OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE

INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES AUX EMPLOYEURS ONSS

ONSS Trimestre: 2023/3

Table des matières

- L'employeur et les différents régimes de perception
  - Description et régime de perception
  - Numéro d'entreprise et numéro d'identification de l'unité locale
    - Numéro d'entreprise (numéro BCE)
    - Unité d'établissement (unité locale)
    - Le rôle de l'ONSS vis-à-vis de la Banque-carrefour des Entreprises
  - Demande et radiation d'identification
    - Employeur qui engage du personnel pour la première fois
    - Employeur qui n'occupe plus de personnel
    - Employeur qui réengage du personnel
    - Renseignements à communiquer par l'employeur lors de l'identification
  - Mandataires
    - Description
    - Secrétariats sociaux et prestataires de services
    - Le mandat
  - Le répertoire des employeurs
- Les personnes
  - Règles générales
  - Cas spécifiques
    - Pharmaciens
    - Représentants de commerce
    - Sportifs
    - Manifestations sportives
    - Secteur socio-culturel et sport
    - Prestations complémentaires similaires
    - Artistes
    - Apprentis - formation en alternance
    - Stagiaires
    - Les jeunes avec un contrat de travail
    - Mandataires de certaines associations
    - Mandataires des sociétés
    - Travailleurs à domicile
    - Transporteurs de personnes
    - Transporteurs de choses
    - Les personnes handicapées, les personnes avec une limitation psychosociale au travail ou les personnes extrêmement vulnérables et les apprentis
    - Étudiants
    - Médecins en formation
    - Médecins
    - Boursiers
    - Gardiens et gardiennes d'enfants 'sui generis'
    - Statutaires dans le secteur public
    - Travailleurs intérimaires
    - Conjoints
    - Pêcheurs maritimes
    - Travailleurs de la batellerie
    - Travailleurs agricoles
    - Personnel de maison
    - Assistants personnels
    - Volontaires
    - Travailleurs associatifs
    - AR 499 Jeunes défavorisés
    - Personnel secteur nettoyage
    - Les pompiers volontaires, les ambulanciers volontaires et les agents volontaires de la Protection civile
    - Marins
    - Le statut social de mandataire local non protégé
    - Mandataires locaux protégés
    - Parlementaires
    - Travailleur occupé sur base de l'article 60, §7 de la loi-CPAS du 8 juillet 1976
- La notion de rémunération
  - Description
  - Cas spécifiques
    - Montants payés à la fin de la relation de travail
    - Pécule de vacances
    - Avantages en nature
    - Frais

        - Déplacement domicile-lieu de travail et voiture de société
        - Budget mobilité
        - Titres-repas
            - Caractère rémunératoire
            - Cumul avec un restaurant d'entreprise
        - Eco-chèques
        - Prime pouvoir d'achat - Prime corona - Chèque consommation
        - Chèques culture/sport
        - Cadeaux / chèques-cadeaux
        - Ancienneté
        - Compléments avantages sociaux
        - Libéralité
        - Avantages tarifaires
        - Participation des travailleurs et primes bénéficiaires / actions / options sur actions
        - Plan PC privé
        - Primes uniques d'innovation
        - Avantages non récurrents liés aux résultats
        - Fin de carrière en douceur
        - Salaire de départ
        - Statutaires secteur public
        - Indemnités résultant de la cession ou de l'octroi d'une licence de droits d'auteur et de droits voisins dans le domaine des arts
    - Exclusions
- Occupation transfrontalière
    - Principes
    - Absence d'accord
    - Les accords multilatéraux et bilatéraux
        - Pays de l'union européenne (UE), Suisse, Islande, Norvège et Liechtenstein
            - Occupation sur le territoire d'un état membre
            - Occupation simultanée sur le territoire de plusieurs états membres
            - Détachement
        - Le Règlement 1408/71
            - Occupation simultanée sur le territoire de plusieurs états membres
            - Détachement
        - Pays liés par la convention européenne de sécurité sociale
        - Pays liés par un accord bilatéral
            - Occupation sur le territoire d'un seul pays
            - Occupation simultanée sur le territoire des deux pays
            - Détachement
            - Couverture belge complémentaire en cas d'assujettissement à la législation locale de sécurité sociale
        - Exclusion en raison de la nationalité du travailleur
        - Brexit
- L'assujettissement limité
    - Secteur privé
    - Secteur public
- Les obligations
    - Les obligations vis-à-vis de l'ONSS
        - Généralités
        - Le paiement des cotisations
            - Règle générale
            - Provisions
            - Les cotisations annuelles (DmfA)
            - Le mode de paiement
            - Recouvrement amiable
            - Plan de paiement amiable Energie
            - Plan de paiement amiable COVID-19
            - Les conséquences d'une omission
            - Report de paiement - compétitivité
            - Facturation et prélèvement d'office
        - Dimona - la déclaration immédiate de l'emploi
            - Généralités
            - Champ d'application
            - Données principales à renseigner
            - Les différentes déclarations Dimona
            - Dimona pour les travailleurs occasionnels (DmfA)
            - Dimona pour travailleur flexi-job (DmfA)
            - Dimona pour les étudiants
            - Dimona pour le secteur socio-culturel et sport 'article 17'
            - Dimona pour le personnel des établissements d'enseignement

        - Dimona pour les 'petits statuts' (stagiaires non-assujettis)
      - Limosa
        - Généralités
        - Déclaration
        - Obligations du client belge
        - Exceptions
      - Dmfa-la déclaration trimestrielle
        - Généralités
        - La rectification d'une déclaration introduite
        - Les conséquences d'une omission
      - Les obligations des tiers-payants
      - Suspension de l'exigibilité des créances de l'ONSS
        - Principes
        - Quelles sont les créances visées?
        - Quels employeurs peuvent introduire une demande?
        - Quelle est la marche à suivre par l'employeur?
        - La réponse du débiteur
        - Conséquences de la demande
      - Cession fonds de commerce
        - Généralités
        - Champ d'application
        - Opposabilité différée de la cession
        - La responsabilité solidaire du cessionnaire
        - Exception: le certificat
    - Les obligations vis-à-vis des diverses branches de la sécurité sociale
      - L'assurance contre la maladie et l'invalidité
      - Le chômage
      - Les pensions
      - Les allocations familiales
      - Les vacances annuelles
      - Les accidents du travail
      - Les maladies professionnelles
    - Les autres obligations
      - Les documents sociaux
      - La protection des données sociales
      - Obligation d'engager des jeunes
      - Engagement à créer des places de stage d'intégration en entreprise
- Les cotisations de sécurité sociale
    - Les cotisations
    - La base de calcul
      - Règle générale
      - Les travailleurs manuels rémunérés au pourboire
      - Les travailleurs occasionnels des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture
      - Gardiens et des gardiennes d'enfants 'sui generis'
      - Le travail occasionnel dans le secteur horeca
      - Travailleurs flexi-job et Horeca heures supplémentaires
    - Le trimestre applicable
    - La redistribution des charges sociales
    - La prescription
- Les cotisations spéciales
    - Introduction
    - La cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non-assujettis
    - Decava
      - Généralités
        - Notions
        - Dispositions communes
      - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er janvier 2017 - secteur marchand
        - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
        - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
        - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
      - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er janvier 2016 - secteur non marchand
        - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
        - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
        - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

- Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er janvier 2016 - secteur marchand
  - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
  - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
  - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
- Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er janvier 2016 - secteur non marchand
  - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
  - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
  - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
- Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2012 - secteur marchand
  - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
  - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
  - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
- Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2012 - secteur non marchand
  - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
  - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
  - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
- Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2010 – secteur marchand
  - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
  - La cotisation compensatoire particulière régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
  - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
  - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
- Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2010 – secteur non marchand
  - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
  - La cotisation compensatoire particulière régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
  - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
  - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
- Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés avant le 1er avril 2010 – secteur marchand
  - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
  - La cotisation compensatoire particulière régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
  - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
  - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
- Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés avant le 1er avril 2010 – secteur non marchand
  - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
  - La cotisation compensatoire particulière régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
  - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
  - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
- Les pensions extra-légales - cotisation 8,86%
- Véhicules de société
- Cotisation spéciale solde budget mobilité
- Autres cotisations spéciales
  - La cotisation de solidarité pour l'omission de déclaration dimona
  - Les fonds de sécurité d'existence
  - Pension complémentaire contractuels dans le secteur public et cotisation de 8,86%
  - La cotisation spéciale pour la sécurité sociale
  - La retenue sur le double pécule de vacances du secteur privé
  - La retenue sur le pécule de vacances du secteur public - la cotisation d'égalisation
  - La cotisation spéciale accidents du travail
  - La cotisation destinée au financement du fonds amiante
  - Le fonds de fermeture d'entreprises: les cotisations de base (DmfA)
  - Le fonds de fermeture d'entreprises: la cotisation spéciale (DmfA)
  - Les groupes à risque
  - Chômage temporaire et chômeurs âgés
  - Régularisation après licenciement dans le secteur public

- Chômage économique
- Reclassement professionnel
- Cotisation de solidarité sur les primes bénéficiaires
- Les avantages non récurrents liés aux résultats
- La cotisation de solidarité sur le paiement des amendes de roulage
- Les pensions extra-légales - Cotisation supplémentaire de 3%
- Cotisation spéciale sur les indemnités de rupture destinée au Fonds de fermeture des entreprises (DmfA)
- Cotisation de pension pour les journalistes professionnels
- Cotisation pour la pension des fonctionnaires statutaires
- Cotisation d'activation
- La cotisation en vue de l'octroi et du paiement de la prime syndicale (DmfAPPL)
- La cotisation pour un Service social dans le secteur public local
- Cotisation dans le cadre de l'allocation sociale II pour la police locale
- Cotisation de responsabilisation pour temps partiels involontaires avec une allocation de garantie de revenus
- Cotisation de responsabilisation contrats de travail journaliers successifs dans le secteur intérimaire
- Cotisation de responsabilisation des employeurs concernant l'invalidité
- La cotisation sur la prime corona

- Les réductions de cotisations
  - Introduction
  - La réduction structurelle et les réductions groupe-cible
    - Introduction
    - La réduction structurelle
    - La réduction groupe-cible - dispositions générales et formule de calcul
    - Les travailleurs âgés
    - Les travailleurs âgés - Bruxelles
    - Travailleurs âgés - Communauté germanophone
    - Les travailleurs âgés - Région flamande
    - Travailleurs âgés - Région wallonne (sans la Communauté germanophone)
    - Les premiers engagements
    - La réduction collective du temps de travail et la semaine de quatre jours
    - Les demandeurs d'emploi de longue durée - catégorie générale
    - Les demandeurs d'emploi de longue durée - les programmes de transition professionnelle
    - Les demandeurs d'emploi de longue durée - l'économie d'insertion sociale
    - Réduction groupe-cible travailleurs article 60, § 7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS
    - Les jeunes travailleurs
    - Jeunes travailleurs - Région flamande
    - Tuteurs
    - Restructuration
    - Les travailleurs fixes horeca
    - Contractuels subventionnés (ACS)
    - Remplaçants contractuels secteur public
    - Personnel de maison
    - Réduction groupe cible pour les gardiens et des gardiennes d'enfants 'sui generis'
    - Réduction groupe cible pour les artistes
    - Réduction groupe-cible sportifs rémunérés
  - Réductions des cotisations personnelles
    - Le bonus à l'emploi
    - La réduction des cotisations personnelles - restructuration
    - Réduction des cotisations personnelles - bonus sport
    - Réduction de la cotisation personnelle des pensionnés - mesure secteur des soins
  - Autres réductions de cotisations patronales
    - Secteur non-marchand
    - La promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand (maribel social)
    - Recherche scientifique
    - L'intervention dans les frais de secrétariat social pour le secteur horeca
    - Réduction de cotisation patronale compétitivité
- L'établissement de la DmfA
  - Dmfa et Capelo
  - Le concept de DmfA
  - Déclaration de données relatives à l'ensemble de l'entreprise
    - Date de début des vacances
    - Retenue sur le double pécule de vacances du secteur privé et sur le pécule de vacances du secteur public
    - Cotisation de 8,86 % sur les pensions extra-légales
    - Véhicule de société
    - Participation aux bénéfices
  - La ligne travailleur
    - La ligne travailleur
    - Catégories d'employeur - créations, adaptations et suppressions
  - La ligne d'occupation

- Date de début et de fin de la ligne d'occupation
- L'unité d'établissement (UE) - identifiant de l'unité locale
- Numéro de la commission paritaire
- Nombre de journées par semaine du régime de travail
- Nombre moyen d'heures de prestation par semaine du travailleur et de la personne de référence
- Type de contrat de travail
- Mesures de réorganisation du temps de travail (MRT)
- Mesures de promotion de l'emploi
- Statut
- Notion de pensionné
- Type d'apprenti
- Mode de rémunération
- Caractéristiques spécifiques au secteur
  - code NACE (administrations locales)
  - Nombre moyen d'heures subsidiées par semaine du travailleur (maribel social)
  - Numéro de fonction pour les travailleurs à déclarer avec des rémunérations au pourboire et des rémunérations forfaitaires (agriculture et horticulture, horeca et pêche maritime)
  - Numéro d'identification du navire (zeevaart)
  - Classe du personnel
  - Catégorie du personnel navigant (luchtvaart)
  - Enseignement - mode de paiement
- Exemples pratiques en rapport avec le régime de travail, le nombre d'heures par semaine du travailleur et de la personne de référence, le type de contrat de travail, la réorganisation du temps de travail et le statut du travailleur
- Occupation informations
  - Indication 'occasionnel - extra'
  - Rémunération en cas de maladie
  - Mesures du secteur non marchand
  - Exclusion Capelo
  - Donnée utile pour le contrôle d'une obligation
  - Base de calcul dérogatoire pour la cotisation pension secteur public
  - Période de maladie membre du personnel statutaire dans le secteur public
  - Dispense prestations
  - Mesure de carrière
  - Nombre de jours de vacances constitués du personnel marin
  - Détail secteur social/non profit
  - Budget mobilité
  - Dérogation régime de pension complémentaire
  - Nombre d'heures de congé formation flamand
  - Mesure d'emploi régionale
  - Date d'attribution du nouveau poste Maribel Social
  - Les membres du personnel mis à disposition
  - Mesure de promotion de l'employabilité
- Entreprise utilisatrice de l'intérimaire

- Directives pour compléter les déclarations
  - La déclaration des données salariales
    - Code rémunération
    - Conversion codes rémunération DmfAPPL vers DmfA
    - Fréquence de paiement de la prime
    - Pourcentage de la rémunération sur base annuelle
    - Rémunération
  - La déclaration des données relatives aux prestations
    - Mode de déclaration des prestations des travailleurs
    - Codification des données relatives au temps de travail
  - Les réductions de cotisations
  - Decava
  - Etudiants pour qui la cotisation de solidarité est due
  - Cotisations travailleurs statutaires licenciés
  - Déclaration des cotisations dues par les travailleurs victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle
    - Déclaration des cotisations dues par les travailleurs victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle
    - Nature de l'indemnité
    - Taux d'incapacité
    - Montant de l'indemnité
  - Reprise du travail avec l'accord du médecin conseil après une incapacité de travail
  - La déclaration du tiers payant
  - La déclaration des gardiens et des gardiennes d'enfants non liés par un contrat de travail
  - Pension complémentaire fédérale secteur public - information
  - Informations statistiques
    - Introduction

                - Calcul du nombre de travailleurs occupés en fin de trimestre
                - Banque-carrefour des entreprises - numéro unique d'entreprise et d'unité d'établissement
                - Formalités dans le cadre de la déclaration multifonctionnelle
                - Répartition selon l'activité économique - codes nace-bel
        - Capelo
            - Déclaration des données de l'occupation relatives au secteur public
                - Principes généraux
                - Dates de début et de fin de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public
                - Type d'institution du secteur public
                - Catégorie de personnel du secteur public
                - Dénomination du grade ou de la fonction
                - Rôle linguistique
                - Nature du service
                - Caractère de la fonction
                - Motif de fin de la relation statutaire ou indication d'un changement de statut
            - Déclaration mandataire local
            - Le traitement barémique
                - Principes généraux
                - Dates de début et de fin de la ligne de traitement barémique
                - Date de prise de rang dans l'ancienneté pécuniaire
                - Référence de l'échelle de traitement
                - Montant du traitement barémique
                - Nombre d'heures par semaine
                - Nombre d'heures par semaine - traitement barémique complet
                - Exemple d'une déclaration de barèmes IFIC hybrides
            - Les suppléments de traitement
                - Principes généraux
                - Dates de début et de fin de la ligne de supplément de traitement
                - Référence du supplément de traitement
                - Montant de base du supplément de traitement
                - Pourcentage du supplément de traitement
                - Nombre d'heures ou de prestations
                - Montant du supplément de traitement
            - Extension de codifications existantes
                - Introduction
                - Nouvelles " Mesures de réorganisation du temps de travail "
                - Les nouvelles « Données de temps de travail »
                - Le nouveau code rémunération
- Le Fonds Maribel social du secteur public
    - Généralités
    - Employeurs concernés
    - Montant de l’intervention financière
    - Procédure et emplois supplémentaires à réaliser
    - Modalités
    - Le projet de formation des infirmiers "formation 600"
    - Autres missions
- 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
        - Travailleurs occasionnels des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture
        - 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles 'heures de relance' 3ème et 4ème trimestres 2021, 1er, 2ème, 3ème et 4ème trimestres 2022 - update - mesure corona
        - Réintroduction 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles 'heures de relance'
        - Compensation partielle du coût patronal vacances annuelles pour l'assimilation du chômage temporaire force majeure 'corona' et 'inondations' 2022
        - Dimona et cartes C3.2A pour le secteur de la construction

L'employeur et les différents régimes de perception

Description et régime de perception

Description

Pour la Sécurité sociale, on entend par '**employeur**' la personne physique ou morale, ou une association de fait sans personnalité juridique qui occupe un travailleur salarié, un stagiaire, un apprenti ou une personne y assimilée, ou celui qui est désigné comme tel par la législation. L''employeur' doit être responsable pour la déclaration des données de rémunération et de prestations (via ou non un secrétariat social ou un prestataire de service).

L''employeur' est défini, selon la nature de la relation de travail:

- Dans le cas d'un **contrat de travail (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/rules.html#h20*)** (l'immense majorité des situations du secteur privé), c'est la personne qui exerce l'autorité patronale sur le travailleur.
- Parfois il y a une **présomption légale (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/rules.html#h21*)** de l'existence d'un contrat de travail entre les parties. Selon la présomption légale, c'est le donneur d'ordre, propriétaire ou locataire (pharmacie), ou l'employeur déjà lié au travailleur par un contrat de travail (prestations complémentaires similaires), qui doit être considéré comme l'employeur.
- Dans le cas d'un **fonctionnaire statutaire (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/statutory_publicsector.html*)**, c'est l'institution publique dont dépend l'agent qui est l'employeur.
- Dans le cas d'un **apprenti en apprentissage en alternance (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*)** ou d'un **stagiaire (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/trainee.html*)**, c'est le dispensateur de stage, le formateur ou l'établissement de formation au sein duquel le stage, l'enseignement ou la formation a lieu et qui exerce l'autorité dans l'exécution du stage, qui est considéré comme employeur.
- Dans un certain nombre de cas, des personnes qui travaillent dans des **conditions similaires (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/rules.html#h22*)** décrites par le législateur sont elles aussi assujetties au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés. Ici aussi est déclaré celui qui agit comme 'employeur'.

Il peut être également question de '**co-emploiement** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/rules.html*)' lorsqu'un travailleur fournit des prestations pour plusieurs employeurs qui exercent conjointement l'autorité patronale.

Opérations de perception de l'ONSS

L'ONSS perçoit les cotisations patronales et personnelles ainsi qu'un certain nombre de cotisations spéciales pour les travailleurs qui sont **assujettis** à la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Dans un passé récent, ces opérations de perception étaient effectuées par 4 institutions différentes de sécurité sociale:

- L'ONSS
- L'ONSSAPL
- L'OSSOM
- La CSPM.

Selon le secteur pour lequel ces institutions intervenaient comme organisme de perception, elles avaient encore un certain nombre de tâches spécifiques. La manière dont se déroulait la perception était aussi fortement liée au secteur pour lequel elles intervenaient. À partir du 1er janvier 2018, toutes ces institutions ont été intégrées à l'ONSS et certaines tâches spécifiques ont été transférées à d'autres institutions de sécurité sociale dont l'activité essentielle s'agence plus étroitement avec ces tâches (il s'agit par exemple de l'ONEM et du SFP).

À partir du 1er janvier 2015, l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales (ONSSAPL) et l'Office de sécurité sociale d'Outre-Mer (OSSOM) constituent l'Office des régimes particuliers de sécurité sociale (ORPSS). À partir du 1er janvier 2017, l'ONSS et l'ORPSS constituent une institution de sécurité sociale.

À partir du 1er janvier 2018, la CSPM s'y ajoute aussi.

Les instructions pour la déclaration DmfA et DmfAPPL et la déclaration elle-même ont été progressivement intégrées. . À partir du 1 er trimestre 2022 toutes les informations concernant la déclaration commune sont disponibles dans la partie 'Établissement de la DmfA'.

Instructions ONSS pour DmfA, DmfAPPL et DmfA marins

Instructions DmfA

Il s'agit d'explications relatives à la DmfA pour les travailleurs salariés du secteur privé et une partie de ceux du secteur public. Les employeurs suivants font leur déclaration en DmfA:

- Le secteur privé en général, aussi bien le secteur marchand que le secteur non marchand pour les travailleurs liés par un contrat de travail ou assimilés.
- Secteur public (non exhaustif)
  - L'administration fédérale et les institutions qui en dépendent
  - Les communautés, les régions et les institutions qui en dépendent
  - Les entreprises publiques autonomes
  - Les ordres professionnels, les sociétés de logements sociaux
  - Les fabriques d'église, les polders et les wateringues

La description de la déclaration spécifique des codes se trouve dans la partie 'L'établissement de la DmfA'.

À partir du 1er trimestre 2022 les explications relatives à la déclaration pour les salariés des administrations provinciales et locales sont également reprises dans ce chapitre. Il s'agit des employeurs suivants qui jusqu'au 4ème trimestre 2021 inclus font leur déclaration en DmfAPPL:

- les provinces
- les institutions publiques qui dépendent des provinces
  - les régies provinciales autonomes
  - les sociétés provinciales de développement en Région flamande (POM’s)
- les communes
- les institutions publiques qui dépendent des communes
  - les régies communales autonomes
- les associations de communes- intercommunales
- les CPAS
- les associations de CPAS et les établissements publics qui dépendent des CPAS
- les agglomérations et les fédérations de communes
- les institutions publiques qui dépendent des agglomérations et des fédérations de communes
- les zones de police locale
- les zones de secours
- la Commission communautaire flamande (VGC) et la Commission communautaire française (COCOF)
- les organismes économiques régionaux
  - Le Conseil économique et social de la Région wallonne (CESRW)
  - la Société de Développement pour la Région de Bruxelles Capitale (citydev.brussels)
  - le Conseil socio-économique de Flandre (SERV)
- 'Bruxelles-Propreté, Agence Régionale pour la Propreté'
- le 'Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale'
- les associations de plusieurs organismes susmentionnés
- l'asbl 'Vlaamse Operastichting' pour les membres du personnel qui étaient nommés à titre définitif à l'Intercommunale 'Opera voor Vlaanderen' et qui sont repris avec maintien de leur statut.

Instructions DmfA marins

Il s'agit des explications relatives à la DmfA pour les employeurs qui auparavant introduisaient leur déclaration à la CSPM et pour lesquels la DmfA a été étendue avec un certain nombre de champs sectoriels spécifiques.

Cela concerne la déclaration des marins assujettis à la sécurité sociale belge engagés dans:

- la Marine marchande
- le Secteur du dragage
- le Remorquage en mer.

La description de la déclaration spécifique des codes se trouve dans la partie 'L'établissement de la DmfA'. Plus d'informations de manière générale sont disponibles sur le site de la Sécurité sociale pour les marins (*https://www.international.socialsecurity.be/seafarers/fr/index.html*).

Informations concernant le Service Sécurité sociale d'Outre-Mer

Il s'agit d'une affiliation volontaire pour être socialement assuré dans le régime belge de sécurité sociale en cas d'occupation de travail hors EEE ou la Suisse. Les travailleurs peuvent s'affilier individuellement ou leur employeur peut les faire assurer via un contrat collectif.

Ce régime de sécurité sociale ne fait pas partie de la Gestion Globale de la Sécurité sociale.

Plus d'informations à ce sujet sont disponibles sur le site portail de la Sécurité Sociale d'Outre-Mer (*https://www.securitesocialedoutremer.be/fr/*).

Informations générales en cas d'occupation internationale

Lorsque des travailleurs viennent travailler en Belgique, plus d'informations peuvent être obtenues via la page de référence suivante: site portail de l'occupation internationale (*https://www.international.socialsecurity.be/index.html*).

Numéro d'entreprise et numéro d'identification de l'unité locale

Numéro d'entreprise (numéro BCE)

Chaque employeur doit être identifié auprès de la Banque Carrefour des Entreprises (BCE) et disposer d'un **numéro d'entreprise** unique. L'identification des employeurs auprès des instances publiques se fait sur base de ce numéro d'entreprise (**numéro BCE**).

Les données de base de chaque entreprise sont donc disponibles à la BCE. Chaque modification relative à l'entreprise (siège social, adresse, activité, forme juridique,...) doit être communiquée à cette banque de donnée qui agit comme source de données authentiques.

Vous trouverez plus d'informations sur le site web du SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie (*https://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html?lang=fr*).

Unité d'établissement (unité locale)

La Banque-carrefour des entreprises (BCE) est une base de données qui reprend non seulement toutes les données de base des entreprises / institutions /associations mais également des différentes unités d'établissement de ces entreprises / institutions /associations.

Par **unité d'établissement** on entend tout lieu d'activité, géographiquement identifiable par une adresse, où s'exerce au moins une activité de l'entreprise ou à partir duquel cette activité est exercée (art. I.2, 16° Livre I du Code de droit économique). L'unité d'établissement est donc tout siège d'exploitation, division ou subdivision d'entreprise (ex. atelier, usine, magasin, bureau, ...) localisée séparément et située en un lieu géographiquement déterminé et identifiable par une adresse. A cet endroit, ou à partir de cet endroit, une ou plusieurs activités principales (ou secondaires, ou auxiliaires) sont exercées pour le compte de l'entreprise /institution / association. Chaque l'entreprise /institution / association a en principe au moins une unité d'établissement. Chaque unité d'établissement reçoit un numéro d'identification propre, structurellement indépendant du numéro d'identification de l'entité juridique

à laquelle elle appartient à ce moment . Le numéro d'unité d'établissement doit être communiqué au niveau de la ligne d'occupation DmfA.

Tout numéro d'identification d'une unité locale n'est rattaché qu'à un seul numéro d'entreprise. Lorsqu'à la même adresse plusieurs unités d'établissements sont créées par deux entreprises différentes, chaque unité d'établissement doit être liée au correct numéro BCE. Lorsqu'un employeur utilise le numéro d'unité d'établissement, cela génère une anomalie dans sa déclaration.

En ce qui concerne les employeurs étrangers, à savoir les employeurs dont le siège social est situé en dehors de la Belgique, 3 cas sont à distinguer:

- les employeurs étrangers qui ont des unités d'établissement en Belgique (type A), par exemple les employeurs étrangers avec une succursale en Belgique;
- les employeurs avec personnel occupé en Belgique mais sans siège d'exploitation (= unité d'établissement) en Belgique (type B); il s'agit par exemple des employeurs occupant un représentant de commerce en Belgique, qui se déplace auprès de la clientèle belge et qui n'a pas de locaux professionnels à son domicile ou ailleurs;
- les employeurs avec personnel occupé en dehors de la Belgique (type C) mais soumis à la sécurité sociale belge (par exemple sur la base du Règlement de la Communauté européenne)

Seuls les employeurs étrangers du type A ont l'obligation d'inscrire une(des) unité(s) d'établissement dans les registres de la BCE. L'appartenance à un de ces types a des implications sur les réductions groupes-cibles et la manière de remplir les déclarations.

Les employeurs étrangers dont le type n'a pas pu être déterminé seront provisoirement classés sous le type X.

Les employeurs qui le désirent trouveront la liste et les numéros d'identification de leurs unités locales sur le site de la Banque carrefour des entreprises. (*http://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html*)

Chaque entreprise doit veiller à ce que ses unités d'établissements soient corectement enregistrées à la Banque-carrefour des Entreprises.

Si vous constatez que certaines unités d'établissement sont manquantes, que les données ne sont plus correctes ou que certaines unités ne sont plus actives, la nature de votre entreprise va déterminer la procédure à suivre. Pour toute question complémentaire, nous vous invitons à contacter le helpdesk de la Banque-Carrefour des Entreprises par téléphone au 02 277 64 00 ou par émail à l'adresse suivante : helpdesk.kbo-bce@economie.fgov.be

Entreprises commerciales

Que dois-je faire si je suis une entreprise commerciale créée avant le 1er juillet 2003?

Les entreprises commerciales créées avant le 1er juillet 2003 peuvent introduire une demande de création d'une (ou plusieurs) unité(s) d'établissement au Service de gestion de la BCE via l'application 'My enterprise (*https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/banque-carrefour-des/my-enterprise/banque-carrefour-des*)' sur le site internet du SPF Economie.

La demande peut être introduite pour les entreprises 'personne physique' et pour les entreprises 'personne morale'.

Que doit faire une entreprise commerciale créée après le 30 juin 2003?

Les entreprises commerciales créées à partir du 1er juillet 2003 obtiennent l'inscription de leur(s) unité(s) d'établissement en se rendant auprès d'un guichet d'entreprises agréé de leur choix. Une liste des guichets d'entreprises (*http://economie.fgov.be/fr/entreprises/vie_entreprise/Creer/Guichets_entreprises_agrees*) agréés est disponible sur le site internet du SPF Economie (*http://economie.fgov.be/fr/*).

Entreprises non-commerciales de droit privé

Que doit faire une entreprise non-commerciale de droit privé créée avant le 1er juillet 2009?

Les entreprises non-commerciales de droit privé créées **avant le 1er juillet 2009** peuvent introduire une demande de création d'une (ou plusieurs) unité(s) d'établissement au Service de gestion de la BCE via l'application 'My enterprise (*https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/banque-carrefour-des/my-enterprise/banque-carrefour-des*)' sur le site internet du SPF Economie.

La demande peut être introduite pour les entreprises 'personne physique' et pour les entreprises 'personne morale'.

L'inscription de(s) l'unité (unités) d'établissement manquante(s) est également possible via l'application web 'My enterprise (*https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/banque-carrefour-des/my-enterprise/banque-carrefour-des*)'. Cette application permet aux entreprises de consulter et de mettre à jour leurs données. Grâce à cette application, les unités d'établissement manquantes peuvent être enregistrées gratuitement.

Que doit faire une entreprise non-commerciale de droit privé créée après le 30 juin 2009?

Les entreprises non-commerciales de droit privé créées **après le 30 juin 2009** obtiennent l'inscription de leur(s) unité(s) d'établissement en se rendant auprès d'un guichet d'entreprises agréé de leur choix. Une liste des guichets d'entreprises (*http://economie.fgov.be/fr/entreprises/vie_entreprise/Creer/Guichets_entreprises_agrees/*) agréés est disponible sur le site internet du SPF Economie (*http://economie.fgov.be/fr/*).

L'inscription de(s) l'unité (unités) d'établissement est également possible via l'application web 'My enterprise (*https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/banque-carrefour-des/my-enterprise/banque-carrefour-des*)'. Cette application permet aux entreprises de consulter et de mettre à jour leurs données. Grâce à cette application, les unités d'établissement manquantes peuvent être enregistrées gratuitement.

Entreprises non commerciales non soumises à l'obligation précitée

(les unions professionnelles, les associations de copropriétaires, les organisations représentatives des travailleurs, les associations sans personnalité juridique, les associations sans but lucratif, les pouvoirs organisateurs de l'enseignement subventionné)

Contactez la Direction des Statistiques de l'ONSS qui procédera à l'enre gistrement des unités d'établissement (pour autant que l'entreprise soit identifiée comme employeur à l'ONSS). Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à contacter la Direction des Statistiques de l'ONSS aux numéros de téléphone suivants : 02 509 33 19 ou 02 509 31 07 ou bien à stat.cod@onss.fgov.be.

Administrations provinciales et locales

Les administrations provinciales et locales peuvent adapter leur(s) unité(s) d'établissement en envoyant une demande à l'ONSS via stat.cod@onss.fgov.be.

Le rôle de l'ONSS vis-à-vis de la Banque-carrefour des Entreprises

L'ONSS a un triple rôle vis-à-vis de la BCE.

Pour **un certain nombre d'employeurs spécifiques** qui pour la première fois prennent du personnel en service et auxquels le SPF Finances n'a pas encore attribué un numéro BCE, l'ONSS procède à l'**inscription à la BCE**. Il s'agit:

- des associations de fait/sociétés sans personnalité juridique qui ne distribuent pas de bénéfice à leurs associés;
- des employeurs qui occupent uniquement du personnel domestique ou des gens de maison;
- des personnes physiques établies à l'étranger et des personnes morales qui ne sont pas durablement établies en Belgique ou qui n'y ont aucun établissement.

Ces employeurs doivent s'identifier via l'application WIDE sur le site portail de la sécurité sociale. Sur la base des données disponibles dans WIDE, l'ONSS attribue le numéro BCE et les unités d'établissements.

Également pour les **administrations provinciales et locales** l'ONSS procède à l'**inscription à la BCE**. Toute modification à une inscription existante pour une administration provinciale ou locale (par exemple une modification du régime de vacances ou du régime de pension) doit être signalée via les mailbox génériques précités.

Pour les **autres entreprises,** l'ONSS enregistre la **qualité d'employeur (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/employers/identification/new_employer.html*)** à la BCE. L'ONSS signale à la BCE quelles sont les entreprises qui sont reprises comme employeurs dans le répertoire des employeurs.

Demande et radiation d'identification

Employeur qui engage du personnel pour la première fois

Toute 'personne', qu'il s'agisse d'une personne physique, d'un groupement de personnes physiques (par SASPJ) ou d'une personne morale (société, ASBL, administration publique, etc.), qui engage pour la première fois un ou plusieurs travailleurs est tenue d'en informer l'ONSS en vue de l'attribution de sa qualité d'employeur.

A côté des obligations ONSS, il y a encore également bon nombre de choses auxquelles un nouvel employeur doit penser. Vous trouvez un aperçu sur le site web **www.jeveuxengager.be** (*https://www.jeveuxengager.be/*).

Pour acquérir la qualité d'employeur auprès de l'ONSS, il faut disposer d'un numéro BCE.

L'**identification comme employeur** s'effectue via

- l'application 'WIDE' (Werkgever-IDentificatie/ion-Employeur)

DmfA

Après **traitement de la demande électronique via 'WIDE'**, l'employeur recevra une notification de l'ONSS reprenant:

- le numéro ONSS définitif;
- le numéro BCE si c'est l'ONSS qui attribue le numéro BCE
- le code Nace (nomenclature générale des activités économiques dans la Communauté européenne) qualifiant les activités de son entreprise;
- la/les catégorie(s) d'employeur qui lui aura/auront été attribuée(s).

Le prestataire de service reçoit une copie de cette notification.

L'identification comme employeur auprès de l'ONSS n'est pas seulement reprise dans le répertoire des employeurs, mais aussi dans la BCE (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/employers/companyidorlocalunitid/companyid.html*).

Seul l'employeur repris dans le répertoire des employeurs a accès aux services en ligne de la sécurité sociale et peut introduire une Dimona ou une DmfA.

Informations complémentaires DmfA - Rappel de la procédure d'identification d'un employeur par un SSA

WIDE - Mode sécurisé	WIDE - Mode non sécurisé
• Compléter le formulaire WIDE (ID122w) (soit préalablement à l'engagement, soit au moment de l'engagement). • L'application attribue un numéro provisoire 51.xxx.xxx-xx. • Ce N° doit être utilisé pour la DIMONA. • La demande ID122w **ne doit pas** être imprimée **ni** signée par l'employeur **ni** envoyée à l'ONSS. (La demande est automatiquement transmise à la direction de l'identification) • Une copie (pdf) de l'ID122w est envoyée dans l'e-box du demandeur.	• Compléter le formulaire WIDE (ID122w) (soit préalablement à l'engagement, soit au moment de l'engagement). • L'application attribue un numéro provisoire 51.xxx.xxx-xx. • Ce N° doit être utilisé pour la DIMONA. • La demande ID122w **doit** être imprimée, signée par l'employeur et renvoyée par courrier à l'ONSS.
• Après traitement, le service d'identification attribue un numéro définitif. • Envoi par l'ONSS du formulaire ID101 (papier) à l'employeur et au siège social du SSA, avec pour mention le n° définitif, la/les catégorie(s) et le code NACE.	• Après traitement, le service d'identification attribue un numéro définitif. • Envoi par l'ONSS du formulaire ID101 à l'e-box de l'employeur, avec pour mention le n° définitif, la/les catégorie(s) et le code NACE.
• La procuration est chargée électroniquement au moment de l'envoi du WIDE. **Nécessaire pour effectuer la DMFA**	• La procuration est chargée électroniquement au moment de l'envoi du WIDE. **Nécessaire pour effectuer la DMFA**

WIDE - Mode sécurisé	WIDE - Mode non sécurisé
Après traitement de la procuration, l'ONSS envoie au siège social du SSA la confirmation papier (ID102) de l'enregistrement de la procuration.	Après traitement de la procuration, l'ONSS envoie au siège social du SSA la confirmation (ID102) de l'enregistrement de la procuration.
-	En l'absence de réception de l'ID122w signé par l'employeur (un mois après l'introduction dans WIDE), un système de 3 rappels est activé à l'attention de l'employeur.

L'utilisation de WIDE – Mode sécurisé est fortement recommandée afin d'éviter le plus de problèmes possibles.

Employeur qui n'occupe plus de personnel

L'employeur qui n'occupe plus de personnel pendant tout un trimestre doit en informer l'ONSS au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre. Si l'employeur précédent a établi correctement une **Dimona OUT**, cette obligation est remplie

L'employeur qui a communiqué la sortie de son dernier travailleur via Dimona mais envisage toutefois l'engagement de personnel dans un délai rapproché ne doit entreprendre aucune autre démarche. S'il n'occupe pas de personnel durant un trimestre complet, il ne doit pas transmettre de déclarations.

Si l'employeur met fin définitivement à son activité ou s'il estime qu'il n'occupera pas de personnel pendant une période d'au moins deux trimestres complets, il doit introduire la **Dimona OUT** de son dernier travailleur et une demande de cessation des activités d'employeur via 'Wide' (ou envoyer la demande via idfr@onss.fgov.be). Dans ce cas, son **numéro d'identification à l'ONSS** sera radié et sa qualité d'employeur dans la Banque Carrefour des Entreprises également.

L'ONSS contactera systématiquement tout employeur qui n'a plus inroduit de déclaration pendant quatre trimestres consécutifs sans avoir demandé la radiation de son **numéro d'identification**.

L'ONSS ne peut donner une suite favorable à une demande de radiation du **numéro d'identification** que dans la mesure où une **Dimona OUT** a été faite pour tous les travailleurs. Il y a donc lieu de s'assurer que cette démarche a été accomplie avant de demander la radiation.

Il va de soi que les employeurs qui n'occupent plus de personnel mais sont toujours redevables à l'ONSS de cotisations dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC) et les employeurs redevables de la cotisation patronale spéciale due sur les pensions extra-légales ne doivent pas signaler qu'ils n'occupent plus de personnel mais sont tenus de rentrer leur déclaration dans les délais.

Employeur qui réengage du personnel

Tout employeur qui a déjà été identifié à l'ONSS et dont le numéro d'identification a été radié parce qu'il a cessé d'occuper du personnel assujetti pendant une période déterminée et qui engage à nouveau un ou plusieurs travailleurs, doit signaler le réengagement via l'application 'Wide' afin de réactiver son ancien numéro.

Renseignements à communiquer par l'employeur lors de l'identification

1. Données générales d'identification de l'employeur

Tout employeur identifié en qualité de personne physique ou morale (et qui n'est pas une administration provinciale ou locale) peut informer l'ONSS par écrit de:

- toutes les modifications apportées à la dénomination ou à la nature juridique de l'entreprise.

- tout changement d'adresse du siège social ou des unités d'établissement.

La Banque Carrefour des entreprises doit légalement en être informée en priorité et celle-ci en informera ensuite l'ONSS.

Tout **employeur belge n'ayant aucune personnalité juridique et n'ayant la qualité d'entreprise que parce qu'il a la qualité d'employeur (par exemple SASPJ et une association de copropriétaires) doit informer l'ONSS via WIDE de:**

- toutes les modifications apportées à la dénomination ou aux associés de l'entreprise;
- tout changement d'adresse du siège social ou des unités d'établissement.

L'employeur **étranger** n'ayant pas de filiale belge, l'association sans personnalité juridique et la personne physique-employeur de personnel domestique, **doit informer l'ONSS par écrit de**:

- toutes les modifications apportées à la dénomination ou aux associés/membres de l'entité;
- tout changement d'adresse ou modification des unités d'exploitation.

Toute administration **provinciale ou locale doit communiquer à l'ONSS via mail (idfr@onss.fgov.be) ce qui suit:**

- toute modification du nom ou de la forme juridique de l'entreprise;
- tout changement d'adresse du siège social ou des unités d'établissement;
- les modifications concernant le deuxième pilier de pension pour contractuels (affiliation, cotisation pension...);
- l'affiliation au Fonds de pension solidarisé des agents statutaires.

2. Données professionnelles de l'employeur (DmfA):

Tout employeur identifié **doit** informer la Direction de l'Identification de l'ONSS par écrit de:

- tout changement d'activité professionnelle; les employeurs qui demandent une inscription modificative affectant la nature de leur activité mentionnée au registre du commerce, doivent en informer l'ONSS en utilisant les termes de la nomenclature annexée à l'arrêté royal du 16 octobre 2000, modifiant l'arrêté royal du 31 août 1964 fixant la nomenclature des activités commerciales à mentionner au registre du commerce;
- l'appartenance à une commission paritaire autre que celle communiquée initialement à L'ONSS;
- l'engagement de personnel appartenant à une catégorie spéciale pour laquelle des modalités particulières d'assujettissement sont applicables;
- tous autres changements survenus dans l'entreprise qui modifient les réponses données par l'employeur au questionnaire complété au moment de son identification en qualité d'employeur (ou lors de la réactivation de cette qualité).

Dans sa correspondance avec l'ONSS, l'employeur veillera de préférence à mentionner correctement:

1. **son numéro d'entreprise**;
2. son identifiant interne à l'ONSS (accessoire).

Mandataires

Description

Les employeurs ont la possibilité de désigner un mandataire dans le cadre de leur administration sociale. Le mandataire constitue le premier point de contact pour les institutions de sécurité sociale dans leurs relations avec l'employeur. Le mandataire a pour tâches de:

- remplir, au nom et pour le compte d'employeurs, en relation directe avec les institutions de sécurité sociale, des formalités prévues en matière de sécurité sociale auxquelles les employeurs sont tenus à l'égard desdites institutions;
- se charge aussi d'accompagner les employeurs dans leurs relations avec les institutions de sécurité sociale telles que définies à l'article 2, alinéa 1er, 2° de la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-carrefour de la sécurité sociale, et de les informer dans ce contexte.

Pour remplir les formalités prévues en matière de sécurité sociale pour ses employeurs affiliés, le mandataire reçoit un accès au réseau électronique de la sécurité sociale pour autant qu'il:

- s'identifie auprès de l'ONSS;
- se conforme aux instructions de l'ONSS (bien qu'il ne soit pas mandataire de l'ONSS, il doit respecter les instructions données par ce dernier);
- fournisse, à la demande de l'ONSS, tous renseignements et tout document pour la surveillance de l'application des lois sociales;

- informe l'ONSS, endéans les 15 jours suivant l'évènement, de la résiliation ou de la suppression d'un employeur.

Secrétariats sociaux et prestataires de services

Types

Il existe deux types de mandataires:

- les **secrétariats sociaux** : ils sont créés par des personnes privées et des organisations d'employeurs sous forme d'A.S.B.L.. S'ils satisfont à certaines conditions, le Ministre des Affaires sociales peut les agréer. Cet agrément leur octroie certains avantages, comme le droit exclusif de percevoir les cotisations dues par les employeurs affiliés, mais leur impose également certaines obligations (contrôles). Chaque année, le Moniteur belge publie la liste des secrétariats sociaux. Les employeurs peuvent obtenir une copie de cette liste auprès de la direction "Inspection" de l'ONSS;
- les **prestataires de services**: ils ne sont pas agréés par le Ministre et ne bénéficient pas des avantages dont peuvent se prévaloir les secrétariats sociaux agréés. De même, ils ne peuvent pas faire usage de la dénomination "secrétariat social" et ne peuvent pas percevoir les cotisations dues, contrairement aux secrétariats sociaux agréés.

Le baromètre de qualité

Avec la publication d'un arrêté royal au 20 février 2017, le baromètre de qualité pour les secrétariats sociaux est entré en vigueur. Il ouvre également la possibilité d'attirer les prestataires de services sociaux non agréés dans le système (à l'exception du contrôle financier).

Le but de l'élaboration du baromètre de qualité est de disposer d'un instrument positif pour améliorer le traitement des données et l'échange de données avec les institutions de Sécurité sociale en vue d'un calcul correct des cotisations et de la garantie des droits sociaux des travailleurs salariés.

En procédant à une cartographie des problèmes, le secrétariat social est en mesure d'entreprendre les démarches nécessaires en vue de l'adaptation des méthodes de travail. Les contrôles de qualité récurrents lui donnent la possibilité de surveiller et de contrôler les progrès réalisés.

Le baromètre s'articule autour de six domaines de contrôle, qui sont chacun axés sur un volet spécifique du fonctionnement. Les six domaines de contrôle sont les suivants:

- contrôles silencieux
- contrôles techniques
- contrôles financiers (uniquement pour les secrétariats sociaux agréés)
- contrôles systémiques d'anomalies prioritaires
- et d'anomalies non-prioritaires
- contrôles croisés sur la cohérence entre les déclarations Dimona et les DMFA’s introduites.

Vous retrouvez une description détaillée des points d'attention pour parvenir au baromètre de qualité dans le document Instructions administratives relatives aux contrôles dans le cadre de l'instauration d'un baromètre de qualité pour les secrétariats sociaux agréés.

Le mandat

La grande majorité des employeurs se fait représenter par un mandataire (prestataires de services sociaux , tant pour la DmfA que pour la Dimona, ...) pour remplir ses obligations en matière de sécurité sociale. Dans ce but, l'employeur et le mandataire doivent conclure un contrat écrit qui détermine formellement les missions que remplira le mandataire pour l'employeur. Le mandat doit être notifié à l'ONSS au moyen d'un document (la "procuration") signé par le mandataire et l'employeur. Vous pouvez consulter les modalités correctes et les définitions de l'agrément, du transfert et de la cessation sur le site portail, dans l'explication de l'application Mahis (les employeurs peuvent consulter leurs mandats dans cette application) .

Il est important de noter qu'un mandat ne peut être transféré à un nouveau mandataire que lors du passage à un nouveau trimestre. Le nouveau mandataire reprend de son prédecesseur la gestion des applications électroniques mises à la disposition par les institutions de sécurité sociale en vue de remplir les obligations en matière de droit de la sécurité sociale et est ainsi également chargé de la gestion pour le passé, le présent et l'avenir. Dès la reprise du mandat, le nouveau mandataire constitue le premier point de contact pour les institutions de sécurité sociale dans leurs relations avec l'employeur.

L'ancien mandataire a une obligation d'information vis-à-vis du nouveau mandataire en ce qui concerne les trimestres pour lesquels l'ancien mandataire a effectué des déclarations ou rempli des formalités, et cela tout au long du délai durant lequel les trimestres auxquels l'information se rapporte ne sont pas encore prescrits.

En cas d'interruption ou de suspension de la prescription, l'obligation d'information reste intacte.

Cette obligation d'information implique que l'ancien mandataire est tenu de fournir au nouveau mandataire, à sa demande, tous les renseignements disponibles, nécessaires aux transactions techniques.

Le répertoire des employeurs

Dans le répertoire des employeurs sont reprises les données d'identification de la Banque carrefour des entreprises. Un numéro unique d'identification est attribué à chaque employeur en application de la loi du 16 janvier 2003 portant création d'une Banque-Carrefour des Entreprises (BCE), modernisation du registre de commerce et création de guichets-entreprises.

Le répertoire des entreprises tant des entreprises privées, des associations que des des institutions publiques et des administrations provinciales et locales, peut être consulté sur le site portail de la sécurité sociale. La consultation est disponible sous deux formes:

- une consultation limitée qui est accessible à tout le monde,
- et une consultation complète qui est uniquement accessible pour les utilisateurs qui ont un accès sécurisé au site portail.

Le numéro unique d'entreprise est utilisé pour l'identification de la déclaration trimestrielle de sécurité sociale.

Les personnes

Règles générales

Le contrat de travail

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

La loi-programme du 27 décembre 2006 établit les principes de détermination du statut social dans lequel les activités professionnelles se déroulent, tant pour le travailleur occupé sous contrat de travail que pour le travailleur indépendant.

Les parties sont **libres de choisir la nature de leur relation de travail** pour autant qu'elles respectent l'ordre public, les bonnes moeurs et les lois impératives. **Les lois sur la sécurité sociale** étant d'ordre public, elles **priment la volonté** des parties de sorte que le respect des dispositions des lois du 27 juin 1969 et du 29 juin 1981 (pour les travailleurs) et de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 (pour les indépendants) reste d'application. Ainsi, les présomptions légales de l'existence d'un contrat de travail et les modalités similaires à celles d'un contrat de travail restent intégralement d'application.

Le législateur pose aussi le principe que le statut social choisi par les parties doit être **compatible avec les circonstances concrètes d'occupation** et prévoit des critères généraux et des critères spécifiques pour l'appréciation effective de ce statut social.

Pour apprécier **l'existence de l'autorité**, la loi-programme introduit quatre critères généraux :

- la volonté des parties telle qu'elle est exprimée dans la convention ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Les contraintes inhérentes à l'exercice d'une profession qui sont imposées par ou en vertu d'une loi ne peuvent être prises en considération pour apprécier la nature d'une relation de travail et, d'autre part, les éléments qui suivent sont, selon le législateur, **impuissants à eux seuls** pour déterminer s'il y a ou non contrat de travail:

- l'intitulé de la convention ;
- l'inscription auprès d'un organisme de sécurité sociale ;
- l'inscription à la Banque-Carrefour des entreprises ;
- l'inscription auprès de l'administration de la T.V.A. ;
- la manière dont les revenus sont déclarés à l'administration fiscale.

Une **présomption réfragable** d'existence d'un statut de travailleur salarié ou d'indépendant peut être invoquée dans certains secteurs lorsqu'un certain nombre de critères spécifiques sont remplis ou non. Cette présomption est prévue par la loi pour les sept secteurs suivants:

- le secteur de la construction;
- le secteur des services de gardiennage et de surveillance;
- le secteur du transport de personnes et de choses;
- le secteur du nettoyage;
- le secteur de l'agriculture;
- le secteur de l'horticulture;
- les activités qui sont effectuées via une plateforme digitale.

Dans ces sept secteurs, les relations de travail (ne sont pas visées les relations de travail familiales) **sont présumées** jusqu'à preuve du contraire, être exécutées dans les liens d'un contrat de travail, lorsque de l'analyse de la relation de travail il apparaît que plus de la moitié des neuf critères suivants sont remplis :

1. défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, d'un quelconque risque financier ou économique (notamment, défaut d'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise avec du capital propre, ou, défaut de participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise) ;
2. défaut dans le chef de l'exécutant des travaux, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise ;
3. défaut dans le chef de l'exécutant des travaux, de tout pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise ;
4. défaut dans le chef de l'exécutant des travaux, de pouvoir de décision concernant la politique des prix de l'entreprise, sauf si les prix sont légalement fixés ;

5. défaut d'une obligation de résultats concernant le travail convenu ;
6. la garantie du paiement d'une indemnité fixe quels que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies dans le chef de l'exécutant des travaux ;
7. ne pas être soi-même l'employeur de personnel recruté personnellement et librement ou ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer pour l'exécution du travail convenu ;
8. ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ou de son co-contractant ou travailler principalement ou habituellement pour un seul cocontractant ;
9. travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire ou avec du matériel mis à sa disposition, financé ou garanti par le cocontractant.

Cette présomption peut être renversée par toutes voies de droit.

Les critères énumérés ci-dessus peuvent être remplacés ou complétés par des critères spécifiques à certains secteurs ou professions. Ces critères d'ordres socio-économique et juridique sont fixés par arrêté royal. Vous trouvez plus d'informations pour les secteurs visés sur le website du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale>Contrats de travail>Informations générales>Nature de la relation de travail >Présomption, secteurs visés, critères et conséquences (*http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42058#AutoAncher3*), ainsi que la liste des arrêtés royaux (*http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42058#AutoAncher5*).

Lorsqu'une relation de travail n'est pas claire, les parties à cette relation peuvent la soumettre à **la commission administrative de règlement de la relation de travail**, créée au sein du SPF Sécurité sociale et chargée de prendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail. Vous trouvez plus d'informations sur le fonctionnement de cette commission et sur le formulaire standard à utiliser pour introduire concrètement une demande sur le website du SPF Sécurité sociale (*http://www.commissionrelationstravail.belgium.be/fr/index.htm*).

Les secrétariats sociaux agréés ont, dans ce cadre, une obligation d'information à l'égard des parties à la relation de travail. Il ne s'agit pas d'une obligation d'information active dans chaque cas individuel. Comme précisé par le Ministre du Travail durant les discussions du 28 septembre 2022 du projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail dans la commission affaires sociales (https://www.lachambre.be/FLWB/PDF/55/2810/55K2810006.pdf (*https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/55/2810/55K2810006.pdf*)), les secrétariats sociaux satisfont à l'obligation d'information par la mise à disposition d'une explication générale sur un site internet accessible au public, et en renvoyant de là par le biais d'un lien internet aux informations relevantes que le gouvernement met à disposition sur ce site et sur les sites internet mentionnés ci-dessus.

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

Co-emploiement

Dans certains cas, plusieurs employeurs peuvent décider d'engager ensemble des travailleurs qui fourniront des prestations pour chacun d'eux car il n'est pas toujours aisé de déterminer à l'avance quand les prestations seront effectuées spécifiquement pour l'un et pour l'autre. Ils exercent conjointement l'autorité patronale. Il peut s'agir, par exemple, de tâches de secrétariat pour des professions libérales différentes ou non (un médecin et un avocat, un dentiste et un médecin) qui se situent dans un immeuble commun. Sur le plan des obligations formelles, on peut s'organiser comme suit:

Le contrat de travail 'global'

En cas de contrat de travail global, plusieurs employeurs et le travailleur signent. Chaque employeur soussignant doit effectuer une dimona sur son numéro BCE et mentionner les prestations et la rémunération afférente aux prestations fournies pour lui sur une DmfA avec son numéro BCE.

L'association de fait

Les employeurs peuvent également constituer une association de fait. Le travailleur conclut un contrat de travail avec l'association de fait. Il est question d'un seul employeur, à savoir l'association de fait. Celle-ci doit s'enregistrer comme employeur auprès de l'ONSS et introduire les Dimona et DmfA sur son numéro.

Le groupement d'employeurs

En dérogation à la réglementation sur le travail intérimaire et la mise à disposition de personnel, le ministre du Travail peut autoriser des groupements d'employeurs à mettre à disposition de leurs membres des travailleurs en vue de combler leurs besoins mutuels. Le groupement d'employeurs a alors la forme juridque d'une ASBL ou d'un groupement d'intérêt économique. Les conditions et la procédure sont décrites sur le website du SPF Emploi à la page 'groupements d'employeurs (*http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=43404*)'. Tout comme l'association de fait, le groupement d'employeurs se manifeste comme l'unique employeur et doit effectuer les Dimona et DmfA.

Ce qui précède ne modifie en rien les règles spécifiques qui valent pour les occupations dans plusieurs pays (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/crossborderemployment/bilateral_and_multilateral_agreements/eeamemberstates/occupation_manymemberstates.html*) au sein d'un même groupe.

La présomption légale

En règle générale, celui qui invoque l'existence d'un contrat de travail doit en apporter la preuve. Toutefois, dans les situations suivantes, la loi a instauré une présomption en vertu de laquelle il y a contrat de travail entre les parties.

- pharmaciens (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/pharmacists.html*)
- représentants de commerce (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/salesrepresentatives.html*)
- sportifs (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/sportmen.html*)
- prestations complémentaires similaires (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/similarcomplementaryservices.html*)
- artistes (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/artists.html*)

Dans certains cas , cette présomption peut être renversée, dans d'autres cas, non.

Les modalités similaires

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

Ces conditions similaires existent pour:

- les mandataires (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/mandatariesofcertainassociationsororganisations.html*)
- les travailleurs à domicile (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/homeworkers.html*)
- les transporteurs de personnes (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/person_carriers.html*)
- les transporteurs de choses (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/goods_carriers.html*)
- les médecins en formation de médecin spécialiste ou généraliste (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/doctorsintraining.html*)
- les boursiers (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/grantholders.html*)
- les gardien(ne)s d'enfants (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/childsitter.html*)
- les assistants personnels (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/personalassistants.html*)

Les apprentis

Pour la sécurité sociale, les apprentis (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*) sont assimilés aux travailleurs.

Le secteur public

Le système de sécurité sociale est applicable aux membres du personnel tant contractuels que statutaires des services publics (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/statutory_publicsector.html*).

Les exclusions

Certains travailleurs sont dispensés de l'assujettissement à la sécurité sociale en raison de la durée restreinte de leurs prestations.Ceci est le cas, si les conditions nécessaires sont remplies, pour :

- le secteur socio-culturel (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/socioculturalsector.html*)
- les manifestations sportive (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/sportevents.html*)
- les travailleurs agricoles (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/farmworkers.html*)
- les étudiants (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/students.html*)
- le personnel de maison (seulement certains employés de maison) (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/householdpersonnel.html*)
- les volontaires (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/volunteers.html*)
- les artistes avec petites indemnités spécifiques
- les médecins (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/doctors.html*)
- les pompiers volontaires et les ambulanciers volontaires (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/firemenambulance.html*).

Ces personnes ne sont pas déclarées à l'ONSS sauf :

- les étudiants
- les pompiers volontaires et les ambulanciers volontaires .

Cas spécifiques

Pharmaciens

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

Représentants de commerce

Les personnes qui prospectent et visitent des clients en vue de la négociation ou de la conclusion d'affaires, hormis les assurances, sont présumées se trouver dans les liens d'un contrat de travail de représentant de commerce vis-à-vis de la personne au nom et pour le compte de laquelle elles agissent. Celle-ci doit les déclarer à l'ONSS, sauf s'il est démontré qu'elle n'exerce aucun pouvoir d'autorité à l'égard du représentant. A cet égard, les conditions dans lesquelles les prestations de travail sont fournies sont

déterminantes. Constituent entre autres des indices de subordination : l'attribution d'un secteur, l'obligation d'établir des rapports d'activité, l'obligation d'assister à des réunions, le droit à des remboursements de frais, la remise de listes de clients à visiter, etc.

Sportifs

Quels sportifs faut-il déclarer?

En ce qui concerne les sportifs rémunérés, on distingue les sportifs qui relèvent du champ d'application de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré et ceux qui ne relèvent pas de cette loi.

Cette loi définit le sportif rémunéré comme celui qui s'engage à se préparer ou à participer à une compétition ou à une exhibition sportive sous l'autorité d'une autre personne moyennant une rémunération excédant un certain montant. Pour déterminer si ce montant est atteint, il faut prendre en considération toutes les sommes auxquelles le sportif a droit (rémunération fixe, primes de victoire, remboursements de frais, etc.). Ce montant annuel est fixé à **11.040,00 EUR** pour la période allant du **1er juillet 2022** au **30 juin 2023** et pour la période du **1er juillet 2023** au **30 juin 2024**.

Montants antérieurs:

- 9.600,00 EUR pour la période allant du 1er juillet 2015 au 30 juin 2016;
- 9.800,00 EUR pour la période allant du 1er juillet 2016 au 30 juin 2017;
- 10.200,00 EUR pour la période allant du 1er juillet 2017 au 30 juin 2019;
- 10.612,00 EUR pour la période allant du 1er juillet 2019 au 30 juin 2021;
- 10.824,00 EUR pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2022.

Les sportifs visés par cette loi sont présumés se trouver dans les liens d'un contrat de travail d'employé (la preuve du contraire ne peut pas être apportée) et doivent, par conséquent, obligatoirement être déclarés à l'ONSS Sont également présumés se trouver dans les liens d'un contrat de travail d'employé les entraîneurs de football, basketball, volleyball et cyclisme et les arbitres de football et de basketball dont la rémunération annuelle atteint les montants repris ci-dessus. L'URBSFA est considérée comme étant l'employeur des arbitres de football.

Les personnes qui ne relèvent pas de cette loi ne doivent être déclarées à l'ONSS que si elles se trouvent dans les liens d'un contrat de travail, c'est-à-dire lorsqu'elles effectuent leurs prestations sous l'autorité d'une autre personne et perçoivent une rémunération qui excède le remboursement des frais dont la charge incombe à l'employeur.

Les sportifs qui ne reçoivent qu'une petite indemnité pour le remboursement des frais et une prime de résultat modique ne doivent pas être déclarés à l'ONSS. Il s'agit alors de prestations qui sont effectuées dans le cadre de loisirs, pour lesquels les parties n'ont pas l'intention de conclure un contrat de travail. Cette condition est remplie si:

- le montant total que le sportif reçoit pour une saison sportive complète (donc par an) n'excède pas 4500 EUR
- le sportif doit supporter lui-même les frais inhérents à son exercice sportif (achat et entretien de chaussures et de vêtements d'entraînement, kiné, alimentation sportive, déplacements, obligations sociales, …).

Base de calcul

Les cotisations de sécurité sociale pour sportif ne sont plus calculées sur le montant maximum qui sert de base au calcul de l'allocation de chômage conformément à l'article 111 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage (loi-programme du 27 décembre 2021 - MB du 31 décembre 2021; arrêté royal du 14 février 2022 - MB du 18 février 2022).

Les cotisations ordinaires leur sont applicables sur la rémunération réelle. Ils relèvent également de tous les régimes à partir du 1er janvier 2022. Ce qui signifie que:

- le régime de vacances ordinaire leur est applicable
- la réduction structurelle peut leur être appliquée suivant les règles ordinaires
- la cotisation de modération salariale est due.

Des mesures spécifiques ont été prises pour limiter l'impact financier de la transition:

- une **réduction groupe-cible sportifs rémunérés (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/sportsmen_deduction.html*)** est introduite. Il s'agit de la réduction **G_{19}** égale à 65 % du solde des cotisations

patronales dues qui subsiste après application éventuelle du maribel social et de la réduction structurelle.

- un **bonus sport** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/workers_reductions/sports_bonus.html*) sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale est prévu, qui consiste en
  - un forfait
  - et une réduction du solde restant des cotisations personnelles de 60 %
- une mesure de transition par laquelle les employeurs de sportifs peuvent demander à l'ONSS des **termes et délais amiables (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/contributionpayment_obligations_periodicity/amicable.html*)** pour les cotisations dues pour le 1er, 2ème et 3ème trimestre 2022, auquel cas les majorations de cotisations, les éventuelles indemnités forfaitaires dues en raison du non-respect des obligations de paiement des provisions et les intérêts de retard ne seront pas comptabilisés lorsque et dans la mesure où les modalités de paiement définies sont strictement respectées.

Ceci vaut tant pour les sportifs qui relèvent de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré que pour ceux qui n'en relèvent pas

Rien ne change pour les cotisations des entraîneurs et des arbitres assujettis en vertu des dispositions de la loi du 24 février 1978 ou en vertu d'un contrat de travail. Elles ont toujours été calculées sur leur rémunération réelle.

Qui est l'employeur des cyclistes?

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

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des sportifs

La manière de déclarer les sportifs rémunérés varie non seulement en fonction de la hauteur de leurs rémunérations perçues mais aussi selon la commission paritaire dont ils relèvent.

En DMFA, la déclaration des sportifs rémunérés et assimilés **des secteurs privé et public** doit se présenter comme suit :

Déclaration des sportifs.xlsx

Manifestations sportives

Voir 'secteur socio-culturel et sport (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/socioculturalsector.html*)'.

Secteur socio-culturel et sport

Activités visées par le nouvel article 17

Les employeurs et les activités visés par le nouvel article 17 sont les suivants:

- l'Etat, les Communautés, les Régions et les administrations provinciales et locales pour les personnes occupées dans un emploi comportant des prestations de travail accomplies :
  - en qualité de **chef responsable, d'intendant, d'économe, de moniteur ou de moniteur adjoint** au cours de vacances sportives organisées pendant les vacances scolaires et les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement ;
  - comme **animateur d'activités socio-culturelles et sportives** pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement ;
  - sous **forme d'initiation, de démonstration ou de conférence** qui ont lieu après 16 heures 30 ou pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement.
- la **RTBF**, la **VRT** et la **BRF** pour les personnes qui, reprises dans le cadre organique de leur personnel, sont en outre occupées en qualité d'artistes **(pour celles-ci, le contingent reste de 25 jours/an)** ;
- l'Etat, les Communautés, les Régions, les administrations provinciales et locales, de même que les employeurs organisés en tant qu'association sans but lucratif ou en société à finalité sociale dont les statuts stipulent que les associés ne recherchent aucun bénéfice patrimonial, qui organisent des colonies de vacances, plaines de jeux et campements de sport et les personnes qu'ils occupent en qualité **d'intendant, d'économe, de moniteur ou de surveillant** exclusivement pendant les vacances

scolaires ;
- les organisations reconnues par les autorités compétentes ou les organisations qui sont affiliées à une organisation coupole reconnue, et qui ont pour mission de dispenser une formation socioculturelle et/ou une initiation sportive et/ou activités sportives et les personnes que ces organisations occupent comme **animateur, chef, moniteur, coordinateur, entraineur sportif, professeur de sport, coach sportif, coordinateur des sports pour les jeunes, responsable du terrain ou du matériel, formateurs, coach, responsable de processus** en dehors de leurs heures de travail ou scolaires ou pendant les vacances scolaires ;
- les organisations du secteur des arts amateurs reconnues par les autorités compétentes ou les organisations qui sont affiliées à une organisation coupole reconnue, qui occupent des personnes en tant qu'**enseignants, formateurs, coachs et responsables de processus artistiques ou techniques (artistiques)** et dont les prestations ne sont pas des prestations artistiques déjà couvertes ou éligibles au titre d'indemnités forfaitaires de défraiement ;
- les pouvoirs organisateurs des écoles subsidiées par une Communauté pour les personnes occupées comme **animateurs d'activités socio-culturelles et sportives** pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement ;
- les organisateurs de **manifestations sportives** et les personnes qu'ils occupent exclusivement le jour de ces manifestations, à l'exclusion des sportifs rémunérés ;
- les organisateurs de **manifestations socioculturelles** et les personnes qu'ils occupent pour un maximum de 32 heures à répartir selon les besoins le jour de l'évènement et 3 jours avant ou après l'évènement, à l'exclusion des prestations artistiques couvertes ou éligibles au titre d'indemnités forfaitaires de défraiement.

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

Champ d'application et contingent

Il s'agit de travailleurs occupés auprès d'un employeur mentionné ci-dessus dans une des fonctions mentionnées.

Le nouvel article 17 vise à la fois le secteur socio-culturel et le secteur sportif. Alors que l'ancien article prévoyait un quota de 25 jours/an, à partir du 1er janvier 2023, ce quota est comptabilisé en heures:

- **300 heures/an** pour **toutes les activités énumérées** par l'article 17, avec un plafond trimestriel de 100 heures
  - sauf pour le 3ème trimestre : plafond de 190 heures;
- Exception : **450 heures/an** pour les activités du **secteur sportif**, avec un plafond trimestriel de 150 heures
  - sauf pour le 3ème trimestre : plafond de 285 heures.

Il est possible de cumuler des activités qui tombent sous chacun des deux contingents. Dans ce cas, le plafond est limité, pour l'ensemble des activités, à 450 heures/an.

Le plafond est, toutefois, limité à **190 heures/an** pour les **étudiants**. Cela signifie concrètement qu'un étudiant qui effectue des prestations dans le cadre de l'article 17 et qui travaille comme étudiant au cours de la même année calendrier peut cumuler au maximum 190 heures dans le cadre de l'article 17 (quelle que soit l'activité) et 600 heures en tant qu'étudiant, les plafonds trimestriels restant d'application.

La déclaration de Dimona tient compte de tout emploi antérieur en tant qu'étudiant, de sorte que lorsque le quota de 190 heures est dépassé, l'employeur en est informé et l'emploi sous ce régime n'est plus possible. Dans la situation assez exceptionnelle où le quota de 190 heures a été dépassé et où un emploi en tant qu'étudiant serait encore possible, les heures en dehors du quota de 190 heures sont déduites de son quota d'étudiant (600 heures).

Le contingent de **25 jours** subsiste uniquement pour les personnes travaillant pour la **VRT**, la **RTBF** ou la **BRF** . Si une même personne effectue des prestations chez un employeur de la radio-télévision publique et dans 1 ou 2 autres secteurs, les jours sont alors convertis en heures (8 heures par jour presté) et comptent dans les contingents, exprimés en maximum d'heures pour les secteurs en question.

Si l'occupation excède un des contingents, les cotisations de sécurité sociales sont dues sur toutes les heures de travail prestées auprès de l'employeur chez qui le dépassement se produit pour toutes les indemnités que le même employeur a payées au travailleur durant l'année calendrier.

Où pouvez-vous consulter le contingent?

Une application (*https://verenigingswerk.socialsecurity.be/?login.language=nl&login.type=citizen*) est disponible pour consulter le contingent.

Garantie de non-remplacement d'occupation régulière

La fourniture de prestations dans le cadre de l'article 17 n'est pas autorisée si l'organisation et le travailleur concerné étaient liés par un contrat de travail, une affectation statutaire ou un contrat d'entreprise au cours d'une période d'un an précédant le début des prestations qui seraient effectuées dans le cadre de l'article 17.

Ceci est valable aussi pour le travail intérimaire: le travailleur ne peut pas avoir travaillé via un bureau intérimaire pour le même employeur.

Cette interdiction n'est pas d'application jusqu'au 30 septembre 2023 inclus aux personnes qui effectuent des activités visées à l'article 3, 7° et 8°, de la loi du 24 décembre 2020 (*https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=2020122408&table_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#Art.3*) relatif au travail associatif et qui ont conclu une convention d'entreprise entre le 31 décembre 2020 et le 1er octobre 2022.

Cette interdiction n'est pas non plus d'application si pendant la même période un contrat de travail étudiant au sens du titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail liait l'employeur et le travailleur concerné ou si le contrat de travail a pris fin à la suite d'une mise à la pension.

Ceci n'est pas non plus valable pour les personnes reprises dans le cadre organique du personnel de la **VRT**, la **RTBF** et la **BRF** qui sont en outre occupées en qualité d'**artiste**.

Enfin l'interdiction n'est pas non plus d'application jusqu'au 30 septembre 2023 aux personnes qui ont conclu un contrat de travail ou une convention de prestations de services via un Bureau Social pour Artistes entre le 31 décembre 2020 et le 1er octobre 2022.

Contrat de travail

Pour pouvoir travailler dans le régime de l'article 17, il faut conclure un contrat de travail, ce qui signifie que la législation du droit du travail doit être respectée. C'est le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale qui est compétent en cette matière.

A titre d'informations, vous pouvez consulter le site : https://jeveuxengager.be/ (*https://jeveuxengager.be/*). Vous y trouverez des explications sur les différentes obligations qui doivent être respectées lors de l'engagement de travailleurs.

Cotisations de sécurité sociale

Les prestations effectuées sous ce régime sont exonérées de cotisations de sécurité sociale.

Déclaration

Puisque les prestations sont exonérées de cotisations, il ne faut pas introduire de DmfA.

Les prestations doivent être déclarées via une **Dimona**.

Trois nouveaux 'types' de Dimona (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/article17dimona.html*) sont créés **pour remplacer le type 'A17'**:

- **T17** - pour les activités 'article 17' auprès de la RTBF, la VRT et la BRF
- **O17** - pour les secteurs socio-culturels
- **S17** - pour le secteur du sport

> La déclaration Dimona peut être effectuée au plus tôt 15 jours avant le début du trimestre d'occupation.

Les employeurs n'occupant que des personnes sous cet article devront d'abord s'identifier à l'ONSS (via WIDE) (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/employers/identification/new_employer.html*).

Information complémentaire

Vous trouvez l'information complémentaire sur 'www.verenigingswerk.be (*https://verenigingswerk.be/fr/*)'.

Exemples

Cumul des contingents S17 et O17:

Pour le 1er trimestre 2022:

- 100 heures sont déclarées en O17
  - Le contingent trimestriel O17 est atteint
  - Le contingent trimestriel S17 est diminué de ces 100 heures
- 100 heures sont aussi déclarées en S17
  - Déclaration refusée parce que le contingent trimestriel S17 est dépassé (100 heures + 100 heures = 200 heures).

Pour le 1er trimestre 2022:

- 100 heures sont déclarées en O17
  - Le contingent trimestriel O17 est atteint
  - Le contingent trimestriel S17 est diminué de ces 100 heures
- 50 heures sont aussi déclarées en S17
  - Le contingent trimestriel S17 est atteint (100 heures O17 + 50 heures S17)
- Contingents:
  - O17 = 200 heures (300 heures - 100 heures en O17 en T1)
  - S17 = 300 heures (450 heures - 100 heures en O17 en T1 - 50 heures en S17 en T1)
  - T17 = 25 jours.

Cumul des heures 'article 17' et heures étudiants:

- Limitation des contingents article 17:
  - 200 heures 'STU' (étudiant) sont déclarées au 1er trimestre 2022
    - Les contingents annuels du type 'S17' et 'O17' seront limités à 190 heures.
  - 100 heures sont déclarées en O17
    - Le contingent trimestriel O17 est atteint et dans le contingent annuel il reste encore 90 heures (190 heures - 100 heures en O17).

- Diminution du contingent 'STU':
  - 150 heures sont déclarées en S17 au 1er trimestre 2022
  - 150 heures sont déclarées en S17 au 2ème trimestre 2022
    - Le nombre d'heures restant dans le contingent annuel S17 = 150 heures (450 heures - 150 heures en T1 - 150 heures en T2)
  - 200 heures 'STU' sont déclarées au 3ème trimestre 2022
    - Le contingent 'STU' = 165 heures (475 heures - 200 heures 'STU' - 110 heures 'article 17'). Le contingent 'STU' doit être notamment diminué de toutes les heures au-dessus de 190, comme déterminé à l'article 17.

Contingent T17 - cumul auprès d'employeurs différents:

- Employeur A déclare le travailleur en T17 pour les 1er, 2 et 3 janvier 2022.
- Employeur B déclare le travailleur en T17 pour les 1er, 2 et 3 janvier 2022.
  - Contingent T17 = 19 jours (25 jours - 3 employeur A - 3 employeur B).
- Conversion du nombre de jours T17 en heures
  - Pour le 1er trimestre

- 10 jours sont déclarés en T17
  - Contingent T17 = 15 jours (25 jours - 10 jours T17)
  - Contingent trimestriel O17 = 20 heures (100 heures - 10 jours en T17 * 8 heures)
  - Contingent trimestriel S17 = 70 heures (150 heures - 10 jours en T17 * 8 heures).

Prestations complémentaires similaires

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

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

Artistes

Un artiste peut fournir des prestations artistiques ou produire des oeuvres artistiques auprès d'un employeur/donneur d'ordre:

- sous contrat de travail
- sans contrat de travail dans le régime 'article 1bis'
- sans contrat de travail dans le cadre des petites indemnités.

Le régime 'article 1bis' et visa artiste

En vertu de l'article 1bis de la loi du 27 juin 1969, la loi est également applicable aux personnes qui, **ne pouvant être liées par un contrat de travail** parce qu'un ou plusieurs des éléments essentiels à l'existence dudit contrat au sens de la loi du 3 juillet 1978 sont inexistants, fournissent des prestations ou produisent des oeuvres de nature artistique, contre paiement d'une rémunération pour le compte d'un donneur d'ordre, personne physique ou morale. Dans ce cas, le donneur d'ordre est considéré comme étant l'employeur et doit assumer les obligations incombant à tout employeur (identification à l'ONSS, déclarations Dimona et DMFA, paiement des cotisations,…).

Cette disposition n'est toutefois **pas applicable** à la personne qui fournit la prestation artistique ou qui produit l'oeuvre artistique **à l'occasion d'événements de sa famille**.

Ne sont **pas concernées** par ce qui précède les personnes qui fournissent des prestations et/ou produisent des oeuvres artistiques dans le cadre de la personne morale dont elles sont le **mandataire** au sens de l'article 3, § 1er, alinéa 4, de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants.

Par 'la **fourniture de prestations et/ou la production d'oeuvres de nature artistique**', il y a lieu d'entendre 'la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'œuvres artistiques dans les secteurs de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie'.

C'est la **Commission Artistes** qui évalue, sur la base de cette définition et sur la base d'une méthodologie déterminée dans son règlement d'ordre intérieur, si l'intéressé fournit des prestations ou produit des oeuvres de nature artistique au sens de l'article 1bis, et qui délivre le visa artiste.

Plus d'informations pour les demandes de **visa artiste**, qui peuvent être faites en version 'papier' ou par voie électronique', figurent sur le site Artist@Work (*https://www.artistatwork.be/language-selection*).

Les indemnités qui sont octroyées à un artiste pour les prestations fournies ou les oeuvres de nature artistique produites sont considérées comme de la rémunération sur laquelle des cotisations de sécurité sociale sont dues.

Le régime des petites indemnités et carte artiste

Entré en vigueur le 1er juillet 2004 et créé pour les artistes 'amateurs' (activités artistiques de petite échelle), ce système prévoit explicitement que les artistes ne recevant qu'une petite indemnité à l'occasion de leurs prestations ou travaux artistiques ne tombent pas dans le champ d'application de la loi de sécurité sociale (et ne doivent par conséquent pas être déclarés à l'ONSS). Etant donné la spécificité des activités artistiques et la grande diversité de frais que ces activités peuvent entraîner, il n'est, en pratique, pas facile de prouver que les indemnités versées couvrent uniquement des frais.

Concrètement, chaque indemnité couvrant une prestation artistique qui ne dépasse pas 100,00 EUR (**147,67 EUR en 2023**) par jour est considérée comme une indemnité de frais sans qu'aucune preuve ne doive être fournie. L'artiste lui-même ne peut recevoir plus de 2.000,00 EUR (**2.953,37 EUR en 2023**) par an pour l'ensemble de ses prestations artistiques. Il s'agit ici de la totalité de la somme que le donneur d'ordre paie à l'artiste (tous les frais y sont inclus, également les frais de déplacement). Lorsque l'artiste fournit des prestations pour plusieurs donneurs d'ordre au cours d'une journée, **le montant journalier maximum s'entend par donneur d'ordre**; le maximum annuel reste bien entendu inchangé. En outre, le nombre de jours au cours desquels un artiste peut fournir des prestations sous ce système est limité à 30 par année civile et à maximum 7 jours consécutifs pour un même donneur d'ordre.

Montants antérieurs

Montants pour 2018: annuel: 2.534,11 EUR - journalier: 126,71 EUR
Montants pour 2019: annuel: 2.578,51 EUR - journalier: 128,93 EUR
Montants pour 2020: annuel: 2.615,78 EUR - journalier: 130,79 EUR

Montants pour 2021: annuel: 2.642,53 EUR - journalier: 132,13 EUR

Montants pour 2022: annuel: 2.692,64 EUR - journalier: 134,63 EUR

Ces dispositions particulières **ne s'appliquent pas** aux personnes qui, au moment de fournir les prestations concernées, sont **liées au même donneur d'ordre par un contrat de travail, un contrat d'entreprise ou un statut**, à moins qu'elles n'apportent la preuve que les prestations des diverses activités sont clairement différentes de par leur nature. Ces dispositions particulières ne peuvent pas non plus être cumulées avec le non-assujettissement propre aux bénévoles pour des prestations similaires, même si elles sont fournies pour différents employeurs.

En cas de **dépassement du montant annuel ou du nombre de jours prestés** par l'artiste, le donneur d'ordre qui l'occupe à ce moment doit le déclarer à l'ONSS, de même que les donneurs d'ordre qui l'occuperont au cours du reste de l'année. S'il s'agit de donneurs d'ordre pour lesquels l'artiste a fourni des prestations plus tôt dans le courant de l'année, ils devront également déclarer ces prestations. Si le montant journalier est dépassé par un donneur d'ordre, même si le montant annuel n'est pas dépassé, l'artiste est assujetti pour toutes les indemnités qu'il perçoit de ce donneur d'ordre pendant l'année civile.

La réglementation prévoit que les artistes concernés doivent se procurer **une carte artiste**. De cette manière, les donneurs d'ordre peuvent déterminer si l'artiste entre en ligne de compte pour cette réglementation particulière.

Plus d'informations pour les demandes de **carte artiste**, qui peuvent être faites en version 'papier' ou par 'voie électronique', figurent sur le site Artist@Work (*https://www.artistatwork.be/language-selection*).

Version 'papier'

Lorsque la demande de carte artiste est faite en **version 'papier',** les artistes doivent également être en possession d'un relevé de leurs prestations. L'artiste tient à la disposition des services d'inspection sur son lieu de travail la carte ainsi que le relevé de ses prestations. Lorsque ce relevé des prestations est délivré par la Commission **sous format papier, il doit être complété par l'artiste** afin de permettre d'établir, pour chaque prestation:

- la nature de la prestation
- la date de la prestation sous le régime des petites indemnités
- la durée de la prestation effectuée chez un même donneur d'ordre
- le montant reçu à titre d'indemnités
- l'adresse de la prestation
- les données d'identification du donneur d'ordre à savoir
  - pour une personne physique son nom, prénom et NISS,
  - pour une organisation de fait, sa dénomination, le nom, prénom et NISS de la personne responsable, et

- pour une entreprise sa dénomination et son numéro BCE.

Les mentions ci-dessus doivent être inscrites sur le relevé au plus tard au moment où l'exécution de la prestation débute. Ce relevé doit être tenu par année civile.

'Voie électronique'

Lorsque l'artiste a reçu sa **carte suite à la demande** qu'il a **introduite dans la plateforme** Artist@Work (*https://www.artistatwork.be/fr*) ou lorsqu'il a notifié son choix de passer au relevé électronique de ses prestations, **il doit introduire ses prestations dans la plateforme**.

L'introduction de ces prestations dans la plateforme permet d'établir, pour chaque prestation, les mêmes informations que pour la version 'papier'. **Ces informations doivent être introduites au plus tard au moment où l'éxécution de la prestation débute**.

A défaut de carte et/ou de relevé des prestations ou en cas de mentions incomplètes ou fausses sur ce dernier, ou si, en cas d'introduction d'une demande via Artist@Work (*https://www.artistatwork.be/fr*) ou suite à la notification de l'artiste de son choix de passer au relevé électronique de ses prestations, les prestations n'ont pas été introduites dans cette plateforme ou ont fait l'objet de fausses mentions, ni l'artiste ni le donneur d'ordre ne pourront se prévaloir de ce régime pendant toute l'année civile en cours. Dans ce cas, l'artiste sera assujetti à la sécurité sociale, le donneur d'ordre étant considéré comme l'employeur.

La Commission Artistes

La Commission Artistes a été créée dans le but :

1. **d'informer à leur demande, les artistes de leurs droits et obligations** en matière de sécurité sociale découlant de leur assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés ou au statut social des travailleurs indépendants ;
2. de donner des **avis**, sur demande d'un artiste ou de sa propre initiative sur la question de savoir si l'affiliation d'un artiste au régime d'assurance sociale des travailleurs indépendants correspond à la réalité socio-économique ;
3. de délivrer sur requête de l'artiste, une **déclaration d'indépendant.** Pendant la durée de validité de la déclaration d'indépendant, l'artiste est présumé exercer de manière irréfragable une activité d'indépendant en relation avec les prestations artistiques ou la fourniture d'oeuvres artistiques pour lesquelles la déclaration d'indépendant a été délivrée;
4. de délivrer la **carte artiste** dans le cadre du régime des petites indemnités;
5. de délivrer le **visa artiste** dans le cadre de l'article 1bis de la loi du 27 juin 1969;
6. de donner des **avis quant aux projets de lois, d'arrêtés et tous projets de normes** qui lui sont soumis par l'auteur de ces projets.

Pour plus d'informations sur les modalités de fonctionnement de la Commission Artistes, voir le site Artist@Work (*https://www.artistatwork.be/language-selection*)

La Commission Artistes peut être contactée à l'adresse suivante:

Commission Artistes
SPF sécurité sociale
Centre administratif Botanique
Finance Tower
DG politique sociale

Boulevard du jardin Botanique, 50, boîte 115
1000 Bruxelles

Email : artistes@minsoc.fed.be

Informations complémentaires DmfA - Artistes

Assujettissement

Les artistes qu'ils soient engagés sous contrat de travail ou simplement assimilés bénéficient d'un **assujettissement complet** à la sécurité sociale et relèvent de tous les régimes prévus dans la catégorie à laquelle leur employeur appartient sauf en ce qui concerne les régimes des accidents du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public.

En raison du caractère fragmenté des contrats conclus par les artistes, la gestion de leurs **vacances annuelles** a été centralisée à l'Office national des vacances annuelles tant pour la réception des cotisations que pour le paiement du pécule de vacances. Cela signifie qu'en matière de vacances annuelles uniquement, l'artiste sera considéré comme un ouvrier et non comme un employé. Ainsi, à l'Office national de sécurité sociale, leurs employeurs seront redevables des cotisations vacances annuelles que ce soit les cotisations trimestrielles ou l'avis de débit annuel et le calcul des cotisations de sécurité sociale s'effectuera sur base d'une rémunération portée à 108%.
Cette gestion centralisée à l'Office national des vacances annuelles n'est pas d'application pour les artistes occupés par un employeur qui ne relève pas de la législation sur les vacances annuelles du secteur privé (y compris pour les administrations provinciales et locales).

Une centralisation auprès de FAMIFED a également lieu en ce qui concerne la gestion et le versement des **allocations familiales**.

Les artistes engagés sous contrat de travail ou assimilé dans le secteur public relèvent toujours de la législation pour les travailleurs salariés en matière d'**accidents du travail et de maladies professionnelles** (régime secteur privé). S'ils engagent des artistes, les employeurs publics doivent souscrire une convention d'assurance auprès d'une compagnie d'assurance agréée pour la couverture du risque et sont redevables au profit de FEDRIS de la cotisation de 0,30% et d'une cotisation patronale spéciale de 0,02% pour les accidents du travail ainsi que de la cotisation de 1% pour les maladies professionnelles.

Cotisations dues

- Les artistes sont redevables de la modération salariale, dans la mesure où cette cotisation est prévue dans la catégorie de l'employeur. Le taux de base qui leur est applicable est donc identique à celui des travailleurs manuels ou des élèves manuels de la catégorie.
- Les cotisations FFE de base (**809 ou 811**) et spéciale (**810**) et la cotisation spéciale de sécurité sociale (**856**) sont dues suivant les règles générales propres à chaque cotisation et à la catégorie de laquelle relève l'employeur.

- Les cotisations en faveur des groupes à risques (**852**), et destinées au chômage temporaire et aux chômeurs âgés (**859**) ne sont éventuellement dues que pour les artistes engagés dans le cadre d'un contrat de travail.
- La cotisation spéciale chômage (**855 ou 857**) est obligatoire pour les artistes déclarés dans des catégories qui en sont redevables.
- Les cotisations pour les fonds de sécurité d'existence ou pour le deuxième plilier de pension ne sont en général pas dues pour les artistes mais l'employeur a cependant la possibilité de cotiser au fonds de sécurité d'existence pour les artistes qu'il déclare. Dans ce cas, l'artiste doit être considéré comme travailleur intellectuel et ce sont les codes **830, 831, 832 ou 835** qui sont d'application.

Les artistes qui relèvent de la Commission paritaire du spectacle (**CP 304**) sont toujours redevables des cotisations pour le Fonds de sécurité d'existence pour le secteur des arts scéniques de la Communauté flamande lorsqu'ils tombent dans le champ d'application de ce Fonds.
Ainsi, pour tous les artistes déclarés dans les catégories 562 et 662 la CP 304 doit être mentionnée et les cotisations 830 et 835 sont obligatoires.

Réduction

Une réduction de cotisations groupe cible spécifique pour les artistes est prévue (voir réduction artiste (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/artists.html*)). Cette réduction est cumulable avec la réduction structurelle et le Maribel social.

Déclaration

En DMFA, les artistes se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » sous la catégorie de l'employeur (pas de catégorie particulière) avec les codes travailleurs spécifiques :

- **046** pour les artistes à partir de l'année de leurs 19 ans
- **047** pour les élèves artistes jusqu'à la fin de l'année de leurs 18 ans.

et avec le **type 1** lorsque les cotisations vacances annuelles sont à verser à l'ONVA
ou le type 0 lorsque l' employeur ne relève pas de la législation sur les vacances annuelles du secteur privé.

Les artistes engagés dans le cadre d'un statut par le secteur public restent soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés selon les règles qui sont propres aux statutaires (**CT 675**) et ne bénéficient pas des particularités décrites ci-dessous.

Dans le bloc 90015 "occupation de la ligne travailleur ", dans la zone 00053 "Statut du travailleur", il faut de plus mentionner :

- **A1** pour les artistes liés par un contrat de travail;
- **A2** pour les artistes qui sans être liés par un contrat de travail fournissent des prestations artistiques et/ou produisent des oeuvres artistiques contre paiement d'une rémunération pour le compte d'un donneur d'ordre, personne physique ou morale.

DIMONA

Les obligations concernant la déclaration immédiate à l'emploi (DIMONA) sont d'application pour les artistes.

Apprentis - formation en alternance

La législation relative à la sécurité sociale assimile les **apprentis** aux travailleurs ordinaires et limite leur assujettissement à certains régimes de sécurité sociale jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans.

A partir du 1er juillet 2015 ce qu'il y a lieu d'entendre par 'apprenti' soumis à la sécurité sociale est défini de manière plus précise. Il s'agit de toute personne qui, dans le cadre d'une **formation en alternance**, est liée à un employeur par un contrat. Ce sont des formations qui répondent à l'ensemble des 6 conditions suivantes:

- La formation consiste en une partie effectuée en milieu professionnel ('travail') et une partie effectuée au sein ou à l'initiative et sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement ou de formation (étude). Ces deux parties ensemble visent l'exécution d'**un seul plan de formation** et, à cette fin, **sont accordées entre elles** et **s'alternent régulièrement**.
- La formation mène à une qualification professionnelle.
- La partie 'travail' prévoit, sur base annuelle, une durée du travail moyenne d'au moins 20 heures par semaine, sans tenir compte des jours fériés et de vacances.
- La partie 'étude' comporte, sur base annuelle (nombre d'heures pouvant être calculées au prorata de la durée totale de la formation, en ce compris les heures de cours pour lesquelles l'apprenti bénéficie éventuellement d'une dispense octroyée par l'établissement d'enseignement ou de formation susvisé):
  - au moins 240 heures de cours pour les jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel
  - au moins 150 heures de cours pour les jeunes n'étant plus soumis à l'obligation scolaire.
- Les deux parties (travail/étude) sont effectuées dans le cadre de et couvertes par un contrat auquel l'employeur et le jeune sont parties.
- Le contrat prévoit une rétribution financière à charge de l'employeur et qui est à considérer comme une rémunération.

Les conventions existantes au 30 juin 2015 courent jusqu'à leur terme et ne doivent pas être examinées au regard de ces 6 critères. Ces personnes restent assujetties jusqu'à la fin de la convention.

Les personnes occupées sous contrats d'apprentissage, de formation ou d'insertion ne répondant pas à ces conditions, ne sont pas considérées comme apprentis pour l'application du système de sécurité sociale des travailleurs salariés. Elles doivent être déclarées avec une Dimona enrichie type 'STG' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/principaldata.html*) (**stagiaires (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/trainee.html*) non assujettis** pour leurs stages dans le cadre d'une formation menant à un emploi rémunéré).

Les personnes occupées sous contrat de travail ne relèvent pas de ce système de formation en alternance et doivent être déclarées comme travailleurs ordinaires.

Sont le plus souvent assujetties les personnes qui suivent une des formations suivantes:

- le contrat d'apprentissage agréé conformément à la réglementation relative à la formation permanente dans les Classes moyennes (dénommés apprentis agréés);

- le contrat d'apprentissage relevant du champ d'application de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage des professions exercées par des travailleurs salariés (dénommés apprentis industriels);
- la convention d'insertion socioprofessionnelle reconnue par les Communautés et les Régions dans le cadre de l'enseignement secondaire à horaire réduit (dénommés apprentis sous convention d'insertion);
- la convention agréée de stage dans le cadre d'une formation de chef d'entreprises (dénommés stagiaires en formation de chef d'entreprise);
- le 'contrat de formation en alternance' (Wallonie et Bruxelles, Francophones);
- le contrat 'overeenkomst van alternerende opleiding' (Flandre et Bruxelles, Communauté flamande).

Les apprentis mineurs d'âge (jusque et y compris l'année où ils atteignent l'âge de 18 ans) ne sont assujettis qu'à un certain nombre limité de régimes (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/limited_insurance/privatesector.html*).

Par la 6ème réforme de l'Etat, la compétence en cette matière est transférée aux régions. Plus d'informations figurent sur les websites respectifs des régions. La question de l'assujettissement ou non à la sécurité sociale des travailleurs salariés reste toutefois une compétence fédérale. Les éventuelles nouvelles formations doivent alors être également examinées à la lumière des 6 conditions de la formation en alternance.

Dans la déclaration, les données concernant la ligne d'occupation doivent figurer sous le code convenu dans la zone DmfA 'type d'apprenti' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/aprrentice_type.html*).

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

Les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur leur rémunération (majorée de 8 % si leurs prestations sont principalement de nature manuelle) et le pécule de vacances est payé via le régime ONVA).

Les journées pendant lesquelles les apprentis suivent des cours sont également considérées comme des journées de travail.

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

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

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des apprentis

Assujettissement des apprentis

Pour les contrats débutant à partir du 1er juillet 2015, les règles qui suivent concernent uniquement les apprentis dont le contrat répond aux 6 conditions de la formation en alternance.

- Jusqu'à la fin de l'année au cours de laquelle l'apprenti atteint l'âge de 18 ans :

L'assujettissement est limité :

- aux régimes des vacances annuelles,
- aux accidents du travail
- aux maladies professionnelles

L'apprenti est dispensé de la cotisation de modération salariale, de la cotisation spéciale FFE (CT 810), des cotisations destinées aux fonds de sécurité d'existence (CT 820, 830, 831, 832 ou 833) et au deuxième pillier de pension (CT 825, 827, 835, 837 , 803) et de la cotisation pour les mesures en faveur de l'emploi et de la formation (CT 852) .

- A partir de l'année où l'apprenti atteint 19 ans :

L'apprenti est soumis à l'ensemble des régimes de la sécurité sociale en ce compris la cotisation de modération salariale. Il devient également redevable de la cotisation spéciale FFE (CT 810) mais reste dispensé des autres cotisations citées plus haut.

Rem.: A partir de l'année de leurs 19 ans, les apprentis déclarés dans les catégories 037, 112 ou 113 (domestiques, gestion d'immeubles et agents immobiliers) sont cependant redevables de la cotisation pour le 2ème pilier de pension (CT 825/835).

En DMFA

Les apprentis sont à déclarer comme suit :

- jusqu'au 31 décembre de l'année durant laquelle ces apprentis atteignent 18 ans :
  avec les codes travailleurs **035** type **1 (ou 0 pour le secteur public)** ou **439** type **0** et la mention du type d'apprentissage dans la zone 00055 ;
- à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle ils ont 19 ans :
  avec les codes des travailleurs ordinaires (**011**, **012, 013, 014, 015, 016, 017, 046, 492, 494 ou 495**) mais en mentionnant un type d'apprentissage dans la zone 00055 qui permettra de les distinguer des autres travailleurs.

Travailleurs en convention d'immersion professionnelle auprès de personnes morales de la Communauté flamande et des administrations provinciales et locales.

La Communauté flamande a habilité certaines personnes morales à conclure des conventions d'immersion professionnelle. Les administrations provinciales et locales disposent de la même possiblité. Les travailleurs engagés dans ce cadre sont à déclarer à l'ONSS comme des apprentis (pour autant que les six conditions de la formation en alternance soient remplies pour les contrats débutant à partir du 1er juillet 2015).

En matière d'assujettissement, ces travailleurs bénéficient du régime de vacances applicable dans l'organisme où ils sont occupés et doivent être assurés contre les accidents du travail et les maladies professionnelles sur base de la législation applicable pour les travailleurs contractuels occupés chez l'employeur.

Concrètement, ces travailleurs en convention d'immersion professionnelle dans le secteur public seront déclarés de la manière suivante :

- Jusqu'à la fin de l'année au cours de laquelle ils atteignent 18 ans :

- **CT 035** (manuel) ou **439** (intellectuel) avec type **0** et mention du code 1 dans la zone 00055 « type d'apprentissage »

- A partir de l'année des 19 ans :

- Quelle que soit la catégorie de l'employeur :
  CT **015** (manuels) ou **495** (intellectuels), comme les travailleurs contractuels ordinaires, avec mention du code 1 dans la zone 00055 « type d'apprentissage »

Stagiaires

Stages ordinaires

Certains programmes d'études imposent aux étudiants de suivre un stage en vue d'obtenir leur diplôme. A côté des stages obligatoires, certains étudiants ou certaines personnes venant de terminer leurs études entreprennent un stage pour acquérir une expérience pratique. Lorsque le stage n'est pas rémunéré, le stagiaire ne doit pas être déclaré à l'ONSS. Si le stage est rémunéré ou si une indemnité est versée, il faut examiner la nature de la relation de travail.

Une distinction est faite entre les **contrats de formation** et les **contrats de travail**.

Lorsque la finalité du contrat de stage est l'acquisition d'une expérience pratique dans le cadre d'une formation, on peut difficilement parler de prestations de travail et il s'agit d'un **contrat de formation**. Le fait que les prestations soient ou non imposées par le programme d'étude peut être un élément important pour déterminer s'il s'agit d'un contrat de formation ou d'un contrat de travail.

Si le stagiaire répond à la **définition de 'l'apprenti (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*)' dans le cadre de la formation en alternance**, il est **assujetti** à la sécurité sociale des travailleurs salariés.

En revanche, lorsque le but d'un stage est plutôt d'accomplir des prestations de travail, ces prestations sont considérées comme effectuées dans les liens d'un **contrat de travail** et sont **toujours assujetties**. Il faut noter à cet effet que tout contrat conclu avec un étudiant est présumé être un 'contrat de travail d'étudiant'.

Déclaration des petits statuts (stages non assujettis)

La loi du 21 décembre 2018 (MB du 17 janvier 2019) prévoit une assurabilité généralisée des **stagiaires non assujettis aux cotisations de sécurité sociale** pour les accidents du travail.

La législation sur les accidents du travail est rendue applicable à toutes les prestations de travail dans le cadre d'une formation en vue d'un travail rémunéré (donc pas dans le cadre du développement personnel ou du temps libre), **sauf pour les formations instituées en dehors de tout cadre légal**. Cela vaut aussi bien pour le privé que pour le secteur public. À la demande de Fedris, un système de déclaration spécifique est instauré pour des stagiaires qui ne doivent pas être repris dans la DmfA.

Pour ces stagiaires, les cotisations de sécurité sociale ne sont pas dues. L'ONSS intervient comme opérateur pour rassembler les données et fournir l'information nécessaire. Puisqu'il s'agit d'une obligation en matière d'assurance des accidents du travail, l'assureur interviendra en cas de déclarations incorrectes ou manquantes.

Les stagiaires 'petits statuts' sont uniquement déclarés **via une Dimona 'enrichie' (** ***https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/trainees.html*****)**.

Stages d'accès à certaines professions libérales

En règle générale, les personnes qui effectuent un stage imposé par les règlements régissant l'accès à certaines professions libérales (par exemple, les avocats, les huissiers de justice, les architectes, etc.) ne se trouvent pas dans les liens d'un contrat de travail. Par conséquent, ces stagiaires ne doivent être déclarés que s'il apparaît que le stage est accompli en exécution d'un contrat de travail.

Ils ne tombent toutefois jamais sous le régime des 'petits statuts'.

Informations complémentaires DmfA - Petits statuts

Les stagiaires non assujettis ne se déclarent pas en DMFA.

Dans les DRS uniquement les codes suivants sont à mentionner :

- **848** pour les personnes qui effectuent un travail manuel dans le cadre d'une formation pour un travail rémunéré mais ne sont pas assujetties à la sécurité sociale
- **849** pour les personnes qui effectuent un travail intellectuel dans le cadre d'une formation pour un travail rémunéré mais ne sont pas assujetties à la sécurité sociale

Les jeunes avec un contrat de travail

Les jeunes (< 19 ans) peuvent être engagés sous contrat de travail pendant la période de leur obligation scolaire à temps partiel. Ils sont soustraits au régime de pension de retraite et de survivant des travailleurs salariés.

L'assujettissement limité (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/limited_insurance/privatesector.html*) des jeunes est appliqué jusqu'au 31 décembre de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans. À partir de l'année qui suit (= année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 19 ans), les jeunes sont assujettis à l'intégralité des régimes de sécurité sociale.

Les jeunes (< 19 ans) peuvent aussi être engagés sous contrat d'apprentissage. Si les six critères de la formation en alternance sont cumulativement remplis, ils sont considérés comme des apprentis (

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html).

Mandataires de certaines associations

Les conditions similaires à celles du contrat de travail sont applicables à ces mandataires. Il s'agit des personnes qui consacrent leur activité principale à la gestion ou à la direction journalières de certaines associations ou organisations à condition de bénéficier d'une rémunération autre que le logement et la nourriture pour leurs prestations.

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

Mandataires des sociétés

Les administrateurs de sociétés (société anonyme - SA, société à responsabilité limitée - SRL, société coopérative - SC) ne peuvent exercer leur mandat que sous le statut d'indépendant. Ils ne peuvent pas en cette qualité être liés à la société par un contrat de travail. Toutefois, il est possible d'exercer conjointement des activités de mandataire et de salarié s'il y a une distinction nette des fonctions. L'assujettissement au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés ne dispense cependant pas le travailleur de toute obligation vis-à-vis de la législation sociale des travailleurs indépendants.

Notez aussi que lorsqu'une relation de travail n'est pas claire, les parties à cette relation peuvent la soumettre à la commission administrative de règlement de la relation de travail, créée au sein du SPF Sécurité sociale (*https://commissiearbeidsrelaties.belgium.be/fr/index.htm*).

Travailleurs à domicile

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

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

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

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

Le revenu minimum mensuel moyen garanti s'élève pour le moment à 1.954,99 EUR (à partir du 1er décembre 2022).

Montants antérieurs

- 1.725,21 EUR du 1er mars 2022 au 31 mars 2022;
- 1.806,16 EUR du 1er avril 2022 au 30 avril 2022;
- 1.842,28 EUR du 1er mai 2022 au 31 juillet 2022
- 1.879,13 EUR du 1er août 2022 au 31 octobre 2022
- 1.916,70 EUR du 1er novembre 2022 au 30 novembre 2022.

Transporteurs de personnes

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

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

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

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

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

Transporteurs de choses

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

Les personnes handicapées, les personnes avec une limitation psychosociale au travail ou les personnes extrêmement vulnérables et les apprentis

Les personnes handicapées, les personnes avec une limitation psychosociale au travail ou les personnes extrêmement vulnérables, reconnues par la Communauté ou la Région compétente sont déclarées comme des travailleurs ordinaires avec les taux de cotisations ordinaires, sauf si elles sont occupées dans un atelier protégé, un atelier social, une entreprise de travail adapté ou un 'maatwerkbedrijf' relevant de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les 'maatwerkbedrijven'. Sur la rémunération pour les prestations en tant que travailleur groupe-cible dans un atelier protégé, un atelier social, une entreprise de travail adapté ou un 'maatwerkbedrijf', la cotisation de **modération salariale (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/contributions.html*) n'est pas due.** Un code travailleur spécial a été créé à cet effet.

Les personnes handicapées, les personnes avec une limitation psychosociale au travail ou les personnes extrêmement vulnérables qui travaillent dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat d'adaptation professionnelle ou d'un contrat de formation professionnelle et qui ne sont pas liées par un contrat de travail, en ce qui concerne l'assujettissement:

- à partir du 1er octobre 2017
  - si elles ne satisfont pas aux conditions des apprentis - formation en alternance (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*), ne sont plus assujetties (et aucune déclaration ne peut plus être effectuée pour elles).
-

Informations complémentaires DmfA
En DMFA, les personnes atteintes d'un handicap au travail, d'une limitation psychosociale au travail ou extrêmement vulnérables, reconnues par la Communauté ou la Région compétente, se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » :

1° avec les codes travailleurs ci-dessous ~~spécifiques~~ lorsqu'ils sont occupés dans un atelier protégé, un atelier social ou une entreprise de travail adapté relevant de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les « maatwerkbedrijven » (catégories 073, 173, 273 ou 473) ou à partir du premier trimestre 2023 dans un « maatwerkbedrijf » immatriculé sous la catégorie 373 ~~ou 673~~, ou dans une administration provinciale ou locale (catégorie 750, 751, 752 ou 753) :

- **012** type **1** (ou 0 pour le secteur public) pour les travailleurs manuels sans modération salariale ou apprentis ~~handicapés~~ à partir de l'année où ils atteignent 19 ans
- **025** type **1** pour les travailleurs manuels sans modération salariale, contractuels subventionnés
- **027** type **1** (ou 0 pour le secteur public) pour les jeunes travailleurs manuels ~~handicapés~~ jusqu'à la fin de l'année où ils atteignent 18 ans
- **035** type **1** (ou 0 pour le secteur public) pour les jeunes travailleurs ~~handicapés~~ apprentis manuels jusqu'à la fin de l'année où ils atteignent 18 ans
- **485** type **0** pour les travailleurs intellectuels sans modération salariale, contractuels subventionnés
- **487** type **0** ~~type **1** (ou 0 pour le secteur public)~~ pour les jeunes travailleurs intellectuels ~~handicapés~~ jusqu'à la fin de l'année où ils atteignent 18 ans
- **492** type **0** pour les employés sans modération salariale et apprentis de cette catégorie à partir de l'année où ils atteignent 19 ans.

Ils sont dispensés de la cotisation de modération salariale et bénéficient le cas échéant d'une réduction structurelle majorée, pour autant qu'ils soient dans le champ d'application de cette réduction.

2° avec les codes travailleurs ordinaires lorsque les travailleurs ~~handicapés~~ sont occupés par des employeurs d'autres catégories .

Étudiants

Peuvent être considérés comme étudiants, les jeunes de 15 ans ou plus qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein.

Tout contrat d'occupation d'étudiant rémunéré est soumis aux cotisations de sécurité sociale, sauf

- si l'étudiant travaille sous contrat d'occupation d'étudiant, tel que visé au titre VII de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978 (*http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=41944*);
- pour maximum 475 heures (= le contingent) auprès d'un ou plusieurs employeurs ;
- en dehors des périodes de présence obligatoire aux cours ou aux autres activités. Par périodes de présence obligatoire dans les établissements scolaires, il faut entendre les périodes pendant lesquelles l'étudiant en question est censé suivre les cours ou participer aux activités de l'établissement d'enseignement dans lequel il est inscrit.

L'étudiant et son employeur ne sont alors pas redevables des cotisations ordinaires de sécurité sociale mais uniquement d'une cotisation moindre dite 'cotisation de solidarité' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/students.html*).

Le contingent d'heures annuel est porté à 600 heures pour 2023 et 2024.

L'employeur qui veut déclarer quelqu'un à l'ONSS avec application de la cotisation de solidarité doit s'assurer que cette personne est effectivement étudiante. Il peut le faire par tous les moyens mais une simple déclaration sur l'honneur de l'étudiant ou la production d'une (copie d'une) carte d'étudiant ne sera pas acceptée comme preuve suffisante par l'ONSS. Une (copie d'une) preuve/attestation d'inscription à une (haute) école ou à une université pour l'année scolaire ou académique en cours est toutefois suffisante. L'employeur ne doit pas fournir spontanément ces données à l'ONSS, mais en cas de discussion, il doit en tant qu'employeur pouvoir démontrer qu'il s'agit bien d'un étudiant.

Le contrat d'étudiant

Lorsque l'employeur peut conclure un contrat d'occupation avec un étudiant, il est tenu de le faire. Il ne s'agit donc pas d'un choix, même si l'étudiant et l'employeur optent pour une déclaration d'occupation ordinaire et non pas dans le système de la cotisation de solidarité.

Un étudiant peut conclure un contrat d'occupation d'étudiant lorsque:

- soit il suit un **enseignement à horaire complet**;
- soit il suit un **enseignement à temps partiel** ou un enseignement à **horaire réduit** dans le système d'**'apprentissage par alternance'**, et remplit cumulativement les conditions suivantes:
  - le programme d'enseignement suivi consiste, d'une part, en une formation théorique dans un établissement d'enseignement ou dans un centre de formation créé, subventionné ou agréé par les autorités compétentes et, d'autre part, en une formation pratique sur un lieu de travail (ceci concerne aussi bien les apprentis assujettis que ceux qui ne le sont pas qui suivent une formation par alternance);
  - le contrat d'occupation d'étudiant est conclu avec un employeur autre que celui auprès duquel il suit la formation pratique sur le lieu de travail; cette réserve ne vaut pas pour les mois d'été (juillet et août) de sorte que le jeune peut également effectuer un job de vacances chez son maître de stage;
  - les prestations en tant qu'étudiant sont fournies en dehors des heures auxquelles l'étudiant est censé suivre sa formation théorique ou auxquelles il est censé être présent sur le lieu de travail;
  - l'étudiant n'est pas bénéficiaire d'une allocation de chômage ou d'une indemnité d'insertion.

  Le jeune dans l'enseignement à temps partiel qui suit **uniquement** une formation théorique peut conclure un contrat d'occupation d'étudiant, mais uniquement pendant les vacances scolaires.

  Attention:

  - Il s'agit donc uniquement des filières d'études reconnues par les communautés.
  - Les autres personnes qui suivent un enseignement à horaire réduit ou des cours du soir ne peuvent pas conclure un contrat d'occupation d'étudiant.
  - Un étudiant qui de façon ininterrompue travaille auprès d'un employeur pendant plus de 12 mois ne peut pas conclure un contrat d'occupation d'étudiant, sans égard au fait que cela a lieu ou non dans la même année civile. Par période de 12 mois ininterrompue, il faut comprendre : un contrat d'une année ou des contrats successifs couvrant une année. Rien n'empêche toutefois un employeur d'occuper le même étudiant durant plusieurs années d'affilée pourvu que les différents contrats soient interrompus de façon réelle.

Sur base d'un contrat d'occupation d'étudiant signé, l'employeur doit renseigner via Dimona (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/studentdimona.html*) le nombre d'heures pendant lesquelles il va occuper l'étudiant (= heures planifiées).

Fin des études

Lorsqu'un étudiant termine ses études en juin et obtient son diplôme, l'ONSS accepte qu'il travaille encore jusqu'au 30 septembre de cette année avec application de la cotisation de solidarité. Cependant cela vaut uniquement s'il s'agit d'une occupation qui d'un point de vue social présente les caractéristiques d'une occupation d'étudiant. On ne peut certainement pas appliquer la cotisation de solidarité lorsqu'il s'agit dans les faits de la période d'essai déguisée d'un contrat de travail ordinaire.

Contingent de 600 heures

Le décompte des 600 heures est établi par année civile et les heures peuvent librement être étalées sur l'année civile. Cela signifie que le compteur est remis à un solde de 600 heures au début de chaque année civile. Sur base des heures déclarées en Dimona, le nombre d'heures restantes est adapté.

Seules les heures qui sont effectivement prestées doivent être décomptées. Les heures des jours fériés, des jours de maladie payés et les autres heures pour lesquelles l'employeur paie un salaire mais qui ne sont pas des heures de travail réellement prestées ne doivent pas être déclarées.

Attention: la cotisation de solidarité est bien due sur la rémunération pour ces heures.

La cotisation de solidarité est d'application uniquement pour les 600 premières heures déclarées en Dimona sous le type de travailleur STU. C'est donc le nombre d'heures communiquées lors de l'établissement de la Dimona (ou le moment où le contingent

est adapté sur base de la déclaration trimestrielle introduite) qui est pris en compte pour le calcul du contingent et non la date d'occupation effective de l'étudiant.

À partir du 1er juillet 2016, un **choix** peut être opéré pour l'application ou non de la cotisation de solidarité. Etant donné que cela a un impact tant pour l'étudiant que pour l'employeur, il est recommandé de discuter du choix à l'avance et de le consigner dans le contrat. Le 'type travailleur ' qui sera déclaré en Dimona indiquera si la cotisation de solidarité s'applique (STU) ou non (EXT - OTH).

Attention: L'assujettissement aux cotisations ordinaires n'a aucune influence sur le contrat d'occupation d'étudiant qui a été conclu. En d'autres mots, l'étudiant continue de travailler sous contrat d'occupation d'étudiant. Il ne doit être déclaré en Dimona en tant qu'étudiant (STU) que lorsque la cotisation de solidarité pour étudiants est également appliquée.

Dépassement du contingent

Lorsque le contingent est dépassé, les cotisations ordinaires sont dues à partir de la 601ème heure.

Mesure secteur des soins

Neutralisation du nombre d'heures pour le contingent (475 heures jusqu'en 2022, 600 heures à partir de 2023) pour des prestations dans le secteur des soins

Également pour les **3ème et 4ème trimestres 2022**, il est prévu une neutralisation intégrale des heures qu'un étudiant preste dans le **secteur des soins**, y compris les heures prestées comme **intérimaire auprès des utilisateurs** qui appartiennent à **ce secteur**. Ces heures ne sont pas prises en compte pour le contingent de 475 heures pour 2022.

La neutralisation des heures étudiants dans le secteur des soins pour le contingent de 600 heures (à partir de 2023) est prolongée pour le 1er trimestre 2023.

Par 'prestations dans les soins' sont visées les prestations dans les secteurs suivants:

- 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)
- les établissements ou les services privés et publics qui sont chargés de l'exploitation des centres de vaccination contre le COVID-19, et ce pour toutes les activités qui sont liées à l'exploitation d'un centre de vaccination
- les établissements ou les services privés et publics qui sont chargés de la recherche des contacts dans le cadre de la lutte contre le coronavirus COVID-19
- les établissements publics de soins pour leurs activités avec les codes NACE suivants:

établissements et services avec les codes NACE:

- 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

- 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
- 87901 - services d'aide à la jeunesse avec hébergement.
- 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.

Par 'prestations dans les soins' sont également visées les prestations ressortissant à la CP 322 (travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité), pour autant que l'intérimaire soit occupé auprès d'un utilisateur ressortissant à un des secteurs mentionnés ci-avant.

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**.

Le compteur online sur lequel le nombre d'heures restantes dans le contingent peut être consulté a été adapté.

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 600 heures a été atteint.

Application "Student@work"

L'étudiant peut consulter le nombre d'heures restantes (= qu'il peut encore prester sous la cotisation de solidarité) via l'application student@work (*https://www.studentatwork.be*) disponible sur le site www.studentatwork.be. (*https://www.studentatwork.be*)
L'étudiant peut aussi imprimer ou envoyer électroniquement une attestation établissant ce nombre d'heures restantes. Cette attestation reprend un code d'accès qui permet à l'employeur de consulter le contingent de l'étudiant via l'application web disponible dans l'environnement sécurisé du site portail de la sécurité sociale. Le code reste valable 3 mois en ce compris le mois au cours duquel l'attestation est délivrée.

Combinaison travail étudiant avec d'autres occupations:

- un étudiant-travailleur qui exécute des prestations de travail comme étudiant avec la cotisation de solidarité (dimona type 'STU**'**) peut cumuler ses prestations comme étudiant avec ses prestations article 17 (secteur socio-culturel et sport, Dimona type 'O17', 'S17' et 'T17'), mais les heures qu'il preste comme article 17 sont limitées à 190 heures par an, indépendamment du secteur dans lequel il travaille; les contingents trimestriels doivent aussi être respectés;

    - lorsqu'une personne preste d'abord des heures dans le cadre de l'article 17 et qu'elle dépasse le contingent autorisé de 190 heures dans le cadre du cumul étudiant - article 17 et fournit ensuite des prestations en tant qu'étudiant avec la

cotisation de solidarité, le surplus d'heures sera porté en diminution de son contingent étudiant de 600 heures.

- comme travailleur occasionnel dans l'horeca (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_horeca.html*): l'étudiant peut travailler 600 heures avec application de la cotisation de solidarité pour étudiants et 50 jours comme travailleur occasionnel dans l'horeca. Pour les heures prestées comme étudiant durant l'année - dans l'horeca ou un autre secteur - la cotisation de solidarité est calculée sur le salaire réel ou sur les forfaits pour les travailleurs payés au pourboire et non sur les forfaits horeca occasionnel. Pour les jours prestés comme occasionnel dans l'horeca les cotisations ordinaires sont calculées sur un forfait horaire ou journalier réduit . Pour les heures comme étudiant, le type de travailleur STU devra être renseigné en Dimona et pour les 50 jours comme occasionnel EXT.
- comme travailleur occasionnel dans l'agriculture et l'horticulture (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_agriculture_horticulture.html*): l'étudiant peut en plus de ses 600 heures comme étudiant encore travailler 65 jours comme occasionnel dans l'agriculture et/ou l'horticulture et éventuellement encore 35 jours dans le secteur du chicon ou dans le secteur du champignon. Les heures prestées comme étudiant n'impacteront pas le contingent occasionnel mais les avantages liés aux deux statuts ne peuvent être combinés. Pour les 600 heures prestées en tant qu'étudiant (que ce soit ou non dans le secteur de l'horticulture/agriculture), la cotisation de solidarité doit être calculée sur la rémunération réelle et non sur les montants journaliers forfaitaires. L'étudiant peut aussi travailler comme travailleur occasionnel durant 65 jours éventuellement majoré de 35 jours dans le secteur du chicon sous le régime des cotisations ordinaires calculées sur les forfaits journaliers fixés dans les secteurs respectifs. Pour les heures comme étudiant, le type de travailleur STU devra être renseigné en Dimona et pour les jours dans l'agriculture et l'horticulture, ce sera le type EXT.

Médecins en formation

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

Les personnes qui suivent une formation de médecin généraliste ressortissent de la même manière au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés. Le centre de coordination pour la formation en médecine générale via lequel ces médecins en formation de médecin généraliste suivent leur formation est l'employeur.

Informations complémentaires DmfA - médecins en formation
L'assujettissement des médecins en formation est limité aux régimes

- maladie et invalidité - soins de santé et indemnités
- maladies professionnelles (suivant le régime applicable dans l'établissement de soins où la formation de spécialiste est suivie)
- accidents du travail (suivant le régime applicable dans l'établissement de soins où la formation de spécialiste est suivie)

Ils sont exclus du champ d'application de la cotisation sur le double pécule de vacances, de la cotisation spéciale pour le FFE (CT 810), de la cotisation spéciale chômage (1,69%, CT 855), de la cotisation pour les groupes à risques (CT 852) et de la cotisation pour l'accompagnement et le suivi actif des chômeurs (CT 854). Ils ne sont pas redevables de la cotisation pour le Fonds de sécurité d'existence (CT 830) lorsque celle-ci concerne les groupes à risques.

Les médecins en formation de spécialiste sont déclarés dans le bloc 90012 (ligne travailleur) avec

- la catégorie **072** pour les établissements de soins du secteur privé
- la catégorie **272** pour les établissements de soins du secteur public redevables des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles
- la catégorie **372** pour les établissements de soins du secteur public non redevables des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles
- la catégorie **772** pour les établissements de soins des administrations provinciales et locales

et le code travailleur **495** type **0.**

Les médecins en formation de généraliste sont déclarés par un des deux Centres de coordination pour la formation en médecine générale (nl ou fr) sous la catégorie employeur **072**.

Médecins

Contrairement aux médecins en formation de médecin spécialiste, les médecins ne sont soumis au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés que s'ils sont occupés en exécution d'un contrat de travail ou d'un statut.

En outre, une disposition spécifique aux médecins a pour conséquence que, dans certains cas, ils ne doivent pas être déclarés à l'ONSS Cette disposition n'est applicable qu'aux médecins occupés dans les institutions hospitalières, les services d'orientation scolaire ou professionnelle, les centres psycho-médico-sociaux et les services de surveillance médicale scolaire.

Ne doivent pas être déclarés à l'ONSS, les médecins qui, outre leurs prestations dans une des institutions précitées, exercent la médecine en dehors de ces institutions et, du fait de cette activité en tant qu'indépendants, sont redevables des cotisations complètes dans le cadre du statut social des travailleurs indépendants, sauf s'ils sont rémunérés exclusivement d'une manière fixe pour leurs prestations dans une des institutions précitées. Une rémunération horaire ou mensuelle est considérée comme fixe. Une rétribution variant en fonction du nombre des consultations est par contre considérée comme variable.

Boursiers

Sont concernés :

- les bénéficiaires d'une bourse de doctorat faisant l'objet d'une exonération fiscale en application de la législation fiscale et les bénéficiaires d'une bourse de postdoctorat pour autant que la bourse de doctorat ou de postdoctorat soit octroyée soit par une institution universitaire organisée par des personnes privées, soit par une institution universitaire d'une Communauté. Les deux types d'institutions doivent être visées à l'article 1er du décret du 5 septembre 1994 du Conseil de la Communauté française relatif au régime des études universitaires et des grades académiques ou à l'article 3 du décret du Conseil flamand du 12 juin 1991 relatif aux universités dans la Communauté flamande ;
- les bénéficiaires d'une bourse de doctorat ou d'une bourse de postdoctorat accordée par le Collège interuniversitaire d'études doctorales dans les sciences du management ;
- les stagiaires de recherche et les aspirants du Fonds national de la recherche scientifique, ainsi que les bénéficiaires d'une bourse spéciale de doctorat ou d'une bourse de postdoctorat accordée par ce Fonds ;
- les bénéficiaires d'un mandat de recherche octroyé par l'Institut flamand pour la promotion de la recherche scientifique-technologique dans l'industrie ;
- les bénéficiaires d'une bourse de spécialisation, d'une bourse de recherche ou d'une bourse de voyage, accordée par l'Institut pour l'encouragement des recherches scientifiques dans l'industrie et l'agriculture ou par ses ayants droit (en 1994, dans la Région flamande, les activités de cet institut ont été reprises par l'Instituut voor de Aanmoediging van Innovatie door Wetenschap en Technologie in Vlaanderen). L'assujettissement de cette dernière catégorie de boursiers n'est pas requis lorsqu'ils sont soumis à la loi en raison d'une autre activité professionnelle salariée.
- les bénéficiaires d'une bourse de doctorat ou d'une bourse de postdoctorat faisant l'objet d'une exonération fiscale en application de la législation fiscale octroyée par :
  - les Archives générales du Royaume et les Archives de l'Etat dans les provinces ;
  - la Bibliothèque royale de Belgique ;
  - l'Institut d'Aéronomie spatiale de Belgique ;
  - l'Institut royal des Sciences naturelles de Belgique ;
  - l'Institut royal du Patrimoine artistique ;
  - l'Institut royal météorologique de Belgique ;
  - le Musée royal de l'Afrique centrale ;
  - les Musées royaux d'Art et d'Histoire ;
  - le Centre de Recherches et d'études historiques de la Seconde Guerre Mondiale ;
  - les Musées royaux des Beaux-Arts de Belgique ;
  - l'Observatoire royal de Belgique ;
  - le Service géologique de Belgique ;
  - le Centre de Recherche agronomique de Gembloux ;
  - le Centre de Recherche agronomique de Gand ;
  - le Centre de Recherche en Economie agricole ;
  - le Jardin Botanique national de Belgique ;
  - le Musée royal de l'Armée et d'histoire militaire ;
  - l'Institut national de criminalistique;
  - Sciensano.

Pour chacune de ces catégories, l'institution citée est l'employeur. Les personnes bénéficiaires d'autres bourses ne sont déclarées à l'ONSS que si elles fournissent leurs prestations dans les liens d'un contrat de travail.

Du fait de leur assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs, ces boursiers ne peuvent pas être engagés dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiant.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des Boursiers
Boursiers

Les bénéficiaires d'une bourse de doctorat ou de post doctorat occupés auprès d'un employeur repris ci-dessus sont assujettis à tous les régimes prévus dans la catégorie à laquelle leur employeur appartient sauf en ce qui concerne les régimes des accidents du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public.

Leurs employeurs sont redevables de la cotisation de modération salariale dans les catégories où elle est due.

Dans le secteur public, ces boursiers relèvent toujours de la législation applicable aux travailleurs salariés en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (régime privé).
Pour ces boursiers, les employeurs publics doivent souscrire une convention d'assurance auprès d'une compagnie d'assurance agréée pour la couverture du risque et sont redevables, au profit de FEDRIS, de la cotisation de 0,30% et d'une cotisation patronale spéciale de 0,02% pour les accidents du travail ainsi que de la cotisation de 1% pour les maladies professionnelles.

A partir du 2/2020, ces boursiers se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec le code travailleur spécifique **488** type **0**.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des Boursiers étrangers
Boursiers étrangers

Les bénéficiaires d'une bourse de doctorat ou de post doctorat qui ne bénéficient ni du Règlement du Conseil de l'Union Européenne ni de l'application d'un traité relatif à la Sécurité sociale conclu par la Belgique et un pays tiers bénéficient d'un assujettissement réduit.

Leur assujettissement est limité aux régimes suivants :

- Assurance maladie invalidité (secteurs soins de santé et indemnités)
- Vacances annuelles
- Accidents du travail
- Maladies professionnelles

Leurs employeurs sont redevables de la cotisation de modération salariale, dans les catégories où elle est due.

Dans le secteur public, ces boursiers relèvent toujours de la législation applicable aux travailleurs salariés en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (régime privé).
Pour ces boursiers, les employeurs publics doivent souscrire une convention d'assurance auprès d'une compagnie d'assurance agréée pour la couverture du risque et sont redevables, au profit de FEDRIS, de la cotisation de 0,30% et d'une cotisation patronale spéciale de 0,02% pour les accidents du travail ainsi que de la cotisation de 1% pour les maladies professionnelles.

Ces boursiers étrangers se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec le code travailleur spécifique **498** type **0**.

Gardiens et gardiennes d'enfants 'sui generis'

Gardiens et des gardiennes d'enfants 'sui generis' est une personne physique qui est affiliée à un service agréé par la Communauté pour l'accueil d'enfants dans une habitation destinée à un accueil à caractère familial et qui n'est pas liée à ce service par un contrat de travail.

Le service d'accueil d'enfants dans un cadre familial doit être agréé par l'organisme compétent en vertu de

- l'arrêté du 27 février 2003 du Gouvernement de la Communauté française portant réglementation générale des milieux d'accueil ou
- l'arrêté du Gouvernement flamand du 9 mai 2014 portant les procédures relatives à la demande et l'octroi de l'autorisation et des subventions pour l'accueil familial et de groupe de bébés et de bambins ou
- l'arrêté du Gouvernement de la Communauté germanophone du 24 juin 1999 relatif à l'accueil des jeunes enfants.

Le service agréé est considéré comme étant l'employeur des gardiens et des gardiennes d'enfants 'sui generis'.

Informations complémentaires DmfA - déclaration des gardiens et gardiennes d'enfants

En DMFA, les gardiens et gardiennes d'enfants se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec le code travailleur spécifique **497** type **0**.

Leurs cotisations (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/childsitter.html*) se calculent de manière particulière.

A partir du 1/2015, les gardiens et gardiennes d'enfants engagés dans le cadre du projet pilote prévu par la CCT du 22/12/2014 au sein de la CP 331 doivent être déclarés comme des travailleurs ordinaires avec le code travailleur **495** type **0** et le statut "**D1**" dans la zone 00053 du bloc 90015 " occupation de la ligne travailleur".

A partir du 1/2018, les gardiens et gardiennes d'enfants engagés dans le cadre du projet pilote prévu par l'Arrêté du 20 décembre 2017 du Gouvernement de la Communauté française portant approbation de l'avenant n° 9 au Contrat de gestion de l'Office de la Naissance et de l'Enfance 2013-2018 doivent être déclarés comme des travailleurs ordinaires avec le code travailleur **495** type **0** et le statut "**D2**" dans la zone 00053 du bloc 90015 " occupation de la ligne travailleur".

Statutaires dans le secteur public

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

- les contractuels engagés sous contrat de travail ;
- les statutaires, nommés à titre définitif ou non.

Les contractuels tombent dans le champ d'application de la loi sur la sécurité sociale en vertu de leur contrat. Pour les statutaires, la loi leur a expressément été rendue applicable.

Pour la plupart des personnes qui travaillent dans les administrations publiques, l'application de la loi relative à la sécurité sociale est limitée à un certain nombre de régimes de sécurité sociale (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/limited_insurance/publicsector.html*). L'employeur se charge lui-même de la couverture de certains risques. Les agents statutaires sont uniquement assujettis au secteur soins de santé de l'assurance maladie. Pendant une période de maladie ou de repos de maternité, l'employeur continue de payer le salaire des agents statutaires selon le système du crédit-maladie. Pour les contractuels, le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles du secteur public est dans la plupart des cas applicable.

Un 'stagiaire en vue d'une nomination à titre définitif' est un membre du personnel qui n'est pas encore nommé à titre définitif. La nomination à titre définitif est généralement accordée à l'issue d'une période de stage et d'une évaluation positive. Pour la sécurité sociale, cette période de stage est assimilée à une période de nomination à titre définitif.

Un stagiaire en vue d'une nomination à titre définitif qui est licencié pendant son stage ou qui n'est pas nommé à titre définitif à l'issue de son stage, est durant la période de préavis assujetti au régime des contractuels.

En cas de perte de la qualité de membre du personnel statutaire, il est prévu une mesure spécifique de régularisation suite au 'licenciement d'agents statutaires (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/dismissal_publicsector.html*)'.

Informations complémentaires DmfA - Statutaires secteur public
En DMFA, les statutaires du secteur public se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec les codes travailleurs spécifiques :

- **675** : lorsqu'ils sont soumis uniquement à l'assurance pour les soins de santé
  A partir du 1er trimestre 2015, la cotisation spéciale de 1,40% pour les statutaires est incluse dans le taux total des cotisations patronales.
- **676** : travailleurs statutaires avec lieu d'affectation à l'étanger.
- **677** : stagiaires en vue d'une nomination à titre définitif avec le régime de vacances du secteur privé auprès d'une administration provinciale et locale.
- **690** : médecins définitifs exonérés des cotisations de sécurité sociale et soumis aux cotisations pension occupés auprès d'une administration provinciale et locale.

Travailleurs intérimaires

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

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

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

Conjoints

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

Pêcheurs maritimes

La déclaration

Pour les travailleurs des employeurs qui ressortissent à la Commission paritaire pour la pêche maritime, les déclarations DmfA et Dimona peuvent uniquement être faites via le "Sociaal Secretariaat van de Kust" vzw, Bayauxlaan, 12 à 8300 Knokke-Heist.

Ce règlement est d'application à partir du 1er avril 2005 suivant les dispositions de l'arrêté royal du 17 février 2005 portant agrément d'une organisation d'employeurs en exécution de la loi du 3 mai 2003 portant réglementation du contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime et améliorant le statut social du marin pêcheur.

La notion journée de travail

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

Par journée de navigation, on entend :

- la présence en mer d'au moins quatre heures au cours d'un jour civil ;
- toute sortie en mer d'une période minimale de quatre heures qui s'échelonne sur deux jours civils consécutifs sans atteindre quatre heures par jour civil;
- la sortie en mer pour une période de plus de quatre heures qui ne dépasse pas 24 heures, s'il y a dépassement (même inférieur à quatre heures), la durée de ce dépassement entraîne la prise en compte d'une nouvelle journée de navigation.

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

Exemples

Exemple 1:
Sortie le 6 mars à 10.25 h., rentrée le 7 mars à 7.00 h. : 1 jour de travail (> 4 h. mais < 24 h.)
Sortie le 7 mars à 9.20 h., rentrée le 8 mars à 10.25 h. : 2 jours de travail (> 24 h.)
Sortie le 8 mars à 11.50 h., rentrée le 9 mars à 10.35 h. : 1 jour de tra vail (> 4 h. mais < 24 h.)
Sortie le 9 mars à 12.35 h., rentrée le 10 mars à 3.50 h. : 1 jour de travail (> 4 h. mais < 24 h.)
Total : 5 jours.

Exemple 2:
Sortie le 6 mars à 10.25 h., rentrée le 10 mars à 3.50 h. : 4 jours de travail (3 x 24 h. = 17,25 h. de dépassement)
Total : 4 jours.

Exemple 3:
Sortie le 6 mars à 10.25 h., rentrée le 7 mars à 7.00 h. : 1 jour de travail (> 4 h. mais < 24 h.)
Sortie le 7 mars à 9.20 h., rentrée le 8 mars à 10.25 h. : 2 jours de travail (> 24 h.)
Sortie le 8 mars à 11.50 h., rentrée le 9 mars à 10.35 h. : 1 jour de travail (> 4 h. mais < 24 h.)
Sortie le 9 mars à 12.35 h., rentrée le 10 mars à 14.00 h. : 2 jours de travail (> 24 h.)
Total : 6 jours.

La base de calcul

Les cotisations de sécurité sociale dues pour les membres de l'équipage des bâtiments de pêche et les apprentis-mousses visés par la loi du 23 septembre 1931 sur le recrutement du personnel de la pêche maritime, sont calculées sur des rémunérations forfaitaires journalières et ce, que ces travailleurs bénéficient d'une rémunération fixe ou soient rémunérés totalement ou partiellement en fonction du produit de la pêche. La dernière adaptation suite au dépassement de l'index, est valable à partir du 1er janvier 2023.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des Marins pêcheurs
En DMFA, les membres de l'équipage des bâtiments de pêche et les apprentis-mousses liés par un contrat d'engagement pour la pêche maritime et dont les cotisations se calculent sur base d'un forfait journalier se déclarent dans la **catégorie 019** avec les codes travailleurs spécifiques :

- **011** – type 1 pour l'équipage des bâtiments de pêche)
- **022** – type 1 pour les apprentis mousses jusqu'à la fin de l'année de leurs 18 ans

dans le bloc 90012 « ligne travailleur ».

Travailleurs de la batellerie

A partir du 1er janvier 2016, tous les travailleurs occupés dans la navigation intérieure doivent être directement déclarés à l'ONSS. La Caisse spéciale de compensation pour allocations familiales des entreprises de batellerie (BK4) cesse d'exister.

Il est toutefois prévu une période transitoire dans laquelle BK4 assure le suivi pour les **trimestres du passé (avant 2016)**. Pour cette raison, toutes les données qui ont trait à ces trimestres doivent être communiquées à BK4 le plus rapidement possible et au plus tard pour le 30 mai 2016. Les paiements doivent parvenir à BK4 jusqu'au 15 juin 2016 inclus. Pour toute question vous pouvez contacter BK4 au 03 221 02 88.

Le calcul des cotisations n'est pas modifié en soi, ce qui signifie que les employeurs qui exploitent habituellement un ou plusieurs bateaux pour compte de tiers calculent pour leur personnel de la batellerie les cotisations sur 22/25ème de la rémunération brute déclarée. Ces travailleurs sont pour cette raison déclarés sous une catégorie d'employeurs particulière. A partir du **1er janvier 2016** c'est **la catégorie d'employeur 121** qui doit être utilisée.

A partir du **1er janvier 2021**, cette catégorie d'employeurs est subdivisée de sorte que le régime est valable pour les catégories d'employeurs suivantes:

- **121**: batellerie + transport de passagers (40h) pour tiers
- **221**: travail de canaux + transport de passagers (38h) pour tiers
- **621**: navigation en système
- **721**: remorquage

Attention:

- Par employeur un seul mandataire peut être désigné pour remplir les obligations vis-à-vis de l'ONSS. Il n'est plus possible de désigner un mandataire distinct par activité (catégorie d'employeur). Les employeurs qui avant 2016 faisaient déjà appel à un mandataire doivent également conclure un nouveau mandat. Les mandats peuvent être gérés (par le mandataire) et consultés (par les employeurs et les mandataires) via l'application en ligne Mahis. Les questions relatives aux mandats peuvent être posées à la direction de l'identification: identifactufr@onss.fgov.be.
- A partir du **1er janvier 2016** les provisions sont également dues à l'ONSS.

Travailleurs agricoles

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

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

Ces périodes sont :

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

Personnel de maison

Les travailleurs domestiques

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

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

N'est pas un travailleur domestique :

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

Attention: a partir du 1er octobre 2014, les travailleurs domestiques doivent toujours être déclarés, indépendamment du nombre d'heures effectuées.

Autre personnel de maison

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

- ceux qui fournissent des prestations d'ordre intellectuel pour le ménage (telles que: faire du babysitting, tenir compagnie aux personnes plus âgées, faire des courses pour ou accompagner des personnes moins mobiles) ;
- ceux qui fournissent des prestations d'ordre manuel pour le ménage, mais qui ne sont pas des travaux ménagers (telles que: activités d'homme de peine, de jardinier).

Seules les prestations de nature intellectuelle dont la durée n'excède pas 8 heures par semaine ne doivent pas être déclarées. Si ces prestations s'effectuent chez plusieurs employeurs, il faut tenir compte de leur durée globale.

Attention: a partir du 1er octobre 2014, le personnel de maison qui effectue des prestations manuelles sous contrat de travail doit toujours être déclaré, indépendamment du nombre d'heures prestées.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration du personnel de maison non domestique

Jusqu'au 4/2010

En DMFA, jusqu'au 31/12/2010, le personnel de maison autre que domestique devait être déclaré avec les codes travailleurs ordinaires **015, 027, 487 ou 495** dans le bloc 90012 « ligne travailleur » et les employeurs qui devaient déclarer ce personnel de maison étaient identifiés sous la **catégorie 039**.

Ils pouvaient bénéficier le cas échéant d'une réduction spécifique pour personnel de maison (code réduction 1131) et n'étaient pas redevables de la cotisation de base pour le fonds de fermeture des entreprises.

A partir du 1/2011

Suite à la création de la nouvelle commission paritaire n° 337 pour le secteur non marchand, ces travailleurs ont été transférés des commissions paritaires 100 ou 200 vers cette commission paritaire 337 sauf en ce qui concerne les travailleurs manuels exerçant une activité relevant de la Commission paritaire de l'agriculture (CP 144), de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles (CP 145) et de la Commission paritaire pour les entreprises forestières (CP 146).
Or dans les CP 144 et 145, des cotisations sont prévues pour les fonds de sécurité d'existence et le personnel de maison en est redevable.

A partir des DMFA du 1/2011, des codes travailleurs spécifiques sont créés pour déclarer le personnel de maison manuel autre que domestique dans le bloc 90012 « ligne travailleur ».
Il s'agit :

- du code **043** pour le personnel de maison, travailleur manuel à partir de l'année de leurs 19 ans
- et du code **044** pour le personnel de maison, travailleur manuel jusqu'au 31 décembre de l'année de leurs 18 ans.

Ces codes travailleurs sont introduits dans les **catégories d'employeurs :**

- **193** (pour les activités de soins aux chevaux, entretien des écuries, …),
- **094** (pour les activités d'entretien de parcs et jardins, …)
- **039** (pour les autres activités y compris les travaux forestiers)
- **099 et 299** (pour les Fonds des CP de ces activités)

Le personnel employé doit continuer à être déclaré sous les codes **495 ou 487** dans la **catégorie 039**.

A partir du 3/2017, le personnel de maison relevant de la **CP 337** est redevable d'une cotisation pour le Fonds de sécurité d'existence. Cette cotisation FSE (codes 820/830) a été introduite dans la **catégorie 039** mais les travailleurs de cette catégorie qui sont déclarés avec la **CP 146** n'en sont pas redevables.

Le personnel de maison déclaré sous les codes travailleurs 043, 044, 487 ou 495 peut toujours bénéficier le cas échéant d'une réduction groupe-cible pour personnel de maison (code réduction 4200) et n'est pas redevable de la cotisation de base pour le fonds de fermeture des entreprises.

Un effet rétroactif au 3/2010 a été prévu pour le personnel de maison qui doit être transféré de la catégorie 039 avec les CT 015 ou 027 vers les catégories 193 ou 094 avec les nouveaux codes 043 ou 044.

En résumé :

CP	Catégorie d'employeur	Travailleur	Codes travailleurs	Type de cotisation
CP 337	039 - 099 - 299	Pers. de maison manuel à partir de l'année des 19 ans	043	1
		Pers. de maison manuel jusqu'à l'année des 18 ans	044	1
		Pers. de maison intellectuel à partir de l'année des 19 ans	495	0

CP	Catégorie d'employeur	Travailleur	Codes travailleurs	Type de cotisation
Pers. de maison intellectuel jusqu'à l'année des 18 ans	487	0		
CP 144	193 - 099 - 299	Pers. de maison manuel à partir de l'année des 19 ans	043	1
		Pers. de maison manuel jusqu'à l'année des 18 ans	044	1
CP 145	094 - 099 - 299	Pers. de maison manuel à partir de l'année des 19 ans	043	1
		Pers. de maison manuel jusqu'à l'année des 18 ans	044	1
CP 146	039 - 099 - 299	Pers. de maison manuel à partir de l'année des 19 ans	043	1
		Pers. de maison manuel jusqu'à l'année des 18 ans	044	1

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des domestiques
En DMFA, un code travailleur spécifique est prévu pour déclarer les travailleurs domestiques.

Dans le bloc 90012 « ligne travailleur », il faut mentionner

- le code **045** à partir de l'année des 19 ans
- le code **027** jusqu'au 31 décembre de l'année des 18 ans

Les employeurs qui doivent déclarer des travailleurs domestiques sont identifiés sous les **catégories 037 ou 437**.

Depuis 2011 **tous** les travailleurs occupés sous contrat de travail domestique relèvent de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques (**CP 323**) suite à l'extension du champ d'application de cette commission. Il n'est plus nécessaire que leur employeur occupe exclusivement ou principalement des travailleurs domestiques.

A partir du 4/2014, les taux applicables aux travailleurs domestiques sont augmentés car les domestiques sont désormais assujettis à tous les régimes de la sécurité sociale et, dans le secteur privé (cat 037), ils deviennent redevables de la cotisation de modération salariale.

Assistants personnels

Depuis le 1er janvier 2005, le travail effectué dans le cadre d'un budget d'assistance personnelle dans des conditions qui ne sont pas celles d'un contrat de travail peut, sous certaines conditions, relever de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Comme suite à la réforme de la réglementation portant le financement qui suit la personne dans la Communauté flamande, l'assujettissement des personnes étroitement liées occupées dans le cadre d'un 'budget assistant personnel' a été étendu aux personnes étroitement liées occupées dans le cadre d'un 'budget pour des soins et du soutien non directement accessibles'.

Cela concerne les personnes suivantes:

- Les personnes qui exécutent un travail en tant qu'assistant personnel au profit d'un membre de leur famille jusqu'au deuxième degré de parenté ou d'une personne faisant partie de leur ménage bénéficiant d'un **budget d'assistance personnelle** accordé par Agence flamande pour les personnes handicapées, ainsi qu'aux personnes titulaires du budget d'assistance personnelle qui les rémunèrent.
- Les personnes qui, dans le cadre de la réforme de la réglementation portant le financement qui suit la personne pour des personnes handicapées, exécutent un travail, en vertu d'un contrat prévoyant l'apport de soins et d'un soutien dans le cadre d'une relation individuelle avec la personne handicapée ou différentes personnes handicapées habitant à la même adresse et appartenant au même ménage, au profit d'un membre de leur famille jusqu'au deuxième degré de parenté ou d'une personne faisant partie de leur ménage, qui bénéficie d'un **budget pour des soins et du soutien non directement accessibles**, accordé par l'Agence flamande pour les personnes handicapées, ainsi qu'aux personnes titulaires de ce budget pour des soins et du soutien non directement accessibles qui les rémunèrent.

Volontaires

Généralités

Les 'volontaires' visés par la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires et les organisations qui font appel à eux ne sont pas assujettis à l'ONSS. Est considérée comme travail volontaire, l'activité

- qui est exercée sans rétribution, ni obligation;
- qui est exercée au profit d'une ou de plusieurs personnes autres que celle qui exerce l'activité, d'un groupe ou d'une organisation ou encore de la collectivité dans son ensemble;
- qui est organisée par une organisation autre que le cadre familial ou privé de celui qui exerce l'activité;
- et qui n'est pas exercée par la même personne et pour la même organisation dans le cadre d'un contrat de travail, d'un contrat de services ou d'une désignation statutaire.

Par '**organisation**', il faut entendre toute association de fait ou personne morale de droit public ou privé, sans but lucratif, qui fait appel à des volontaires. Par association de fait, il faut comprendre toute association dépourvue de la personnalité juridique et composée de deux ou plusieurs personnes qui organisent, de commun accord, une activité en vue de réaliser un objectif désintéressé, excluant toute répartition de bénéfices entre ses membres et administrateurs.

N'est pas considérée comme volontariat dans ce contexte, l'activité

- qu'un pompier volontaire, un ambulancier volontaire ou un agent volontaire de la Protection civile (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/firemenambulance.html*), exécute;
- qu'un artiste dans le régime des petites indemnités (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/artists.html*) exécute.

Mesures secteur des soins

Du **1er juillet 2022 jusqu'au 31 décembre 2022**, les volontaires en tant que tels peuvent également être engagés dans des organisations qui ne sont pas constituées en tant qu'association sans but lucratif, mais qui sont reconnues par l'autorité compétente pour l'assistance et le soin aux personnes âgées ainsi que pour l'accueil et le logement des personnes âgées. Ces institutions commerciales privées sont temporairement assimilées à une 'organisation' au sens de la loi sur les volontaires pour l'engagement de volontaires dans la mesure où ils ne remplacent pas un travailleur en chômage temporaire dans la fonction exercée par lui.

Cette mesure est prolongée pour le 1er trimestre 2023.

Indemnités de frais

Le '**caractère non rémunéré**' du volontariat n'empêche pas que le volontaire puisse être indemnisé par l'organisation des frais qu'il a supportés pour celle-ci. Le volontaire n'est pas tenu de prouver la réalité et le montant de ces frais, pour autant que le montant total des indemnités de frais perçues n'excède pas 24,79 EUR par jour et 991,57 EUR par an. Ces montants sont adaptés à l'indice des prix, à savoir **40,67 EUR/jour** et **1.626,77 EUR/an** pour **2023**. Si un de ces montants forfaitaires est dépassé au cours d'une

année civile, ce dépassement entraîne alors l'application des règles générales d'assujettissement (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/rules.html*) pour la totalité des prestations de cette année civile.

Montants pour les années précédentes:

- 1.334,55 EUR par an et 33,36 par jour à partir de l'année 2017;
- 1.361,23 EUR par an et 34,03 par jour à partir de l'année 2018;
- 1.388,40 EUR par an et 34,71 par jour à partir de l'année 2019;
- 1.416,16 EUR par an et 35,41 par jour à partir de l'année 2020;
- 1.473,37 EUR par an et 36,84 par jour à partir de l'année 2022.

Un volontaire ne peut pas cumuler les susdites indemnités forfaitaires avec une indemnité de frais réels c'est-à-dire une indemnité payée pour couvrir des frais complètement justifiés. Les indemnités de frais forfaitaires peuvent par contre être combinées avec une indemnité de déplacement réelle.

Si le volontaire se déplace au moyen de son propre véhicule (auto, moto ou cyclomoteur), l'organisation peut lui payer une indemnité kilométrique équivalente à celle prévue pour les fonctionnaires fédéraux. S'il se déplace à l'aide de sa propre bicyclette, on peut lui appliquer l'indemnité applicable aux fonctionnaires. Pour les montants de ces indemnités, voir tableau des frais (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html*). L'indemnité totale pour déplacements effectués avec les transports publics, la propre bicyclette ou le propre véhicule ne peut dépasser, par an et par volontaire, un montant égal à 2000 fois l'indemnité kilométrique pour usage de son propre véhicule. La limite de 2000 km ne vaut pas lorsque l'activité se rapporte au transport régulier de personnes. S'il y a plusieurs activités, la limite peut seulement être dépassée pour les kilomètres parcourus dans le cadre de l'activité de transport régulier de personnes.

Les **cadeaux** à l'occasion de Noël ou Nouvel An (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/giftcheques.html*) ou d'un mariage (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/salaryexlusions.html*), ne sont pas pris en considération pour la détermination de l'indemnité de frais.

Augmentation du montant annuel maximum pour certains volontaires

Pour certaines catégories de volontaires, le montant annuel est relevé à 1.821,10 EUR à partir du 1er trimestre 2019, ce qui donne après indexation **2.987,70 EUR** pour **2023**. Le montant journalier reste inchangé. Il s'agit des catégories de volontaires suivantes:

- entraîneur sportif, professeur de sport, coach sportif, coordinateur des sports pour les jeunes, arbitre sportif, membre du jury, steward, responsable du terrain, signaleur aux compétitions sportives; **lorsque ces volontaires dans le secteur du sport perçoivent une allocation de sécurité sociale ou d'assistance sociale, ils ne peuvent alors toutefois pas prétendre à une indemnité de frais majorée**;
- garde de nuit, à savoir dormir chez des personnes ayant besoin d'aide, et la garde de jour de ces personnes, selon les modalités et critères de qualité à élaborer par chaque Communauté;
- le transport non urgent de patients couchés (le transport de patients couchés, depuis, vers et entre hôpitaux ou des sites d'hôpitaux, qui ne relève pas du champ d'application de la loi du 8 juillet 1964 relative à l'aide médicale urgente et selon les modalités et critères de qualité à élaborer par chaque Communauté).

Par allocation de sécurité sociale ou d'aide sociale sont visés les vrais revenus de remplacement comme: l'allocation en cas de maladie, durant le repos de maternité, l'allocation d'invalidité, la pension, le droit passerelle pour les indépendants, l'allocation de chômage, le revenu d'intégration...

Le crédit-temps et les allocations familiales ne relèvent pas de cette notion et peuvent donc être cumulés avec l'indemnité de frais augmentée pour les volontaires.

Mesures secteur des soins

Un arrêté royal du 31 août 2022 (MB du 12 septembre 2022) relève le plafond annuel de défraiement pour les **volontaires** qui ont été effectivement déployés en 2022 dans le **secteur des soins de santé** tel que défini à l'article 2 (*https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2022/05/08/2022203311/justel#Art.2*) de la loi du 8 mai 2022 portant prolongation des diverses mesures sur le plan du droit du travail au bénéfice des secteurs des soins et de l'enseignement dans le cadre de la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19, **pendant la période s'étendant du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022 inclus**.

Cela signifie que lorsqu'ils sont actifs comme volontaires dans la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022 inclus dans le secteur des soins de santé tel que défini dans la loi, pour **2022** le montant annuel majoré de **3.683,55 EUR** leur est appliqué.

L'arrêté royal du 21 décembre 2022 (MB du 28 décembre 2022) prolonge la mesure pour les volontaires qui sont effectivement actifs dans le secteur des soins durant la période **du 1er janvier 2023 au 31 mars 2023 inclus**. Le montant annuel majoré pour **2023** de **4.067,05 EUR** leur est appliqué.

Combinaison d'une activité volontaire avec une autre occupation chez le même employeur

L'activité volontaire ne peut être exercée pour la même organisation dans le cadre d'un **contrat de travail**, d'un **contrat d'entreprise** ou d'une **désignation statutaire**. Toutefois, les travailleurs peuvent effectuer une activité volontaire pour le compte de leur employeur pour autant que l'activité volontaire ne soit pas liée aux activités qu'ils ont normalement à effectuer dans le cadre de leur emploi rémunéré.

Le cumul **au cours de la même année calendrier** d'une occupation comme **volontaire** avec une occupation de **moniteur** et/ou d' **étudiant** auprès du même employeur, est possible avec exonération des cotisations de sécurité sociale pour autant que les conditions d'exonération de chacun de ces régimes soient respectées.

Vu qu'un étudiant et un moniteur ont un contrat de travail et qu'un **volontaire** ne peut à la fois, pour des activités similaires, être occupé comme volontaire et sous contrat de travail chez le même employeur, les activités de volontaire ne peuvent **jamais être exercées pendant le contrat de travail en tant que moniteur ou en tant qu'étudiant.**
En principe c'est bien possible avant la date de début ou après la date de fin du contrat de travail, mais il est clair qu'il doit y avoir de bonnes raisons pour cela et que l'ONSS ne l'acceptera certainement pas s'il ressort que l'intention est de contourner les conditions d'exonération de la réglementation des étudiants et des moniteurs.

Formalités

Les volontaires ne doivent être déclarés ni en Dimona ni en DmfA. Afin de pouvoir exercer un contrôle sur la réglementation des volontaires, les organisations sont tenues de tenir une **liste nominative** dans laquelle sont mentionnées, par année calendrier, les indemnités de frais perçues par chaque volontaire. Cette liste doit pouvoir être présentée à tout moment à l'Inspection de l'ONSS.

Travailleurs associatifs

Le régime temporaire du travail associatif, tel qu'il était organisé depuis le 1er janvier 2021, prend fin le 31 décembre 2021. A partir du 1er janvier 2022, il est remplacé par le système prévu à l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969. Voir plus loin sur 'secteur socio-culturel et sport (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/socioculturalsector.html*)'.

AR 499 Jeunes défavorisés

Cela concerne les ASBL qui:

- s'engagent à occuper les jeunes visés ci-dessous;
- ont pour objet de promouvoir l'accès à l'emploi des jeunes en vue de leur donner les capacités nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle ou à la reprise d'une formation qualifiante et de les accompagner à cet effet par du personnel suffisamment qualifié ou expérimenté;
- sont reconnues à cet effet par l'autorité compétente;
- s'engagent à fournir les preuves nécessaires pour permettre le contrôle du respect de l'arrêté royal précité.

Les jeunes concernés sont ceux qui se trouvent en dehors du circuit du travail, qui ne bénéficient pas d'indemnités de sécurité sociale et qui sont exclus des possibilités normales d'accès à l'emploi.

Au moment de l'engagement, ces jeunes:

- doivent avoir entre 18 et 30 ans;
- ne peuvent pas bénéficier d'allocations de chômage, ni d'allocations d'attente;
- n'entrent pas en considération pour une formation professionnelle dans le cadre de la législation relative à l'emploi et au chômage.

Toutefois, sont soustraits à l'application de la loi du 27 juin 1969 les travailleurs concernés dont les revenus mensuels n'atteignent pas au moins un montant équivalent au tiers du revenu minimum mensuel moyen garanti, fixé par la convention collective de travail n° 43, en vigueur le dernier mois de l'année civile précédant celle du calcul des cotisations (ce qui équivaut à **651,66 EUR** pour **2023**). Pour ces derniers, l'employeur doit néanmoins contracter une assurance contre les accidents du travail.

Personnel secteur nettoyage

L'application de la loi est étendue aux personnes qui effectuent des activités qui ressortent du champ d'application de la commission paritaire pour le nettoyage, sauf si celles-ci peuvent démontrer qu'elles ne travaillent pas habituellement et principalement pour un seul cocontractant et qu'elles exécutent lesdites activités à l'aide de leur propre matériel et facturent pour leur propre compte.

Les pompiers volontaires, les ambulanciers volontaires et les agents volontaires de la Protection civile

Un régime spécial d'exclusion de la sécurité sociale est - sur la base de l'article 17quater de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 - applicable aux personnes suivantes:

- pompiers volontaires et ambulanciers volontaires d'une zone de secours;
- secouristes-ambulanciers avec un brevet délivré par un centre de formation et de perfectionnement des secouristes-ambulanciers, d'un service d'ambulance agréé par le Ministre de la Santé publique;
- agents volontaires de la Protection civile.

Les **indemnités pour prestations 'exceptionnelles'** que les pompiers volontaires, les agents volontaires de la Protection civile et les ambulanciers volontaires exécutent auprès des organisations qui les occupent sont toujours exonérées de cotisations de sécurité sociale, quel que soit le montant de l'indemnité.

Sont considérées comme prestations 'exceptionnelles':

- les missions et tâches de sécurité civile exécutées par les pompiers volontaires, les agents volontaires de la Protection civile et les ambulanciers volontaires visées dans l'annexe de l'arrêté royal du 10 juin 2014 (*http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=2014061012&table_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#Art.13*),
  - dans la colonne 1 et le point 6 pour les pompiers volontaires;
  - dans la colonne 2 et les points 5 et 6 pour les agents volontaires de la Protection civile;
- les prestations d'aide médicale urgente exécutées par les ambulanciers volontaires, les pompiers volontaires ou les agents volontaires de la Protection civile;
  - il s'agit de la dispensation immédiate de secours appropriés à toutes personnes dont l'état de santé par suite d'un accident ou d'une maladie soudaine ou de la complication soudaine d'une maladie requiert une intervention urgente après un appel au système d'appel unifié par lequel sont assurés les secours, le transport et l'accueil dans un service hospitalier adéquat;

- les gardes en caserne ou à un poste 112.

Les **indemnités pour prestations 'non exceptionnelles'** sont exonérées pour autant qu'elles ne dépassent pas le montant de 1.602,50 EUR (non indexé) par trimestre. Le montant indexé des indemnités exonérées de cotisations de sécurité sociale est égal à 1.667,24 EUR par trimestre à partir du 1er trimestre 2023.

Trimestres précédents

- 1.144,97 EUR pour le 4ème trimestre 2021 (toutes les catégories)
- 1.167,84 EUR pour le 1er trimestre 2022 (toutes les catégories)
- 1.191,26 EUR pour le 2ème trimestre 2022 (toutes les catégories)
- 1.215,08 EUR pour le 3ème trimestre 2022 (toutes les catégories)
- 1.239,36 EUR pour le 4ème trimestre 2022 (toutes les catégories)

Lorsque le plafond de 1.667,24 EUR est dépassé, les cotisations personnelles et patronales de sécurité sociale sont dues sur le montant total des indemnités pour prestations 'non-exceptionnelles' et non sur la partie qui excède le plafond.

Une personne qui effectue des prestations opérationnelles et est liée à une zone de secours, à un service d'ambulance agréé ou à la Protection Civile par un contrat de travail, une désignation statutaire ou un contrat de service ne peut plus effectuer de prestations en tant que pompier volontaire, ambulancier volontaire ou agent volontaire de la Protection civile auprès de la même organisation. Lorsque l'ONSS constate le cumul, alors toutes les indemnités de l'activité professionnelle sont soumises aux cotisations de sécurité sociale.

Informations complémentaires DmfA - pompiers volontaires et ambulanciers volontaires
Les pompiers volontaires, ambulanciers volontaires et les agents volontaires de la Protection civile qui reçoivent une indemnité pour des services non-exceptionnels sont déclarés sous le code travailleur **015** (travailleur annuel) ou **495** (travailleur intellectuel) avec le code statut '**VA**' (ambulanciers volontaires et volontaires de la Protection civile) ou **'B'** (pompiers volontaires).

Au niveau de la 'ligne d'occupation' de la DmfA, le 'nombre d'heures moyen par semaine' (Q) est fixé chaque trimestre sur base des prestations 'non exceptionnelles'. Etant donné que la durée des prestations 'non exceptionnelles' diffère chaque trimestre, il faut chaque trimestre créer une nouvelle ligne d'occupation avec une date de début et de fin dans le courant du trimestre.

Dans le bloc 'prestations', les heures et les jours de prestations 'non exceptionnelles' pour lesquelles les indemnités sont soumises aux cotisations sont déclarés sous le code prestation **1**. Les heures et les jours relatifs aux prestations "non-exceptionnelles", pour lesquelles les indemnités sont exonérées, ne sont pas déclarés.

Les indemnités des pompiers volontaires, ambulanciers volontaires et volontaires de la Protection civile sont déclarées avec :

- le code rémunération 21 = indemnités (exonérées) pour prestations "non-exceptionnelles" lorsque le montant plafond n'est pas dépassé.
- le code rémunération 1 = indemnités (soumises) pour prestations "non-exceptionnelles" lorsque le montant maximum est dépassé.

Marins

A partir du 1er janvier 2018 les marins qui étaient auparavant déclarés à la CSPM (Caisse de Secours et de Prévoyance en faveur des Marins) sont également déclarés via la DmfA. Cela concerne la déclaration des marins assujettis à la Sécurité Sociale Belge.

Il s'agit des marins dans:

- la Marine marchande
- le Secteur du dragage
- le Remorquage en mer.

La description de la déclaration spécifique des codes se trouve dans la partie 'L'établissement de la DmfA' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/introduction.html*). Plus d'informations de manière générale au sujet de la sécurité sociale des marins sont disponibles sur le site portail de l'occupation internationale (*https://www.international.socialsecurity.be/index.html*).

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des marins en DMFA

En DMFA, les marins se déclarent comme suit :

Activité	Catégorie employeur	Code travailleur		Type de cotisation	
		Non officiers	Officiers	Part patronale	Part personnelle
Marine marchande	105	015	495	0	2
Dragage	205	015	495	0	2
Remorquage maritime	305	015	495	0	2
Travaux d'installation et d'entretien en mer (à partir du 3/2020)	505	015	495	0	2

La cotisation de 1,60% ainsi que la cotisation amiante et la cotisation de 6% pour les vacances annuelles des non officiers sont globalisées dans le taux de cotisation affiché dans le fichier des taux sous les CT 015/495.

Pour les non officiers, un avis de débit complémentaire vacances annuelles est établi annuellement. Il s'élève à 9,72% des rémunérations (à 100%) déclarées au cours de l'année précédente.

Pour un marin, des zones supplémentaires doivent également être complétées :

- dans le bloc occupation (90015) :

- la zone 01195 "Numéro d'identification du navire (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/sector_specific_characteristics/ship_identification_number.html*)" : N° IMO ou n° d'identification attribué par l'ONSS
- la zone 01199 "classe du personnel" avec une des valeurs reprises dans l'annexe 45

- dans le bloc occupation-informations (90313) :

- la zone 00197 "Nombre de jours de vacances (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/numberleavedays.html*)"

Lorsque le marin entre en considération pour bénéficier de l**a réduction de cotisations pour les marins**, il faut mentionner :

- le **code réduction 6330**
- la cotisation de base FFE **809** avec **le type 8** (taux 0,00%)
- la cotisation spéciale FFE **810** avec **le type 8** (taux 0,00%)

La **prime assurance accidents du travail** se déclare

- sous le code **807 type 0** pour la prime ordinaire
  avec un montant de base **=** nombre de jours d'occupation qui ne sont pas pris en considération pour la réduction pour les marins X forfait journalier correspondant à la classe du personnel mentionnée
- sous le code **807 type 2** pour la prime réduite losque le navire donne droit à la réduction
  avec un montant de base **=** nombre de jours d'occupation qui sont pris en considération pour la réduction pour les marins X forfait journalier correspondant à la classe du personnel mentionnée

La **prime accident du travail supplémentaire** en cas de navigation dans une zone de guerre et/ou de piratage se déclare

- sous le code **808 type 0**
  avec uniquement le montant de la prime due

A partir du 4/2018, la **cotisation de solidarité due sur les indemnités de voyage d'amarinage** se déclare

- sous le code **806** (cotisation non liée à personne physique)
  Cette cotisation est calculée et déclarée annuellement par l'ONSS dans le courant du 4ème trimestre.

Le statut social de mandataire local non protégé

Généralités

Les mandataires locaux ne bénéficiant d'aucune protection sociale en vertu d'une autre qualité ou de l'exercice d'une autre activité sont des 'mandataires locaux non protégés'. Ils bénéficient d'un statut social supplétif durant l'exercice de leur mandat et sont soumis aux régimes d'assurance maladie-invalidité (soins de santé et indemnités) et du chômage de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Champ d'application

Le régime des mandataires locaux non protégés est d'application à toutes les personnes qui perçoivent un traitement en exerçant un mandat politique auprès d'une commune, d'un CPAS, d'une province, d'une association de communes ou d'une association de CPAS et à leurs éventuels remplaçants. Sont concernés :

- les bourgmestres et les échevins des communes;
- les présidents et les vice-présidents d'intercommunales;
- les présidents et les vice-présidents des CPAS;
- les présidents des associations de CPAS;
- les présidents et les échevins des collèges de districts communaux;
- les députés provinciaux.

Le statut social supplétif de mandataire local non protégé est uniquement d'application à la personne qui ne bénéficie pas au minimum de l'assurance sociale pour les soins de santé.

Sont considérés comme tels:

- le mandataire non assujetti à la sécurité sociale des travailleurs salariés ni au statut social des indépendants du chef d'une activité professionnelle autre que l'exercice de son mandat politique local et qui ne bénéficierait des prestations en matière de soins de santé que moyennant paiement de cotisations personnelles à la mutualité.
- le mandataire assujetti au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés ou au statut social des indépendants mais dont le volume d'activité comme travailleur salarié ou comme indépendant est tellement limité qu'il ne peut bénéficier des prestations en matière de soins de santé que moyennant paiement de cotisations sociales supplémentaires.

Pour déterminer concrètement quelles personnes tombent sous le statut de mandataire local non protégé, il convient d'examiner le statut en matière de sécurité sociale du mandataire au moment de l'entrée en exercice de son mandat. Si le mandataire n'est pas assuré pour le secteur soins de santé, il tombe sous le statut supplétif. De plus, cet examen doit être de nouveau effectué si une modification intervient dans le statut social ou professionnel du mandataire pendant la durée de son mandat. Si cette modification entraîne la conséquence pour l'intéressé qu'il n'est plus protégé pour le secteur des soins de santé, il pourra bénéficier à ce moment du statut social des mandataires locaux non protégés.

Récapitulatif

Le récapitulatif ci-dessous comporte les situations pratiques les plus fréquentes dans lesquelles un mandataire local doit être considéré soit comme protégé, soit comme non protégé.

Est considéré comme un mandataire local non protégé:

- le travailleur ou le fonctionnaire dont la rémunération annuelle brute est inférieure à quatre fois le revenu minimum mensuel moyen; le montant indexé pour l'année civile 2023 est égal à 7.819,96 EUR;
- le travailleur ou le fonctionnaire en congé sans solde;
- le travailleur crédit-temps sans allocations de l'ONEM ou du WSE (Département Emploi et Economie sociale de la Région flamande) (secteur privé);
- l'indépendant en incapacité de travail qui exerce son mandat avec l'autorisation du médecin conseil et qui dépasse un délai maximum de 18 mois;
- le membre du parlement qui exerce un mandat local;
- le travailleur retraité ou le fonctionnaire retraité âgé de moins de 65 ans et avec une carrière incomplète dont la pension de retraite est suspendue (plafond annuel des revenus professionnels est dépassé);
- la veuve ou le veuf dont la pension de survivant a été suspendue;
- le membre du personnel de l'enseignement bénéficiant du système de la mise en disponibilité préalable à la pension dont le traitement d'attente est suspendu parce que le traitement du mandat excède le plafond du revenu autorisé;

- la personne professionnellement non active;
- la 'personne à charge' qui ne bénéficie que d'une protection sociale dérivée, via son(sa) conjoint(e);
- le jeune qui atteint l'âge de 25 ans et qui n'est plus considéré comme 'personne à charge';
- le conjoint aidant d'un indépendant qui se trouve dans le mini-statut.

Est considéré comme un mandataire local protégé (qui NE tombe PAS sous le statut social):

- le travailleur ou le fonctionnaire dont la rémunération annuelle brute est d'au moins quatre fois le revenu minimum mensuel moyen; le montant indexé pour l'année civile 2023 est égal à 7.819,96 EUR;
- l'indépendant qui paie des cotisations en raison de son affiliation du chef de son activité principale et qui reste actif comme indépendant pendant son mandat;
- le travailleur ou le fonctionnaire en interruption complète de carrière ou en crédit-soins avec une allocation de l'ONEM ou du WSE (Département Emploi et Economie sociale de la Région flamande) (secteur public);
- le travailleur en incapacité de travail qui moyennant l'autorisation du médecin conseil exerce un mandat local;
- l'indépendant en incapacité de travail qui exerce son mandat local avec l'autorisation du médecin conseil et qui n'a pas dépassé un délai maximum de 18 mois;
- le mandataire qui a débuté le mandat local avant la date de prise de cours de la pension et dont le droit à la pension s'ouvre pendant son mandat;
- le travailleur pensionné ou le fonctionnaire pensionné âgé de plus de 65 ans ou ayant une carrière complète (au moins 45 années civiles);
- le travailleur pensionné ou le fonctionnaire pensionné âgé de moins de 65 ans et ayant une carrière incomplète qui continue de recevoir la pension de retraite (plafond annuel des revenus professionnels n'est pas dépassé);
- l'indépendant pensionné;
- la veuve ou le veuf qui continue de recevoir la pension de survivant;
- le chômeur ou le chômeur avec complément d'entreprise;
- la personne ayant un handicap reconnu qui a droit à une intervention au titre de handicapé;
- le jeune de moins de 25 ans qui est considéré comme 'une personne à charge';
- le conjoint aidant d'un indépendant qui se trouve dans le maxi-statut.

D'autres questions à ce sujet ou concernant des situations pratiques qui ne sont pas spécifiquement décrites ci-dssus peuvent à tout moment être posées à l'ONSS.

Le statut social

Le mandataire local non protégé est assujetti aux cotisations personnelles de sécurité sociale pour l'assurance contre le chômage et pour l'assurance maladie-invalidité, secteur indemnités et secteur soins de santé, et à la cotisation patronale de base due par les administrations provinciales et locales.

Les cotisations patronales et personnelles dues sont calculées sur la totalité de l'émolument du mandataire et doivent être déclarées dans la DmfA. Sur cet émolument sont également dues la cotisation spéciale de sécurité sociale et la cotisation pour le Fonds amiante.

Le mandataire local non protégé ne tombe pas dans le champ d'application des régimes des accidents du travail et des maladies professionnelles du secteur privé, ni même du secteur public. Cela signifie qu'il appartient à l'administration locale ou provinciale de couvrir les risques des mandataires durant l'exercice de leurs fonctions.

Le mandataire local non protégé n'est pas assujetti au régime de pension des travailleurs salariés. L'ONSS ne perçoit pas de cotisation pension sur le traitement du mandataire local non protégé. La pension de celui-ci est à la charge directe de l'administration.

Pour un (ancien) mandataire local qui après la fin de son mandat politique ne peut bénéficier des prestations en matière d'assurance obligatoire soins de santé que moyennant le paiement d'une cotisation personnelle à la mutuelle, l'administration auprès de laquelle le mandataire local a exercé en dernier lieu un mandat doit prendre à sa charge les cotisations personnelles dues.

Mandataires locaux protégés

Déclaration des mandataires locaux protégés

La déclaration d'un mandataire local '**non-protégé**' était déjà obligatoire auparavant. A partir de la déclaration 1/2022, certains mandataires locaux '**protégés**' doivent également être déclarés. Leurs indemnités n'ont cependant aucun impact sur les calculs de cotisation:

- une Dimona '**PMP**' doit être effectuée,
  - avec une date de début et de fin égale à la date de début et de fin du mandat
  - si le statut du mandataire change au cours d'une législature ou entre les législatures (de 'PMP' protégé en non-protégé 'OTH' ou vice versa), une nouvelle période Dimona doit alors être créée avec un autre type de travailleur
- une déclaration DmfA doit maintenant être également effectuée pour les mandataires locaux protégés, avec
  - un régime de travail à temps plein de 38 heures par semaine (mandataires avec prestations) ou 0 heures par semaine (mandataires absents - code MRT), comme les mandataires locaux non-protégés
  - nombre de jours par semaine du régime de travail = 5 jours par semaine (mandataires avec prestations) ou 0 jours par semaine (mandataires absents), comme les mandataires locaux non-protégés
  - type contrat de travail = 0, comme les mandataires locaux non-protégés
  - code de prestation
    - code de prestation 110 - général
    - prestations liées à l'indemnité de sortie des membres de la Députation permanente ou du collège provincial (mandataires locaux **protégés** et **non-protégés**) = 110
  - mesure de réorganisation du temps de travail
    - code MRT 510 - toutes les absences sauf suspension disciplinaire
    - code MRT 517 - suspension disciplinaire d'un mandataire local
  - codes de rémunération
    - code de rémunération 27 - toutes les indemnités sauf l'indemnité de sortie des membres de la Députation permanente ou du collège provincial
    - code de rémunération 28 - indemnité de sortie d'un membre de la Députation permanente ou du collège provincial
    - les indemnités de sortie des bourgmestres et échevins ne doivent pas être déclarées

Capelo

Une déclaration Capelo doit être effectuée tant pour les mandataires locaux **protégés** que pour les **non-protégés** revêtus d'une des fonctions suivantes:

- Bourgmestre
- Echevins
- Président de CPAS (en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale) et président du Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst (en Région flamande)
- Membres de la Députation permanente (en Région flamande) et du collège provincial (en Région wallonne)
- Bourgmestre de district (provisoirement seulement dans la ville d'Anvers)
- Echevins de district (provisoirement seulement dans la ville d'Anvers)

Si deux mandats sont cumulés, seul le mandat rémunéré doit alors être déclaré.

Si un mandataire local déclaré ne relève pas du champ d'application de Capelo (par ex. le président d'une intercommunale), la valeur '1' (= dispense) doit alors être mentionnée dans la zone existante 'dispense de déclaration des données de l'occupation relatives au secteur public'.

Vous pouvez retrouver plus d'information dans le document de travail 'la déclaration des mandataires locaux'.

Parlementaires

A partir du 1er janvier 2019 (pas de rétroactivité), la carrière parlementaire sera également déclarée en DmfA en vue de l'enregistrement dans 'MyCareer' et 'MyPension'. Une déclaration minimale devra être effectuée à cet effet.

Cela ne concerne qu'un nombre limité de déclarants, qui sont connus en DmfA, pour la déclaration des mandataires titulaires d'un mandat fédéral ou régional législatif (membres du parlement) ou exécutif (membres du gouvernement).

Ils sont déclarés en **Dimona** avec un IN au début du mandat et un OUT à la fin du mandat comme type travailleur '**PMP (** ***https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/principaldata.html*** **)**'.

Parce qu'ils ne se trouvent pas dans le régime ordinaire des salariés, les cotisations ne sont pas dues pour eux et aucune cotisation n'est perçue via la DmfA.

L'indemnité pour l'exercice du mandat, l'indemnité pour les responsabilités supplémentaires pour l'exercice d'un mandat et l'indemnité de sortie doivent être déclarées dans la **DmfA** avec trois **codes rémunération (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html*)** spécifiques, les prestations dans le cadre d'un mandat en tant que membre du parlement ou du gouvernement fédéral / régional et la période couverte par l'indemnité de sortie doivent l'être avec un **code prestations (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/workingtimecodification.html*)** spécifique.

L'indemnité de sortie doit figurer sur des lignes d'occupation séparées.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des Parlementaires

En DMFA, les parlementaires fédéraux et régionaux se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur »

- avec le code travailleur **406** pour un membre d'un parlement fédéral ou régional
- avec le code travailleur **407** pour un membre d'un gouvernement fédéral ou régional

Aucun bloc cotisation ne doit être déclaré.
Les parlementaires sont toujours à déclarer avec un contrat de travail temps plein de 38 h/semaine.

Ils ne tombent pas dans le champ d'application de Capelo.

Travailleur occupé sur base de l'article 60, §7 de la loi-CPAS du 8 juillet 1976

Un centre public d'action sociale peut - sur base de l'article 60, §7 de la loi-CPAS du 8 juillet 1976 - agir comme employeur lorsqu'une personne doit fournir la preuve d'une période d'occupation pour bénéficier de l'avantage complet de certaines allocations sociales ou afin de favoriser l'expérience professionnelle de l'intéressé.

La période d'occupation ne peut pas être plus longue que la période nécessaire à la personne occupée pour être admissible aux allocations sociales.

La personne engagée sur base de l'article 60, §7 de la loi-CPAS, ouvre le droit à la réduction groupe-cible article 60 dans la **Région de Bruxelles-Capitale**, la **Région wallonne** et les **communes germanophones**.

Les demandeurs d'emploi en trajet d'expérience professionnelle temporaire dans la **Région flamande**, engagés sur base de l'article 60, §7 de la loi-CPAS, sont considérés comme t**ravailleurs contractuels ordinaires** qui n'ouvrent pas le droit à une réduction groupe-cible article 60. Pour eux, la cotisation de 1,60% est due si l'employeur applique le régime de vacances privé à ses contractuels.

Informations complémentaires DmfA - déclaration de l'occupation article 60, § 7 de la loi organique des CPAS

Région Bruxelles-Capitale, Région wallonne et Communes germanophones

Dans la DmfA, les travailleurs que le CPAS engage dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi organique des CPAS dans la Région Bruxelles-Capitale, la Région wallonne ou les communes germanophones sont déclarés dans le bloc 90012 "ligne travailleur" avec des codes travailleur spécifiques :

- **090** pour les travailleurs manuels
- **400** pour les employés

Une réduction groupe-cible spécifique (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/article60.html*) leur est applicable.

Région flamande

Les travailleurs que le CPAS engage en Région flamande dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi organique des CPAS sont déclarés dans le bloc 90012 "ligne travailleur" avec des codes travailleur ordinaires :

- **015** pour les travailleurs manuels
- **495** pour les employés

D'autre part, le code statut du travailleur "**TW**" doit être mentionné dans le bloc 90015 "occupation de la ligne travailleur ". Ce code statut "TW" prime sur les autres statuts éventuels du travailleur.

La réduction groupe-cible spécifique ne leur est plus applicable.

La notion de rémunération

Description

Description générale

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

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

La notion '**à charge de l'employeur**' signifie aussi bien directement à charge de l'employeur, c'est-à-dire dans les cas où l'employeur octroie directement l'avantage au travailleur, qu'indirectement à charge de l'employeur. Dans ce second cas, sont visées tant les situations où un avantage octroyé au travailleur par un tiers est facturé par ce dernier à l'employeur même (par exemple, les primes de fin d'année versées par un fonds de sécurité d'existence) que d'autres situations dans lesquellesl'octroi est la conséquence des prestations réalisées dans le cadre du contrat de travail conclu avec l'employeur, ou est lié à la fonction exercée par le travailleur chez l'employeur.

En principe, les cotisations sont donc calculées sur:

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

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

Enumération d'un certain nombre d'avantages:

- les **salaires**, **appointements** ou **traitements** proprement dits;
- le **sursalaire** (des heures supplémentaires);
- le montant correspondant aux **avantages en nature**;
- les **commissions**;
- le **pourboire** ou le **service** prévu lors de l'engagement ou imposé par l'usage. Dans certains cas, ceux-ci sont remplacés par des montants forfaitaires légaux;
- les avantages dont l'octroi ne découle ni d'une convention, ni d'un règlement, ni de l'usage, ni d'un statut, mais qui sont accordés **en contrepartie** du travail exécuté, sans qu'il faille chercher un autre fondement juridique à l'octroi de ces avantages;
- les **gratifications**, **primes**, **indemnités de toute nature**, **les participations aux bénéfices et tous les autres avantages** attribués en contrepartie du travail effectué ou en vertu d'une convention, d'un règlement, d'un usage ou d'un statut;
- le salaire des **jours fériés légaux** et des jours de remplacement des jours fériés légaux coïncidant avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité;
- le **salaire journalier, hebdomadaire ou mensuel garanti** dû en cas de suspension du contrat de travail résultant d'un accident ou d'une maladie en vertu de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ainsi que des lois relatives aux contrats d'engagement maritime et pour le service des bâ timents de navigation intérieure;
- le salaire dû à l'ouvrier en exécution de la loi lorsque l'employeur a **suspendu** totalement l'exécution du contrat de travail ou a instauré un régime de travail à temps réduit sans se conformer aux dispositions légales relatives aux formalités de notification ou aux dispositions limitant la durée de la suspension totale ou du régime de travail à temps réduit;
- le salaire correspondant aux **jours d'absence** auxquels le travailleur en préavis a légalement droit en vue de rechercher un nouvel emploi;
- la rémunération des **jours de vacances complémentaires** aux vacances légales, payés directement par l'employeur ou par un tiers à charge de ce dernier;
- la rémunération payée à titre de complément au **double pécule de vacances**;
- la rémunération due pour les **jours de petit chômage** (événements familiaux, obligations civiques ou missions civiles);

- la rémunération des jours de **congé politique** (loi du 19 juillet 1976);
- la rémunération due pour les jours de **congé-éducation payé** auxquels le travailleur a droit conformément aux dispositions du Chapitre IV, Section 6 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales;
- l'intervention patronale dans le montant des titres-repas lorsque ceux-ci ne sont pas exclus de la notion de rémunération;
- les montants octroyés aux travailleurs par la Région compétente, par l'Office national de l'Emploi ou par un Centre public d'aide sociale dans le cadre de l'**activation** des allocations de chômage, du revenu d'intégration ou de l'aide sociale financière;
- l'**indemnité de reclassement** accordée à certains travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration;
- la prime octroyée aux membres du personnel qui font usage du droit à la **semaine de 4 jours** en vertu du titre III de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public ou du chapitre II de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de 4 jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public.

Cas spécifiques

Montants payés à la fin de la relation de travail

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

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

Constituent de la rémunération les indemnités suivantes:

- les indemnités dues par l'employeur pour rupture de contrat de travail à durée indéterminée, soit sans préavis soit moyennant un préavis insuffisant;
- les indemnités dues par l'employeur pour rupture de contrat à durée déterminée avant l'expiration du terme ou pour rupture de contrat pour un travail nettement défini avant l'achèvement du travail;
- les indemnités dues par l'employeur en raison de la fin irrégulière de la désignation statutaire;
- les indemnités payées par l'employeur pour rupture de la relation de travail de commun accord entre l'employeur et le travailleur;
- les indemnités de protection en cas de licenciement unilatéral de délégués du personnel (articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991);
- les indemnités de protection en cas de licenciement unilatéral de délégués syndicaux (article 20 de la CCT n° 5 du 24 mai 1971);
- l'indemnité d'éviction d'un représentant de commerce ;
- les indemnités de non-concurrence et de non-débauchage tant celles dues en suite d'une convention conclue au début ou durant l'exécution du contrat de travail que celles dues en suite d'une convention conclue dans un délai de 12 mois après la fin du contrat de travail.

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

- les indemnités versées aux travailleurs en cas de fermeture d'entreprise ou de cessation des activités de la personne physique ou de l'association qui les occupe, à concurrence du montant par année d'ancienneté du travailleur dans l'entreprise et du montant total visés à l'article 23 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermeture d'entreprises;
- les indemnités en cas de licenciement collectif suivant la CCT n° 10 du 18 mai 1973 pour tous les cas de travailleurs visés par cette convention;
- l'indemnité pour dommage moral fixée par un jugement ou arrêt (par exemple, en cas de licenciement abusif d'un employé, l'indemnité visant à réparer réellement et uniquement le dommage moral subi par l'employé du fait de l'abus de droit commis par l'employeur dans l'exercice de son droit de licencier);
- l'indemnité pour licenciement abusif d'un ouvrier si fixée par **décision judiciaire ou par transaction entérinée judiciairement**;
- les indemnités visées par la CCT n° 109 du 12 février 2014 concernant **la motivation du licenciement:** les indemnités visées par l'article 9 de la CCT (en cas de licenciement manifestement déraisonnable) sont exclues **si elles sont fixées par décision judiciaire ou par transaction entérinée judiciairement**; l'amende prévue à l'article 7 de la CCT (pour défaut de communication des motifs concrets du licenciement) en est d'office exclue;

- les indemnités qui sont versées en plus des indemnités de rupture déclarées comme rémunération et qui sont dues, conformément à la loi, à certaines catégories de travailleurs protégés. A titre d'exemples:
  - travailleuses enceintes (article 40 de la loi du 16 mars 1971);
  - travailleuses qui allaitent (article 11 de la CCT n° 80 du 27 novembre 2001);
  - congé de paternité (article 5 de l'arrêté royal du 17 octobre 1994);
  - congé d'adoption (article 30ter de la loi du 3 juillet 1978);
  - interruption de carrière, crédit-temps et réduction des prestations de travail (article 20 , § 4, de la CCT n° 77bis du 19 décembre 2001);
  - congé-éducation payé (article 118 de la loi du 22 janvier 1985);
  - congé politique (article 5, § 2, de la loi du 19 juillet 1976);
  - égalité de traitement et/ou de rémunération (article 7 de la CCT n° 25 du 15 octobre 1975);
  - violence et harcèlement moral ou sexuel (article 32tredecies de la loi du 4 août 1996);
  - traitement discriminatoire (loi du 10 mai 2007);
  - introduction des nouvelles technologies (article 6, § 2 de la CCT n° 39 du 13 décembre 1983);
  - travailleurs protégés dans le cadre de l'article 12quater de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail;
  - conseillers en prévention (article 10 de la loi du 20 décembre 2002);
  - etc..
- les indemnités octroyées par les héritiers de l'employeur décédé (article 33 de la loi du 3 juillet 1978).

Les indemnités considérées comme de la rémunération (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/applicablequarter.html*) sont déclarées en DmfA avec le code rémunération 3 et en mentionnant, pour la période correspondante couverte par la rémunération, le code prestation 1.

Pour plus de détails, voir ligne d'occupation DmfA.

Pécule de vacances

Vous pouvez recevoir des informations concernant le pécule de vacances qui est dû à un **employé** auprès d'une des directions extérieures du Contrôle des lois sociales (*http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6552*) du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Le SPF Sécurité sociale reste compétent pour toute information relative à la réglementation sur les vacances annuelles pour les employés.

Pour des informations sur le pécule de vacances d'un **ouvrier**, nous renvoyons vers l'Office National des Vacances Annuelles (*https://www.rjv.fgov.be/fr/p%C3%A9cule-de-vacances*).

Le pécule simple de vacances

Pour un **employé,** le pécule simple de vacances est la partie du pécule de vacances qui correspond à la rémunération normale des journées de vacances légales. L'employeur paye ces jours comme d'habitude. Cette partie du pécule de vacances répond à la notion de rémunération passible du calcul des cotisations de sécurité sociale.

En ce qui concerne les **travailleurs manuels**, les cotisations dues sur le pécule simple de vacances sont calculées d'une manière forfaitaire et indirecte en majorant, par le biais de la déclaration destinée à l'ONSS, la rémunération de ces travailleurs de 8 %. La rémunération de leurs jours de vacances n'est pas payée par l'employeur au moment où ils prennent leurs vacances, mais par l'Office National des Vacances Annuelles (ONVA). À cette fin, 5,57% est ajouté à la cotisation patronale de base pour le régime des vacances annuelles et 10,27% est perçu via un décompte annuel de vacances.

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

Lorsqu'un employé a fourni des prestations en qualité d'ouvrier au cours de l'exercice de vacances (n-1), l'employeur peut déduire la partie du pécule simple sur laquelle des cotisations de sécurité sociale ont déjà été retenues du montant brut du pécule simple de vacances à déclarer dans l'année de vacances (n). Le pécule de vacances brut des ouvriers est constitué, d'une part, d'un pourcentage de la somme représentant le salaire réel à 108 % (montant sur lequel les cotisations ONSS ont déjà été perçues) et, d'autre part, du salaire fictif à 100 % pour les journées assimilées (montant sur lequel les cotisations ONSS ne sont pas perçues).

Le montant qui peut être porté en déduction correspond à 8/108ème du montant sur lequel les cotisations ONSS sont calculées pendant l'exercice de vacances est mentionné sur l'extrait du compte de vacances du travailleur que l'employeur peut consulter sur l'application électronique 'consultation du fichier "Vacances"'.

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

Le double pécule de vacances

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

Compléments

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

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

Régimes particuliers

Le pécule de vacances de sortie pour employés

Dans certains cas, l'employeur est redevable d'un pécule de vacances de sortie aux employés. Le pécule de vacances de sortie est égal à 15,34% du salaire brut et est composé d'un pécule simple de vacances de sortie (= 7,67%) et d'un double pécule de vacances de sortie (= 7,67%). Le calcul et le moment du paiement diffèrent suivant la situation.

Le pécule de vacances de sortie est dû par l'employeur:

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

  Le pécule de vacances de sortie est payé pour l'année en cours (année de vacances) et éventuellement encore pour l'année précédente (exercice de vacances).

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

  L'employeur paie le pécule de vacances qui est éventuellement toujours dû sur la base de la rémunération brute de l'année précédente. Le pécule de vacances sur la base de la rémunération brute de l'année en cours n'est pas dû. Le cas échéant, l'employeur doit, en décembre de l'année qui suit celle au cours de laquelle l'employé a réduit ses prestations de travail, payer encore un pécule de vacances. De plus amples informations se trouvent dans les exemples ci-dessous.

Le pécule simple de sortie est soumis au calcul des cotisations patronales et personnelles de sécurité sociale au moment de son paiement, et est déclaré en DmfA-code rémunération 7. Les prestations qui correspondent au pécule de vacances de sortie, ne doivent pas être mentionnées sur la déclaration. Le double pécule de vacances de sortie est déclaré au niveau de toute l'entreprise en DmfA (code travailleur 870 - partie soumise).

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

Le nouvel employeur calcule un pécule de vacances comme si l'employé avait travaillé chez lui durant tout l'exercice de vacances et peut déduire le pécule de vacances de sortie du montant calculé (la différence ne peut jamais être supérieure au montant du pécule de vacances pour les jours de vacances que l'employé prend). Les cotisations de sécurité sociale sont uniquement dues sur la différence entre le pécule de vacances calculé et le pécule de vacances de sortie.

Le nouvel employeur mentionne les jours de vacances sur la déclaration avec le code prestations 1 et déclare le pécule de vacances de sortie -limité au pécule de vacances dû pour les jours de vacances que l'employé prend- avec le code rémunération-DmfA 12. Lorsque la rémunération du nouvel employeur est plus élevée et que celui-ci doit lui-même encore payer un pécule de vacances, il déclare le pécule simple de vacances avec le code rémunération-DmfA 1, et le double pécule de vacances avec le code travailleur-DmfA 870 (partie soumise) au niveau de l'employeur.

Le total des montants déclarés avec les codes rémunération 1 et 12 (DmfA) ou 101est donc égal au pécule de vacances dont l'employeur serait redevable si l'employé avait travaillé chez lui durant tout l'exercice de vacances.

Le nouvel employeur doit déduire le pécule de vacances de sortie une seule fois lorsque l'employé prend ses vacances principales. Dans deux situations, cette règle est appliquée de façon nuancée:

1. Un employé quitte l'entreprise après l'acquittement complet du pécule de vacances de sortie, mais il a encore droit à quelques jours de vacances. L'employeur devra corriger l'acquittement au moment où le contrat de travail est rompu en modifiant la déclaration du trimestre au cours duquel l'employé a pris ses vacances principales.
2. Un employé prend un certain nombre de jours de vacances, mais sort de service auprès de l'employeur avant d'avoir pris ses vacances principales. Au moment de la sortie de service, l'employeur doit encore déduire le pécule de vacances de sortie payé par l'ancien employeur pour les jours de vacances déjà pris en modifiant la déclaration du trimestre au cours duquel les jours tombent.

Le pécule simple de sortie des travailleurs intérimaires, des travailleurs temporaires, des contractuels subventionnés, des remplaçants secteur public et des articles 60

Cela concerne uniquement:

- les travailleurs temporaires (repris sous le code « T » dans la DmfA)
- les travailleurs intérimaires au sens de la loi du 24 juillet 1987
- les contractuels subventionnés
- les remplaçants contractuels secteur public
- les travailleurs occupés sur la base de l'article 60, §7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS.

Le pécule simple de sortie payé à ces employés n'est pas soumis aux cotisations de sécurité sociale au moment de son paiement par l'employeur. Il n' y a pas de prestations à déclarer. Le pécule simple de sortie doit néanmoins être repris sous le code rémunération-DmfA 11.

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

1. **l'employé est réengagé par un employeur en qualité de travailleur intérimaire, travailleur temporaire**, **contractuel subventionné, remplaçant secteur public ou article 60**
   L'employeur mentionne les jours de congé sous le code prestations 1. Il calcule le montant total du pécule simple qu'il aurait dû payer si le travailleur avait travaillé chez lui durant tout l'exercice de vacances. Il calcule les cotisations dues sur le montant total du pécule simple de sortie qu'il déclare sous le code rémunération-DmfA 1. L'employeur d'un contractuel subventionné, d'un remplaçant secteur public ou d'un article 60 peut appliquer les réductions groupe-cible respectives sur le montant du pécule simple de vacances. Lors du paiement du pécule simple à l'employé, l'employeur tient compte du pécule simple de sortie que l'employé a reçu de son précédent employeur. Voir également l'exemple.
2. **l'employé est engagé comme un employé ordinaire (= pas intérimaires, temporaires...)**
   L'employeur pourra déduire le pécule simple de sortie du montant sur lequel il calcule les cotisations de sécurité sociale (la déduction ne pourra jamais dépasser la rémunération due pour les jours de vacances pris par le travailleur). L'employeur mentionne les jours de vacances sous le code prestations 1 et il mentionne le pécule simple de sortie (limité, le cas échéant, à la rémunération due pour les jours de vacances pris par le travailleur) sous le code rémunération-DmfA 12. Si l'employeur doit verser lui-même une partie de la rémunération des jours de vacances, celle-ci est déclarée sous le code rémunération-DmfA 1. Le total des montants déclarés sous les codes rémunération-DmfA 1 et 12 est donc égal au pécule de vacances que l'employeur aurait dû payer à son travailleur si ce dernier avait travaillé chez lui pendant toute l'année de l'exercice de vacances. Voir également l'exemple.

Secteur public

Un régime spécifique de vacances est en principe d'application aux statutaires et aux contractuels du secteur public. Dans le régime de vacances secteur public, la même année est à la fois exercice de vacances et année de vacances, et le calcul et le paiement du

pécule de vacances se rapportent à la même année. En cas de sortie de service, aucun pécule de sortie pour employés ne doit être payé.

Les communes, les associations des communes et les établissements subordonnés aux communes peuvent, pour leurs contractuels, choisir le régime de vacances secteur public ou le régime de vacances secteur privé. Dans ce dernier cas, le régime de vacances secteur privé employés est d'application tant pour les travailleurs manuels que pour les employés.

Pécule de vacances (européen) en cas de début ou de reprise d'activité

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

Sera aussi considéré comme un travailleur qui reprend une activité:

a) le travailleur à temps partiel qui passe vers un système de travail à temps plein durant l'année de vacances;

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

Les informations sur les travailleurs qui ont droit aux jours de vacances supplémentaires, sur la manière dont la durée de ces vacances est calculée et sur le mode de calcul du pécule figurent, pour les ouvriers sur le site internet de l'Office des vacances annuelles (*http://www.rjv.fgov.be/fr/les-vacances-suppl%C3%A9mentaires*) et pour les employés sur le site portail de la sécurité sociale.

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

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

Exemples DmfA et calcul des réductions

Exemple - pécule de vacances pour un employé qui pendant l'exercice de vacances a fourni des prestatons comme travailleur manuel

Un travailleur a presté chez l'employeur A en qualité d'ouvrier pendant tout l'exercice de vacances. Son chèque de vacances reprend 240 jours de prestations avec un salaire réel à 108 % de 15.500,00 EUR et 10 jours assimilés avec un salaire fictif à 100 % de 500,00 EUR. Sa rémunération totale est de 16.000,00 EUR, le pécule de vacances brut à 2.460,80 EUR (16.000,00 x 15,38 %).

Il entre en service chez l'employeur B en qualité d'employé et prend 5 jours de vacances. L'employeur B peut déduire du montant du salaire brut sur lequel il doit calculer les cotisations 5/20ème de 8/108ème du montant sur lequel l'employeur A a payé les cotisations, autrement dit {(5 x 8 x 15.500,00) / (20 x 108)} ou 287,04 EUR.

Il va ensuite travailler chez l'employeur C et y prend les 15 jours de vacances qui lui restent. L'employeur C peut déduire 15/20ème de 8/108ème du montant si le travailleur est occupé en qualité d'employé, autrement dit {(15 x 8 x 15.500,00) / (20 x 108)} ou 861,11 EUR. Bien entendu, si le travailleur est occupé en qualité d'ouvrier chez C, cet employeur ne peut rien déduire.

Exemple - paiement du pécule de vacances de sortie

Un employé est licencié. Le 28 février 2017 est son dernier jour de travail. Il n'a encore pris aucun jour de vacances en 2017. Le travailleur a été occupé de janvier 2016 à février 2017 par l'employeur concerné. Pour les 12 mois de travail prestés en 2016 il a gagné 35.100,00 EUR (prime de fin d'année comprise). Pour les mois de janvier et de février 2017, il a reçu une rémunération de 5.400,00 EUR et une prime de fin d'année équivalente à deux douzièmes, à savoir 450,00 EUR.

1. Montants et codes DmfA

L'employeur calcule le montant du pécule de vacances de sortie pour les a nnées de vacances 2017 et 2018 au moment de la sortie de service, le 28 février 2017.
Pour l'année de vacances 2017, le pécule simple de vacances de sortie, basé sur l'exercice de vacances 2016 s'élève à 2.692,17 EUR (7,67% de 35.100,00 EUR).
Le double pécule de vacances de sortie s'élève à 2.692,17 EUR (7,67% de 35.100,00 EUR) dont 2.386,80 EUR (6,80% de 35.100,00 EUR) sont soumis à la cotisation spéciale à charge du travailleur et 305,37 EUR (0,87 % de 35.100,00 EUR) ne le sont pas.

Pour l'année de vacances 2018, le pécule simple de vacances de sortie, basé sur l'exercice de vacances 2017 s'élève à 448,70 EUR (7,67% de 5.850,00 EUR).
Le double pécule de vacances de sortie s'élève à 448,70 EUR (7,67% de 5.850,00 EUR) dont 397,80 EUR (6,80% de 5.850,00 EUR) sont soumis à la cotisation spéciale à charge du travailleur et 50,90 EUR (0,87 % de 5.850,00 EUR) ne le sont pas.

Pour février 2017, l'employeur déclare dans la DmfA 3.140,87 EUR comme pécule simple de sortie, sous le code rémunération-DmfA 7 et sans prestations. Le montant du double pécule de vacances sur lequel les cotisations de sécurité sociale sont dues est mentionné par l'employeur dans sa déclaration.

2. Réductions

Pour le calcul du bonus à l'emploi, de la réduction structurelle et des réductions "groupe-cible", le pécule simple de sortie ne fait pas partie des salaires de référence. L'employeur et le travailleur ne bénéficient pas des réductions susmentionnées sur le montant de 3.140,87 EUR.

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

Le nouvel employeur peut déduire le pécule de sortie qui a été payé en 2017 par l'ancien employeur du pécule de vacances dont il aurait été redevable si le travailleur avait été à son service pendant tout l'exercice de vacances.

Première hypothèse: rémunération inférieure chez le nouvel employeur

Le travailleur de notre exemple retrouve du travail comme employé à partir du 1er avril 2017. Sa rémunération brute mensuelle s'élève à 1.800,00 EUR.

1. Montants et codes DmfA

En juin 2017, le travailleur prend ses vacances principales pendant 14 jours et travaille 7 jours. Le nouvel employeur ne peut pas déduire la totalité du pécule de vacances que l'ancien employeur a payé parce que la nouvelle rémunération de l'employé est plus basse. Il peut seulement déduire 1.656,72 EUR (1.800,00 EUR x 12 x 7,67%) au titre de pécule simple de vacances.
Dans la DmfA, l'employeur déclare, pour juin 2017, 1.656,72 EUR sous le code rémunération-DmfA 12et 143,28 EUR sous le code rémunération-DmfA 1. Les 21 jours correspondants sont déclarés sous le code prestations 1.

Dans ce cas, le nouvel employeur ne doit pas payer de double pécule de vacances, étant donné que le double pécule limité (1.800,00 EUR x 12 x 7,67%) correspond au double pécule qui aurait été dû si l'employé avait travaillé toute l'année 2016 auprès de cet employeur (1.800,00 EUR x 92 %).

2. Réductions

a) BONUS A L'EMPLOI

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

Les cotisations personnelles du travailleur (13,07 % x 143,28 EUR) sont insuffisantes pour prendre en compte la totalité du bonus à l'emploi et l'employeur ne pourra plus prendre en compte le surplus du bonus à l'emploi, puisque le trimestre est terminé.

b) REDUCTION STRUCTURELLE ET REDUCTIONS "GROUPE-CIBLE"

Les montants repris sous les codes rémunération-DmfA 1 et 12 font partie intégrante du salaire trimestriel de référence.

Deuxième hypothèse: rémunération supérieure chez le nouvel employeur

Le travailleur de notre exemple trouve un emploi à partir du 1er avril 2017 et sa rémunération mensuelle brute s'élève à 4.000,00 EUR.

1. Montants et codes DmfA

En mai 2017, le travailleur prend 15 jours de vacances et travaille 6 jours. Au moment de la prise des vacances principales, le nouvel employeur va devoir tenir entièrement compte du pécule simple de vacances de sortie pour l'année 2017 et retirer 2.692,17 EUR. Pour le mois de mai 2017, l'employeur déclare 2.692,17 EUR sous le code rémunération-DmfA 12et 1.307,83 EUR sous le code rémunération-DmfA 1. Les jours de vacances et de travail correspondants sont déclarés sous le code prestations 1.

L'employé reçoit un double pécule de vacances de 987,83 EUR, à savoir 3.680,00 EUR (92 % de 4.000,00 EUR) moins le double pécule de sortie de 2. 692,17 EUR. L'employeur verse à l'ONSS la cotisation spéciale de 132,43 EUR due par l'employé [13,07% de 3.400,00 EUR (= 4.000,00 EUR X 85%) moins 13,07 % de 2.386,80 EUR (payés par l'ancien employeur)].

2. Réductions

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

Les montants repris sous les codes rémunération-DmfA 1 et 12 sont pris en compte dans les salaires de référence.

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

Un bureau intérimaire paie un pécule simple de vacances de sortie à un employé intérimaire occupé du 3 octobre 2016 au 2 janvier 2017 inclus. Ce pécule simple n'est pas soumis au calcul des cotisations de sécurité sociale au moment où il est payé. Il est cependant repris en DmfA sous le code rémunération 11.

Si le travailleur est engagé à partir du 3 janvier 2017 comme employé " ordinaire" et prend 5 jours de vacances au cours du mois de mars 2017, le nouvel employeur doit communiquer les données suivantes dans sa déclaration:
- sous le code rémunération-DmfA 12: le montant versé par le bureau intérimaire à titre de pécule de vacances de sortie que le nouvel employeur peut déduire du montant du pécule simple qu'il doit. Aucune cotisation n'est due sur ce montant.
- sous le code rémunération-DmfA 1: le montant qu'il doit encore payer lui-même à titre de rémunération et de pécule simple de vacances (les cotisations de sécurité sociale sont dues).
Les jours de travail et de vacances sont déclarés sous le code prestations 1.

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

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

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

Si l'employé a encore travaillé à mi-temps en 2015 dans le même régime, il a droit à 4 semaines des 5 demi-jours de vacances et au double pécule de 92% du salaire brut mensuel (un demi salaire mensuel). Pour ses prestations à temps plein durant l'exercice de vacances 2014, l'employé a encore droit à 5 jours de vacances complets.

En **décembre 2015**, un deuxième décompte pour pécule simple des 5 jours de vacances complets et du double pécule correspondant aura lieu. L'employé reçoit encore un pécule simple (7,67%) et un double (7,67%) sur la base du salaire brut perçu ou assimilé de l'exercice de vacances 2014, moins les pécules simple et double déjà payés.

Exemple - Pécule de vacances de sortie pour un employé qui est un contractuel subventionné, un remplaçant secteur public ou un article 60

Un employé (contractuel subventionné, remplaçant secteur public ou article 60) gagne 2.000 EUR par mois, sort de service le 31 mars 2015 et a déjà pris 10 jours de vacances dans l'année de vacances 2015. L'employeur A calcule le pécule simple de sortie pour les années de vacances 2015 et 2016:
- pécule simple de sortie pour l'année de vacances 2016 = 7,67 % x la rémunération brute de 2015 (pour la période du 1er janvier 2015 jusqu'au 31 mars 2015 inclus). Les cotisations ne sont pas dues, l'employé reçoit donc comme pécule simple de sortie 460,20 EUR (= 7,67% x 2.000 EUR x 3 mois).
- pécule simple de sortie pour l'année de vacances 2015 = 7,67 % de la rémunération brute de 2014 (pour la période du 1er janvier 2014 jusqu'au 31 mars 2014). L'employé a déjà pris 10 jours de vacances dans l'année de vacances 2015. Les cotisations ne sont pas dues, l'employé reçoit donc comme pécule simple de sortie 920,40 EUR (= 7,6% x 2.000 EUR x 12 mois x 10/20).
L'ancien employeur doit déclarer le pécule simple de sortie sans prestations sous le code rémunération-DmfA 11 (pas de

cotisations).
L'employé (contractuel subventionné, remplaçant secteur public ou article 60) reçoit également le double pécule de sortie qui doit être déclaré en DmfA sous le code 870 (partie soumise) au niveau de l'entreprise.

L'employé entre en service le 1er avril 2015 chez un nouvel employeur comme contractuel subventionné, remplaçant secteur public ou article 60.
En mai 2015 l'employé prend 2 semaines de vacances et reçoit ce mois-là une rémunération brute de 1.079,60 EUR, soit sa rémunération brute de 2.000 EUR moins 920,40 EUR (le pécule simple de sortie déjà reçu de l'ancien employeur). Le nouvel employeur mentionne dans sa déclaration:
- avec le code rémunération-DmfA 1, la rémunération brute complète de 2.000 EUR qui est soumise aux cotisations patronales et personnelles ordinaires mais l'employeur d'un contractuel subventionné, d'un remplaçant secteur public ou d'un article 60 peut appliquer la réduction groupe-cible respective sur cette rémunération brute.
- avec le code prestations 1 le total des jours de travail et de vacances.
Lorsque le nouvel employeur doit encore payer un double pécule de vacances, il le déclare sous le code travailleur-DmfA 870 (partie soumise) au niveau de l'entreprise.

L'employé entre en service le 1er avril 2015 chez le nouvel employeur comme employé ordinaire.
En mai 2015 l'employé prend 2 semaines de vacances et reçoit ce mois-là une rémunération brute de 1.079,60 EUR, soit sa rémunération brute de 2.000 EUR moins 920,40 EUR (le pécule simple de sortie déjà reçu de l'ancien employeur). Le nouvel employeur mentionne dans sa déclaration:
- avec le code rémunération-DmfA 12: 920,40 EUR, le montant que l'ancien employeur a payé comme pécule simple de sortie et que le nouvel employeur déduit du montant du pécule simple de vacances qu'il doit payer. Il ne paye pas de cotisations sur ce montant.
- avec le code rémunération-DmfA 1: 1.079,60 EUR, le montant que le nouvel employeur lui-même paye encore comme rémunération et pécule simple de vacances (et sur lequel les cotisations sont bien dues).
- avec le code prestations 1: le total des jours de travail et de vacances.
Lorsque le nouvel employeur doit encore payer un double pécule de vacances, il le déclare sous le code travailleur-DmfA 870 (partie soumise) au niveau de l'entreprise.

Exemple - vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activités

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

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

- un simple pécule de vacances pour 2 semaines d'un montant de 750,00 EUR (10/20 x 1.500,00 EUR).
- un double pécule de vacances d'un montant de 690,00 EUR (= 6/12 x 92 % x 1.500,00 EUR). L'employeur déduit de ces 690,00 EUR le pécule de vacances qu'il a payé pour les jours de vacances supplémentaires en 2012 (375,00 EUR). Il doit donc encore payer 315,00 EUR (690,00 EUR -375,00 EUR).

DmfA 3e trimestre 2012: l'employeur déclare 5 jours de vacances supplémentaires sous le code prestations 14 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/workingtimecodification.html*).

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

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

Informations complémentaires DmfA - Déclaration du Pécule de sortie des employés
En DMFA, le pécule de sortie des employés se déclare dans le bloc 90019 " Rémunération de l'occupation ligne travailleur", de la manière suivante :

Type de travailleur	Sortie (ou assimilé)	Nouvel engagement

	Pécule simple de sortie	Cotisations sociales	DMFA code rémunération	Qualité	Pécule simple de vacances	Cotisations sociales	DMFA code rémunération
Employé ou apprenti intellectuel	oui	oui	Code 7	en tant qu'employé ordinaire	Pécule simple moins pécule de sortie	-oui sur pécule simple moins pécule de sortie* - non sur pécule de sortie	Code 1 Code 12
Intérimaire ou travailleur temporaire ou ACS ou remplaçant secteur public ou travailleur dans le cadre de l'art.60 §7 de la loi des CPAS.	oui	non	Code 11	en tant qu'intérimaire ou temporaire ou ACS ou remplaçant secteur public ou travailleur dans le cadre de l'art.60 §7 de la loi des CPAS.	Pécule simple moins pécule de sortie	oui sur pécule simple total	Code 1
Intérimaire ou travailleur temporaire ou ACS ou remplaçant secteur public ou travailleur dans le cadre de l'art.60 §7 de la loi des CPAS.	oui	non	Code 11	en tant qu'employé ordinaire	Pécule simple moins pécule de sortie	- oui sur pécule simple total moins pécule de sortie* - non sur pécule de sortie	Code 1 Code 12

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

Avantages en nature

Les avantages en nature sont considérés comme de la rémunération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Ils sont estimés, le plus correctement possible, ou à leur valeur réelle ou sur une base forfaitaire:

Récapitulatif des montants forfaitaires par type d'avantage	
Type d'avantage	**Evaluation et conditions**
Repas	- 1er repas (déjeuner du matin): 0,55 EUR/jour - 2ème repas (repas principal): 1,09 EUR/jour - 3ème repas (souper): 0,84 EUR/jour
Mise à disposition PC fixe ou mobile	- 72,00 EUR par an et par appareil
Mise à disposition téléphone mobile ou tablette	- 36,00 EUR par an et par appareil

Récapitulatif des montants forfaitaires par type d'avantage	
Type d'avantage	**Evaluation et conditions**
Mise à disposition connexion internet (fixe ou mobile)	- 60,00 EUR par an (par travailleur une connexion / abonnement maximum est pris(e) en considération)
Mise à disposition abonnement téléphonique fixe ou mobile	- 48,00 EUR par an et par abonnement
Logement (1 chambre intégrée dans une habitation)	- 0,74 EUR par jour
Logement complet (plusieurs pièces d'habitation ou appartement pouvant être occupé séparément)	- pas d'estimation forfaitaire (l'ONSS se base sur la valeur locative réelle du logement)
Logement (concierge)	- estimation forfaitaire administration fiscale

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

Estimation forfaitaire d'un PC - internet - GSM - abonnement au téléphone

Les montants estimés sur une base annuelle sont proratisés sur une base mensuelle ou journalière pour la période couverte.

Lorsque le travailleur paie une contribution personnelle pour l'avantage mis à sa disposition, alors le montant forfaitaire est diminué de la contribution personnelle. Vu que des forfaits séparés valent pour les différents avantages (l'appareil, l'abonnement et l'internet), seul le forfait pour lequel le travailleur intervient peut être diminué.

Exemple: un employeur convient avec son travailleur que celui-ci peut utiliser de manière illimitée à des fins privées un GSM mis à sa disposition, mais il doit, pour cela, payer 10,00 EUR par mois à son employeur. Ce montant peut uniquement être déduit du forfait pour l'abonnement téléphonique, pas du forfait pour l'appareil ou pour l'utilisation internet. Le solde de la contribution du travailleur (6,00 EUR par mois) ne peut pas être déduit d'un des autres montants forfaitaires.

En règle générale, la contribution du travailleur peut être déduite du forfait pour le trimestre dans lequel le travailleur la paie. L'ONSS accepte cependant que les contributions effectuées en une fois (par exemple le travailleur paie un montant une seule fois au moment où l'appareil est mis à sa disposition), soient calculées sur le forfait pour le trimestre dans lequel le travailleur paie sa contribution et sur les forfaits des trois trimestres suivants.

L'employeur qui met gratuitement à disposition plusieurs avantages consistant en PC, GSM ou abonnement au téléphone, doit estimer forfaitairement chaque avantage séparément et les porter en compte cumulativement. Par contre, une connexion internet mise à disposition n'est portée en compte qu'une seule fois.

Exception: Lorsque l'employeur met en place un système par lequel le travailleur paie de manière correcte toute l'utilisation de son téléphone à des fins privées, aucun avantage pour l'abonnement téléphone (4,00 EUR par mois) ni avantage pour l'appareil (3,00 EUR par mois) ne doit alors être déclaré. Peu importe le système utilisé (2 cartes SIM, un système par lequel le travailleur indique avec une touche qu'il s'agit d'un appel privé, un forfait justifié pour l'utilisation professionnelle par lequel le travailleur paie l'utilisation dépassant ce forfait,...), et peu importe également que le travailleur paie sa participation privée directement au provider ou à son employeur.

Exemples

	72	36	60	48	total en EUR
PC et internet à la maison	x		x		132

Un laptop, une connexion internet à la maison et une connexion internet seconde résidence	x		x		132
GSM avec abonnement		x		x	84
Smartphone avec abonnement et possibilité d'aller sur internet		x	x	x	144
Uniquement abonnement pour un smartphone avec la possibilité d'aller sur internet			x	x	108
Smartphone, tablette sans module GSM (téléphoner via app) et abonnements avec possibilité d'aller sur internet		2 x	x	x	180
Smartphone et laptop avec abonnements et possibilité d'aller sur internet	x	x	x	x	216
Smartphone et tablette avec module GSM et abonnements avec possibilité d'aller sur internet		2 x	x	2x	228
Abonnement pour téléphonie mobile (utilisation propre GSM)				x	48
Un desktop, un laptop, connexion internet à la maison et un abonnement internet mobile	2 x		x		204

Estimation forfaitaire de la valeur du logement d'un concierge

Un concierge est un membre du personnel qui effectue des prestations de gardiennage et de surveillance d'un bâtiment (par ex. une fabrique, un centre sportif...). S'il reçoit un logement mis gratuitement à sa disposition qui fait partie de ce bâtiment ou qui en est inséparable, l'ONSS détermine - comme le SPF Finances - la valeur du logement gratuit, du chauffage et de l'éclairage gratuits sur

la base de l'estimation forfaitaire prévue à l'article 18, §3, 2° et 4° de l'AR/CIR 92. (*http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=1993082749&table_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#LNK0008*)

Biens immobiliers

La valeur de l'avantage annuel découlant d'un logement mis gratuitement à la disposition d'un concierge est déterminée sur la base du revenu cadastral. La valeur de l'avantage est fixée forfaitairement à 100/60 du revenu cadastral, multipliée par 2.

Pour une habitation meublée, l'avantage est majoré de 2/3.

Le coefficient d'indexation du revenu cadastral est fixé conformément à l'article 518 du Code des impôts sur les revenus 1992 et, pour l'année 2023, est égal à 2,0915.

Les montants forfaitaires estimés sur une base annuelle sont proratisés sur une base mensuelle ou journalière pour la période couverte.

Chauffage et électricité

La valeur fiscale de l'avantage découlant du chauffage gratuit et de l'électricité gratuite dans une habitation mise à disposition est estimée différemment pour le personnel dirigeant et pour les autres membres du personnel.

Vu que l'ONSS n'accepte la valorisation fiscale que pour un logement de concierge, ce sera généralement l'estimation 'pour les autres membres du personnel' qui sera d'application. A partir du 1er janvier 2022, cette valorisation fiscale est limitée aux cas dans lesquels l'électricité et/ou le chauffage sont fournis gratuitement ensemble avec la mise à disposition gratuite d'une habitation.

Les montants sont annuellement adaptés à l'indice des prix à la consommation et arrondis à un multiple supérieur ou inférieur de 10 EUR. Les montants forfaitaires pour l'année 2023 sont de:

- pour le personnel dirigeant
  - 2.330,00 EUR par an pour le chauffage;
  - 1.160,00 EUR par an pour l'électricité utilisée à d'autres fins que le chauffage.
- pour les autres membres du personnel
  - 1050,00 EUR par an pour le chauffage;
  - 520,00 EUR par an pour l'électricité utilisée à d'autres fins que le chauffage.

Les montants forfaitaires estimés sur une base annuelle sont proratisés sur une base mensuelle ou journalière pour la période couverte.

Secteur public

Pour le concierge d'une administration publique, les règles d'estimation fiscales sont valables à moins qu'une réglementation contraignante n'impose une autre estimation.

Limitation du salaire payé en nature

Un paiement en nature (*http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=44657*) est strictement réglementé par la loi sur la protection de la rémunération. Une partie de la rémunération peut être payée en nature, mais elle doit être estimée par écrit et portée à la connaissance du travailleur au moment de son entrée en service.

La partie de la rémunération qui peut être payée en nature est limitée à maximum 20% de la rémunération brute. Lorsque l'employeur met un logement à la disposition du concierge, alors les avantages en nature peuvent s'élever à 40% maximum de la rémunération brute.

Frais

Remboursements de frais

Sont exclues de la notion de rémunération, les sommes qui constituent un remboursement des frais dont la charge incombe à l'employeur.

Un remboursement de frais n'est exonéré de cotisations de sécurité sociale que si les trois conditions suivantes sont simultanément remplies:

- les frais ont été exposés dans le cadre de la relation de travail;
- les frais sont réels;
- l'exactitude des dépenses peut être établie par l'employeur au moyen de pièces justificatives.

En cas de contestation, il incombe à l'employeur de prouver la réalité des frais exposés et l'exactitude des dépenses.

Les frais peu élevés qu'il est difficile de prouver à l'aide de justificatifs, peuvent cependant être évalués de manière forfaitaire. Dans ce cas, il va de soi que l'employeur doit pouvoir justifier le montant du forfait pris en compte. Les sommes qui excèdent le montant des frais réellement exposés constituent de la rémunération passible du calcul des cotisations de sécurité sociale.

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

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

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

MONTANTS	CONDITIONS	TYPES DE FRAIS
Déplacements domicile lieu de travail et professionnels avec la voiture	0,4237 EUR/km	- le véhicule utilisé ne peut appartenir à l'employeur ou être financé par lui. - les forfaits sont "tout-compris": entretien, assurances, carburant, ...
Déplacements domicile lieu de travail et professionnels avec la bicyclette (à propulsion électrique ou pas) ou avec le speed pedelec	0,27 EUR/km	- pour les déplacements professionnels, l'indemnité ne peut être octroyée que si la bicyclette ou le speed pedelec appartient au travailleur
Frais de route des travailleurs itinérants absence de commodités	10,00 EUR/jour	- itinérant signifie que lors d'une journée de travail, le travailleur est obligé de se déplacer (minimum 4 heures consécutives) et n'a pas accès aux commodités sanitaires et autres facilités telles que lavabos, réfectoires, toilettes qui sont présentes dans l'entreprise, dans l'une de ses succursales ou sur certains chantiers.

MONTANTS	CONDITIONS	TYPES DE FRAIS
Frais de route des travailleurs itinérants repas	7,00 EUR/jour	- itinérant signifie que lors d'une journée de travail, le travailleur est obligé de se déplacer (minimum 4 heures consécutives). - le montant des frais de repas n'est accepté que si le travailleur n'a d'autre possibilité que de prendre un repas à l'extérieur.
Frais de séjour en Belgique	35,00 EUR/nuit	- si le travailleur ne peut rejoindre son domicile pour la nuit en raison d'un lieu de travail éloigné. - comprend repas du soir, logement et petit déjeuner.
Voyages de service à l'étranger maximum 30 jours calendrier: plus de 30 jours calendrier successifs:	catégorie 1 catégorie 2	indemnité journalière forfaitaire - correspondant à un coût réel frais de logement maximum - sur base de pièces justificatives jusqu'au maximum établi pour le pays concerné condition: le salaire perçu par le travailleur pour ces jours doit être soumis à l'impôt belge et doit, comme dit auparavant, correspondre à une réalité de coûts. Remarque : lorsque l'employeur prend également des frais de repas en charge, en plus de l'octroi desdites indemnités reprises ci-avant, celles-ci doivent être diminuées comme suit: - - 35 % pour le repas de midi - 45 % pour le repas du soir
Transports internationaux	indemnités de séjour +indemnité RGPT + complément	le complément ne peut-être octroyé que lorsque le chauffeur est obligé de prendre son temps de repos journalier ou hebdomadaire à l'étranger et pour autant que: - l'indemnité complémentaire couvre les frais supplémentaires et soit donc strictement liée aux temps de repos; - le montant total de l'indemnité (séjour, RGPT + complément) n'excède pas les montants forfaitaires que le SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et coopération au développement accorde à ses fonctionnaires pour les missions officielles à l'étranger (catégorie 1 - voir liste).

MONTANTS	CONDITIONS	TYPES DE FRAIS
Frais de bureau travailleurs qui effectuent une partie de leur travail à domicile	148,73 EUR/mois	- voir 'Indemnité pour travail à la maison' ci-dessous.
Connexion internet (abonnement compris)	20 EUR/mois	
PC (périphériques et logiciels compris)	20 EUR/mois	
Frais de bureau travailleurs à domicile (contrat de travail ou conditions similaires)	10 %	- 10 % de la rémunération brute mais limitée à la partie du salaire relatif aux prestations à domicile.
Frais de bureau télétravailleurs	10 %	- 10 % de la rémunération brute mais limitée à la partie du salaire relatif aux prestations en télétravail. Ce régime se termine à partir du 1er juin 2022 et cette indemnité ne peut ensuite encore être octroyée qu'aux travailleurs à qui elle était déjà octroyée avant cette date, et pour autant que la partie télétravail n'ait pas augmenté.
Outils de travail	1,25 EUR/jour	- le travailleur doit utiliser son propre matériel.
Achat des **vêtements de travail**	2,04 EUR/jour	- vêtements de travail au sens strict du terme (salopettes, chaussures de sécurité, ...) ou autres vêtements imposés par l'employeur mais qui ne peuvent être portés comme tenues de ville (uniforme, ...).
Entretien des **vêtements de travail**	2,04 EUR/jour	- vêtements de travail au sens strict du terme (salopettes, chaussures de sécurité, ...) ou autres vêtements imposés par l'employeur mais qui ne peuvent être portés comme tenues de ville (uniforme, ...).
Vêtements du travailleur entretien et usure	1,02 EUR/jour	- concerne les vêtements (jeans, t-shirts, ...) et sous-vêtements qui nécessitent un nettoyage régulier en raison d'un environnement très sale.

MONTANTS	CONDITIONS	TYPES DE FRAIS
Frais de voiture garage	50,00 EUR/mois	- si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles. - si l'employeur l'exige pour la sécurité du véhicule ou de son contenu pour autant que cette obligation s'impose à tous les travailleurs qui se trouvent dans la même situation. En outre, il n'est pas fait de distinction selon que le travailleur est ou non propriétaire de son garage.
Frais de voiture parking	15,00 EUR/mois	- si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles. - quand le travailleur doit payer régulièrement des petits frais de parking.
Frais de voiture car-wash	15,00 EUR/mois	- si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles. - si la nature de la fonction exige que le véhicule soit impeccable.

Indemnité pour travail à la maison

En ce qui concerne la qualification de la mise à disposition de matériel et des remboursements dans le cadre des frais liés au travail à la maison, l'ONSS suit complètement les principes établis de commun accord figurant dans la circulaire publiée le 26 février 2021 par le SPF Finances (**Circulaire 2021/C/20**) et correspondant fortement à la manière dont l'ONSS appliquait ce remboursement de frais dans le passé.

Cela veut dire aussi que **lorsqu'il y a un doute sur la question de savoir si quelque chose doit ou ne doit pas être considéré comme rémunération en cas de remboursement de frais dont on pense qu'ils sont à charge de l'employeur, on renvoie en première instance à cette circulaire**.

En grande ligne, cette circulaire traite de :

- remboursements de
  - frais de bureau
  - frais relatifs à du mobilier de bureau et/ou du matériel informatique
  - frais pour l'utilisation à des fins professionnelles d'une connexion et d'un abonnement internet privés
  - frais pour l'utilisation à des fins professionnelles d'un ordinateur privé
  - frais pour l'utilisation à des fins professionnelles d'un deuxième écran d'ordinateur, d'une imprimante et/ou d'un scanner propres sans ordinateur privé (avec un nouveau forfait de 5,00 EUR/mois par appareil et un maximum de 10,00 EUR/mois pour tous les appareils ensemble)
- l'avantage découlant de la mise à disposition par l'employeur de
  - mobilier de bureau et/ou de matériel informatique.

Cela concerne

- le travail à la maison,
  - donc le travail effectué dans des locaux privatifs du travailleur qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur
  - aux journées de travail normales et aux heures normales de travail.

Un employeur peut octroyer une **indemnité forfaitaire de bureau** d'un montant maximal de 148,73 EUR par mois aux travailleurs qui effectuent du travail à la maison **de manière structurelle** et sur base **régulière** pendant une partie substantielle de leur temps de travail, aussi bien pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein. Par structurel et de manière

régulière on entend l'équivalent d'une journée de travail par semaine aussi bien pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein. Cela peut être organisé **sur une base mensuelle** de différentes manières (sans proratisation):

- 1 jour / semaine
- 2 1/2 jours / semaine
- 2 heures/jour dans une semaine de 5 jours
- 1 semaine / mois.

Le montant de 148,73 EUR est un montant maximum. Un montant moins élevé peut donc aussi être octroyé, mais il n'est pas obligatoire de proratiser le montant en cas de prestations à temps partiel.

En plus de cela, une indemnité supplémentaire peut être accordée

- de 20,00 EUR maximum /mois pour l'utilisation à des fins professionnelles d'une connexion et d'un abonnement internet privés **ET**
- de 20,00 EUR maximum /mois pour l'utilisation à des fins professionnelles d'un ordinateur privé avec périphériques
  - **OU** de 10,00 EUR maximum /mois pour l'utilisation à des fins professionnelles d'un deuxième écran d'ordinateur, d'une imprimante et/ou d'un scanner personnels, **sans** ordinateur privé (5,00 EUR/mois par élément pendant 3 ans maximum).

Disposition transitoire - règle des 10% pour télétravailleurs:

Pour les télétravailleurs qui effectuent du travail à la maison au sens de la CCT n° 85, une indemnité à titre de remboursement de leurs frais peut être prise en compte à raison de 10 % de la rémunération brute afférente aux jours de télétravail. Ce régime d'indemnité se termine cependant à partir du 1er juin 2022. Ce qui signifie qu'à partir de juin 2022 il n'est plus possible d'entrer dans le système de l'indemnité de 10 % qui se rapporte aux jours de travail à la maison.

Pour les travailleurs qui se trouvaient déjà dans ce système avant le 1er juin 2022, il peut encore être fait utilisation de ce régime à condition que rien ne soit modifié à la convention.

Cadres étrangers et chercheurs

Des modifications majeures sont apportées au **régime fiscal des cadres étrangers** et **chercheurs** avec effet au 1er janvier 2022. Cette nouvelle réglementation est reprise à l'art.13 et suivants de la loi-programme du 27 décembre 2021 (MB du 31/12/2021), et est insérée dans le Code des impôts sur les revenus.

Cette réglementation contient les conditions explicites auxquelles il y a lieu de satisfaire pour bénéficier de ce régime spécial d'imposition (voir ci-dessous), et prévoit que certains frais exonérés d'impôt peuvent être remboursés aux travailleurs à qui ce régime est applicable.

Une distinction est faite à cet égard entre des frais qui peuvent être remboursés sur base de pièces justificatives:

- les frais de déménagement vers la Belgique;
- les frais d'aménagement du logement;
- les frais scolaires des enfants;

et des frais répétitifs qui peuvent être remboursés sur base forfaitaire:

- les frais supplémentaires liés au logement en Belgique par rapport au pays d'origine;
- les frais supplémentaires liés au coût de la vie en Belgique par rapport au pays d'origine;
- les frais des voyages privés vers le pays d'origine.

Le forfait peut s'élever à maximum 30% de la rémunération, et ne peut pas être supérieur à 90.000 EUR sur base annuelle.

Les frais réels et forfaitaires qui sont remboursés suivant ce régime, sont également exonérés de cotisations sociales.

Vu qu'il s'agit d'une **indemnité de frais**, sur laquelle aucune cotisation n'est due, le montant de celle-ci ne doit pas être mentionnée dans la DmfA.

A partir du premier trimestre, il est cependant obligatoire d'identifier les personnes auxquelles s'applique ce régime spécial d'imposition avec un code 'statut' spécifique '**FE**' dans la DmfA.

Ce nouveau statut remplace l'ancien statut fiscal, mais comporte un certain nombre de différences importantes. Par exemple, la période maximale pendant laquelle une personne peut bénéficier de ce statut est limitée à 5 ans (qui peut être prolongée une fois jusqu'à 8 ans) et il existe des conditions plus strictes, comme le fait de ne pas avoir résidé dans un rayon de 150 kilomètres de la frontière pendant les 60 mois précédant l'entrée en service en Belgique et, pour les cadres, de disposer d'un salaire brut annuel d'au moins 75 000 EUR (sans tenir compte des coûts susmentionnés).

Pour toutes questions sur les conditions pour relever de ce statut, et sur les conditions exactes ainsi que le mode de calcul des diverses indemnités de frais, l'ONSS vous renvoie au SPF Finances. Ce système est également repris dans la circulaire fiscale 2022/C/47 .

Le nouveau régime contient également un régime transitoire pour les personnes qui fin 2021 relevaient du (précédent) régime spécial d'imposition. C'est la circulaire fiscale 2022/C/9 qui traite de ce **régime transitoire** et de l'**abrogation** de l'ancien régime.

Indemnité kilométrique pour les déplacements domicile-lieu de travail et pour les déplacements professionnels

Utilisation de la voiture personnelle

A partir du 1er octobre 2022, une nouvelle indemnité kilométrique est calculée chaque trimestre pour les services publics fédéraux. Ce montant vaut également comme montant maximum qui est accepté au titre de remboursement de frais exonéré de cotisations ONSS pour les déplacements domicile - lieu de travail et pour les déplacements professionnels avec son véhicule personnel.

Montants maximaux:

- du 1er janvier 2023 au 31 mars 2023 inclus : 0,4259 EUR/km
- du 1er avril 2023 au 30 juin 2023 inclus : 0,4246 EUR/km
- du 1er juillet 2023 au 30 septembre 2023 inclus : 0,4237 EUR/km.

Trimestres précédents:

- du 1er janvier au 28 février 2022 inclus : 0,3707 EUR/km
- du 1er mars 2022 au 30 juin 2022 inclus : 0,4020 EUR/km
- du 1er juillet 2022 au 30 septembre 2022 inclus : 0,4170 EUR/km
- du 1er octobre 2022 au 31 décembre 2022 inclus : 0,4201 EUR/km.

Utilisation d'une bicyclette ou speed pedelec

La CCT n° 164 prévoit un régime selon lequel dans certaines situations, une indemnité kilométrique pour l'utilisation d'une bicyclette pour les déplacements domicile-lieu de travail doit obligatoirement être payée. Cette CCT n'a toutefois aucun impact sur les modalités d'exonération pour l'indemnité kilométrique pour les déplacements domicile-lieu de travail et professionnels avec une bicyclette (avec ou sans propulsion électrique) ou le speed pedelec.

Indemnités de mobilité

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

- le régime forfaitaire de remboursement et les indemnités qu'il détermine doivent être définis par des conventions collectives de travail conclues au sein d'un organe paritaire et rendues obligatoires par arrêté royal;
- le montant de l'indemnité ne peut excéder la somme de 0,1579 EUR par kilomètre de distance entre le domicile et le lieu de travail, à calculer sur la distance aller et retour.

L'attention des employeurs est attirée sur le fait que tout dépassement, prévu par C.C.T. ou non, de la somme de 0,1579 EUR/km lors de certains déplacements entraînera l'assujettissement total de la prime accordée pour ces déplacements.

Si l'employeur ne tombe pas dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail, alors l'octroi doit être réglé, selon le cas,

- par un protocole d'accord conclu au niveau du comité de négociation compétent ou
- par le régime fixé par la commission paritaire visée soit à l'article 30 soit à l'article 31 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques.

Cela ouvre donc la possibilité pour les entreprises publiques économiques de faire aussi usage du système d'indemnités de mobilité pour les travailleurs qui n'ont pas un lieu de travail fixe.

Déplacement domicile-lieu de travail et voiture de société

Remboursement déplacement domicile-lieu de travail

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

Usage voiture de société

Par ailleurs, l'avantage relatif à l'utilisation d'un véhicule mis à la disposition du travailleur par l'employeur, que ce soit pour le déplacement du domicile au lieu de travail ou pour tout autre usage privé, est exclu de la notion de rémunération. Une cotisation forfaitaire de solidarité (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/companycar.html*) est cependant due sur cet avantage. Cette cotisation est fonction du taux de CO2 émis par le véhicule et du type de carburant utilisé par ce dernier.

Budget mobilité

Employeur

- L'employeur doit avoir mis à disposition **une ou plusieurs voitures de société** durant une **période ininterrompue d'au moins 36 mois**; une exception est faite pour les employeurs qui débutent (sauf s'ils poursuivent les activités d'une personne physique ou d'une autre personne morale). Ces nouveaux employeurs peuvent également introduire le budget mobilité s'ils mettent une voiture de société à disposition d'un ou de plusieurs travailleurs.
- Il doit **prévoir le système d'échange** dans l'entreprise, le faire connaître et en communiquer les conditions éventuelles.

Travailleur

- A partir du 1er janvier 2022 le travailleur peut y participer immédiatement, même s'il ne disposait pas déjà d'une voiture de société ou qu'il y entrait en considération.
- Le travailleur qui dispose de plusieurs voitures de société ne peut recevoir le budget mobilité qu'en échange d'une seule voiture de société. L'échange des autres voitures ne peut donner droit à un budget mobilité supplémentaire.
- Il peut durant l'octroi de son budget mobilité **disposer uniquement d'une voiture 'plus respectueuse de l'environnement'** conforme au 'pilier 1' du budget mobilité (voir plus loin).

Voiture de société

- Seules les voitures de société pour lesquelles la **cotisation de solidarité** est (ou serait) due et pour lesquelles un **avantage de toute nature** est calculé (ou devrait être calculé), entrent en considération (donc lorsqu'il y a ou aurait un usage privé).

Le budget mobilité

- L'**employeur décide** lui-même d'introduire ou non le budget mobilité. Il n'est pas obligé de rendre cela faisable pour tous les travailleurs. Il peut, par exemple, faire une distinction entre différentes catégories de travailleurs objectives ou déclarer à quelles conditions il faut satisfaire.
- Seuls les travailleurs qui ont une voiture de société ou qui y sont éligibles sur base de leur catégorie de fonction peuvent décider de l'échanger contre un budget mobilité. Ils n'y sont pas obligés. **Il s'agit d'un choix**.
- Si la voiture de société avait été octroyée en remplacement ou en conversion de la **rémunération (ou d'un autre avantage, soumis ou non aux cotisations)**, le système du budget mobilité prévu légalement **ne peut être appliqué**.
- Le budget mobilité ne peut pas **non plus** être octroyé en **remplacement en tout ou partie** ou conversion de rémunération, primes, avantages en nature ou tout autre avantage ou complément (soumis ou non aux cotisations).
- Le système **peut s'appliquer** si le travailleur ne faisait pas usage de son droit à la voiture de société et recevait **à la place** un avantage ou **une allocation compensatoire**.
- Le montant du budget mobilité s'élève au minimum à 3.000,00 EUR et à maximum 1/5ème de la rémunération brute totale (art. 2 loi sur la protection de la rémunération). En tout cas le budget peut s'élever à maximum 16.000,00 EUR par année civile.
- Pour les budgets mobilité qui ont commencé avant le 3 décembre 2021 les minimum et maximum sont valables seulement à partir du 1er janvier 2023.
- Le droit à un budget mobilité expire le 1er jour du mois en cours en cas de **changement de fonction** pour laquelle aucune voiture de société n'est prévue dans le système salarial de l'employeur.
- En cas de **changement de fonction** ou de promotion, le budget mobilité peut également augmenter ou diminuer.

Calcul du budget mobilité

Le montant du budget mobilité est égal au **coût total de la voiture de société** pour l'employeur (ou le coût qu'il aurait dû supporter si le travailleur entrait en ligne de compte pour l'octroi d'une voiture de société sans faire usage de ce droit). Ce montant inclut le prix d'achat (moyennant un amortissement de 20% par année civile) ou le coût du leasing. Le cas échéant, les frais d'essence, d'assurance, toutes les taxes et frais parafiscaux, les frais de car-wash, parking, et tous les autres frais en lien avec la voiture de société sont également pris en compte pour le calcul du montant.

L'employeur peut déduire du budget mobilité les frais résultant de l'utilisation du véhicule de société à des fins professionnelles à condition qu'il indemnise les frais consentis par le travailleur pour ses déplacements professionnels au-delà du budget mobilité lors de l'octroi de celui-ci.

Utilisation du budget mobilité

L'employeur peut lui-même décider des possibilités de dépenses qu'il souhaite offrir et à quelle catégorie de travailleurs. Il doit prévoir au moins une offre dans le pilier 2. S'il fait une différence entre les travailleurs, il doit pouvoir la justifier de manière objective. Il doit également faire connaitre les modalités de dépenses à tous ses travailleurs. Le travailleur peut alors décider librement à quoi il alloue son budget mobilité.

La loi prévoit trois catégories (ou piliers) parmi lesquelles le travailleur peut choisir:

- **Pilier 1**: Une voiture plus respectueuse de l'environnement
  - soit une voiture électrique;
  - soit une voiture répondant à certaines normes en matière d'émissions de CO_2 et de polluants atmosphériques. S'il reste une partie du budget après l'application éventuelle du premier pilier, le travailleur peut l'utiliser dans le pilier 2 et/ou 3.

- **Pilier 2**: L'emploi de moyens de transports durables parmi lesquels les transports en commun, les transports collectifs organisés, les vélos, les motocyclettes, le covoiturage, … Dans ce contexte, certains coûts de logement, notamment les loyers, les intérêts et les amortissements en capital d'emprunts hypothécaires pour une maison à proximité du lieu de travail (maximum 10 km) sont assimilés à des moyens de transport durable.

- **Pilier 3**: Enfin, le solde restant après les dépenses éventuelles du pilier 1et 2. Une fois par an, l'employeur verse ce solde en argent à son travailleur, après en avoir préalablement soustrait la cotisation spéciale de 38,07% (à verser à l'ONSS).

Impact

- Le budget mobilité même est censé couvrir l'indemnité pour les déplacements domicile-lieu de travail. Toutes les indemnités de déplacement (domicile-lieu de travail et déplacements privés) que l'employeur octroie en plus, sont de la rémunération.
- Exception: les indemnités de déplacement que l'employeur octroyait déjà également, en plus de la voiture de société, dans le cadre du déplacement domicile-lieu de travail dans les trois mois précédant la demande de budget mobilité restent également exonérées après instauration du budget mobilité. Cela ne concerne que les montants qui se situent dans le même ordre de grandeur.

Gestion du compte de mobilité

- L'employeur peut gérer lui-même le budget mobilité ou utiliser un compte de mobilité géré par un émetteur reconnu.
- L'employeur décide lui-même de la façon dont le paiement a lieu. Pour cela, il peut choisir de rembourser les coûts supportés par le travailleur ou opter pour un paiement direct en vertu duquel les coûts sont immédiatement déduits du budget mobilité, ou encore opter pour une combinaison des deux.
- Ce qui est important, c'est que le travailleur soit toujours en mesure de voir un **aperçu** de son compte de mobilité.

Formalités, cotisations et déclaration ONSS

Procédure

Demande et réponse s'effectuent par écrit et une décision positive fait partie du contrat de travail.

Voiture de société respectueuse de l'environnement: chaque trimestre

- Lorsque le travailleur choisit une voiture de société respectueuse de l'environnement, une cotisation de solidarité CO_2 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/companycar.html*) est alors due chaque trimestre sur la voiture plus respectueuse de l'environnement. Attention, il s'agit d'un autre code que celui habituellement utilisé pour les cotisations CO_2 mais calculé de la même manière.
- L'avantage (fiscal) pour le travailleur pour l'utilisation d'une voiture de société plus respectueuse de l'environnement doit être déclaré sous le code rémunération ONSS 10 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html*) .
- La plaque d'immatriculation de la voiture respectueuse de l'environnement est indiquée au niveau de l'entreprise avec une mention spécifique dans une nouvelle zone indiquant qu'il s'agit d'une voiture respectueuse de l'environnement.

Solde restant: une fois par an

- Une fois par an, en principe à la fin de l'année calendrier, et au plus tard avec le salaire du premier mois de l'année successive, l'employeur paie au travailleur le **solde restant** dû après application d'une **cotisation spéciale de 38,07%** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/saldo_mobilitybudget.html*). De cette manière, le travailleur se constitue certains droits sociaux (maladie, chômage et pension).
- Ce solde (même lorsqu'il est de 0 euro) est indiqué sous le **code rémunération DmfA 29** . La cotisation de solidarité doit être indiquée au niveau de la ligne du travailleur (**code de cotisation 869 et montant de la cotisation**). Sur la déclaration de ce trimestre, le **montant du budget mobilité** lui-même est également indiqué dans le **bloc occupation informations DmfA** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/amount_mobilitybudget.html*) .

Utilisation du budget aux alternatives: pas de déclaration spécifique

- La partie du budget qui est consacré aux **alternatives** ne doit pas être déclarée.

Questions et contact

Vous pouvez retrouver un aperçu de la mesure et une explication des aspects droit du travail, droit de la sécurité sociale et droit fiscal sur la page #BudgetMobilité (*https://lebudgetmobilite.be/fr*). vous y trouvez également un formulaire de contact (*https://lebudgetmobilite.be/fr/contact*).

Titres-repas

Caractère rémunératoire

Convention collective de travail

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

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

Un titre-repas par jour

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

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

Le comptage alternatif:

Sous certaines conditions, un employeur peut opter pour un comptage alternatif du nombre de jours pour lesquels des titres-repas doivent être octroyés

- s'il y a différents régimes de travail pour les prestations au sein du groupe des temps pleins et/ou
- s'il y a différents régimes de travail pour les prestations au sein du groupe des temps partiels.

S'il y a différents régimes de travail dans un groupe, le comptage alternatif peut alors être appliqué seulement pour ce groupe ou pour toute l'entreprise. Ce système offre la possibilité aux employeurs de prévenir les inégalités entre travailleurs qui sont occupés dans un système avec une durée du travail égale mais qui ont un régime de travail différent.

Seules les entreprises qui sont obligées d'appliquer l'article 26bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971 en cas de prestations supplémentaires, peuvent faire usage de ce système. Les institutions publiques peuvent par analogie faire usage de ce système, même si elles ne tombent pas sous cette loi.

Régime de travail:

Il s'agit du nombre de jours par semaine que le travailleur est censé prester (indépendamment du nombre d'heures par jour).

- Exemple 1: Dans l'entreprise A les travailleurs à temps plein (38h) travaillent uniquement dans un régime 5 jours. Les travailleurs à temps partiel (19h ou 30h) travaillent aussi uniquement dans le régime 5 jours. Ici le comptage alternatif **ne peut pas** s'appliquer.
- Exemple 2: Dans l'entreprise B les travailleurs à temps plein (38h) travaillent uniquement dans un régime 5 jours. Les travailleurs à temps partiel (19h ou 30h) travaillent uniquement dans un régime 4 jours semaine. Ici le comptage alternatif **ne peut pas** s'appliquer.
- Exemple 3: Dans l'entreprise C les travailleurs travaillent uniquement à temps plein (38h). Une partie de ces travailleurs prestent les 38h sur 5 jours par semaine, les autres prestent ces 38h sur 4 jours par semaine. Ici le comptage alternatif **peut** s'appliquer.

- Exemple 4: Dans l'entreprise D les travailleurs à temps plein (38h) travaillent uniquement dans un régime 5 jours. Les travailleurs à temps partiel (30h) travaillent dans un régime 4 jours semaine, les autres (19h) dans un régime 3 jours. Ici le comptage alternatif **peut** s'appliquer pour le groupe des travailleurs à temps partiel seulement ou pour toute l'entreprise.

Comptage:

Nombre d'heures **effectivement prestées** du travailleur pendant le trimestre / durée journalière **normale** dans l'entreprise et arrondi à l'unité supérieure.

Le nombre de titres-repas doit être limité au nombre maximum de jours ouvrables du travailleur occupé à temps plein dans l'entreprise.

Durée journalière normale:

Il s'agit du nombre d'heures par jour qu'il est habituel de prester (donc pas le nombre moyen d'heures par semaine). Dans de nombreuses entreprises avec une semaine de 40 heures dans un régime 5 jours, ce nombre est de 8 heures par jour. Les jours et heures de réduction du temps de travail ne sont **pas** des heures **effectivement** prestées.

- Exemple 1: Une entreprise a autant de travailleurs de weekend que de travailleurs de semaine. Le comptage alternatif s'applique pour toute l'entreprise (autant pour les travailleurs de semaine que pour les travailleurs de weekend).
  A supposer que les travailleurs de semaine travaillent dans une semaine de 5 jours de 38 heures, le 'nombre normal d'heures de travail par jour de la personne de référence' s'élèvera à 7,6 (38/5). Ce qui donne pour une occupation effective complète:
  - (heures effectivement prestées sur base trimestrielle/nombre normal d'heures de travail par jour) = (65 x 7,6) /7,6 = 65 titres-repas sur base trimestrielle pour un travailleur de semaine.
  - (heures effectivement prestées sur base trimestrielle/nombre normal d'heures de travail par jour) = (26 x 12) /7,6 = 42 titres-repas sur base trimestrielle pour un travailleur de weekend.
- Exemple 2: Une entreprise a autant de travailleurs de weekend que de travailleurs de semaine. Le comptage alternatif ne s'applique qu'aux travailleurs de weekend (qui ont différents régimes de travail)
  - Pour les travailleurs de semaine, le principe de 1 titre-repas par jour est appliqué.
  - Pour les travailleurs de weekend (12 heures/jour), le comptage alternatif s'applique. Dans ce cas le 'nombre normal d'heures de travail par jour de la personne de référence' s'élèvera à 12 (24/2).
    Ce qui donne pour une occupation effective complète:
    - (heures effectivement prestées sur base trimestrielle/nombre normal d'heures de travail par jour) = 312/12 = 26 titres-repas sur base trimestrielle pour un travailleur de weekend.

Les entreprises qui optent pour le comptage alternatif doivent le prévoir dans une CCT ou, à défaut, pour les entreprises qui occupent en moyenne moins de 50 travailleurs et n'ont pas de délégation syndicale, le consigner dans le règlement de travail. La CCT ou le règlement de travail détermine le nombre normal d'heures de travail par jour au sein de l'entreprise ainsi que la manière dont le nombre maximum de jours de travail dans l'entreprise y est calculé. Cette disposition ne peut pas enfreindre la réglementation relative à la durée du travail.

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

suit le trimestre.

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

Au nom du travailleur

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

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

Durée de validité

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

Procédure de réactivation

L'arrêté royal du 22 novembre 2022 prévoit, à partir du 1er décembre 2022, une procédure de réactivation pour les titres-repas, les éco-chèques, les chèques consommation et les chèques prime corona périmés.

Dans les trois mois suivant leur date d'échéance, les chèques périmés peuvent faire l'objet de la part du travailleur d'une demande de réactivation unique auprès de l'éditeur des chèques. Cette demande est gratuite indépendamment du nombre de chèques. Les chèques réactivés ont une durée de validité de 3 mois. Les prolongations des chèques concernés déjà effectuées dans le cadre des mesures corona sont prises en compte comme date d'expiration.

Pour d'éventuelles demandes ultérieures, une intervention de maximum 5 EUR peut être demandée au travailleur, indépendamment du nombre de chèques.

Montant de l'intervention patronale

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

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

Montant de l'intervention du travailleur

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

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

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

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

Lorsque l'employeur opte pour une indemnité de repas forfaitaire (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html*), l'ONSS tient compte de la durée de la journée de travail pour exempter ou non la deuxième indemnité forfaitaire de repas du calcul des cotisations. Ainsi, si:

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

Mentions sur le décompte

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

Vérification avant utilisation

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

Editeur agréé

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

En cas de vol ou de perte de carte

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

Secteur public

Les employeurs du secteur public peuvent, dans les mêmes conditions que les employeurs ressortissant au champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, octroyer à leurs travailleurs (tant contractuels que statutaires), dans les mêmes circonstances d'octroi, des titres-repas exonérés des cotisations de sécurité sociale.

Cumul avec un restaurant d'entreprise

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

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

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

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

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

Lorsqu'un restaurant d'entreprise ne sert pas de repas à un prix inférieur au prix coûtant, le problème du cumul avec les titres-repas est inexistant. Dans ce cas le travailleur est libre de faire prendre en compte un titre-repas pour son repas. ~~S'il le fait néanmoins, on peut lui rendre la différence entre le prix de son repas et la valeur faciale du titre-repas.~~

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

Lorsque le restaurant d'entreprise sert des repas à un prix inférieur au prix coûtant, le travailleur qui reçoit des titres-repas doit faire prendre en compte l'équivalent d'un titre-repas complet pour avoir un repas~~(et il ne peut pas récupérer la différence entre le prix de son repas et la valeur faciale du titre-repas)~~.

Eco-chèques

Convention collective de travail

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

Tous les éco-chèques octroyés en l'absence de convention collective de travail ou d'une convention individuelle écrite, ou octroyés en vertu d'une convention collective de travail ou d'une convention individuelle écrite qui n'est pas conforme aux conditions énumérées ici, sont considérés comme de la rémunération.

Clauses de la convention collective de travail

La convention collective de travail ou la convention individuelle mentionne la valeur nominale maximum de l'éco-chèque avec un montant maximum de 10,00 EUR par éco-chèque, ainsi que la fréquence de l'octroi des éco-chèques pendant une année civile.

Au nom du travailleur

Les éco-chèques sont délivrés au nom du travailleur. Cette condition est réputée remplie si l'octroi et les données y relatives (nombre d'éco-chèques, montant de l'éco-chèque) sont mentionnés au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

Tous les éco-chèques octroyés sans que cette condition soit remplie sont considérés comme de la rémunération.

Durée de validité

L'éco-chèque sur support papier mentionne clairement que sa validité est limitée à 24 mois à partir de la date de sa mise à disposition du travailleur. Tous les éco-chèques sur support papier pour lesquels ces renseignements n'apparaissent pas sont considérés comme de la rémunération.

La validité des éco-chèques électroniques est également limitée à 24 mois à compter du moment où l'éco-chèque électronique est placé sur le compte éco-chèques.

Procédure de réactivation

L'arrêté royal du 22 novembre 2022 prévoit, à partir du 1er décembre 2022, une procédure de réactivation pour les titres-repas, les éco-chèques, les chèques consommation et les chèques prime corona périmés.

Dans les trois mois suivant leur date d'échéance, les chèques périmés peuvent faire l'objet de la part du travailleur d'une demande de réactivation unique auprès de l'éditeur des chèques. Cette demande est gratuite indépendamment du nombre de chèques. Les chèques réactivés ont une durée de validité de 3 mois. Les prolongations des chèques concernés déjà effectuées dans le cadre des mesures corona sont prises en compte comme date d'expiration.

Pour d'éventuelles demandes ultérieures, une intervention de maximum 5 EUR peut être demandée au travailleur, indépendamment du nombre de chèques.

Les éco-chèques sur support papier pouvaient être émis jusqu'au 31 décembre 2021 et sont valables jusqu'au 31 décembre 2023.

Caractère écologique

Les éco-chèques ne peuvent être utilisés que pour l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la convention collective de travail n° 98 concernant les éco-chèques (*http://www.cnt-nar.be/Cct-liste.htm*) conclue au sein du Conseil national du travail.

Conversion en espèces

Les éco-chèques ne peuvent être échangés partiellement ou totalement en espèces.

Montant

Le montant total des éco-chèques octroyés par l'employeur ne peut dépasser 250,00 EUR par travailleur et par année civile.

Mention au compte individuel

Le montant brut des écocheques sont mentionnés au compte individuel (*http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=408*) du travailleur, tel que visé à l'article 15, alinéa 1, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Contrôle avant utilisation

Avant l'utilisation des éco-chèques électroniques, le travailleur doit pouvoir vérifier le solde et la durée de validité des éco-chèques octroyés qui n'ont pas encore été utilisés.

Choix des éco-chèques électroniques

A partir du 1er janvier 2022, seuls des éco-chèques électroniques peuvent être octroyés.

Editeur agréé

Les éco-chèques sous forme électronique ne peuvent être mis à disposition que par un éditeur agréé conjointement par le Ministre compétent pour les affaires sociales, le Ministre compétent pour l'emploi, le Ministre compétent pour les indépendants et le Ministre compétent pour les affaires économiques.

Les éco-chèques édités par un éditeur dont l'agrément a été retiré ou est expiré demeurent valables jusqu'à la date d'expiration de leur durée de validité.

Cas de vol ou de perte de la carte

L'utilisation des éco-chèques électroniques ne peut entraîner de frais pour le travailleur, sauf dans le cas de vol ou de perte dans les conditions à déterminer par convention collective de travail sectorielle ou au niveau de l'entreprise, ou dans le règlement de travail lorsque l'octroi est régi par une convention individuelle écrite.

Dans tous les cas, le coût du support de remplacement en cas de vol ou de perte ne peut être supérieur à la valeur nominale d'un titre-repas si l'employeur octroie aussi bien des titres-repas que des éco-chèques électroniques. Lorsque l'employeur octroie uniquement des écochèques électroniques, le coût du support de remplacement ne peut être supérieur à 5,00 EUR.

Secteur public

Les employeurs du secteur public peuvent pour leurs travailleurs (tant pour les contractuels que pour les fonctionnaires statutaires), dans les mêmes conditions que les employeurs du secteur privé qui ressortissent au champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, utiliser dans des circonstances similaires des éco-chèques exempts de cotisations de sécurité sociale.

Prime pouvoir d'achat - Prime corona - Chèque consommation

La prime pouvoir d'achat

Un arrêté royal du 23 avril 2023 ouvre la possibilité pour les entreprises de procéder, à partir du 1er juin 2023, à l'octroi d'une prime pouvoir d'achat unique exonérée de cotisations. Le législateur prévoit cette possibilité pour les entreprises qui ont obtenu de bons résultats pendant la crise. Ce sont les parties à la relation de travail qui décident de l'octroi de la prime pouvoir d'achat. Les formalités sont analogues à celles de la prime corona.

Les étudiants sous cotisation de solidarité et **les travailleurs qui ne sont plus en service** peuvent aussi entrer en ligne de compte.

La prime est octroyée **sur support papier** ou sous **forme électronique**. L'octroi de la prime pouvoir d'achat est intégré dans l'ancien système des **chèques prime corona**. La prime pouvoir d'achat sous forme électronique est réputée octroyée au travailleur au moment où son compte prime pouvoir d'achat est crédité. Le compte prime pouvoir d'achat est une banque de données dans laquelle la prime pouvoir d'achat est enregistrée et est gérée par un émetteur agréé pour la prime pouvoir d'achat.

La prime pouvoir d'achat répond à la notion de rémunération, sauf si elle satisfait simultanément à toutes les conditions énumérées ci-dessous. La prime pouvoir d'achat octroyée en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage, passible ou non de cotisations de sécurité sociale, répond toujours à la notion de rémunération.

Sur la prime pouvoir d'achat, il y a bien une cotisation spéciale due. Celle-ci est analogue à la cotisation spéciale sur la prime corona. La réglementation y relative a déjà été approuvée par la Chambre en séance plénière mais n'a pas encore été publiée.

À propos des conventions exigées

L'octroi de la prime pouvoir d'achat doit être prévu par une **CCT** conclue au niveau sectoriel ou de l'entreprise. Si une telle convention ne peut être conclue à défaut de délégation syndicale ou lorsqu'il s'agit d'une catégorie de personnel qui habituellement n'est pas visée par une telle convention, l'octroi peut être régi par une **convention individuelle écrite**. Dans ce cas, le montant de la prime pouvoir d'achat ne peut être supérieur au montant le plus élevé octroyé par convention collective dans la même entreprise.

- Dans le cas d'une CCT (sous)sectorielle, celle-ci doit comprendre ces 2 définitions:
  - ce qu'on entend par un bénéfice élevé en 2022
  - ce qu'on entend par un bénéfice exceptionnellement élevé en 2022
- Dans le cas d'une CCT au niveau de l'entreprise, il faut y ajouter une justification qu'il s'agit d'une entreprise qui a obtenu de bons résultats pendant la crise.

Les deux possibilités coexistent. Une CCT sectorielle n'exclut pas les initiatives au niveau de l'entreprise. Un employeur peut encore octroyer à ses travailleurs auxquels s'applique une CCT sectorielle un **supplément** dans les limites du maximum total autorisé de 750,00 EUR. Ce supplément est également exclu de la notion de rémunération. La cotisation spéciale est également due sur celui-ci. Les conditions habituelles sont d'application, à savoir

- s'il s'agit d'entreprises qui ont une délégation syndicale, une CCT d'entreprise est obligatoire,
- sinon il doit être repris dans une convention individuelle, auquel cas aucune distinction arbitraire ne peut être faite entre les travailleurs (ceci est valable également en cas de conventions individuelles à défaut de CCT sectorielle).

Lorsqu'une CCT sectorielle est conclue et qu'au niveau de l'entreprise une CCT prévoit déjà une prime pouvoir d'achat, le **total** des deux primes doit être limité à 750,00 EUR.

À propos des dates

La **décision d'octroi** et la **naissance du droit** à la prime pouvoir d'achat doivent avoir lieu **avant le 1er janvier 2024** et doivent être reprises dans une **convention collective ou individuelle** conclue au plus tard le 31 décembre 2023.

La prime pouvoir d'achat ne peut dès lors être octroyée **qu'à partir du 1er juin 2023 jusqu'au 31 décembre 2023 inclus**.

Au nom du travailleur, utilisation et durée de validité

La prime pouvoir d'achat est délivrée au nom du travailleur. Cette condition est remplie si l'octroi et le montant total de la prime pouvoir d'achat sont mentionnés au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux. Ils peuvent être utilisés :

- en paiement d'un repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consommation, ou
- pour l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la CCT n° 98 conclue au sein du Conseil national du Travail (produits qui peuvent être payés au moyen d'écochèques).

Sur les chèques sur support papier il est clairement mentionné qu'ils sont valables jusqu'au 31 décembre 2024 au plus tard et qu'ils ne peuvent être utilisés que pour le paiement des produits précités. Le choix pour la prime pouvoir d'achat sur support papier doit être prévu par une CCT ou par une convention individuelle écrite si une telle convention ne peut être conclue au niveau de l'entreprise ou s'il s'agit d'une catégorie de personnel qui habituellement n'est pas visée par une telle convention.

Toutes les primes pouvoir d'achat qui ne sont pas octroyées de cette manière constituent de la rémunération.

Conversion en espèces

La prime pouvoir d'achat ne peut ni totalement ni partiellement être convertie en espèces.

Montant

Le montant total de la prime pouvoir d'achat octroyée par l'employeur ne peut être supérieur à 750,00 EUR par travailleur. Une distinction est faite entre une prime octroyée par une CCT (sous)sectorielle ou par CCT au niveau de l'entreprise.

- Dans le cas d'une CCT (sous)sectorielle :
  - l'entreprise qui a réalisé un bénéfice élevé en 2022 peut octroyer des primes pouvoir d'achat de 500,00 EUR maximum
  - l'entreprise qui a réalisé un bénéfice exceptionnellement élevé en 2022 peut octroyer des primes pouvoir d'achat de 750,00 EUR maximum.
- Dans le cas d'une CCT au niveau de l'entreprise et d'une convention individuelle écrite, le montant maximum s'élève à 750,00 EUR.

Comme déjà signalé, un employeur peut encore octroyer à ses travailleurs auxquels une CCT sectorielle s'applique un **supplément** . Les conditions formelles ordinaires sont d'application. Quoi qu'il en soit, en mettant tout ensemble, un employeur ne peut octroyer qu'une prime pouvoir d'achat qui s'élève à 750,00 EUR maximum par travailleur.

Procédure de réactivation

L'arrêté royal du 22 novembre 2022 prévoit, à partir du 1er décembre 2022, une **procédure de réactivation** pour les titres-repas, les éco-chèques, les chèques consommation et les chèques prime corona périmés. Cette procédure vaut également pour la prime pouvoir d'achat.

Dans les trois mois suivant leur date d'échéance, les chèques périmés peuvent faire l'objet de la part du travailleur d'une demande de réactivation unique auprès de l'éditeur des chèques. Cette demande est gratuite indépendamment du nombre de chèques. Les chèques réactivés ont une durée de validité de 3 mois. Les prolongations des chèques concernés déjà effectuées dans le cadre des mesures corona sont prises en compte comme date d'expiration.

Pour d'éventuelles demandes ultérieures, une intervention de maximum 5 EUR peut être demandée au travailleur, indépendamment du nombre de chèques.

La prime corona

À partir du 1er août 2021, il y avait pour les entreprises qui ont obtenu de bons résultats pendant la crise, la possibilité de procéder à l'octroi d'une prime corona unique. L'octroi de la prime corona a été intégré dans l'ancien système des **chèques consommation**. Sur la prime corona, il y avait une cotisation spéciale due.

À propos des dates

La **décision d'octroi** et la **naissance du droit** à la prime corona devaient se situer **avant le 1er janvier 2022** et devaient être reprises dans une **convention collective ou individuelle** conclue au plus tard le 31 décembre 2021. Il suffisait que la CCT soit signée au plus tard le 31 décembre 2021, le dépôt auprès du SPF ETCS pouvait se faire après le 31 décembre 2021, mais devait s'effectuer le plus vite possible.

D'autres formalités, comme la décision que les chèques prime corona seront émis sous forme électronique et l'émission effective des chèques prime corona, pouvaient s'effectuer **jusqu'au 31 mars 2022 au plus tard**.

Les chèques prime corona peuvent être utilisés dans:

- les établissements relevant du secteur horeca,
- les petits commerces qui, en la présence physique du consommateur dans l'unité d'établissement, proposent des biens ou des services au consommateur, en ce compris des services de réparation pour lesquels le consommateur apporte lui-même le bien à réparer au magasin et l'y retire,
- les centres de bien-être, en ce compris les saunas, les bancs solaires, les jacuzzis, les cabines de vapeur et les hammams,
- les salons de beauté, instituts de pédicure non médicale, salons de manucure, salons de massage, salons de coiffure et barbiers, studios de tatouage et de piercing,
- les auto-écoles,
- les activités qui ressortissent à la commission paritaire pour les attractions touristiques (CP 333), tels que les parcs d'attraction, les parcs animaliers, les châteaux et musées,
- les cinémas et dans les autres établissements relevant du secteur culturel qui sont reconnus, agréés ou subventionnés par l'autorité compétente
- les salles de bowling, les piscines et les centres de fitness et les associations sportives pour lesquelles il existe une fédération, reconnue ou subventionnée par les Communautés ou appartenant à une des fédérations nationales.

Chèques consommation - mesure corona

En soutien aux secteurs de l'horeca, du commerce de détail, de la culture et du sport qui ont été confrontés à une longue période de fermeture, les employeurs ont obtenu dans le courant de l'année **2020** la possibilité d'octroyer à leurs travailleurs des **chèques consommation** exonérés de cotisations ONSS (et d'impôts).

Les chèques consommation dans les secteurs qui en ont décidé l'octroi suite à une décision de financement de l'autorité fédérale subsidiante ou d'une entité fédérée dans la période du 1er novembre 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 inclus, pouvaient être octroyés **jusqu'au 30 juin 2021 inclus**. Il s'agissait d'une prime de solidarité unique selon le système du chèque consommation pour les secteurs fédéraux de la santé. Les modalités d'octroi étaient similaires à celles de la prime corona.

Extension de l'utilisation et prolongation de la durée de validité

À partir du **1er août 2021,** les possibilités d'utilisation ont été élargies et sont les mêmes que celles de la prime corona. La durée de validité des chèques consommation qui peuvent être utilisés jusqu'au 31 décembre 2021, a été également étendue jusqu'au **31 décembre 2022**.

Chèques culture/sport

Convention collective de travail

L'octroi du chèque sport/culture doit être prévu par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ou par convention individuelle écrite pour autant que l'employeur octroie les chèques à l'ensemble de ses travailleurs ou à une catégorie de travailleurs.

Tous les chèques octroyés sans convention collective de travail ni convention individuelle écrite, ou suite à une convention collective de travail, ou une convention individuelle qui n'est pas conforme à ce qui suit, constituent de la rémunération.

Au nom du travailleur

Les chèques sport/culture sont délivrés au nom du travailleur. Cette condition est remplie si leur octroi et les données y relatives (nombre de chèques sport/culture, montant du chèque sport/culture) figurent au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

Tous les chèques octroyés sans que cette condition soit remplie constituent de la rémunération.

Durée de validité

Le chèque sport/culture mentionne clairement que sa validité est limitée à 15 mois, du 1er juillet de l'année au 30 septembre de l'année suivante et qu'il ne peut être accepté

- qu'auprès des opérateurs culturels qui organisent des activités relevant des matières culturelles visées à l'article 4 de la loi spéciale du 8 août 1980 (*http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=1980080802&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#Art.2*) et qui sont reconnus, agréés ou subventionnés par l'autorité compétente ou
- auprès d'associations sportives pour lesquelles il existe une fédération, reconnue ou subventionnée par les Communautés ou appartenant à une des fédérations sportives nationales (hockey, boxe, football et golf).

Montant

Le montant total des chèques sport/culture que l'employeur octroie ne peut pas être supérieur à 100,00 EUR par an et par travailleur.

Conversion en espèces

Les chèques sport/culture ne peuvent ni partiellement ni totalement être échangés en espèces.

Secteur public

Les employeurs du secteur public peuvent pour leurs travailleurs (tant pour les contractuels que pour les statutaires), dans les mêmes conditions que les employeurs qui relèvent de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et dans les mêmes circonstances d'octroi, faire usage des chèques sport/culture exempts de cotisations de sécurité sociale.

Cadeaux / chèques-cadeaux

Les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement, dénommés chèques-cadeaux,ne constituent pas de la rémunération, lorsqu'ils remplissent les conditions suivantes:

- ils sont accordés à l'occasion des fêtes de **Saint-Nicolas, de Noël** ou du **Nouvel An** et ne dépassent pas un montant annuel total de 40,00 EUR par travailleur, éventuellement majoré de 40,00 EUR par enfant à charge de ce travailleur.

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

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

- ils sont remis à un travailleur lorsqu'il reçoit une **distinction honorifique** et leur montant annuel ne dépasse pas 120,00 EUR par an et par travailleur.

  Par "distinction honorifique", on entend une distinction officielle ou civile accordée en dehors du cadre de l'entreprise, comme par exemple un titre honorifique, une décoration, la nomination comme lauréat du travail, etc. (une distinction consécutive à un jubilé dans l'entreprise - par exemple, 20 ans de service - n'est donc pas une distinction honorifique visée ici).

- ils sont remis à un travailleur à l'occasion de sa **mise à la retraite**, pour autant que leur montant ne dépasse pas 40,00 EUR par année de service chez l'employeur et pour autant qu'ils atteignent un montant de 120,00 EUR minimum et de 1.000,00 EUR maximum.

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

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

- ne peuvent être échangés qu'auprès d'entreprises qui ont conclu préalablement un accord avec les émetteurs de ces chèques;
- doivent avoir une durée de validité limitée;
- ne peuvent être payés ni totalement, ni partiellement en espèces au bénéficiaire.

Ancienneté

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

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

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

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

Au cours d'une même année civile, un employeur ne peut appliquer simultanément les deux modes de calcul. Et s'il le fait, alors toutes les primes d'ancienneté octroyées au cours de cette année civile sont considérées comme rémunération.

Les employeurs qui invoquent cette dispense de cotisations pour une prime d'ancienneté doivent, à la demande de l'ONSS, communiquer tous les éléments et calculs permettant de déterminer si les avantages accordés respectent les montants maximum.

Compléments avantages sociaux

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

- aux pensions légales;
- aux allocations de chômage, en ce compris l'allocation octroyée par l'ONEM aux personnes en interruption de carrière professionnelle ou en crédit-temps;
- aux allocations familiales;
- aux indemnités accordées en cas de maladie (professionnelle ou non) ou d'accident (de travail ou non).

Il s'agit donc aussi des compléments aux allocations de maternité, de repos de maternité converti (art. 39, al. 6, loi sur le travail du 16 mars 1971), de congé de paternité ou de naissance (art. 30, al. 2, loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978), de congé d'adoption et de congé parental d'accueil.

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

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

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

RCC et RCIC

Les indemnités complémentaires qui, dans le cadre **du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou du régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)**, (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/decava/general/general.html*) continuent à être payées par l'employeur durant une période de reprise du travail sont toujours considérées comme un complément à un avantage octroyé par une branche de la sécurité sociale. Dans l'état actuel de la législation, cela s'applique également à la continuation du paiement de compléments au chômage qui ne tombent pas dans le champ d'application des dispositions relatives à la cotisation spéciale pseudo-prépension (Loi du 27 décembre 2006).

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

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

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

Mesure de crise COVID-19

La reprise du travail auprès du même employeur dans un des secteurs vitaux avec maintien d'au moins une partie de l'allocation de chômage, est considérée pour les travailleurs en RCC comme un type de reprise du travail chez un autre employeur. Pour cette période, les cotisations patronales spéciales et les retenues ne sont donc pas dues sur les indemnités complémentaires et ce n'est pas non plus du salaire.

Cette mesure a été introduite pour la première fois au début de la crise corona en avril 2020 et a été poursuivie selon le secteur.

Condition

En règle générale, pour déterminer si un avantage possède le caractère de 'complément', l'ONSS considère que l'octroi de cet avantage ne peut pas avoir pour conséquence d'entraîner la perte de l'avantage social. En outre, il doit ressortir clairement des raisons de l'octroi, de la nature et de la façon dont il est calculé qu'il s'agit effectivement d'un complément à l'avantage social.

Il est important de signaler, à cet égard, que la jurisprudence de la Cour de cassation a rappelé, à plusieurs reprises, qu'un complément aux avantages accordés pour les diverses branches de la sécurité sociale doit avoir pour objet de compenser la perte des revenus du travail ou l'accroissement des dépenses provoqués par la réalisation d'un des risques couverts par les diverses branches de la sécurité sociale.

Un complément aux allocations familiales en compensation d'une réduction de salaire ou octroyé dans le cadre d'un système d'optimalisation salariale, comme cela peut se présenter dans un plan cafétéria, ne remplit pas ces conditions. En effet, un lien de nature compensatoire doit pouvoir être constaté et il doit s'agir de celui qui lie l'indemnité complémentaire à un accroissement des dépenses provoquées par la réalisation du risque couvert par la branche allocations familiales.

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

Libéralité

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

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

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

Avantages tarifaires

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

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

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

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

Participation des travailleurs et primes bénéficiaires / actions / options sur actions

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

Participation dans le capital

L'octroi d'actions ou de parts aux travailleurs, conformément aux dispositions de la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs. La 'participation dans le capital' est le montant du bénéfice de l'exercice comptable octroyé aux travailleurs, suivant le plan de participation, en parts ou actions avec droit de vote. L'exclusion de la notion de rémunération est subordonnée aux conditions suivantes:

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

Dans le plan de participation, les paiements en espèces ne sont plus repris.

Primes bénéficiaires

L'octroi d'une prime en espèces sous la forme d'une prime identique ou d'une prime catégorisée suivant la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs dans le capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs:

- il doit toujours s'agir de sociétés, associations ou établissements assujettis à l'impôt des sociétés en vertu du Code des impôts sur le revenu 1992 ou qui sont assujettis à l'impôt des non-résidents;
- les primes bénéfiaires peuvent être octroyées au plus tôt à partir du 1er janvier 2018 sur la base du bénéfice de l'exercice clôturé au plus tôt le 30 septembre 2017;
- la limite de 30 % de la masse salariale brute totale ne peut être dépassée; à la clôture de l'exercice comptable concerné;
- la prime bénéficiaire ne peut être instaurée dans le but de remplacer ou de convertir des rémunérations, primes, avantages en nature ou généralement quelconques, ou des compléments à tout ce qui précède, qu'ils soient assujettis ou non aux cotisations à la sécurité sociale, prévus dans des conventions individuelles ou collectives.

La **prime bénéficiaire identique**:

- la prime bénéficiaire dont le **montant** est **égal** pour tous les travailleurs ou dont le montant correspond à un **pourcentage égal** de la rémunération de tous les travailleurs;
- l'employeur informe les travailleurs quant à la décision d'octroi d'une prime identique.

La **prime bénéficiaire catégorisée**:

- la prime bénéficiaire qui est attribuée en espèces à tous les travailleurs, dont le **montant** est **dépendant d'une clé de répartition** qui est appliquée sur base de critères objectifs;
- pour l'introduction d'une prime bénéficiaire catégorisée, les mêmes modalités que celles qui sont d'application pour l'introduction d'un plan de participation, doivent être respectées.

Une cotisation de solidarité (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/profitsharings.html*) de 13,07 % à charge du travailleur est instaurée sur la prime bénéficiaire.

Actions

L'avantage retiré d'actions émises avec décote conformément à l'article 7:204 du code des sociétés et associations (l'ancien article 609 du code des sociétés). En d'autres termes, il s'agit d'actions nominatives attribuées aux membres du personnel d'une société, qui ne sont, en principe, pas transférables pendant une période de cinq ans prenant cours à la date d'inscription et dont le prix d'émission est de 20 % maximum inférieur à la valeur normale du marché.
Pour les actions cédées gratuitement ou octroyées avec décote en dehors du cadre de l'article 7:204, la fixation de l'avantage se base sur la valeur de l'action au moment de l'octroi. Lorsque les conditions d'octroi comportent la clause que les actions sont incessibles pendant au moins deux ans à partir du moment de leur octroi, il faut tenir compte de 100/120 de la valeur du marché.

Options sur actions

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

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

Plan PC privé

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

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

- l'offre de l'employeur doit être décrite dans le plan PC privé;
- la configuration complète de PC, de périphériques et d'une imprimante, la connexion internet et l'abonnement à internet ainsi que le logiciel au service de l'activité professionnelle doivent être décrits dans le plan;
- les conditions doivent être semblables pour tous les travailleurs ou une catégorie spécifique de ceux-ci;
- le plan stipule que le travailleur est libre d'accepter toute l'offre ou seulement une partie de celle-ci (minimum deux éléments);
- le matériel informatique peut seulement être acheté auprès de tiers, il ne peut être acheté à l'employeur lui-même;
- l'offre ne peut concerner que du matériel neuf;
- le travailleur ne peut bénéficier d'une nouvelle offre de l'employeur que dans le courant de la troisième année qui suit l'offre initiale (pour les mêmes éléments).

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

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

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

Primes uniques d'innovation

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

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

1. les primes doivent être accordées pour une nouveauté qui apporte une réelle plus-value aux activités normales de l'employeur qui accorde la prime;
2. l'innovation ne peut être le sujet d'une demande de prix préalable ou d'une demande de devis pour l'acquisition de produits ou de procédés qui sont adressés par un tiers à celui qui accorde la prime;
3. l'innovation doit être mise en oeuvre par l'employeur au sein de son entreprise ou faire l'objet d'un prototype ou d'une demande de fabrication de prototype ou doit faire l'objet de directives internes qui indiquent ce que l'innovation va modifier dans les activités normales de l'entreprise;

4. les primes n'ont pas été accordées en remplacement ou en conversion, en exécution du contrat de travail, de la rémunération due, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément, passible ou non de cotisations de sécurité sociale;
5. les primes peuvent être uniquement accordées aux travailleurs qui sont liés par un contrat de travail à l'employeur qui octroie la prime;
6. la somme totale des primes versées pendant une année civile ne peut dépasser 1 % de l'ensemble des rémunérations déclarées pour l'ensemble des travailleurs pour cette année civile. Il s'agit ici de la rémunération brute totale sur laquelle les cotisations de sécurité sociale sont dues, donc de toute forme de rémunération sur laquelle des cotisations ordinaires de sécurité sociale sont dues;
7. le nombre de travailleurs bénéficiant des primes ne peut être supérieur à 10 % du nombre de travailleurs occupés par l'entreprise par année civile pour les entreprises de 30 personnes et plus et de maximum 3 travailleurs pour les entreprises occupant moins de 30 travailleurs;
8. par innovation, le nombre de travailleurs bénéficiant d'une prime ne peut être supérieur à 10;
9. le montant des primes payées par travailleur ne peut dépasser un mois de salaire par année civile;
10. les critères, les procédures ainsi que l'identification du projet faisant l'objet de primes doivent faire l'objet de publication au sein de l'entreprise et doivent être communiqués au ministre qui a l'Economie dans ses compétences.

Les employeurs qui désirent entrer en ligne de compte pour les primes d'innovation doivent soumettre leur projet pour validation auprès du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie. Pour de plus amples renseignements, ils peuvent prendre contact avec la Direction générale Qualité et Sécurité, Service Normalisation et Compétitivité, North Gate II, Boulevard du Roi Albert II, 16-1000 Bruxelles. Téléphone: 02 277 68 32 et 02 277 80 20 - E-mail: primeinnovation@economie.fgov.be.

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

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

La loi du 3 juillet 2005 qui fixe les conditions qui précèdent, entre en vigueur le 1er janvier 2006 et est prolongée pour 2023-2024.

Avantages non récurrents liés aux résultats

Les avantages non récurrents liés aux résultats ne sont pas considérés comme de la rémunération à concurrence d'un plafond de 3.169,00 EUR par année calendrier, par employeur et par travailleur (non-indexé). Le montant maximum est adapté à l'index au 1er janvier. En tenant compte du système général de blocage de l'index, il faut utiliser l'index lissé tant pour l'index de référence de novembre 2012 que pour l'indice santé de novembre 2015. Le montant ainsi obtenu (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/nonrecurrentcontributions.html*) est arrondi à l'euro supérieur.

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

Les employeurs qui passent à une procédure d'information et de consultation relative au **licenciement collectif avec fermeture de l'entreprise**, n'entrent pas en considération. La CCT ou l'acte d'adhésion conclu ou déposé au greffe du SPF Emploi avant l'annonce du licenciement collectif, reste en vigueur.

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

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

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

Les avantages non récurrents sont soumis à **une cotisation patronale spéciale de sécurité sociale de 33 %** et une cotisation de solidarité de 13,07 % est due par le travailleur sur tous les montants payés à partir du 1er janvier 2013 (ce à concurrence du plafond

de 3.100,00 EUR, à partir du 1er janvier 2016 le plafond est relevé à 3.169,00 EUR, par année calendrier, non indexé et la cotisation de solidarité du travailleur comprise). Pour les travailleurs intérimaires, c'est également l'employeur, donc le bureau intérimaire, qui est redevable de la cotisation spéciale.

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

Fin de carrière en douceur

Pour diminuer la charge de travail des travailleurs âgés d'au moins 58 ans, une prime exonérée de cotisations de sécurité sociale est introduite. Cette prime doit compenser (partiellement) la perte financière lorsque le travailleur passe à un emploi moins lourd.

Il s'agit de:

- mesures dans le cadre du glissement du travail en équipe et de nuit
- mesures pour la diminution de la charge de travail (changement de fonction, ...)
- passage d'un emploi à temps plein à un emploi à 4/5èmes (à partir de 60 ans).

Conditions:

- la mesure doit avoir pour conséquence une diminution du salaire
- le travailleur doit garder un emploi avec une fraction d'occupation effective (Q/S) de 4/5èmes au minimum
- le montant de l'indemnité ne peut pas être supérieur à la diminution du salaire et ne peut avoir comme conséquence que le salaire net du travailleur soit plus élevé qu'avant la diminution de la charge de travail.

Obligations formelles:

- l'indemnité est fixée par une CCT, conclue au sein d'un organe paritaire; à défaut d'une telle convention, l'octroi peut être réglé au niveau de l'entreprise par une CCT d'entreprise ou une modification du règlement de travail ou au niveau du travailleur par une convention individuelle écrite
- une CCT sectorielle ne limite pas un régime équivalent ou plus avantageux au niveau de l'entreprise de sorte qu'une CCT d'entreprise peut également entrer en considération pour le système 'fin de carrière en douceur' dans les secteurs où une CCT sectorielle existe
- la CCT ou la modification du règlement de travail stipule expressément quelles mesures dans le cadre du glissement du travail en équipe et de nuit ou de la diminution de la charge de travail peuvent faire l'objet de l'octroi de cette indemnité; si elle est fixée dans une convention individuelle écrite, il doit être aussi expressément mentionné quelle mesure peut faire l'objet de l'octroi de cette indemnité
- l'indemnité est payée par un Fonds de sécurité d'existence ou par l'employeur
- la CCT, la modification du règlement de travail ou la convention individuelle écrite est prise en application de la CCT n° 104 (mise en oeuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés) pour les employeurs et travailleurs relevant du champ d'application de la CCT n° 104
- l'indemnité est indexée selon le mécanisme d'indexation qui s'applique de manière générale au sein de l'entreprise et est arrondie à l'euro supérieur.

DmfA:

L'employeur indique dans la zone DmfA 'Mesure de carrière (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/careermeasures.html*)' qu'il s'agit d'un travailleur avec une prime exonérée de cotisations 'fin de carrière en douceur'.

Salaire de départ

Employeurs

- seuls les employeurs qui relèvent de la loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires entrent en considération.

Travailleurs

- âgés de moins de 21 ans et d'au moins 18 ans à la fin du mois
- engagés avec une convention de premier emploi type I (contrat au moins à mi-temps)
- inscrits comme demandeur d'emploi immédiatement avant l'embauche
- sans 'expérience professionnelle'
- pas occupés avec un contrat d'étudiant
- pas occupés dans un flexi-job
- avec une rémunération non-réduite qui n'est pas supérieure à la rémunération minimum dans le secteur, ou le cas échéant au RMMMG
- ne relèvent pas d'un secteur qui fixe pour les jeunes de 18 à 21 ans des salaires minimums qui sont inférieurs aux salaires minimums des personnes âgées de 21 ans et plus

La réduction de la rémunération ne peut avoir pour conséquence que celle-ci serait inférieure à la rémunération déterminée par la CCT n° 43 avec l'ancienneté correspondante.

Conditions (T - 6) jusque (T - 3) inclus - 'expérience professionnelle'

- le jeune ne peut pas avoir une occupation de plus d'un 4/5ème d'un emploi à temps plein pendant au moins 2 trimestres durant la période de référence
- pour déterminer cet équivalent, sont exclues les prestations comme:
  - apprenti
  - FPI chez un autre employeur
  - étudiant avec cotisation de solidarité
  - jeune jusqu'au 31 décembre de l'année de ses 18 ans
  - travailleur occasionnel dans l'agriculture et l'horticulture
  - travailleur occasionnel dans l'horeca
  - travailleur flexi-job
- il est uniquement tenu compte des périodes **rémunérées** (codes prestation 1, 2, 3, 4, 5, 12 et 20)

Pourcentages maximum de réduction

- 6 % pendant les mois où le jeune est âgé de 20 ans le dernier jour du mois
- 12 % pendant les mois où le jeune est âgé de 19 ans le dernier jour du mois
- 18 % pendant les mois où le jeune est âgé de 18 ans le dernier jour du mois

Obligations formelles

- l'employeur doit avoir reçu la confirmation Dimona 'jeune travailleur sans expérience professionnelle' pour pouvoir réduire le salaire
- l'employeur doit mentionner dans le contrat de travail qu'il réduit le salaire minimum et qu'il paye un supplément
- il peut uniquement réduire le salaire pour les mois où il paye un supplément compensatoire

Dimona

- pour chaque jeune qui relève potientiellement de la mesure (Dimona 'OTH', 'BCW', 'EXT' ou 'A17) et de moins de 21 ans, on contrôle s'il a été satisfait ou non à la condition d'occupation maximale antérieurement au trimestre; un message est envoyé à l'employeur ou son mandataire via Dimona (warning) s'il s'agit d'un 'jeune travailleur sans expérience'
- aucun message n'est envoyé si le jeune **n'**entre **pas** en considération
- le message consiste uniquement en ce qu'il est satisfait à la condition 'pas d'expérience professionnelle'
- les confirmations Dimona sont envoyées à partir du 1er mars 2019
- à partir de décembre 2019 Dimona tient compte de la situation précédente en cas d'occupations consécutives (la condition ne doit pas être à nouveau remplie)

DmfA

L'employeur indique dans la 'zone DmfA Mesure de carrière (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/careermeasures.html*)' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/nssoinformation/careermeasures.html*) qu'il s'agit d'un travailleur occupé avec un 'salaire de départ' code '2'.

Supplément compensatoire

L'employeur qui réduit la rémunération d'un starter paye au jeune un supplément compensatoire équivalent à la différence entre la rémunération nette telle que calculée sur base de la rémunération brute non réduite et la rémunération nette telle que calculée sur base de la rémunération brute réduite. Le supplément est augmenté d'un pourcentage sur la rémunération brute réduite pour les travailleurs payés via l'Office national des Vacances annuelles ou un fonds de vacances de manière à ce qu'avec le supplément compensatoire le jeune reçoive la même rémunération nette.

La mesure entre en vigueur le 1er mars 2019.

Plus d'informations

Sur le site du SPF ETCS vous pouvez trouver plus d'informations concernant cette mesure et les éléments de salaire applicables à la page 'salaires de départ pour les jeunes (*http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=47808*)' .

Statutaires secteur public

Les allocations, primes et indemnités spécifiques que les statutaires reçoivent et dont il n'est pas fait état ailleurs constituent de la rémunération soumise aux cotisations de sécurité sociale.

Exclusions sur base de l'article 30, §2, 4°

Pour le calcul des cotisations de sécurité sociale sur la rémunération des agents statutaires, sont **exclues** les allocations, primes et indemnités dont les modalités d'octroi étaient fixées au plus tard le 1er août 1990 par des dispositions légales, réglementaires ou statutaires et qui, à la date du 1er janvier 1991 n'étaient pas soumises aux cotisations de sécurité sociale. Il est exigé que les allocations, primes et indemnités aient été fixées dans un arrêté, un règlement ou le statut de l'administration antérieur au 2 août 1990 et qu'il ait été approuvé par l'autorité de tutelle.

Par «modalités d'octroi», il y a lieu d'entendre les conditions qui sont prévues dans un arrêté (local), un règlement ou un statut et qui sont inhérentes à l'allocation, la prime ou l'indemnité, à savoir :

- le mode de calcul de l'allocation, de la prime ou de l'indemnité (salaire horaire, montant mensuel ou annuel forfaitaire, pourcentage du salaire…);
- les catégories de membres du personnel auxquels elles sont octroyées.

Toute modification après le 1er août 1990 de l'une ou l'autre modalité doit être considérée comme une modification du règlement ou du statut, et a comme conséquence que l'allocation, la prime ou l'indemnité sera soumise aux cotisations de sécurité sociale. La modification des modalités d'octroi est interprétée restrictivement par l'ONSS.

Les majorations de ces allocations, primes ou indemnités qui résultent d'une adaptation à l'indice des prix à la consommation ne sont pas considérées comme une modification des modalités d'octroi.

Autres exclusions

Pour le calcul des cotisations de sécurité sociale sur la rémunération des agents statutaires sont **également exclues**:

- les indemnités pour les charges réelles imposées à l'agent qui ne peuvent pas être considérées comme normales et qui sont indissociablement liées à la fonction;
- l'allocation de foyer ou de résidence ;
- la prime d'opérationnalité et pour prestations irrégulières du personnel d'incendie dans une zone de secours;
- la prime accordée aux membres du personnel qui font usage du droit au départ anticipé à mi-temps en vertu du titre II de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public ou en vertu du chapite III de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public.

Indemnités résultant de la cession ou de l'octroi d'une licence de droits d'auteur et de droits voisins dans le domaine des arts

Quoi ?

Il s'agit de l'exonération des indemnités qui sont payées par un employeur pour la cession faite par son travailleur

- de **droits d'auteur et de droits voisins**, ainsi que des **licences légales et obligatoires** organisées par la loi, visés au livre XI, titre 5, du Code de droit économique ou par des dispositions analogues de droit étranger,
- qui se rapportent à des **œuvres littéraires ou artistiques originales** visées à l'article XI.165 du Code de droit économique ou à des prestations d'**artistes-interprètes ou exécutants** visées à l'article XI.205 du même Code
- en vue de l'**exploitation** ou de l'**utilisation effective de ces droits.**

Il s'agit donc des mêmes indemnités que celles visées dans la législation fiscale. Ce régime a été instauré à partir du 1er trimestre 2023 par l'arrêté royal du 7 avril 2023 modifiant l'article 19 de l'AR du 28 novembre 1969 (MB du 14 avril 2023).

Conditions ?

- Le travailleur est payé pour ces droits ou licences dans le cadre de la cession ou de l'octroi en licence à un tiers aux fins de **communication au public**, d'**exécution** ou de **représentation publique**, ou de **reproduction**
- ou le travailleur (titulaire originaire des droits) détient une **attestation du travail des arts** .
- Ces indemnités (non assujetties) sont déclarées à l'ONSS.

Limitations ?

- Le montant des indemnités octroyées ne peut pas dépasser 30% de la somme
  - du montant total de la rémunération passible de cotisations de sécurité sociale auquel le travailleur a droit
  - et du montant total des indemnités accordées par l'employeur au travailleur concerné pour la cession ou la concession sous licence de droits d'auteur et de droits voisins.
    - Il s'agit donc de 30 % maximum de la **somme** des deux montants.
- Lorsque le montant des indemnités octroyées dépasse 30%, le montant dépassant les 30% est assujetti aux cotisations de sécurité sociale.
- Les 30 % sont déterminés par année civile. En d'autres termes, la déclaration de dépassement n'est définitive que lorsque toutes les données relatives à l'année civile sont connues.
- La rémunération aussi bien que les indemnités déterminées d'une manière conforme au marché. L'employeur tient à la disposition de l'ONSS les pièces justificatives des différents éléments d'appréciation. Celles-ci peuvent être demandées lors d'un contrôle.

DmfA ?

Les indemnités qui remplissent les conditions pour ne pas être assujetties, sont déclarées en DmfA sous le code rémunération 47.

Condition supplémentaire?

- Les indemnités **ne sont pas octroyées en remplacement ou en conversion** de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un autre avantage ou complément à tout ce qui précède, passible ou non de cotisations de sécurité sociale.
- Cette interdiction de conversion de rémunération ne vaut pas pour les avantages:
  - qui ont été déclarés à l'impôt des personnes physiques comme des revenus mobiliers visés à l'article 17, § 1er, 5°, du CIR 92, pour la période imposable 2022 ou 2021, 2020, 2019 ou 2018
    - dont le montant de l'indemnité est limité au plus petit des montants suivants pour l'année 2022 ou 2021, 2020, 2019 ou 2018:
      - le montant déclaré à l'impôt des personnes physiques comme revenus mobiliers visés à l'article 17, § 1er, 5°, du CIR 92 ;
      - la différence entre l'indemnité qui a été déclarée auprès du fisc et l'indemnité qui a été déclarée auprès de l'ONSS comme rémunération en exécution d'un contrat de travail;
  - pour lesquels l'employeur déclare **avant fin 2023** auprès de l'ONSS le montant à convertir et présente sur demande la preuve du montant converti; il s'agit du montant pour l'année 2022 **mais lorsque rien n'a été déclaré en 2022**, respectivement pour 2021, 2020, 2019 ou 2018; de cette façon, une apparente diminution de rémunération dans le cadre d'une occupation continuée est justifiée; dans une communication subséquente, l'ONSS précisera de quelle manière et sous quelles modalités.
- Les employeurs qui, à tort, n'auraient pas déclaré les indemnités de droits d'auteurs à l'ONSS mais bien en tant que telles au fisc, peuvent procéder à leur régularisation. Ils peuvent régulariser auprès de l'ONSS la situation de chacun de leurs travailleurs pour les années 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022 sur base de la situation fiscale en vue d'éventuelles inspections par confrontation avec les données fiscales. L'employeur effectue à cette fin une **déclaration à l'ONSS de toutes les indemnités non déclarées à l'ONSS** qui correspondent aux montants déclarés à l'impôt des personnes physiques pour les années 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022 comme revenus mobiliers visés à l'article 17, § 1er, 5°, du CIR 92.
  - Les montants régularisés ne donnent plus lieu au paiement de cotisations, majorations, indemnités forfaitaires ou intérêt à l'ONSS.
  - À cette fin, l'employeur effectue ~~'avant le 30 juin 2023'~~ une déclaration à l'ONSS de toutes les indemnités non déclarées à l'ONSS qui correspondent aux montants déclarés à l'impôt des personnes physiques pour les années 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022 comme revenus mobiliers visés à l'article 17, § 1er, 5°, du CIR 92. À cet effet, le même code rémunération 47 est utilisé comme pour la déclaration des indemnités à partir du 1er janvier 2023. Puisque techniquement le code rémunération n'était pas prévu dans les déclarations des années antérieures, cette modification ne peut cependant être effectuée que lorsque la possibilité de la déclaration du 2ème trimestre 2023 sera en production. Un projet d'arrêté royal reporte la date ultime au 31 décembre 2023. Plus d'informations suivront.

Exclusions

Ci-après se trouve un aperçu des différents avantages exclus de la notion de rémunération:

- la prime de **mariage** ou de cohabitation légale d'un montant maximum de 245 EUR (accordée en espèces, sous forme de cadeau ou sous forme de bon d'achat). Si ce montant est dépassé, les cotisations sont dues sur la différence;
- les avantages accordés sous forme **d'outils ou de vêtements** de travail;
- les sommes que l'employeur paie au travailleur pour s'acquitter de son obligation de fournir des **outils** ou des vêtements de travail ou, lorsque le travailleur est occupé dans un endroit éloigné de son domicile, de lui procurer le logement et la nourriture;

- les sommes accordées aux travailleurs en raison de leur **affiliation à une organisation syndicale** à concurrence d'un montant (par an et par travailleur) de 145,00 EUR à partir du 1er janvier 2017.
- les avantages accordés aux travailleurs sous forme de **timbres** par un Fonds de sécurité d'existence pour autant que leur octroi ait été réglementé par des dispositions antérieures au 1er janvier 1970;
- les sommes dues aux travailleurs en application des lois relatives à la pension, à l'assurance contre la maladie et l'invalidité, au chômage, aux allocations familiales, aux accidents du travail et aux maladies professionnelles;
- les indemnités accordées aux personnes dont l'activité principale est exercée au sein d'un établissement scolaire (enseignant, employé administratif, ...) qui excercent une activité supplémentaire de surveillance pour le même employeur. Les activités supplémentaires dont question sont la **surveillance des enfants dans une école maternelle ou primaire** (à l'exclusion de tout autre enseignement) ou **l'accompagnement des écoliers** dans les transports scolaires (quel que soit l'établissement scolaire qui organise ce transport).
- l'indemnité pour la période d'incapacité de travail avec rémunération garantie deuxième semaine ainsi que l'indemnité due pour la période d'incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la convention collective de travail n° 12bis ou n° 13 bis;
- les repas fournis à un prix inférieur au prix coûtant dans le **restaurant d'entreprise**;
- la rémunération forfaitaire payée, pour un maximum de douze jours, par le Fonds de sécurité d'existence pour les jours de **repos compensatoire dans la construction**;
- l'indemnité correspondant à la rémunération du **jour férié** ou du jour de remplacement durant une période de chômage temporaire. Il s'agit de l'indemnité que l'employeur (=un montant inférieur à la rémunération brute) doit payer au travailleur en vertu de l'arrêté royal du 18 avril 1974 fixant le mode général d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, pour un, deux, trois, quatre, cinq, six, sept, huit, neuf jours fériés coïncidant avec un jour de chômage à partir de, respectivement, le 26e, 51e, 76e, 101e, 126e, 151e, 176e, 201e et 226e jour de chômage partiel pendant la même année civile ou à partir de, respectivement, le 31e, 61e, 91e, 121e, 151e, 181e, 211e, 241e et 271e jour de chômage partiel pendant la même année civile lorsque le régime de travail en vigueur est de six jours par semaine;
- l'indemnité kilométrique allouée par l'employeur au travailleur pour les déplacements à **bicyclette** (propulsée ou non de façon électrique) ou **speed pedelec** entre le domicile et le lieu de travail (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html*). A partir du 1er janvier 2010, un mécanisme fiscal d'indexation est utilisé.
- le **vélo** mis à disposition (propulsé ou non de façon électrique) ou **speed pedelec**, accessoires inclus, pour autant qu'il soit effectivement utilisé pour le déplacement entre le domicilie et le lieu de travail;
- **l'indemnité forfaitaire de camp**, fixée par convention collective de travail, pour les séjours de vacances organisés par les établissements et les services qui ressortissent à la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement, pour autant qu'ils soient agréés ou subsidiés par la Communauté ou la Région dont ils relèvent. Il s'agit de l'indemnité de 28,48 EUR maximum par jour (à partir du 1er décembre 2022 l'indemnité de camp indexée s'élève à 45,80 EUR et à partir du 1er janvier 2023 à 46,72 EUR), octroyée pour 30 jours maximum par an aux membres du personnel accompagnant;
- **l'indemnité en compensation du licenciement (*https://www.onem.be/citoyens/emploi-formation/allocation-de-licenciement*)** accordée à partir du 1er janvier 2014;
- à partir du 1er décembre 2015, **certaines heures supplémentaires prestées par des travailleurs à temps plein dans le secteur Horeca** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/flexi_and_overtime_horeca.html*);
- à partir du 1er juillet 2023, 120 heures **supplémentaires volontaires additionnelles 'heures de relance'** pour les employeurs qui tombent sous la loi du 16 mars 1971, ce qui correspond au secteur privé et à un nombre limité d'employeurs du secteur public; il s'agit de 120 heures supplémentaires volontaires à répartir sur le 3ème et le 4ème trimestre 2023, 120 heures supplémentaires volontaires pour 2024 et 120 heures supplémentaires volontaires à répartir sur le 1er et le 2ème trimestre 2025.

Attention, l'exonération **fiscale** sur ces **heures supplémentaires volontaires** n'est applicable qu'à la condition que les rémunérations pour les heures concernées ne dépassent pas les rémunérations dues en vertu du contrat de travail, du règlement de travail ou d'une convention collective de travail pour ces heures lorsqu'elles ne constitueraient pas des heures supplémentaires.

Occupation transfrontalière

Principes

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

Absence d'accord

Les travailleurs soumis à la législation belge qui sont envoyés par leur employeur pour travailler dans un pays avec lequel la Belgique n'a pas conclu de convention en matière de sécurité sociale, ne relèvent pas de la législation belge. Toutefois, si la durée prévisible de l'occupation ne dépasse pas six mois, ils restent obligatoirement soumis à la législation belge pour **autant qu**'ils ne participent pas au régime de la sécurité sociale d'outre-mer (*https://www.securitesocialedoutremer.be/fr/*). Ils continuent à être déclarés à l'ONSS sans qu'un certificat de détachement doive être demandé. Cette période de six mois peut être prolongée d'une nouvelle période de six mois à condition d'en informer l'ONSS, Direction des Relations internationales, via tel. 02 509 59 59, contact@onss.fgov.be, avant l'expiration de la première période. Après une évaluation favorable de la demande, l'ONSS délivrera une attestation de détachement (K138bis) par laquelle le travailleur peut démontrer qu'il est assuré dans le système de sécurité sociale belge. Attention! Ce document atteste seulement que le travailleur reste assujetti à la sécurité sociale belge, mais n'exclut pas qu'un assujettissement soit également obligatoire dans le pays du lieu de travail.

Si la durée de l'occupation à l'étranger est indéterminée ou fixée à plus de six mois, ces travailleurs ne peuvent pas être déclarés à l'ONSS. S'ils le souhaitent, ils peuvent s'affilier au régime facultatif de la sécurité sociale d'outre-mer.

De plus amples renseignements relatifs à ce régime peuvent être obtenus auprès de l'ONSS/Sécurité sociale d'outre-mer (*https://www.securitesocialedoutremer.be/fr/*), tél: 02 509 90 99 , E-mail: overseas@rsz.fgov.be .

Les accords multilatéraux et bilatéraux

Pays de l'union européenne (UE), Suisse, Islande, Norvège et Liechtenstein

Depuis le 1er mai 2010, le Règlement (CE) n° 883/2004 détermine la législation de sécurité sociale applicable aux ressortissants des pays énumérés ci-dessous s'ils exercent leurs activités professionnelles sur le territoire d'un ou de plusieurs de ces pays:

Belgique, France, Pays-Bas, Allemagne, Grand-Duché de Luxembourg, Italie, Royaume-Uni de Grande Bretagne et d' Irlande du Nord, Irlande, Danemark, Grèce, Espagne, Portugal, Autriche, Finlande, Suède, Pologne, Lettonie, Estonie, Lituanie, Malte, Chypre (partie grecque uniquement), Tchéquie, Slovaquie, Hongrie, Slovénie, Roumanie, Bulgarie et (depuis le 1er juillet 2013) Croatie.

Depuis le 1er avril 2012 ce Réglement est également applicable à la Suisse et depuis le 1er juin 2012, à l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein.

Depuis le 1er janvier 2011, ce Règlement est également applicable aux ressortissants des pays tiers qui, en raison de leur nationalité, ne tombent pas dans le champ d'application du Règlement, à la condition qu'ils résident légalement sur le territoire de l'un des pays cités et qu'ils ne se trouvent pas dans une situation qui relève complètement de la sphère interne du pays membre.

Cet élargissement du Règlement aux ressortissants des pays tiers ne vaut ni pour le Danemark, ni pour la Suisse, ni pour l'Islande, ni pour la Norvège, ni pour le Liechtenstein, ni pour le Royaume-Uni de Grande Bretagne et d'Irlande du Nord. Pour ce dernier, le Règlement (CEE) 1408/71 reste d'application et pour le Danemark, la Suisse, l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein, cette extension n'a jamais été d'application.

Lorsqu'en vertu du Règlement (CE) n° 883/2004 une personne doit être assujettie à la loi d'un autre état membre que celui auquel elle était déjà a ssujettie sur base du titre II du Règlement (CEE) n° 1408/71, elle reste assujettie à la loi qui lui était applicable avant le 1er mai 2010, pour autant que:

- la situation de cette personne demeure inchangée;

- la personne concernée ne demande pas elle-même l'application du nouveau règlement;
- cela se limite à une période maximale de 10 ans (jusqu'au 1er mai 2020, pour la Suisse, cette période s'étend jusqu'au 1er avril 2022 et pour l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein jusqu'au 1er juin 2022).

Occupation sur le territoire d'un état membre

Tout salarié est assujetti à la législation de l'état membre sur le territoire duquel il effectue ses prestations, même s'il réside dans un autre état membre et/ou si son employeur est établi dans un autre état membre. L'employeur doit s'acquitter de ses obligations en matière de sécurité sociale auprès de l'organisme de sécurité sociale du pays où les prestations sont fournies.

Occupation simultanée sur le territoire de plusieurs états membres

Pour établir si les règles de détermination de la législation applicable en cas d'occupation simultanée qui sont exposées ici sont d'application, il faut uniquement tenir compte des prestations effectuées dans un pays qui représentent au moins 5 % de la rémunération et/ou du temps de travail du travailleur. Si, par exemple, quelqu'un fournit 94 % de ses prestations dans l'état membre A, 3 % dans l'état membre B et 3 % dans l'état membre C, la législation de l'état A est d'application pour l'ensemble de ses prestations étant donné que cette situation doit être appréhendée selon les règles applicables à l'occupation dans un seul état (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/crossborderemployment/bilateral_and_multilateral_agreements/eeamemberstates/occupation_onememberstate.html*).

Législation applicable

En cas d'occupation simultanée dans le régime salarié sur le territoire de différents états membres, il faut tout d'abord déterminer si le travailleur effectue ou pas une partie substantielle de ses prestations dans le pays où il réside (25 % minimum du temps de travail ou de la rémunération).

Lorsque le travailleur effectue **une partie substantielle** de ses prestations dans le pays où il réside, alors la législation du pays où il réside est d'application qu'il effectue ses prestations pour un ou plusieurs employeurs et quel que soit l'état membre dans lequel les employeurs sont établis.

Lorsque le travailleur **n'effectue PAS une partie substantielle** de ses prestations dans le pays où il réside, les règles suivantes sont d'application:

- Lorsqu'il ne travaille que pour un employeur, la législation de l'état membre dans lequel l'employeur est établi est d'application.
- Lorsqu'il travaille pour plusieurs employeurs qui sont tous établis dans le même état membre, la législation de cet état membre est d'application.
- Lorsqu'il travaille pour deux ou plusieurs employeurs qui sont établis dans deux états membres différents, dont l'un est l'état dans lequel il réside, alors la législation de l'autre état membre est d'application (cela est applicable depuis le 28 juin 2012 avec une phase transitoire jusqu'au 28 juin 2022 pour celui qui sur base des anciennes règles de détermination de la législation se trouve sous la législation d'un autre état membre, à condition que sa situation reste inchangée et qu'il ne choisisse pas lui-même l'application des nouvelles règles; depuis le 2 février 2013 pour les situations avec 3 pays de AELE (Association Européenne de Libre-Echange) - dispositions transitoires jusqu'au 1er février 2023; depuis le 1er janvier 2015 pour les situations avec la Suisse - dispositions transitoires jusqu'au 31 décembre 2024).
- Lorsqu'il travaille pour deux ou plusieurs employeurs dont au moins deux sont établis dans différents états membres, autres que celui de sa résidence, alors la législation de l'état de résidence du travailleur est d'application.

Il faut insister sur le fait que l'ensemble des prestations est assujetti à la législation ainsi déterminée. Cela signifie que, quand le travailleur travaille pour plusieurs employeurs, chacun de ces employeurs doit s'affilier au système de sécurité sociale de l'état membre compétent. La déclaration A1 doit être demandée à titre de preuve de cet assujettissement à l'organisme compétent du pays en question. En Belgique, vous pouvez vous adresser à l'ONSS, Direction des Relations internationales via tel. 02 509 59 59, contact@onss.fgov.be.

A côté de ces formes de travail simultané sur le territoire de plusieurs états membres, le règlement (CE) n° 883/2004 détermine la législation applicable pour une série d'autres cas d'occupations simultanées selon le principe que, si possible, on applique la législation d'un seul état membre.

Il n'est pas possible de traiter ici de tous ces cas (par ex.: activité simultanée de salarié et d'indépendant, etc.). Les questions relatives à cette législation peuvent aussi être posées à la Direction des Relations internationales de l'ONSS

Cette Direction peut également fournir des renseignements sur les règles applicables aux personnes:

- visées par le régime spécifique des **fonctionnaires** et, soit sont actives dans plusieurs états membres, soit travaillent simultanément comme salarié et/ou comme non salarié dans un ou plusieurs états membres;
- qui travaillent à bord de bateaux de la navigation intérieure avec un **certificat de navigation du Rhin** en Belgique, en France, en Allemagne, en Liechtenstein, aux Pays-Bas ou au Grand-Duché de Luxembourg.

Déclaration de prestations dans le même groupe

Lorsque des employeurs font partie d'un même groupe, les prestations communes qu'un travailleur fournit pour deux ou plusieurs employeurs peuvent être reprises sur la déclaration de l'employeur belge pour autant que les conditions suivantes soient réunies:

- il s'agit d'un travailleur chargé d'une fonction centralisatrice dans le groupe de sorte qu'il est impossible de délimiter exactement les prestations fournies effectivement pour chaque entreprise;
- par "même groupe" on entend l'ensemble des entreprises formé par une entreprise mère et ses filiales, ainsi que les entreprises dans lesquelles ces dernières possèdent, directement ou indirectement, des parts, de même que les entreprises réunies en consortium et les entreprises qui sont contrôlées par ces dernières où dans lesquelles ces dernières possèdent des parts;
- les différents employeurs se sont engagés préalablement et par écrit auprès de l'ONSS à payer les cotisations dues sur les rémunérations dont ils sont redevables en cas de défaillance de l'employeur établi sur le territoire belge;
- les cotisations sont calculées et payées sur la totalité des éléments de la rémunération due par les différents employeurs selon les modalités applicables à l'employeur déclarant établi sur le territoire belge.

Détachement

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

- la durée prévisible de l'occupation dans l'autre pays n'est pas supérieure à 24 mois;
- l'employeur exerce des activités économiques significatives dans le pays d'où a lieu le détachement (le simple fait de gérer l'administration ne constitue pas une activité économique);
- un lien de subordination existe entre l'employeur et le travailleur pendant la durée totale du détachement;
- le travailleur était préalablement couvert socialement dans le pays d'où il est détaché;
- le travailleur n'est pas envoyé pour remplacer un autre travailleur.

Si toutes les conditions sont remplies, le travailleur est présumé être détaché et les étapes nécessaires doivent être initiées.

On peut également engager un travailleur pour le détacher immédiatement lorsque toutes les conditions précitées sont remplies.

Préalablement au détachement, soit l'employeur, soit le travailleur demande à l'organisme compétent du pays duquel s'effectue le détachement un formulaire de détachement (déclaration A1). L'ONSS est l'organisme compétent pour la Belgique. Les documents nécessaires au détachement des travailleurs peuvent être demandés via Travailler à l'étranger (Gotot). Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès de la Direction des Relations internationales, via tel. 02 509 59 59, contact@onss.fgov.be.

A l'expiration des 24 mois, le travailleur ne peut normalement plus rester soumis à la législation du pays normal d'occupation. Toutefois, le Règlement autorise les autorités compétentes des pays concernés à accorder des dérogations supplémentaires dans l'intérêt du (des) travailleur(s). Pour la Belgique, cette demande de dérogation doit être adressée à la Direction des Relations Internationales de l'ONSS, via tel. 02 509 59 59, contact@onss.fgov.be. En cas d'accord, la durée du détachement peut être, en principe, portée à 5 ans. Les demandes peuvent aussi se faire de manière électronique via Travailler à l'étranger (Gotot).

Le Règlement 1408/71

Le Règlement 1408/71 reste applicable , seulement en ce qui concerne les ressortissants des pays tiers, au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord et sous certaines conditions aux personnes auxquelles le Règlement était d'application au

moment où le règlement 883/2004 a été d'application.

Le contenu des dispositions de ce Règlement est assez semblable à celui du Règlement (CE) n° 883/2004 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/crossborderemployment/bilateral_and_multilateral_agreements/eeamemberstates/eeamemberstates.html*). Il y a toutefois quelques différences importantes comme la durée de détachement de 24 mois et la notion de prestations substantielles dans le pays de résidence dans le cadre d'occupations simultanées.

Occupation simultanée sur le territoire de plusieurs états membres

Lorsque le travailleur travaille pour le compte d'un employeur, la loi du pays de résidence est applicable pour autant qu'il effectue une partie de ses prestations dans son pays de résidence, il n'est pas nécessaire qu'il s'agisse d'une partie substantielle.
Des règles spéciales sont d'application pour les travailleurs occupés dans le transport international.

Détachement

Les règles de détachement sont relativement analogues à celles du Réglement (CE) n° 883/2004, excepté en ce qui concerne la durée de détachement maximale. La durée initiale de détachement est limitée à 12 mois à la place de 24 mois.

Si, en raison de circonstances imprévisibles, la durée du travail à effectuer se prolonge et dépasse 12 mois, l'assujettissement à la sécurité sociale du pays de l'occupation normale peut être maintenue pour une nouvelle période maximale de 12 mois moyennant l'autorisation de l'institution compétente du pays où l'occupation a lieu. A cet effet, une demande de prolongation du détachement (déclaration E102) doit être introduite, avant la fin de la première période de 12 mois, auprès de l'organisme compétent du pays à partir duquel le travailleur est détaché et envoyée pour accord à l'organisme compétent du pays où l'occupation a lieu.

A l'expiration de la seconde période de 12 mois, le travailleur ne peut normalement plus rester soumis à la législation du pays normal d'occupation. Toutefois, le Règlement autorise les autorités compétentes des pays concernés à accorder des dérogations supplémentaires dans l'intérêt du (des) travailleur(s). Pour la Belgique, cette demande de dérogation doit être adressée à la Direction des Relations Internationales de l'ONSS, via tel. 02 509 59 59, contact@onss.fgov.be. En cas d'accord, la durée du détachement peut être, en principe, portée à 5 ans. Les demandes peuvent se faire de manière électronique via l'application Travailler à l'étranger (Gotot).

Pays liés par la convention européenne de sécurité sociale

Pays liés par un accord bilatéral

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

Ces accords sont, en principe, uniquement applicables aux ressortissants de ces pays ou parties de pays contractants.

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

- les conventions bilatérales applicables aux seuls ressortissants des états contractants sauf en ce qui concerne les articles visant les situations de détachement qui sont applicables à toutes nationalités (Canada, Etats-Unis d'Amérique, Suisse);
- les conventions bilatérales applicables à des ressortissants de toutes nationalités (Australie, Japon, Macédoine du Nord, Inde, Uruguay, Serbie, Albanie, Argentine, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Moldova, Montenegro et Québec).

Occupation sur le territoire d'un seul pays

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

Occupation simultanée sur le territoire des deux pays

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

Il y a des conventions bilatérales où le pays de résidence est compétent en cas de pluriactivités (salariées): Albanie, Israël, Kosovo, Macédoine, Moldova, Tunisie, Turquie.

Détachement

Les règles de détachement prévues dans les différentes conventions sont en grande partie similaires à celles du Règlement CE hormis en ce qui concerne la durée initiale maximale de détachement. Celle-ci peut varier de 1 à 5 ans alors qu'elle est fixée à 24 mois dans le Règlement CE.

Les demandes de détachement et les éventuelles demandes de prolongation peuvent être effectuées via l'application Travailler à l'étranger (Gotot). Toutes les informations à ce sujet peuvent être demandées à l'ONSS, Direction des Relations internationales, via tel. 02 509 59 59, contact@onss.fgov.be.

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

Lorsqu'un travailleur est envoyé de Belgique vers un pays où les Règlements (CEE) n° 1408/71 et (CE) n° 883/2004 ne sont pas d'application et qu'il n'est plus assujetti en Belgique (donc lorsqu'il n'est pas détaché), il peut, de manière facultative et, éventuellement, complémentaire à l'assujettissement dans le pays concerné, s'affilier à l'ONSS/Sécurité sociale d'outre-mer (*https://www.securitesocialedoutremer.be/fr/*) , tél.: 02 509 90 99, overseas@onss.fgov.be .

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

Exclusion en raison de la nationalité du travailleur

Certaines conventions en matière de sécurité sociale sont limitées aux ressortissants des pays contractants. L'ONSS admet cependant que les travailleurs étrangers déjà couverts dans le régime belge au moment de leur envoi dans un pays avec lequel la Belgique a conclu un accord en matière de sécurité sociale qui ne prévoit pas leur détachement puissent être détachés vers ces pays pour une période de 1 année, pour autant que toutes les autres conditions de détachement soient remplies. L'employeur peut demander pour les travailleurs dans cette situation une attestation de détachement (K138ter) via Travailler à l'étranger (Gotot). Attention! Ce document atteste seulement que le travailleur reste assujetti à la sécurité sociale belge, mais n'exclut pas qu'un assujettissement soit également obligatoire dans le pays du lieu de travail.

Brexit

Depuis le 1er février 2020, le Royaume-Uni (R.-U.) n'est plus un État membre de l'Union européenne mais un 'État tiers'.

Néanmoins, durant une période transitoire en **2020**, l'ensemble du droit européen restait toujours applicable en vertu d'un **accord de retrait** conclu entre l'Union européenne (EU) et le Royaume-Uni (R.-U.) (**WA**). Il en résultait que les Règlements en matière de coordination des systèmes de sécurité sociale continuaient à s'appliquer intégralement à des situations transfrontalières impliquant les États membres de l'UE et le R.-U. jusqu'au 31 décembre 2020.

À partir du 1er janvier 2021, les principes européens fondamentaux de la libre circulation (entre autres pour les personnes et les services) ne s'appliquent plus au R.-U.

Avec effet au **1er janvier 2021**, un **accord de commerce et de coopération** conclu entre l'Union européenne et le Royaume-Uni est entré en vigueur. Il règle par la voie d'un Protocole les aspects de sécurité sociale d'une situation transfrontalière UE-R-U qui ne bénéficie pas du maintien de 'l'acquis communautaire' en vertu de l'accord de retrait (WA).

Plus d'informations peuvent être trouvées sur la page suivante: BREXIT : détermination de l'Etat compétent en matière de sécurité sociale à partir de 2021 (*https://campaigns.eranova.fgov.be/m-0ba65597c68d480315afd5cd7293b5593a542566d9e8111b*).

L'assujettissement limité

Secteur privé

Tout le secteur privé, à l'exception de l'enseignement et des centres p.m.s.

Type travailleurs (*)	Pensions	Chômage	AMI, soins de santé et indemnités	Vacances annuelles secteur privé ouvriers (***)
Apprentis et contrats de formation en alternance (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*) (**)	/	/	/	Oui
Médecins en formation	/	/	Oui	/
Jeunes (**)	/	Oui	Oui	Oui
Travailleurs occasionnels dans l'agriculture ou l'horticulture	Oui	Oui	Oui	/
Gardiens et gardiennes d'enfants	Oui	Oui	Oui	/
Certains boursiers étrangers	/	/	Oui	Oui

(*) Tous les types: accidents du travail et maladies professionnelles.

(**) La limitation aux régimes mentionnés n'est applicable que jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle l'apprenti, le stagiaire ou le jeune atteignent l'âge de 18 ans. A partir du 1er janvier de l'année suivante (celle au cours de laquelle ils atteignent 19 ans), ils sont assujettis à tous les régimes.

(***) Pour les employés, il n'y a pas de cotisation vacances annuelles due parce que l'employeur paie lui-même le pécule de vacances.

Enseignement libre non-universitaire

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

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

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

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

Enseignement libre universitaire

La loi est limitée aux régimes de l'A.M.I. (secteur des soins de santé), des accidents de travail et des maladies professionnelles pour le personnel académique. .

Il faut entendre par personnel académique:

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

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

Centres P.M.S. libres (ou CLB libres)

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

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

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

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des jeunes
Tous les jeunes peuvent bénéficier de l’assujettissement limité jusqu’au 31 décembre de l’année durant laquelle ils atteignent 18 ans. Ils ne sont pas redevables de la cotisation de modération salariale.

En DMFA, pour les distinguer des travailleurs ordinaires, il faut mentionner des codes travailleurs particuliers dans le bloc 90012 « ligne travailleur » pour déclarer ces jeunes jusqu’à la fin de l’année où ils atteignent 18 ans.

- **022** pour les jeunes travailleurs manuels déclarés sur base d'une rémunération forfaitaire
- **026** pour les jeunes travailleurs manuels redevables d'une cotisation au Fonds forestier (dans catégorie 029)
- **027** pour les jeunes travailleurs manuels ordinaires
- **044** pour les jeunes "personnel de maison"
- **047** pour les jeunes artistes
- **486** pour les jeunes travailleurs intellectuels déclarés sur base d'une rémunération forfaitaire
- **487** pour les jeunes travailleurs intellectuels ordinaires

Informations complémentaires DmfA - Universités libres

Personnel transféré des hautes écoles vers les universités libres

Comme c'est l'université qui devient l'employeur des membres du cadre d'intégration transféré d'une Haute Ecole vers une Université libre, ce personnel doit être déclaré sous l'indice de **catégorie 075** des universités libres même si c'est la Fédération Wallonie-Bruxelles ou le Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming qui continue à remplir les obligations de paiement et de déclaration.

Déclaration du personnel des universités libres à partir du 1/2015

En DMFA, le personnel des universités libres doit être déclaré dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec les codes suivants :

Catégorie de travailleur	Code travailleur	Type
personnel nommé à titre définitif	675	0
personnel enseignant temporaire, personnel scientifique qui ne relève pas du régime des vacances annuelles du secteur privé	493	0
personnel non administratif et technique qui relève du régime des vacances annuelles du secteur privé	491	0
boursiers originaires de pays hors Union européenne sans convention de sécurité sociale avec la Belgique	498	0
personnel administratif et technique employé	495	0
personnel ouvrier	015	1

Secteur public

L'état, les communautés, les régions et les administrations provinciales et locales pour le personnel qui ne relève pas de l'enseignement

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

- les personnes sous statut nommées à titre définitif;
- les personnes appelées ou rappelées en service par les Forces armées;
- les personnes accomplissant leur stage en vue d'être nommées à titre définitif;
- les ministres des cultes, les délégués du Conseil central laïque et les aumôniers, les conseillers des cultes et les conseillers moraux auprès des prisons qui bénéficient d'un traitement à charge de l'Etat, d'une Communauté, d'une Région, ou d'une administration provinciale ou locale.

Si les deux premières catégories de personnes exercent leurs fonctions à l'étranger et y ont leur résidence administrative, elles ne sont pas déclarées en DmfA. La dernière catégorie de personnes n'est plus soumise à la loi lorsque les intéressés sont envoyés à l'étranger par leurs autorités représentatives respectives pour y remplir une fonction. Pour ces catégories, les cotisations pension fonctionnaires statutaires sont dues.

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

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

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

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

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

Généralement, l'assujettissement (même partiel) à la législation de sécurité sociale induit la débition à l'ONSS des cotisations patronales destinées aux régimes des **accidents du travail** et des **maladies professionnelles**. Cependant, de nombreux employeurs du secteur public relèvent de la loi du 3 juillet 1967 sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public. Ils ne sont pas redevables, pour leurs travailleurs statutaires et leurs travailleurs contractuels, des cotisations patronales destinées aux régimes des accidents du travail et des maladies professionnelles. Ils sont néanmoins redevables de ces cotisations pour d'autres catégories de travailleurs (entre autres, les apprentis, les stagiaires sous convention d'immersion professionnelle, etc.).

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

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

Lorsque les personnes sous statut peuvent bénéficier d'une pension autre que celle des travailleurs salariés, l'application de la loi est limitée au **régime de l'A.M.I. (secteur des soins de santé)**.

L'application de la loi est limitée aux **régimes de l'A.M.I. (soins de santé)** et des **pensions** pour les personnes qui sont employées sur base d'un mandat dans une fonction de management dans

- une institution publique de sécurité sociale;
- l'Institut belge des services postaux et de télécommunication;
- l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes;
- le Centre fédéral d'Expertise des Soins de Santé;
- l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire;
- l'Agence fédérale des Médicaments et des Produits de Santé;
- le Bureau fédéral du Plan
- l'Office central d'action sociale et culturelle du Ministère de la Défense;
- l'Institut géographique national;
- le Bureau d'Intervention et de Restitution belge;
- la Régie des Bâtiments;
- l'Agence fédérale d'accueil des Demandeurs d'Asile

Pour les bénéficiaires d'une bourse de doctorat ou d'une bourse de postdoctorat, d'une bourse de spécialisation, d'une bourse de recherche ou d'une bourse de voyage qui ne sont pas visés par un traité international conclu par la Belgique en matière de sécurité sociale, la loi est limitée au **régime de l'A.M.I (soins de santé et indemnités)**.

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

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

Enseignement

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

Cependant, la loi est limitée au régime de l'**A.M.I. (secteur des soins de santé)** pour les personnes suivantes:

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

Pour les **bénéficiaires d'une bourse de doctorat ou d'une bourse de postdoctorat** qui ne ressortissent pas à un traité international conclu par la Belgique en matière de sécurité sociale, la loi est limitée au **régime de l'A.M.I (soins de santé et indemnités)**.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des managers du secteur public
En DMFA, les titulaires d'un mandat dans une fonction de management dans le secteur public se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec le code travailleur spécifique

- **673** type 0 : lorsqu'ils sont soumis uniquement à l'assurance pour les soins de santé et aux pensions
  A partir du 1er trimestre 2015, la cotisation spéciale de 1,40% due pour les statutaires est incluse dans le taux total des cotisations patronales de ces travailleurs.

- **495** type 0 et statut **MA** dans la zone 00053 du bloc 90015 " occupation de la ligne travailleur" : pour les managers du secteur public qui tombent sous la loi du 4 mars 2004 accordant des avantages complémentaires en matière de pension de retraite aux personnes désignées pour exercer une fonction de management ou d'encadrement dans un service public, et, pour lesquels la loi de sécurité sociale n'est pas limitée aux secteurs AMI (soins de santé) et pensions.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des statutaires avec résidence administrative à l'étranger
A partir du 1er trimestre 2015, en DMFA, les personnes sous statut nommées à titre définitif et les personnes appelées ou rappelées en service par les Forces armées qui ont leur résidence administrative **à l'étranger** se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec le code travailleur spécifique

- **676**

Pour ces statutaires aucun bloc 90018 " prestation de l'occupation ligne travailleur" ne peut être présent.

Les rémunérations de ces statutaires, soumises aux cotisations pension du secteur public, sont déclarées avec le code rémunération 67.

Seule la cotisation pension secteur public des fonctionnaires statutaires (code cotisation 815 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/contribution_publicservant_pension.html*) type 0 ou code cotisation 818 type 0 ou 1) est due pour ces travailleurs.

Les blocs Capelo 90411, 90412 et 90413 doivent aussi être complétés pour ces travailleurs.

Les obligations

Les obligations vis-à-vis de l'ONSS

Généralités

Les employeurs qui occupent ou ont occupé du personnel assujetti à la sécurité sociale ont un nombre d'obligations. Les tiers (fonds de sécurité d'existence, caisses de vacances, etc.) qui versent aux travailleurs des sommes passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale sont assimilés aux employeurs.

Le paiement des cotisations

Règle générale

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

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

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

Provisions

La plupart des employeurs sont redevables de provisions à l'ONSS.

Le montant des provisions est calculé par l'ONSS et communiqué à l'employeur ou à son secrétariat social. Les employeurs qui ne sont pas des administrations provinciales ou locales et qui ne sont pas affiliés à un secrétariat social agréé, reçoivent chaque mois un courrier de l'ONSS reprenant le calcul complet de la provision ainsi qu'une communication structurée spéciale que l'employeur peut seulement utiliser pour le paiement de la provision. Si ce courrier suscite des questions, l'employeur peut prendre contact avec son teneur de compte à la Direction Perception de l'ONSS.

Les administrations provinciales et locales reçoivent de l'ONSS chaque trimestre (le 15 du mois précédant le début du trimestre) une lettre dans leur e-box mentionnant les provisions mensuelles avec les dates d'échéance correspondantes. Si cette lettre soulève des questions, l'employeur peut prendre contact avec son gestionnaire de dossier à la Drection Perception de l'ONSS.

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

Délais et montants

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

1° possibilité: pas de provision

Le montant total des cotisations pour l'avant-dernier trimestre(t-2) ne dépassait pas 4.000 EUR : l'employeur n'est pas tenu au paiement de provisions pour ce trimestre. Les cotisations peuvent être payées à l'ONSS en un seul versement.

Attention: un employeur qui ne devait pas rentrer de déclarations pour (t-2) est redevable de provisions forfaitaires à l'exception du nouvel employeur pour les deux premiers mois d'occupation, puisqu'il n'occupait pas de travailleur au à la fin de l'avant dernier mois (n-2).

2° possibilité: provisions forfaitaires

Montant du forfait	450,00 EUR	700,00 EUR
Quels employeurs ?	tous les employeurs à l'exception de ceux du secteur de la construction en ce qui concerne leurs ouvriers	employeurs qui ressortent à la Commission Paritaire de la construction pour leurs ouvriers uniquement (leurs employés ressortent du régime général ci-contre)
Quels travailleurs ?	tous les travailleurs à l'exception des ouvriers du secteur de la construction Sont pris en compte: - travailleurs qui sont déclarés en Dimona sous type de travailleur OTH ou EXT (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/principaldata.html*) Ne sont pas pris en compte: - travailleurs qui sont déclarés en Dimona sous type de travailleur BCW, STU - prépensionnés	ouvriers qui ressortent à la Commission Paritaire de la construction Sont pris en compte: - travailleurs qui sont déclarés en Dimona sous type de travailleur BCW Ne sont pas pris en compte: - travailleurs déclarés en Dimona sous type de travailleurs autre que BCW - prépensionnés
C'est dû quand	- l'employeur n'était pas redevable de cotisations pour l'avant-dernier trimestre (t - 2) et ce, même s'il était redevable de cotisations pour t-4 OU - l'employeur était redevable d'un montant > à 4.000 EUR pour t-2 mais n'était pas redevable de cotisations pour le trimestre correspondant de la précédente année calendrier (t - 4)	- l'employeur n'était pas redevable de cotisations pour l'avant-dernier trimestre (t - 2) OU - l'employeur était redevable d'un montant > à 4.000 EUR pour t-2 mais n'était pas redevable de cotisations pour le trimestre correspondant de la précédente année calendrier (t - 4)
Comment calculer ?	un forfait de 450,00 EUR pour chaque travailleur à partir du 3° travailleur occupé à la fin de l'avant-dernier mois (n - 2)	un forfait de 700,00 EUR pour chaque ouvrier à partir du 3° ouvrier occupé à la fin de l'avant-dernier mois (n-2)
Délai de paiement	au plus tard le 5 de chaque mois (n)	au plus tard le 5 de chaque mois (n)

Exemple	pour une provision qui est due au plus tard le 5 mai 2013 (n), il y a lieu de prendre en compte le nombre de travailleurs occupés à la fin du mois de mars 2013 (n - 2)	un employeur occupe 8 travailleurs depuis le 5 janvier 2013: 4 sous la CP construction et 4 sous une autre CP. La 1ère provision pour le 2° trimestre 2013 est due au plus tard le 5 mai (n). La situation au 31 mars 2013 à la fin de l'avant-dernier mois (n-2) est identique à celle du début. La 1ère provision pour le 2° trimestre 2013 s'élève à 2.300,00 EUR (450,00 * 2 + 700,00 * 2).

Exception: pour les administrations provinciales et locales, aucune provision forfaitaire n'est déterminée pour l'**exercice 2022**, mais les provisions sont déterminées sur la base d'une estimation des cotisations à payer.

3° possibilité: provisions procentuelles

Quels employeurs: tous les employeurs.

Quand est-ce dû: le montant total des cotisations pour t-2 est plus grand que 4.000 EUR et l'employeur était redevable de cotisations pour t-4 (le trimestre correspondant de l'année calendrier précédente).

Montants et délais de paiement:

Trimestre	1ère provision	2° provision	3° provision
1er trimestre	30 % t-4 (5 février)	30 % t-4 (5 mars)	25 % t-4 (5 avril)
2° trimestre	30 % t-4 (5 mai)	30 % t-4 (5 juin)	25 % t-4 (5 juillet)
3° trimestre	30 % t-4 (5 août)	30 % t-4 (5 septembre)	25 % t-4 (5 octobre)
4° trimestre	30 % t-4 (5 novembre)	35 % t-4 (5 décembre)	15 % t-4 (5 janvier)

Explication tableau

Pour les 1er, 2° et 3° trimestres: le montant des 1ère et 2° provisions mensuelles s'élève à 30 % des cotisations dues pour le trimestre correspondant de l'année précédente. Il doit être payé au plus tard le 5° jour des 2° et 3° mois du trimestre courant.

Le montant de la 3° provision mensuelle s'élève à 25 % des cotisations dues pour le trimestre correspondant de la précédente année. Il doit être payé le 5° jour du mois qui suit le trimestre courant.

Pour le 4° trimestre: les montants provisionnels s'élèvent à 30, 35 et 15 % des cotisations du trimestre correspondant de l'année précédente, à payer au plus tard le 5 novembre, 5 décembre et 5 janvier.

Dans le cas de l'employeur qui n'était redevable d'aucune cotisation pour t-4, l'employeur est redevable des provisions forfaitaires (possibilité 2).

4ème possibilité: combinaison des provisions forfaitaire et procentuelle

Quels employeurs: les employeurs qui appartiennent à la Commission paritaire pour la construction, qui doivent payer des provisions procentuelles et connaissent une augmentation d'au moins 3 ouvriers entre:

- les ouvriers occupés à la fin de t-4 (31 mars pour le 1er trimestre, 30 juin pour le 2° trimestre, 30 septembre pour le 3° trimestre et 31 décembre pour le 4° trimestre) et

- les ouvriers occupés à la fin de l'avant-dernier mois (n-2).

Sont pris en compte:

- les travailleurs qui doivent être déclarés en Dimona sous type de travailleur BCW.

Ne sont pas pris en compte:

- les travailleurs qui sont déclarés en Dimona sous type de travailleur autre que BCW;
- les prépensionnés.

Montant: un forfait de 700,00 EUR à partir du 3° ouvrier qui constitue une augmentation.

Délai de paiement: à payer au plus tard le 5° jour de chaque mois

Exemple: un employeur du secteur de la construction occupe du personnel depuis le 15 avril 2011. Au 30 juin 2012, il occupe 5 ouvriers. Au 31 mars 2013 (n-2), il occupe 9 ouvriers. Pour le 2° trimestre 2012, il devait payer un montant en cotisations de 10.000,00 EUR. La 1ère provision pour le 2° trimestre 2013 est due au plus tard le 5 mai (n) et s'élève à 4.400,00 EUR (30 % * 10.000,00 EUR + 2 * 700,00 EUR).

Diminution du montant des provisions

L' employeur qui estime que, respectivement, 35, 30, 25 ou 15 % du montant des cotisations dues pour le trimestre correspondant de l'année précédente seront supérieurs à respectivement 35, 30, 25 ou 15 % du montant des cotisations probables du trimestre en cours, peut réduire le montant de ses provisions à respectivement 35, 30, 25 ou 15 % de ce dernier montant.

L'employeur qui est seulement redevable des provisions forfaitaires, peut arrêter de payer à partir du moment où le montant total probable des cotisations dues est atteint.

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

Le montant des provisions d'une administration provinciale ou locale peut être modifié dans le courant de l'année à l'initiative de l'ONSS sur la base d'une demande écrite dûment motivée de l'employeur à l'ONSS. Le montant de la nouvelle provision est notifié par l'ONSS au plus tard 30 jours avant la date d'échéance de la provision suivante.

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

Sanctions

a) paiement incorrect des provisions forfaitaire (à l'exception du secteur de la construction, voir point b ci-après) et procentuelle

Les employeurs redevables pour un certain trimestre de provisions forfaitaire (uniquement le régime général-450 EUR) et/ou procentuelle qui ne s'acquittent pas de celles-ci ou s'en acquittent d'une manière insuffisante, sont redevables à l'ONSS d'une indemnité forfaitaire qui est fonction de la tranche de cotisations déclarées au trimestre concerné. Cette sanction est appliquée comme suit:

Montant des cotisations déclarées (en EUR)	Sanctions (en EUR)
0 à 18.592,03	123,95
18.592,04 à 24.789,37	185,92
24.789,38 à 37.184,04	247,89
37.184,05 à 49.578,72	371,84

Montant des cotisations déclarées (en EUR)	Sanctions (en EUR)
49.578,73 à 61.973,40	495,79
61.973,41 à 74.368,07	619,73
74.368,08 à 99.157,42	743,68
99.157,43 à 123.946,78	991,57
123.946,79 à 198.314,84	1.239,47
198.314,85 à 247.893,54	1.983,15
247.893,55 à 495.787,06	2.478,94
495.787,07 à 743.680,59	4.957,87
743.680,60 à 991.574,11	7.436,81
991.574,12 à 1.239.467,62	9.915,74
+ de 1.239.467,62	12.394,68

A certaines conditions et dans certaines circonstances, l'employeur peut bénéficier d'une exonération ou d'une réduction des sanctions.

L'employeur qui justifie de l'existence d'un cas de force majeure l'ayant empêché de remplir ses obligations dans les délais fixés peut obtenir l'exonération totale de ces sanctions.

A la condition expresse d'avoir au préalable payé toutes ses cotisations échues, l'employeur qui prouve que le non-paiement des provisions dans les délais légaux est dû à des circonstances exceptionnelles, peut obtenir une ré duction maximum de 50 % des sanctions.

Cette réduction de 50 % peut être portée à 100 % par l'ONSS lorsque l'employeur, à l'appui de sa justification, apporte la preuve qu'au moment de l'exigibilité de la dette, il possédait une créance certaine et exigible à l'égard de l'Etat, d'une province ou d'un établissement public provincial, d'une commune, d'une association de communes ou d'un établissement public communal ou intercommunal, ou d'un organisme d'intérêt public visé à l'article 1er de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public ou d'une société visée à l'article 24 de la même loi ou lorsque le Comité de gestion admet par décision motivée prise à l'unanimité que des raisons impérieuses d'équité ou d'intérêt économique national ou régional justifient, à titre exceptionnel, pareille réduction.

Ces sanctions ne sont pas d'application aux provisions forfaitaires dans le secteur de la construction.

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

Ce défaut de paiement est intégré dans la notion de "dette sociale" qui détermine, dans le cadre de l'article 30bis de la loi du 27 juin 1969, l'obligation d'effectuer une retenue de 35 % sur les factures établies pour des travaux relevant du champ d'application de cet article.

Les cotisations annuelles (DmfA)

L'avis de débit relatif aux vacances annuelles

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

Sous la forme d'un avis de débit (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/contributions.html*), l'ONSS envoie annuellement à l'employeur un formulaire reprenant le calcul de cette cotisation sur base des déclarations trimestrielles faites par l'employeur au cours de l'année précédente. Cet avis de débit lui parvient dans le courant du mois de mars; le montant réclamé est dû le 31 mars et doit être payé à l'ONSS au plus tard le 30 avril.

Les règles qui concernent le mode de paiement, l'identification et l'imputation du montant sont identiques à celles qui régissent les cotisations trimestrielles.

La redistribution des charges sociales

Tous les ans, il est également procédé à une redistribution des charges sociales (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/socialchargesredistribution.html*). Cette redistribution consiste en une réduction des cotisations au profit de certains employeurs, qui est compensée par une cotisation supplémentaire à charge d'autres employeurs. Chaque année, dans le courant du deuxième trimestre, l'ONSS communique aux employeurs le montant du solde créditeur ou débiteur de la redistribution.

Le solde créditeur est à valoir sur le montant des cotisations dues par l'employeur pour le deuxième trimestre de l'année en cours. Quant au solde débiteur, il est dû au 30 juin et doit être payé à l'ONSS au plus tard le 31 juillet.

Le mode de paiement

L'employeur qui n'est ni une administration provinciale ni une administration locale doit verser les montants dus sur le compte suivant de l'ONSS:

- Code IBAN: BE63 6790 2618 1108;
- Code BIC: PCHQ BEBB.

Une administration provinciale ou locale doit verser les montants dus se rapportant à la cotisation de responsabilisation sur le compte suivant de l'ONSS:

- Code IBAN: BE04 0960 1695 6631;
- Code BIC: GKCC BEBB.

Une administration provinciale ou locale doit verser les montants dus se rapportant aux cotisations sociales sur le compte suivant de l'ONSS:

- IBAN-code: BE39 0960 0158 0919;
- BIC-code: GKCC BEBB.

Paiement par communication structurée

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

Autres formulaires de paiement

a) Identification

Lors de chaque paiement, l'ONSS doit pouvoir identifier, de façon précise, le compte de l'employeur à créditer. A cet effet, l'employeur communiquera son nom ou sa raison sociale en entier ainsi que son numéro d'entreprise (numéro BCE) complet correct ou son numéro d'identification à l'ONSS lors de chaque paiement.

Lorsque les versements sont effectués par un tiers (une banque ou tout autre mandataire), l'employeur doit expressément inviter celui qui paie en son nom à communiquer ses nom, adresse, numéro d'entreprise ou numéro d'identification ainsi que la destination précise du paiement.

b) Imputation

En l'absence d'imputation faite par écrit au moment du paiement, soit sur le titre de paiement, soit par lettre recommandée, la loi dispose que le paiement doit être imputé sur la dette la plus ancienne.

Il est donc de première importance, pour l'employeur, d'indiquer la destination du versement effectué, c'est-à-dire la nature de la somme payée (cotisations, provisions, majorations, intérêts de retard, frais judiciaires), la période à laquelle elle se rapporte, ainsi que son numéro d'entreprise ou son numéro d'identification à l'ONSS Exemples: cotisations du ... trimestre 20..; majorations sur cotisations du (des) ... trimestre(s) 20..; intérêts de retard sur cotisations du (des) ... trimestre(s) 20.., etc. suivi du numéro d'entreprise ou du numéro d'identification à l'ONSS Si le paiement a trait à des sommes de nature différente, l'employeur doit préciser le montant de chacune d'entre elles, sa nature et la période à laquelle elle se rapporte.

Si un employeur est débiteur à l'égard de l'ONSS d'arriérés de cotisations, de majorations, d'intérêts ou de frais judiciaires, tout paiement qu'il effectuera sans en préciser l'affectation sera imputé d'office sur ces arriérés. Dès lors, cette omission peut entraîner des conséquences très préjudiciables à l'employeur.

c) Prélèvement automatique

Une administration provnciale ou locale peut donner à l'ONSS l'autorisation de prélever automatiquement sur son compte en banque ouvert auprès de Belfius, à chaque date d'échéance, les cotisations dues qui sont mentionnées sur la facture mensuelle.

L'employeur peut donner à l'ONSS l'autorisation de prélèvement automatique sur son compte en banque via un e-mail adressé à facture@onss.fgov.be .

Recouvrement amiable

L'article 40 de la loi du 27 juin 1969 offre la possibilité aux débiteurs de l'ONSS de négocier un plan de paiement amiable. Cet article dispose que:

"L'Office peut octroyer amiablement des termes et délais à ses débiteurs, selon les conditions et modalités déterminées par le Roi après avis du Comité de gestion, avant de citer devant le juge ou de procéder par voie de contrainte."

Cette disposition peut aussi être définie comme constitutive d'une 3ème voie de recouvrement – le recouvrement amiable – à côté du recouvrement par la voie judiciaire (1ère voie), par la voie de contrainte (2ème voie) et via la responsabilité solidaire du cessionnaire à l'égard du cédant en cas de cession de fonds de commerce (4ème voie).

Le recouvrement amiable poursuit les objectifs suivants :

- Veiller à ce que les créances de l'ONSS soient recouvrées ;
- Contribuer à décharger les tribunaux par le biais de négociations directes entre l'ONSS et les employeurs disposés à payer ;
- Offrir aux employeurs la possibilité de résoudre leurs difficultés de paiement sans qu'il y ait recours au recouvrement par contrainte et d'éviter ainsi les frais judiciaires. Le recouvrement amiable vise également à permettre à ces employeurs de continuer à participer à la vie économique et à obtenir, entre autres, les attestations nécessaires afin de soumissionner valablement aux marchés publics ou (pour ceux relevant de la construction ou des secteurs de la viande et du gardiennage) à

être dispensés des retenues prévues par les articles 30bis et 30ter de la loi du 27 juin 1969.

Si l'employeur ne respecte pas les facilités ainsi obtenues, la dette ayant fait l'objet de délais de paiement amiables sera récupérée par la voie de contrainte.

Les conditions et modalités d'octroi d'un tel accord amiable sont définies par arrêté royal complétant l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969. Ses lignes directrices sont les suivantes :

- La demande de termes et délais doit porter sur toute la dette échue à la date à laquelle la demande est introduite ;
- En procédant au calcul des mensualités, il est tenu compte des majorations à porter en compte et des intérêts à échoir ;
- Les échéances pour ces mensualités sont fixes, tout comme les montants de celles-ci.

Tout renseignement complémentaire au sujet des termes et délais de paiement peut être obtenu auprès de la Direction de la Perception (e-mail: plan@onss.fgov.be).

Plan de paiement amiable Energie

Mesure de crise de l'énergie

Les entreprises pour lesquelles la crise de l'énergie a une répercussion économique et provoque ainsi des difficultés pour le paiement des cotisations de sécurité sociale, peuvent demander un plan de paiement amiable à l'ONSS sur la base de la problématique de la crise de l'énergie.

Dans le cadre de la crise de l'énergie, il y a donc **2 approches** pour répondre aux difficultés de paiement des entreprises.

D'une part, il y a le **plan de paiement amiable classique** qui vaut pour tous les trimestres et rectifications. Le report maximum s'étale sur 24 mensualités **avec application de sanctions** pour paiement tardif des cotisations. Ces sanctions sont comprises dans les modalités de paiement, avec possibilité d'exonération a posteriori lorsque toutes les cotisations échues sont payées.

D'autre part, des **plans de paiement spéciaux sans application de sanctions** sont prévus pour certaines cotisations. Le report maximum s'étale sur 24 mensualités. Seulement en cas de non-respect des modalités de paiement, les sanctions pour paiement tardif des cotisations seront appliquées.

Ces plans de paiement spéciaux sont destinés aux employeurs qui, à cause de la crise de l'énergie, ont des difficultés de paiement pour:

- la cotisation vacances annuelles pour l'année d'exercice 2022
- les cotisations sociales pour le 3ème et le 4ème trimestre 2022 et le 1er trimestre 2023
- les rectifications de certaines cotisations qui échoient au plus tard le 30 juin 2023.

Les cotisations ne peuvent ni avoir fait l'objet d'un précédent plan de paiement ni d'une poursuite judiciaire.

Pratiquement, l'employeur doit aller sur la page 'Plan de paiement amiable' sur le site portail de la sécurité sociale et compléter le formulaire de demande. Dans la case 'Votre motivation', il doit expliquer de quelle manière son entreprise a été affectée financièrement par la crise de l'énergie. Des documents justificatifs complémentaires peuvent être demandés.

Plan de paiement amiable COVID-19

Mesure de crise COVID-19

Les entreprises pour lesquelles la crise liée au coronavirus engendre des conséquences économiques et des difficultés pour payer les cotisations sociales peuvent demander un plan de paiement amiable à l'ONSS sur la base de la problématique du coronavirus .

Dans le cadre de la crise corona, il y a donc **deux approches** pour répondre aux difficultés de paiement des entreprises.

D'une part, il y a le **plan de paiement amiable classique** qui vaut pour tous les trimestres et rectifications. Le report maximum s'étale sur 24 mensualités **avec application de sanctions** de tardiveté. Celles-ci sont comprises dans les modalités de paiement, avec possibilité de remise a posteriori lorsque les cotisations sont payées.

D'autre part, il est prévu un report de paiement via un **plan spécial de paiement** pour les cotisations et pour le décompte du pécule de vacances , qui s'étale sur 24 mensualités maximum, **sans application de sanctions** pour autant que les modalités soient respectées. Lorsque les modalités de paiement ne sont pas respectées, ces sanctions sont quand même prises en compte.

Ces mesures d'exception sont destinées aux employeurs qui ont des difficultés de paiement pour:

- les cotisations vacances annuelles pour les années de service 2019, 2020 et 2021
- les cotisations sociales pour le 1er, 2ème, 3ème et 4ème trimestre 2020 et le 1er , 2ème, 3ème et 4ème trimestre 2021 et le 1 er trimestre 2022
- certaines modifications de cotisation.

L'indemnité forfaitaire pour le non-respect de l'obligation de paiement de provisions, n'est pas d'application pour les 4 trimestres de 2020 et 2021 et le 1er trimestre 2022.

Pratiquement, l'employeur doit aller sur la page 'Plan de paiement amiable' sur le portail de la sécurité sociale et compléter le formulaire de demande. Dans la case 'Votre motivation', il doit expliquer de quelle manière son entreprise a été affectée financièrement par le coronavirus.

Les conséquences d'une omission

Application de sanctions pécuniaires

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

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

Cas dans lesquels l'ONSS peut renoncer à l'application de ces sanctions

Lorsque les cotisations non versées dans les délais légaux sont cependant payées avant la fin du deuxième mois qui suit le trimestre pour lequel elles sont dues et que l'employeur a habituellement payé dans les délais légaux, les cotisations des trimestres antérieurs, y compris le cas échéant, les provisions mensuelles, l'ONSS peut renoncer à l'application des majorations et intérêts de retard. L'employeur doit pour cela introduire une demande auprès de la cellule Plans de paiement de la direction de la Perception. .

Exonération ou réduction des majorations et intérêts de retard

L'employeur qui ne satisfait pas aux conditions précitées et auquel l'ONSS réclame des majorations et intérêts de retard, peut en obtenir l'exonération ou la réduction pour autant qu'il en fasse la demande et puisse justifier de l'existence soit d'un cas de force majeure, soit de circonstances exceptionnelles. S'il peut invoquer soit des raisons impérieuses d'équité, soit des raisons impérieuses d'intérêt économique national ou régional qui l'ont em pêché de payer ses cotisations en temps utile, l'employeur peut également obtenir sous certaines conditions la réduction totale des majorations appliquées.

L'exonération ou la réduction des majorations, des éventuelles indemnités forfaitaires dues en cas de non paiement dans les délais des provisions et des intérêts n'est possible que si l'employeur ne se trouve pas dans une des s ituations décrites dans l'article 38, § 3octies, alinéa 1 de la loi du 29 juin 1981, à savoir:

1. la déclaration de sécurité sociale a été établie ou rectifiée en application de l'article 22 de la loi du 27 juin 1969 (déclaration d'office);
2. la déclaration immédiate de l'emploi n'a pas été faite pour un ou plusieurs travailleurs conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi (Dimona) ;

3. l'employeur occupe un ou plusieurs travailleurs non ressortissants de l'Espace économique européen, non titulaires d'un titre de séjour valable ou d'une autorisation de travail, en violation de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers;
4. l'employeur occupe un ou plusieurs travailleurs dans des conditions contraires à la dignité humaine et commet ainsi l'infraction en matière de traite des êtres humains visée à l'article 77bis de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers;
5. l'employeur fait prester du travail par un travailleur pour lequel aucune cotisation due n'a été payée à l'Office national de Sécurité sociale;
6. l'employeur est l'objet d'une interdiction d'exercer, personnellement ou par interposition de personne, toute activité commerciale, en vertu de l'arrêté royal n° 22 du 24 octobre 1934 relatif à l'interdiction judiciaire faite à certains condamnés et faillis d'exercer certaines fonctions, professions ou activités;
7. l'employeur, s'il s'agit d'une personne morale, compte parmi les administrateurs, les gérants ou les personnes ayant le pouvoir d'engager la société, des personnes à qui l'exercice de telles fonctions est défendu en vertu de l'arrêté royal n° 22 du 24 octobre 1934 cité au 6;
8. l'employeur, s'il s'agit d'une personne morale, compte parmi les administrateurs, les gérants ou les personnes ayant le pouvoir d'engager la société, des personnes qui ont été impliquées dans au moins deux faillites, liquidations ou opérations similaires entraînant des dettes à l'égard d'un organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

a) Cas de force majeure

L'employeur qui justifie de l'existence d'un cas de force majeure peut, pour la période pendant laquelle celui-ci s'est produit, obtenir l'exonération totale des majorations et intérêts de retard appliqués sur le montant des cotisations non payées dans les délais légaux.

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

b) Circonstances exceptionnelles

A la condition expresse d'avoir au préalable payé toutes ses cotisations échues, l'employeur qui prouve que le non-paiement des cotisations dans les délais légaux est dû à des circonstances exceptionnelles, peut obtenir une réduction maximum de 50 % des majorations appliquées et au maximum de 25% des intérêts de retard dus. La réduction des majorations peut être portée à 100 % lorsque l'employeur prouve qu'au moment où les cotisations étaient exigibles, il possédait une créance certaine et exigible à l'égard de l'Etat, d'une province ou d'un établissement public provincial, d'une commune, d'une association de communes, d'un établissement public communal ou intercommunal, d'un organisme d'intérêt public visé par la loi du 16 mars 1954 ou d'une société visée par l'article 24 de cette même loi.

A condition que l'employeur démontre qu'il a versé à l'ONSS, à concurrence des cotisations encore dues, le montant payé par le pouvoir public dans le mois de sa réception, il bénéficie également d'une réduction de 20 % des intérêts de retard appliqués.

c) Raisons impérieuses d'équité - raisons impérieuses d'intérêt économique national ou régional

L'employeur dont toutes les cotisations échues sont payées et qui peut invoquer soit des raisons impérieuses d'équité, soit des raisons impérieuses d'intérêt économique national ou régional, peut faire valoir ces raisons auprès de l'ONSS Lorsque le Comité de Gestion en reconnaît le bien-fondé, il peut, par décision motivée prise à l'unanimité et à titre exceptionnel, porter la susdite réduction de 50 % des majorations à 100 %.

Report de paiement - compétitivité

Employeurs concernés

- exactement comme pour la réduction compétitivité, il s'agit des

- employeurs qui relèvent de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires
- entreprises publiques autonomes visées à l'article 1er, § 4, de la loi du 21 mars 1991 et HR Rail
- institutions publiques de soins pour leurs activités avec un code NACE spécifique

Travailleurs concernés

Tous les travailleurs pour qui les cotisations personnelles de base sont payées.

Ne sont donc entre autres pas inclus:

- les travailleurs flexi-job
- les étudiants sous cotisation de solidarité

Montant du report

Les 7,07 % de report de paiement sont calculés sur les cotisations patronales de base nettes globales. Il s'agit des cotisations patronales calculées sur tous les codes rémunération sur lesquels les cotisations patronales de base sont calculées (codes rémunération 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 51, 61, 62, 65 et 66) après déduction des réductions de cotisations patronales applicables à l'exception du forfait maribel social.

Formalités concernant le report et la perception en 2025 des montants pour lesquels le report est accordé

Informations complémentaires paiements et échéances

Le NAP (net à payer) du trimestre n'est pas modifié.

Le montant reporté est isolé de façon telle que si un rappel est envoyé sur le montant déclaré pour le trimestre, le montant rappelé sera constitué de la différence entre le NAP, le montant reporté, et les paiements reçus.

Si une attestation ou une situation de compte est établie ou si des analyses sont effectuées pour décider sur l'obligation de retenues sur factures (art. 30bis et ter de la loi du 27 juin 1969), seuls les montants échus seront pris en considération. Les montants reportés ne seront donc pas inclus tant qu'ils ne sont pas échus.

Les montants reportés sont divisés par 4.

Chaque quart a une échéance de paiement propre, soit les 30/04/2025, 31/07/2025, 31/10/2025 et 31/01/2026.

Un document sera établi 2 mois avant chacune des 4 échéances de paiement pour rappeler à l'employeur le montant à payer.

DmfA

La demande de report de paiement dans le cadre de la compétitivité est effectuée en DmfA dans le bloc de données 'Compensation employeur', directement sous le bloc 'Déclaration employeur'.

Informations complémentaires DmfA - Report de paiement - compétitivité

Le bloc comporte 3 zones :

- "Type compensation employeur" : la valeur "02" est mentionnée ici ;
- "Compensation employeur – exception" : cette zone peut ne pas être complétée dans le cadre de cette mesure :
- "Montant de la compensation" (facultatif) : le montant calculé du report est mentionné ici.

Déclarations originales via batch : le montant du report sera toujours recalculé par l'ONSS et, si nécessaire, rectifié via corrections système. L'ONSS effectue le calcul, y compris dans le cas où l'employeur tombe dans le champ d'application et que la valeur "02" est déclarée dans la zone "Type compensation employeur" sans que le montant ne soit déclaré.

Déclarations originales via web : le montant du report est calculé automatiquement si l'employeur tombe dans le champ d'application et indique que le report est demandé.

Déclarations de modification : le report peut uniquement être demandé dans la déclaration originale, les modifications ne sont pas autorisées.

Facturation et prélèvement d'office

Facture mensuelle

Une administration provinciale ou locale est tenue de payer à l'ONSS le montant des cotisations dues à la date d'échéance de la facture mensuelle. Cette facture est envoyée au début de chaque mois dans l'e-box de l'employeur et comprend toutes les cotisations comptabilisées suite aux régularisations du mois précédent pour les trimestres précédant le 1er trimestre 2022.

Facture sanctions

Les montants dus comme sanctions pour une introduction tardive de la déclaration ou le paiement tardif des cotisations ne sont pas mentionnés sur la facture mensuelle, mais bien sur la facture sanctions. L'employeur qui reçoit une facture sanctions dans son e-box doit payer le montant dû au moyen d'un virement avec communication structurée sur le compte de l'ONSS auprès de Belfius pour le 5 du mois qui suit la date de la facture. La facture sanctions ne fait pas l'objet d'un prélèvement automatique.

Le prélèvement d'office

À défaut de paiement dans les délais fixés, l'ONSS peut prélever d'office le montant exigible de sa créance auprès des institutions suivantes : Belfius, BNP Paribas Fortis, Bpost et la Banque Nationale de Belgique, dans cet ordre-là successivement.

Avant d'effectuer le prélèvement d'office, l'ONSS somme l'administration, par lettre recommandée

- soit d'acquitter sa dette au plus tard le 10ème jour de la réception de la sommation;
- soit de contester le bien-fondé de la créance dans le même délai par lettre recommandée adressée à l'administrateur général de l'ONSS.

Le Comité de gestion de l'ONSS prend dans les 60 jours après réception de cette lettre une décision quant à la recevabilité et au bien-fondé de cette réclamation.

Dimona - la déclaration immédiate de l'emploi

Généralités

1. Obligation

Tous les employeurs tant du secteur public que du secteur privé, sont obligés de communiquer électroniquement les entrées et sorties de leur personnel à l'ONSS

Il s'agit de la déclaration immédiate de l'emploi appelée également DIMONA (**d**éclaration **im**médiate - **on**middellijke **a**angifte). Elle vise à signaler immédiatement aux institutions de sécurité sociale le début et la fin d'une relation de travail entre le travailleur et l'employeur.

Les déclarations introduites par l'employeur et immédiatement contrôlées par l'ONSS alimentent une banque de données appelée "fichier du personnel". L'employeur peut le consulter dans un environnement sécurisé. Les critères de recherches sont nombreux : ils peuvent s'effectuer sur base de caractéristiques et de combinaisons de caractéristiques.

En cas de non respect de cette obligation de déclaration, des sanctions pénales sont prévues par l'article 181 du Code pénal social.

De plus, en cas d'omission de déclaration, l'employeur sera redevable à l'ONSS d'une cotisation de solidarité (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/omission_dimona.html*).

2. Concept et terminologie

"**Relation employeur-travailleur**": relation du couple " employeur- travailleur ". Cette relation comporte des données stables (numéro d'identication de l'employeur, NISS du travailleur, date de début de la relation et éventuellement de fin), qui seront

maintenues même en cas de création, clôture, modification ou annulation d'une période. Cette relation commence avec le premier engagement du travailleur et se termine à la fin de sa dernière occupation. Dans le fichier du personnel, les relations " employeur-travailleur" constituent le premier niveau de consultation. Le deuxième niveau englobe l'ensemble des périodes Dimona;

"**Période Dimona**" : période créée à chaque déclaration IN, donc au début de chaque nouvelle occupation. Elle est clôturée par une date de sortie à la fin de chaque occupation. La relation employeur-travailleur, quant à elle, est maintenue jusqu'à la fin de la dernière occupation. Plusieurs périodes Dimona peuvent se succéder ou non au sein d'une même relation employeur-travailleur. C'est sur ce deuxième niveau que s'opèrent les éventuels changements générés par une déclaration OUT, une modification (UPDATE) ou une annulation (CANCEL).

Cette période Dimona est identifiée par un "numéro d'identification de la période". Il est attribué à chaque déclaration IN et constitue la clé unique d'identification d'une période pour introduire les déclarations OUT, de modification ou d'annulation.

"**Numéro Dimona**" : un numéro unique que l'ONSS attribe à chaque déclaration Dimona (IN, OUT, UPDATE, CANCEL,...). Pour une déclaration IN, celui-ci est le numéro d'identification de la période. En cas d'introduction des déclarations par transfert de fichiers, plusieurs numéros Dimona sont créés : un numéro par relation de travail qui est reprise dans le message structuré;

"**Caractéristiques Dimona**" : données obligatoires d'une déclaration Dimona. Elles sont au nombre de quatre : le n° de commission paritaire, le type de travailleur, la sous-entité (réservée à certains employeurs du secteur public) et l'utilisateur (pour les travailleurs intérimaires). Les cractéristiques sont toujours liées à une période. En cas de caractéristiques différentes, plusieurs périodes peuvent coexister;

"**Confirmation de réception**" : confirme pour les utilisateurs web que la déclaration a bien été reçue (apparaît immédiatement sur l'écran), ;

"**Accusé de réception**" : message électronique pour les expéditeurs batch qui indique si le fichier est utilisable pour l'ONSS. Cet "accusé de réception" contient le n° de ticket (= n° d'identification du fichier) et le statut du fichier : accepté ou refusé selon que le fichier est ou non lisible;

"**Notification**" : message électronique avec feedback sur le traitement de la déclaration. La notification est le résultat immédiat des contrôles de forme et de fond. Elle peut être de trois types: positive (Dimona acceptée), négative (Dimona refusée) ou provisoire (uniquement en cas de problème dans le cadre de l'identification du travailleur). La notification provisoire sera toujours suivie d'une notification positive ou négative.

Pour la déclaration des étudiants sous contrat d'étudiant (STU), la notification contiendra également un avertissement si l'étudiant est déclaré plus de 475 heures. Si la déclaration a été introduite via un canal sécurisé, le nombre exact de jours de dépassement sera communiqué.

Pour la déclaration journalière des travailleurs occasionnels dans l'horeca, la notification contiendra également un avertissement si le travailleur est déclaré plus de 50 jours et/ou pour le contingent employeur, si plus de 100 jours de travail occasionnel ont été déclarés.

Dès que vous avez reçu cette notification, vous disposez de cinq jours ouvrables pour contester l'exactitude des données y mentionnées. A l'expiration de ce délai, ces données seront considérées comme définitives. Pour toute contestation, vous devez vous adresser au Centre de Contact Eranova (tél: 02 511 51 51, email: contactcenter@eranova.fgov.be).

A noter que si l'employeur est affilié à un secrétariat social agréé ou à un secrétariat full service, il est possible qu'il ne reçoive aucune notification. Dans ce cas, les notifications sont transmises électroniquement au secrétariat social ou au secrétariat full service, même pour les déclarations que l'employeur a introduites personnellement. L'employeur a toutefois accès au fichier du personnel, dans lequel il peut consulter l'ensemble des données.

3. Canaux

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

- web
- fichier du personnel
- transfert de fichiers
- webservice (REST)
- Dimona Mobile

Le choix de l'un ou l'autre canal n'a aucune incidence sur la déclaration. Vous pouvez donc choisir en toute liberté le canal que vous utiliserez.

Les éventuelles modifications de déclaration peuvent aussi s'effectuer par l'un de ces quatre canaux. Le canal par lequel la déclaration originale a été transmise ne joue aucun rôle.

Une déclaration Dimona ne peut pas être introduite par SMS.

Champ d'application

1. Personnes concernées

La Dimona doit être établie pour :

- toutes les personnes qui sont mentionnées dans la DmfA; il s'agit:
  - des personnes qui fournissent des prestations sous l'autorité d'un employeur (ouvriers, employés, apprentis (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*) - dont certaines personnes liées par une convention d'immersion professionnelle, fonctionnaires statutaires, étudiants, travailleurs occasionnels, ambulanciers volontaires (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/firemenambulance.html*);
  - des personnes qui fournissent des prestations sous l'autorité d'une administration provinciale ou locale mais pour lesquelles aucune cotisation n'est due:
    - pompiers volontaires
- des personnes qui sont assujetties à la sécurité sociale sans fournir des prestations sous l'autorité d'un employeur (mandataires locaux non protégés, (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/local_mandatory.html*) mandataires locaux protégés, artistes, gardiens et gardiennes d'enfants 'sui generis' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/childsitter.html*), etc...);
- personnes qui fournissent des prestations sous l'autorité d'un employeur mais qui ne doivent pas être déclarées en DmfA:
  - personnes occupées dans le secteur socio-culturel et sport (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/socioculturalsector.html*) pour autant qu'ils ne dépassent pas les contingents qui leur sont imposés
- toutes les personnes qui ne sont pas mentionnées dans la DmfA mais pour lesquelles l'employeur doit effectuer une Dimona enrichie (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/trainees.html*); il s'agit des stagiaires non assujettis (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/trainee.html*) pour leurs prestations dans le cadre d'une formation en vue d'un travail rémunéré (donc pas dans le cadre du développement personnel ou de l'utilisation du temps libre) auxquelles la législation en matière d'accidents du travail a été rendue applicable (ce qu'on désigne par 'petit statut'); il s'agit aussi bien
  - des élèves des écoles secondaires, des écoles supérieures, étudiants des universités et des stagiaires dans une formation professionnelle non assujettie qui doivent effectuer leur stage en dehors de l'école, de l'université ou des établissements de formation,
  - que des stages réglementés auprès d'un dispensateur de stages qui ne répondent pas aux critères de l'apprentissage en alternance,
  - que des stagiaires sous contrat IBO, PFI / CFI ou FPI ('Individuele Beroepsopleiding' en Flandre, 'plan de formation insertion' et 'contrat formation-insertion' en Wallonie ou ' formation professionnelle individuelle en entreprise' en région de Bruxelles-capitale) ou des stagiaires dans le cadre d'un stage de transition;
- toutes les personnes qui ne sont pas mentionnées dans la DmfA mais pour lesquelles l'employeur ou le donneur de stage est soumis à certaines obligations en matière de documents sociaux ou doit effectuer une notification préalable; il s'agit donc de personnes qui ne sont pas assujetties à la sécurité sociale belge tels que:
  - les travailleurs qui étaient assujettis à la sécurité sociale belge et qui sont expatriés à l'étranger par l'employeur (avec pour conséquence que la sécurité sociale belge ne leur est plus applicable);
  - des travailleurs qui exercent leurs prestations dans plusieurs pays de l'Espace Economique Européen pour un ou plusieurs employeurs et qui ne sont pas assujettis à la sécurité sociale belge (parce qu'ils ne résident pas en Belgique, par exemple);
  - des stagiaires étrangers qui sont liés par une convention de stage 'sui generis' sur base de laquelle ils ne peuvent être assujettis à la sécurité sociale.

2. Exclusions

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

- les travailleurs qui sont occupés dans le cadre d'un contrat ALE;
- le personnel de maison (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/householdpersonnel.html*) qui n'est pas soumis à la sécurité sociale;
- les travailleurs qui sont occupés 25 jours maximum par année civile dans certaines occupations relatives au houblon, au tabac ou aux ypréaux (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/farmworkers.html*);
- les volontaires (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/volunteers.html*);

- les artistes (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/artists.html*) sous le régime des petites indemnités;
- les personnes qui fournissent des prestations pour une entreprise lorsqu'elles relèvent du système de sécurité sociale des indépendants (*http://www.inasti.be/*);
- les travailleurs qui sont détachés d'une entreprise établie à l'étranger vers la Belgique, à condition que, en vertu d'un accord international, ils restent assujettis à la sécurité sociale du pays étranger pendant leur occupation en Belgique (dans ce cas, il feront généralement l'objet d'une Limosa (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/limosa/limosa.html*)).

Données principales à renseigner

1. Identification employeur

Pour pouvoir effectuer une Dimona, un des numéros renseignés ci-après est obligatoire:

- numéro ONSS définitif
- numéro ONSS provisoire
- numéro d'entreprise.

Si vous ne possédez aucun de ces numéros, il y a lieu de procéder à l'identification préalablement à la première déclaration Dimona. L' identification s'effectue via l'application **"Wide"** - **W**erkgevers-**ID**entificatie/ion-**E**mployeurs - , laquelle est accessible via l'application Dimona.

Le "numéro d'identification provisoire" est un numéro que l'employeur reçoit dans l'attente de son identification définitive à l'ONSS

Ce numéro provisoire peut uniquement être utilisé pour introduire d'autres déclarations Dimona jusqu'au moment où l'employeur reçoit son numéro d'identification définitif. A ce moment, le numéro provisoire est supprimé et il ne pourra plus être utilisé. Toutes les déclarations Dimona introduites avec le numéro provisoire seront automatiquement adaptées. C'est seulement à partir de ce moment que l'employeur ou son mandataire peut consulter les données du fichier du personnel.

De plus, les situations spécifiques suivantes peuvent se présenter dans le secteur public :

- si l'employeur est affilié à PersoPoint et ne possède pas de son propre numéro d'identification à l'ONSS, il indique ici celui de l'Etat belge: 0009354-67 et ce, tant pour les membres du personnel de langue française que pour ceux de langue néerlandaise. Dans ce cas, il doit également mentionner un code supplémentaire, propre à son institution, département ou service. Ce code est considéré comme une 'sous-entité' et son indication est indispensable au bon échange des informations avec PersoPoint. Une liste de ces codes est reprise dans la circulaire n° 522 du 6 juin 2002;
- si l'employeur est affilié à PersoPoint mais possède néanmoins son propre numéro d'identification à l'ONSS, il suffit de communiquer celui-ci;
- si l'employeur ne peut utiliser aucun numéro, il doit prendre contact avec l'ONSS avant de pouvoir effectuer une Dimona;
- si un établissement d'enseignement effectue des déclarations pour les membres du personnel qui sont rémunérés sur fonds propres, il doit utiliser son propre numéro d'identification;
- si un employeur effectuent des déclarations en tant qu'établissement d'enseignement pour des membres du personnel qui ne sont pas rémunérés sur fonds propres, il doit utiliser le numéro d'identification soit de l'enseignement de langue française, soit de l'enseignement de langue néerlandaise, soit de l'enseignement de langue allemande;
- si une administration provinciale ou locale effectue des déclarations pour un membre du personnel d'un établissement d'enseignement, elle doit utiliser son propre numéro d'identification (et non celui de l'établissement d'enseignement).

ATTENTION : les Dimona doivent impérativement être effectuées sous le même numéro que les Dmfa

2. Identification du membre du personnel

Le seul numéro d'identification du travailleur qui doit obligatoirement être utilisé dans la sécurité sociale est le **numéro d'identification auprès de la sécurité sociale**. Ce NISS est utilisé par toutes les branches de la sécurité sociale et est soit le **numéro d'identification au Registre national** soit un **numéro-bis valable** (pour les personnes qui ne sont pas reprises dans le Registre national).

En premier lieu, l'employeur peut obtenir ce numéro d'identification auprès du travailleur (carte d'identité ou tout autre document d'identité).

Si le travailleur salarié ne connaît pas son NISS, l'employeur peut demander un NISS valable en remplissant soigneusement et en renvoyant le formulaire de demande électronique (*https://www.belgianidpro.be/fr/splashpage.html*) sur le site web de Sigedis. Lorsqu'il s'agit d'un travailleur résidant à l'étranger et qu'il s'agit d'une première occupation en Belgique, une copie du document

officiel d'identité doit y être jointe. Sigedis retourne à l'employeur une réponse mentionnant le numéro d'identification afin qu'il puisse communiquer à son tour ce numéro au travailleur salarié.

Par contre, lors d'un contact ultérieur, l'identification peut se faire en communiquant le NISS uniquement.

Pour effectuer une Dimona pour les travailleurs occasionnels, l'utilisation du NISS du travailleur est obligatoire. Pour ces travailleurs, l'employeur doit être en possession d'un NISS valide ou d'un NISS-bis valide (= numéro d'identification attribué aux étrangers qui viennent travailler temporairement en Belgique). Lorsqu'un étranger travailleur temporaire ne dispose pas d'un NISS-bis valide, son entrée en service ne peut être déclarée via Dimona. Le travailleur doit alors d'abord se rendre à l'administration communale du lieu où il/elle réside ou de l'hôtel dans lequel il/elle loge. Cette administration communale lui confectionnera un numéro bis.

Pour les travailleurs occasionnels occupés dans le secteur horeca, la mention du NISS n'est pas obligatoire.

3. Caractéristiques principales

a) Commission paritaire

L'employeur indique le numéro de la commission paritaire du travailleur pour lequel la déclaration est faite. La mention des 7 commissions paritaires décrites ci-dessous est en tout cas indispensable. (Seuls 3 chiffres peuvent être renseignés et ce, même s'il existe des sous-commissions paritaires). Les autres commissions paritaires peuvent être renseignées sous la valeur xxx (commission paritaire pour les autres secteurs).

- 124 pour les ouvriers et les apprentis dans le secteur de la Construction (CP 124), à l'exception des ouvriers engagés dans le secteur de l'intérim qui doivent être renseignés sous la CP 322;
- 140 pour les ouvriers et les apprentis dans le secteur du transport (CP 140);
- 144 pour les travailleurs occasionnels dans l'agriculture (CP 144);
- 145 pour les travailleurs occasionnels dans l'horticulture (CP 145);
- 149 pour les travailleurs qui relèvent de la sous-commission paritaire des électriciens (installation et distribution - SCP 149.01);
- 302 pour les travailleurs occasionnels de l'horeca (CP 302). Remarque: pour l'étudiant occupé comme occasionnel dans le secteur de l'horeca, 475 heures (600 heures pour 2023 et 2024) au maximum peuvent être renseignées sous xxx et les prestations restantes doivent l'être sous CP 302;
- 320 pour les travailleurs occasionnels dans le secteur des pompes funèbres;
- 322 pour les ouvriers et les employés dans le secteur intérimaire (CP 322). Pour ces travailleurs, le numéro BCE et la commission paritaire (124, 140, 144, 145, 149, 302 ou xxx) de l'utilisateur doivent aussi être renseignés. Si l'utilisateur n'est pas établi en Belgique et n'a donc pas de numéro d'entreprise, sa dénomination et son adresse doivent être communiquées.

REMARQUES :

- **Travailleurs occasionnels occupés par une société intérimaire :** les travailleurs occasionnels dans les secteurs de l'agriculture, horticulture et Horeca occupés dans les liens d'un "contrat de travail intérimaire" doivent toujours être renseignés sous la CP 322 et avec mention du début et de la fin de l'occupation (voir ci-dessus). Les CP 144, 145 ou 302 seront renseignées dans le champ commission paritaire de l'utilisateur. Pour les travailleurs occasionnels dans l'Horeca, le numéro d'entreprise de l'utilisateur sera également renseigné afin que les jours soient décomptés du contingent employeur-utilisateur.
- **Travailleurs titres-services occupés par la section sui generis titres-services d'une société intérimaire :** les travailleurs engagés par les sociétés d'intérim dans le cadre du système des titres-services ne se trouvent pas dans les liens d'un "contrat de travail intérimaire" mais d'un "contrat de travail titres-services". Ces travailleurs titres-service ne peuvent donc en aucun cas être déclarés sous la Commission paritaire de l'intérim (CP 322) mais bien sous la valeur **xxx**.

b) Type travailleur

Les codes "type de travailleur" à renseigner sont les suivants :

- DWD "**Dimona Without Dmfa**": pour un travailleur qui doit être repris en Dimona et pas en Dmfa. Ce code est prédominant c'est-à-dire que si les travailleurs concernés satisfont aussi à un autre "type de travailleur" c'est le code DWD qui doit prioritairement être mentionné. Les seules exceptions à ce principe sont les travailleurs non-assujettis qui sont occupés dans le secteur socio-culturel ou des manifestations sportives, les personnes liées par un contrat PFI-FPI, les personnes qui suivent un stage de transition et les stagiaires non assujettis pour leurs stages dans le cadre d'une formation en vue d'un travail rémunéré. Pour eux, les codes respectifs A17, IVT, TRI et STG sont prédominants;
- ALT: **apprentis 'formation en alternance'** à partir du début de l'année scolaire 2023-2024; pour les conventions de formation pour lesquelles une Dimona type 'OTH' a déjà été effectuée et qui ne sont pas terminées au 1er septembre 2023, une nouvelle Dimona 'ALT' ne doit pas être effectuée tant que la convention pour laquelle la Dimona 'OTH' originelle a été effectuée n'est pas terminée; en cas de renouvellement de la convention de formation, le type 'ALT' doit bien être utilisé;
- BCW : pour un **ouvrier** occupé dans le **secteur de la construction** (à l'exclusion des STU, DWD, IVT et RTA);

- EXT : pour un **travailleur occasionnel** (en ce compris l'étudiant-travailleur occasionnel pour qui la cotisation de solidarité n'est pas appliquée) engagé dans le secteur de l'agriculture (CP 144), de l'horticulture (CP 145), de l'Horeca (CP 302), des pompes funèbres (CP 320) ou de l'intérim (CP 322);
- FLX: pour un travailleur **flexi-job**;
- IVT : pour une personne liée par un contrat PFI / CFI, FPI ou IBO (**plan de formation insertion** et **contrat formation-insertion** en région wallonne, **formation professionnelle individuelle en entreprise** en région de Bruxelles-capitale ou **Individuele Beroepsopleiding** en région flamande) et qui, durant sa formation, conserve sa qualité de chômeur et n'est pas reprise en DmfA;
- RTA : pour l'apprenti occupé dans le secteur de la construction. Les apprentis de tous les autres secteurs doivent être repris sous "ALT";
- STG: pour les **stagiaires non assujettis** pour leurs stages dans le cadre d'une formation en vue d'un travail rémunéré, sauf s'ils doivent être déclarés sous IVT ou TRI;
- TRI : pour une personne qui suit un stage de transition chez un employeur mais qui a toujours le statut de demandeur d'emploi. L'employeur ne doit pas le déclarer en Dmfa; le stage de transition tel que défini avant le 1 janvier 2020 dans la législation Dimona existe encore uniquement en Communauté germanophone;
- STU : uniquement pour un étudiant, c'est-à-dire, une personne engagée dans les liens d'un contrat de travail spécifique pour étudiants et **pour lequel la cotisation de solidarité est applicable**. Pour lui, il faut toujours établir une déclaration Dimona STU. sauf s'il a déjà été occupé 12 mois ou plus de façon ininterrompue auprès du même employeur;
- S17: pour les travailleurs dans le **sport** avec application de l'**article 17** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/socioculturalsector.html*) de l'arrêté royal du 28 novembre 1969; ces travailleurs ne sont pas assujettis et ne doivent pas être repris en Dmfa;
- O17: pour les **autres** travailleurs avec application de l'**article 17** de l'arrêté royal du 28 novembre 1969; ces travailleurs ne sont pas assujettis et ne doivent pas être repris en Dmfa;
- T17: pour les travailleurs à la **télévision/radio** avec application de l'**article 17** de l'arrêté royal du 28 novembre 1969; ces travailleurs ne sont pas assujettis et ne doivent pas être repris en Dmfa;
- PMP: pour les **parlementaires** et **mandataires locaux 'protégés'**;
- OTH : pour les **autres** travailleurs (étudiants inclus) non repris ci-avant. Sont déclarés avec le type OTH entre autres:
  - les étudiants pour lesquels la cotisation de solidarité n'est pas appliquée;
  - ~~les apprentis dans le système d'apprentissage par alternance;~~
  - les pompiers volontaires et les ambulanciers volontaires.

Les différentes déclarations Dimona

1. Dimona IN

Une Dimona IN crée une période et doit être établie au plus tard au moment où le travailleur débute effectivement ses prestations.

La date de début à renseigner est celle à laquelle le lien contractuel ou juridique avec le travailleur commence. Le moment où la déclaration est établie et la date de début à communiquer ne correspondent pas nécessairement.

Exemple:

un contrat (le lien contractuel) de travail prend cours le 1er mai. Si le travailleur commence effectivement ses prestations le 5 mai, la Dimona IN sera introduite au plus tard à cette date mais l'employeur indique comme date de début le 1er mai. La Dimona IN peut toutefois être introduite plus tôt, par exemple dans le courant du mois d'avril.

Si l'employeur communique la date de fin dans la Dimona IN, il ne doit pas par la suite effectuer une Dimona OUT séparée pour cette période. Si toutefois il s'avère par la suite que la date de fin qui a été communiquée n'est pas correcte, une procédure particulière séparée doit être suivie.

Pour un travailleur ordinaire sous contrat à durée déterminée, la date de fin peut être indiquée en même temps que la date de début. Si à l'expiration de ce contrat le travailleur reste en service sous un nouveau contrat, il n'est pas besoin d'effectuer une nouvelle déclaration si la déclaration initiale n'indiquait aucune date de fin. Si la déclaration initiale comportait bien une date de fin, celle-ci peut être supprimée par une modification.

Pour un **étudiant**, un travailleur sous contrat de type PFI / CFI, FPI ou IBO (plan de **formation insertion et contrat formation-insertion** en région wallonne, **formation professionnelle individuelle en entreprise** en région de Bruxelles-capitale ou **Individuele Beroepsopleiding** en région flamande), un **intérimaire** ou un travailleur **occasionnel**, la date de début et la date de fin doivent être mentionnées en même temps.

2. Dimona OUT

La Dimona OUT clôture une période. Elle doit être établie au plus tard le premier jour ouvrable qui suit la date de la fin de la relation professionnelle c'est-à-dire la date à laquelle le membre du personnel n'est juridiquement ou contractuellement plus en service. Dans ce dernier cas, la date de fin à renseigner est le dernier jour du contrat.

Cette règle s'applique également en cas de prestations qui s'étendraient jusqu'au lendemain du dernier jour couvert par le contrat de travail. La date de sortie à renseigner est celle du dernier jour du contrat de travail en vertu du principe de l'unité des prestations. Ainsi, la date de sortie qui doit être renseignée pour un travailleur dont le contrat prend fin le 15 juillet mais qui termine ses prestations le 16 juillet à 2 heures du matin, est le 15 juillet.

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

Si votre travailleur bénéficie d'un préavis, la date de fin tombera à l'issue de cette période de préavis.

Les suspensions de l'exécution des prestations de travail, même de longue durée (comme le détachement d'un travailleur à l'étranger pour plusieurs années), ne constituent pas une sortie de service puisque le lien contractuel ou juridique entre le membre du personnel et l'employeur n'est pas rompu. Elles ne nécessitent pas une Dimona OUT.

De même, lorsqu'un travailleur passe d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel (ou vice-versa), la relation de travail continue à exister. Il ne faut donc pas procéder à une Dimona OUT, ni à une modification de la déclaration.

3. Modifications - annulations

Dates de début et de fin de période

Une déclaration de modification d'une date de début ou de fin de période préalablement introduite n'est possible que dans trois cas:

- la **date de début** réelle est **antérieure** à celle renseignée: l'employeur doit faire part de la modification selon les mêmes règles que celles d'application pour la Dimona IN, donc au plus tard au moment où le travailleur entre en service;
- la **date de fin** réelle est **postérieure** à celle renseignée: l'employeur doit signaler la modification selon les mêmes règles que celles d'application pour la Dimona OUT, donc au plus tard le premier jour ouvrable qui suit la date de la fin renseignée;
- la **date de fin** réelle est **antérieure** à celle renseignée: l'employeur doit signaler la modification selon les mêmes règles que celles d'application pour la Dimona OUT, donc au plus tard le premier jour ouvrable qui suit la date de rupture du lien contractuel.

Par contre, si la **date** réelle **de début** est **postérieure** à la date renseignée, il n'y a aucune possibilité de la changer via une déclaration de modification. L'employeur doit procéder à une annulation de la période et à la création d'une nouvelle.

Quand, de manière inattendue, un travailleur ne se présente pas le jour prévu, la déclaration Dimona peut être annulée jusqu'à la fin du jour calendrier concerné. Si la déclaration Dimona concerne deux ou plusieurs jours calendrier, celle-ci doit être annulée au plus tard à la fin du premier jour calendrier de la prestation prévue.

Caractéristiques

Si une caractéristique (n° commission paritaire, type de travailleur, sous-entité ou utilisateur) change, elle ne pourra être adaptée que moyennant une Dimona OUT suivie d'une Dimona IN, laquelle reprendra la nouvelle caractéristique. Par contre, si une caractéristique doit être modifiée parce qu'une caractéristique fautive a été communiquée, la période devra être annulée et recréée. L'annulation porte sur toute la période Dimona. C'est donc l'ensemble de toutes les déclarations concernant une occupation donnée qui sera annulé: Dimona IN, Dimona OUT et le cas échéant, Dimona UPDATE.

Exemple

Un travailleur qui travaille sous un contrat initial de 2 jours successifs (les 3 et 4 mai, par exemple) dans l'horeca doit être déclaré sous le type travailleur "EXT" (travailleur occasionnel). Quand l'employeur occupe ce travailleur le jour qui suit ces deux jours, la Dimona-EXT initiale doit être annulée et une Dimona-OTH doit être introduite avec comme date de début le premier jour de l'occupation (le 3 mai) et comme date de fin le dernier jour de la période d'occupation (le 5 mai). Quand il travaille plus de deux jours successifs chez le même employeur, le travailleur occasionnel devient donc travailleur ordinaire.

Dimona pour les travailleurs occasionnels (DmfA)

Dimona 'EXT'

Une des spécificités du travail occasionnel dans les secteurs de l'Horeca, de l'horticulture et de l'agriculture est le calcul des cotisations de sécurité sociale. Celles-ci sont calculées sur des salaires forfaitaires avantageux et non sur la rémunération réelle, ce qui engendre l'application de règles spécifiques. Certaines sont propres à chaque secteur et d'autres sont communes.

Contrairement aux travailleurs occasionnels dans l'horeca et dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture, il n'y a pas de calcul spécifique sur des forfaits pour les entreprises de pompes funèbres. Les cotisations sont calculées sur les rémunérations ordinaires.

Horeca

a) Champ d'application

- les travailleurs engagés pour une **durée maximale de deux jours consécutifs chez le même employeur** qui relève de la Commission paritaire de l'horeca (CP 302) par un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou par un contrat de travail conclu pour un travail nettement défini;
- les travailleurs engagés par un employeur relevant de la Commission paritaire pour le travail intérimaire (CP 322) pour des travaux visés ci-avant dans les secteurs de l'horeca.
  Particularité : les agences intérims doivent déclarer le numéro d'entreprise de l'utilisateur qui l'emploie et la commission paritaire dont il relève afin que les prestations soient décomptées du contingent (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_horeca.html*) de l'utilisateur.

Le travailleur qui est occupé **plus de deux jours successifs** auprès du même employeur devient un travailleur ordinaire et doit être renseigné à ce titre sous OTH pour l'ensemble des jours d'occupation.

Exemple: un travailleur est occupé dans l'Horeca sous contrat pour les 3 et 4 mai et déclaré sous le type de travailleur "EXT" (travailleur occasionnel). Si l'employeur l'occupe encore le jour qui suit ces deux jours, les Dimona-EXT initiales doivent être annulées et une Dimona-OTH doit être introduite avec comme date de début le premier jour de l'occupation (le 3 mai) et comme date de fin le dernier jour de la période d'occupation (le 5 mai).

b) Déclaration

Les travailleurs doivent être renseignés chaque jour en renseignant :

- soit l'heure de début et l'heure de fin de la prestation - avec une durée minimale de 2 heures (=**Dimona horaire**);
- soit l'heure de début de la prestation (=**Dimona journalière**).

Si le travailleur est déclaré via la Dimona journalière, cela signifie que les cotisations seront calculées sur 6 heures de prestations (même si le travailleur a travaillé plus ou moins de 6 heures). Le choix entre Dimona horaire et Dimona journalière a donc un impact sur le calcul des cotisations. Les droits sociaux, quant à eux, sont calculés sur le nombre d'heures de travail réelles déclarées en Dmfa.

Le type de déclaration peut varier chaque jour.

Si vous déclarez un travailleur via une Dimona horaire ou journalière et que vous vous rendez compte **avant** le début des prestations, qu'il y a lieu d'opter pour l'autre système, la situation peut être rectifiée en annulant immédiatement la déclaration et en établissant une nouvelle reprenant l'autre système. Ceci doit se faire avant le début des prestations.

Si, par contre, vous constatez l'erreur **après** le début des prestations, la Dimona ne pourra plus être modifiée. Dans la Dmfa, pour le calcul des cotisations, il faut reprendre le numéro de fonction qui correspond au choix effectué en Dimona. Cela signifie donc le numéro de fonction 94 pour une Dimona journalière et le numéro de fonction 95 pour une Dimona horaire. Pour le calcul des droits sociaux, il faut toujours renseigner les heures réelles, indépendamment du choix de déclaration.

c) Contingent

Via l'application 'Horeca@work - 50 days' le contingent avec les jours encore disponibles peut être consulté.

Agriculture et horticulture

a) Champ d'application

Les travailleurs occasionnels concernés sont :

- les travailleurs manuels engagés par un employeur relevant de la Commission paritaire pour **l'horticulture** (CP 145) : le travailleur manuel occupé durant un maximum de 65 jours par année civile à moins que l'emploi ne co nsiste en la plantation et l'entretien de parcs et jardins;
- les travailleurs manuels engagés par un employeur relevant de la Commission paritaire de **l'agriculture** (CP 144) : le travailleur manuel occupé aux travaux sur les terrains propres de l'employeur durant un maximum de 30 jours par année civile;
- les travailleurs engagés par un employeur relevant de la Commission paritaire pour le **travail intérimaire** (CP 322) pour des travaux visés ci-avant dans les secteurs de l'agriculture ou de l'horticulture.

b) Déclaration

La déclaration doit reprendre l’heure de début et l’heure de fin (envisagée) de la prestation.

c) Multi-Dimona

Les employeurs (bureaux intérimaires inclus) qui occupent des travailleurs occasionnels ('EXT') dans le secteur de l'agriculture (CP 144) ou de l'horticulture (CP 145) peuvent vérifier via la Multi-Dimona si les travailleurs occasionnels étaient déjà occupés dans le courant de l'année calendrier comme travailleur occasionnel ou pas. Ceci ne remplace pas le formulaire occasionnel, mais est une indication sur le fait que le travailleur dispose ou non d'un formulaire occasionnel.

Entreprises de pompes funèbres

a) Champ d'application

- les travailleurs engagés chez un employeur qui relève de la Commission Paritaire pour les **entreprises de pompes funèbres** (CP 320), engagés comme travailleurs occasionnels
- il s'agit des travailleurs qui sont engagés occasionnellement suite à un décès, avec un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini et qui:

    - effectuent des tâches telles que le transfert de documents, effectuent le transfert de corps, font des toilettes mortuaires, installent une chapelle ardente, accueillent à la maison funéraire et aident au service du café
    - portent la dépouille ou l'urne avec les cendres du défunt et les placent dans le véhicule de transfert et/ou la voiture de cérémonie, peuvent également accompagner les proches et/ou conduire et tenir propre le véhicule de transfert et/ou la voiture de cérémonie
    - préparent des imprimés nécrologiques pour l'envoi: pliage, mise sous couverture
    - effectuent des petits travaux de cimetière, tels que la pose ou l'enlèvement d'accessoires
    - effectuent des petits travaux d'entretien non réguliers dans et sur les bâtiments en fonction des visites et des cérémonies.
- les intérimaires ne sont pas visés.

b) Déclaration Dimona

L'heure de début et l'heure de fin (attendue) de la prestation doit être communiquée.

c) Déclaration DmfA

Les travailleurs 'à temps plein' sont uniquement déclarés en jours. Pour une occupation 'à temps plein' qui, par jour, n'atteint pas la durée journalière habituelle, le statut 'LP' devra toutefois être complété pour ces travailleurs dans la DmfA de manière à ce qu'ils puissent être déclarés en heures (comme en cas d'occupation à temps plein habituelle avec un contrat de courte durée).

Il n'y a pas de contingent, d'assujettissement limité ou de rémunération forfaitaire.

Une CCT rendue obligatoire a été conclue au niveau sectoriel pour, entre autres, fixer le nombre de jours maximum par an que le travailleur occasionnel peut prester chez l'employeur, ainsi que le nombre maximum d'heures par an.

Règles communes

a) Condition indispensable

L'établissement **correct et à temps** de la Dimona est une absolue nécessité pour le calcul des cotisations sur les forfaits réduits.

b) Déclaration par prestation pour un seul jour

La déclaration doit être remplie par prestation **toujours** pour un seul jour, ce qui implique que les dates d'entrée et de sortie doivent être identiques. Une nouvelle déclaration doit être effectuée pour chaque jour au cours duquel les travailleurs occasionnels effectuent des prestations.

Exception-prestations sur deux jours :

Lorsque les prestations s'exercent sur deux jours, il est toutefois possible que la date de sortie ne corresponde pas à la date d'entrée. Dans ce cas, il y a lieu de renseigner les dates et heures de début et de fin "réelles". Le principe de l'unité des prestations valable pour la Dimona OUT au niveau de la Dimona classique ne s'applique pas au système spécifique de Dimona pour les travailleurs occasionnels.

Exemple: un travailleur dans l'horeca commence son service le 11 avril à 22h et le termine le 12 avril à 2 h. L'employeur doit renseigner les données réelles :

- date et heure d'entrée en service: 11 avril à 22h
- date et heure de sortie de service: 12 avril à 2h

Dans la notification et le fichier du personnel, ce sont ces données réelles qui apparaîtront. Par contre, si vous souhaitez effectuer une recherche des travailleurs actifs dans le fichier du personnel, vous devez la faire sur base de la date de début (le 11 avril, dans l'exemple). Une recherche sur base de la date de sortie (le 12 avril dans l'exemple), ne donnera pas de résultat.

c) Modification de l'heure de début

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

d) Modification de l'heure de sortie

- Lorsque la prestation est arrêtée **plus tô**t que prévu, vous pouvez communiquer l'heure de fin réelle dans les heures qui suivent l'heure de fin initialement prévue mais au plus tard jusqu'à minuit.
- Lorsque la prestation est arrêtée **plus tard** que prévu, vous pouvez communiquer l'heure de fin réelle dans les 8 heures qui suivent l'heure de fin initialement prévue. Si l'heure de fin initiale est prévue entre 20h et 24h, vous avez cependant jusqu'à 8 h le lendemain pour transmettre l'heure de fin correcte.

e) Modification de jour

- Si l'occupation se produit un **jour antérieur** à celui in diqué dans la déclaration, la date peut être modifiée.
- Si la date effective du début des prestations est **postérieure** à la date indiquée dans la déclaration, la déclaration initiale doit être annulée et une nouvelle doit être effectuée avec la nouvelle date.
- Si les prestations déclarées un jour donné **n'ont pas lieu**, il faut établir une Dimona d'annulation. Celle-ci doit être effectuée au plus tard avant minuit le jour calendrier auquel les prestations se rapportent.

Dimona pour travailleur flexi-job (DmfA)

Dimona 'FLX'

Un travailleur 'flexi' doit être déclaré avec le type '**FLX**'. Par la déclaration Dimona 'FLX' la base de données carrière en (T -3) est consultée pour vérifier si la condition de prestation minimale obligatoire pour exercer un flexi-job est respectée. Une déclaration Dimona ponctuelle (avant le début des prestations) et correcte qui a obtenu la réponse '**OK**' est une condition absolue pour pouvoir déclarer un travailleur flexi en Dmfa.

Comme il faut vérifier pour chaque trimestre que le critère de prestation minimale est rempli, la déclaration Dimona (IN et OUT) doit toujours être effectuée **par trimestre**. Cela vaut aussi si le contrat de travail flexi-job continue au-delà du trimestre. Le trimestre 'travail' (T - 3) est en effet un autre trimestre de référence. La Dimona OUT ne peut jamais être modifiée lorsque la **date de sortie réelle est postérieure à celle déclarée**, contrairement à la Dimona OUT pour l'occupation d'un travailleur ordinaire.

Contrat de travail flexi oral

Si le contrat de travail flexi est oral, une Dimona doit être établie **par jour** avec la communication de l'heure de début et de l'heure de fin. Ce qui implique que les dates IN et OUT doivent être identiques. Lorsque les prestations s'exercent sur deux jours, il est toutefois possible que la date de sortie ne corresponde pas à la date d'entrée, du fait de la continuation des prestations durant la nuit. Dans ce cas, il y a lieu de renseigner les dates et heures de début et de fin "réelles". Le principe de l'unité des prestations valable pour la Dimona OUT au niveau de la Dimona classique ne s'applique donc pas, ainsi qu'en cas de Dimona pour les travailleurs occasionnels, au système spécifique de Dimona pour les travailleurs flexi-job.

Exemple:

Un travailleur flexi-job commence son service dans l'horeca le 11 avril à 22h et le termine le 12 avril à 02h. L'employeur doit renseigner les données réelles: date et heure d'entrée en service: 11 avril à 22h et date et heure de sortie de service: 12 avril à 2h. Dans la notification et le fichier du personnel, ce sont ces données réelles qui apparaîtront. Si l'employeur souhaite effectuer une recherche des travailleurs actifs dans le fichier du personnel, il doit la faire sur base de la date de début (le 11 avril, dans l'exemple). Une recherche sur base de la date de sortie (le 12 avril dans l'exemple), ne donnera pas de résultat.

Modification de l'heure de début:

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

Modification de l'heure de sortie:

Lorsque la prestation est arrêtée **plus tô**t que prévu, l'employeur peut communiquer l'heure de fin réelle dans les heures qui suivent l'heure de fin initialement prévue mais au plus tard jusqu'à minuit. Lorsque la prestation est arrêtée **plus tard** que prévu, l'employeur dispose d'un délai de 8 heures, suivant l'heure de fin initialement prévue, pour communiquer l'heure de fin réelle. Si l'heure de fin initiale était prévue entre 20h et 24h, l'employeur a cependant jusqu'à 8 h le lendemain pour transmettre l'heure de fin correcte.

La déclaration Dimona pour les flexi-jobs peut être introduite **au plus tôt un mois avant le trimestre de début**. Pour un flexi-job qui commence au 1er avril, la déclaration ne peut être faite qu'à partir du 1er mars. Le motif de cette disposition est qu'au moment où la déclaration est introduite, une recherche est effectuée au sujet du volume de prestations avec lequel le travailleur est déclaré (T - 3). Vu que cette consultation des données au niveau du réseau de la sécurité sociale doit se faire à un moment où celles-ci sont suffisamment stables, le signal ne peut être donné qu'un mois avant le début de trimestre.

Si le volume de 80 % est atteint, la déclaration Dimona est assortie de la réponse OK. C'est uniquement dans ce cas que le travailleur 'flexi' peut être engagé.

Si l'employeur a des éléments desquels il apparaît que les données confrontées qui ont engendré une Dimona **'NOK'** ne sont pas correctes, il est recommandé de ne pas annuler immédiatement la déclaration Dimona mais de prendre contact avec l'ONSS.

Pensionnés

A partir du 1er janvier 2018 le système des flexi-jobs est étendu aux **pensionnés légaux sans conditions d'occupation (T - 3)**. Les personnes qui bénéficient d'une 'allocation de transition' ne sont pas considérées comme 'pensionnés'. Le contrôle pour les ' pensionnés' s'effectue comme suit:

- il est vérifié si la personne en question est âgée de 65 ans ou plus au moment où elle commence le flexi-job
- si elle n'a pas encore atteint l'âge de 65 ans, un contrôle est encore effectué en première instance sur les conditions d'occupation en (T-3)
- si le travailleur n'atteint pas les 80 % en (T-3), il est alors vérifié si en (T - 2) il est repris dans le cadastre des pensions
- en cas de problèmes l'ONSS peut être contacté au 02 509 59 59 (pensions étrangères, ...)

La mention '**OK**' qui est communiquée en réponse à la déclaration Dimona confirme uniquement que la condition au **(T-3)** est remplie (ou que cela concerne un pensionné), mais ne signifie rien sur les conditions en **T**. Le fait d'apprécier si les conditions en **T** sont remplies relève entièrement de la responsabilité de l'employeur.

Dimona pour les étudiants

Dimona 'STU'

Pour pouvoir appliquer le système des cotisations de solidarité (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/students.html*), les 'heures' doivent être déclarées au préalable via une Dimona type de travailleur 'STU'. Si le choix se porte donc sur une déclaration sous cotisation de solidarité, la Dimona doit:

- être établie sur base d'un contrat d'occupation d'étudiant signé. La Dimona ne peut donc être effectuée si aucun contrat n'a été conclu;
- reprendre pour chaque trimestre d'occupation le nombre d'heures de travail planifiées (= le nombre d'heures de travail durant lequel l'étudiant va travailler chez un employeur tel que prévu dans le contrat d'étudiant);
- couvrir la durée complète du contrat. Cela signifie qu'il existera autant de Dimona IN que de trimestres d'occupation couverts par contrat, à l'exception des trimestres où aucune heure de travail n'est planifiée. Il n'est, en effet, pas possible de déclarer 0 heure.

Dans la déclaration, chaque heure commencée doit être déclarée comme une heure complète, tant en Dimona qu'en DmfA. Si, de par cet arrondi, il s'avère que le nombre d'heures déclarées en Dimona et DmfA est différent parce que plusieurs Dimona ont été effectuées durant un même trimestre, l'employeur peut déjà adapter les heures sur sa dernière Dimona.

Pour les étudiants occupés dans le secteur de la construction, la déclaration trimestrielle implique que les 2 numéros de carte C3.2. soient communiqués chaque trimestre.

Attention:

- Seules les heures qui sont acceptées en Dimona donnent la garantie à l'employeur de pouvoir faire application de la cotisation de solidarité en DmfA.
- Sans une Dimona 'STU' préalable, une déclaration DmfA sous cotisation de solidarité ne sera jamais acceptée, même si le contingent de l'étudiant n'est pas épuisé.
- Ce n'est pas possible de modifier le date de début d'un Dimona-IN. Si nécessaire la Dimona doit être annulée et un nouveau Dimona doit être envoyée **à temps**.
- Si la Dimona a été introduite tardivement, la cotisation de solidarité ne pourra pas s'appliquer à toutes les heures qui sont reprises dans la déclaration Dimona de cette période.
- Une modification du nombre d'heures quand la Dimona a été introduite à temps n'est pas considérée comme une Dimona tardive.

Exemple

Un étudiant va travailler 8 heures chaque samedi du 1er février 2017 au 30 mai 2017 chez un employeur A. Après la signature du contrat d'occupation d'étudiant, l'employeur doit établir des Dimona IN: la déclaration pour le premier trimestre aura comme date de début le 1er février et comme date de fin le 31 mars et 64 heures de travail devront être réservées. La date de début pour la déclaration du second trimestre sera le 1er avril 2017, la date de fin sera le 30 mai 2017 et 72 heures devront être renseignées.

Nombre d'heures planifiées

L'employeur peut modifier le nombre d'heures qu'il a planifiées au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre concerné. Le contingent sera automatiquement adapté sur base des modifications apportées. La modification du nombre d'heures renseignées en Dimona après l'introduction de la DmfA pour le trimestre concerné, n'aura pas d'impact sur le contingent.

Exception: la Dimona IN pour les trimestres durant lesquels l'étudiant ne preste pas (voir **Contingent 600 heures (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/students.html*)**) doit être annulée purement et simplement et non modifiée. Seuls les trimestres pour lesquels l'étudiant effectue des prestations doivent figurer en Dimona. Il ne peut être renseigné 0 heure.

Malgré la possibilité de modification, il est vivement recommandé d'indiquer dans la Dimona IN le nombre d'heures planifiées le plus précis possible et de ne compter sur la rectification que pour les cas imprévus car:

- si trop peu d'heures sont planifiées par l'employeur A, il n'est pas exclu qu'entre le moment de la déclaration et celui de la rectification, un employeur B réserve des heures qui épuisent le contingent et que la cotisation de solidarité ne soit plus applicable aux heures ajoutées par l'employeur A via sa rectification;
- si trop d'heures sont planifiées par l'employeur A, cela pénalise l'étudiant et l'employeur B qui ne pourront pas bénéficier de la cotisation de solidarité pour les heures déclarées en trop par l'employeur A.

Le contingent sera aussi adapté sur base de la DmfA. Cette adaptation s'effectuera, en général, dès que les données trimestrielles du dernier trimestre calendrier pour lequel l'employeur a déclaré des heures en Dimona, sont disponibles (si l'étudiant a un contrat qui couvre les trois premiers trimestres d'une année, l'adaptation du 1er trimestre n'aura lieu qu'au moment de l'introduction de la DmfA du 3ème trimestre). Pour éviter ces effets négatifs, il est donc recommandé de modifier d'initiative si nécessaire les heures réservées en Dimona plutôt que d'attendre l'adaptation sur base de la DmfA.

Lieu d'occupation

Si l'étudiant est occupé dans un lieu autre que le siège social de l'entreprise ou que l'adresse officielle de l'administration publique, l'employeur doit communiquer l'adresse à laquelle l'étudiant sera physiquement occupé. Si dans la période il travaillera en plusieurs lieux, seul le premier lieu doit être communiqué. Si le lieu d'occupation change durant la période, aucune modification ne devra être communiquée.

Dimona pour le secteur socio-culturel et sport 'article 17'

Il est nécessaire d'effectuer une Dimona au préalable pour chaque occupation dans le secteur socio-culturel et sport. Cela s'effectue en heures, excepté pour les travailleurs auprès de la VRT, RTBF et la BRF pour les personnes qui sont reprises dans leur cadre organique, et qui sont, en outre, occupées comme artistes.

Dimona 'S17' - sport

Il s'agit d'une déclaration Dimona en heures, pour des activités qui ont trait au sport.

Dimona 'O17' - autres secteurs

Il s'agit également d'une déclaration Dimona en heures, pour toutes les activités autres que dans le sport ou pour la télévision.

Dimona 'T17' - télévision

Comme dans le passé, il s'agit encore toujours ici d'une déclaration Dimona en jours (avec un maximum de 25 jours). Au cas où un travailleur serait également actif auprès d'autres employeurs dans le secteur socio-culturel et sport, ces jours sont convertis en heures où 1 jour correspond à 8 heures, indépendamment de la prestation durant le jour.

> La déclaration Dimona peut être effectuée au plus tôt 15 jours avant le début du trimestre d'occupation.

Dimona pour le personnel des établissements d'enseignement

Le type dimona 'TEA' ne peut plus être utilisé à partir du 1er janvier 2022 mais ces travailleurs doivent aussi être déclarés avec le type 'OTH'.

-
-

Dimona pour les 'petits statuts' (stagiaires non-assujettis)

La loi du 21 décembre 2018 (MB du 17 janvier 2019) prévoit une assurabilité généralisée des **stagiaires non assujettis aux cotisations de sécurité sociale** pour les accidents du travail.

La législation sur les accidents du travail est rendue applicable à toutes les prestations de travail dans le cadre d'une formation en vue d'un travail rémunéré (donc pas dans le cadre du développement personnel ou du temps libre). Cela vaut aussi bien pour le privé que pour le secteur public.

Pour ces stagiaires, il n'y a **pas de cotisations de sécurité sociale dues**. L'ONSS intervient comme opérateur pour rassembler les données et fournir l'information nécessaire. Puisqu'il s'agit d'une obligation en matière d'assurance des accidents du travail, l'assureur interviendra en cas de déclarations incorrectes ou manquantes. Ces stagiaires ne sont **pas déclarés en DmfA mais bien**

via une Dimona enrichie.

dimona enrichie

L'arrêté royal du 29 juillet 2019 (MB du 2 septembre 2019) précise **pour quels stages l'établissement d'enseignement ou l'instance qui organise la formation professionnelle agit comme 'employeur'** (et doit donc effectuer la Dimona). Si non, cette **obligation de déclaration** repose alors **sur l'entreprise privée ou l'administration publique auprès de laquelle le stagiaire fournit ses prestations de travail**.

Vous trouvez plus d'information à ce sujet sur le **site internet de Fedris (*https://www.fedris.be/fr/petits-statuts*)**.

Déclaration Dimona:

Pour ces stagiaires, une déclaration Dimona avec un type nouvellement créé '**STG**' devra être effectuée. Celle-ci remplace pour une grande partie la Dimona 'DWD' (Dimona without DmfA) exigée avant le 1er janvier 2020 pour une partie des stagiaires non assujettis. Il s'agit d'une Dimona enrichie comportant un certain nombre de données complémentaires:

- **Période couverte** (une date de début et de fin est obligatoire):
  - quand la déclaration est effectuée par le dispensateur de stages, le début et la fin de la période de stage;
  - quand la déclaration est effectuée par l'institution de formation / école, la période pendant laquelle les activités de stage peuvent être exercées; pour les écoles qui envoient les stagiaires à l'extérieur cela correspond au début et à la fin de l'année scolaire.
- **Travailleur ouvrier / employé.**
- Déclaration de la **classe de risque pour les accidents du travail**:
  - lorsque la déclaration doit être effectuée par le fournisseur de stage, celui-ci suit les mêmes **règles (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/workerrecord_occupationrecords/workerrecord.html#h22*)** que celles pour ses travailleurs ordinaires: à remplir uniquement lorsque le stagiaire appartient à une classe de risque qui diffère de l'activité principale de l'employeur; en cas de doute, il est préférable qu'il prenne contact avec son assureur;
  - lorsque la déclaration doit être effectuée par l'école, l'institut de formation, le centre de formation ou le service régional de l'emploi, cette donnée ne doit **pas** être complétée.
- **Statut**
  - **F1**: si **le régime d'indemnisation des accidents du travail est comme celui des apprentis** (stagiaires avec une convention de stage rémunéré ou convention d'expérience non soumise aux cotisations de sécurité sociale);
  - **F2**: si le **régime d'indemnisation est dérogatoire** (stagiaires avec en principe un stage non rémunéré ou une convention d'expérience non rémunérée - ces catégories sont fixées dans un arrêté d'exécution).

Les **Stages de transition** et les **Formations professionnelles individuelles** gardent leur Dimona spécifique (respectivement type '**TRI**' et '**IVT**'), mais celle-ci devra à partir du 1er janvier 2020 également être étayée de **données complémentaires**.

Les contrats de formation en cours doivent être clôturés avec une Dimona OUT le 31 décembre 2019 (techniquement une Dimona 'modifier' doit être effectuée pour avancer la date de fin déjà existante) et être de nouveau déclarés le 1er janvier 2020 avec une Dimona IN enrichie des données suivantes:

- les stagiaires avec une Dimona type '**DWD**' antérieure au 1er janvier 2020, sont déclarés avec une Dimona IN, type '**STG**', enrichie de données complémentaires;
- les stagiaires avec une Dimona type '**IVT**' et '**TRI**' maintiennent leur typologie mais lors de l'établissement de la Dimona IN à la date du 1er janvier 2020, les données complémentaires sont ajoutées;
- Pour les stagiaires pour lesquels aucune déclaration Dimona n'a été faite, une Dimona IN doit être effectuée le 1er janvier 2020, type '**STG**', enrichie des données complémentaires.

Une fois la déclaration Dimona effectuée, elle est définitive. Lorsque les données ne sont pas correctes ou doivent être modifiées, la Dimona doit être annulée et être effectuée de nouveau. Elle ne sera dans ce cas pas considérée comme 'tardive'.

WIDE - Inscription ONSS:

Les dispensateurs de stages / employeurs et les institutions de formation qui ne seraient pas encore connus à l'ONSS, seront inscrits et recevront un numéro-ONSS définitif, avec une catégorie d'employeur qui correspond aux activités effectivement exercées. Aussi longtemps qu'ils n'occupent pas de travailleurs assujettis, ils ne doivent effectuer aucune DmfA.

Un **manuel d'utilisation** avec les **écrans Dimona et Wide**, se trouve sur le site portail via 'Actualités' > 'petits statuts' intégrés en Dimona' > 'Plus d'informations?'.

Remarques:

De plus amples informations pourront être obtenues auprès de Fedris afin de déterminer en cas de **doute**,

- qui doit être considéré comme employeur de ces stagiaires non assujettis aux cotisations de sécurité sociale,
- s'il s'agit de stagiaires auxquels s'applique le régime d'accidents du travail assimilé à celui des apprentis (**F1**) ou le régime spécifique d'accidents du travail (**F2**).

En ce qui concerne les **stagiaires scolaires**, les établissements d'enseignement ont la faculté d'introduire des Dimona 'IN', pour une année académique complète, avec une date de début et de fin. Etant donné la spécificité du secteur de l'enseignement, la Dimona peut être soumise **jusqu'au 31 décembre de l'année scolaire/académique en cours.**

Il est également possible de faire une Dimona 'IN' anticipée pour les stages qui commencent en été et de faire une Dimona 'OUT' à tout moment en cas de changement. Des ajustements ou des corrections sont toujours possibles en cours d'année.

Les personnes qui suivent un stage imposé par les règlements qui régissent l'accès à certaines **professions libérales** (par exemple: avocats, huissiers, architectes,...) ne tombent jamais sous ce régime.

La déclaration obligatoire Dimona vaut pour **tous les stagiaires** qui effectuent des prestations hors de l'établissement d'enseignement ou de formation en vue d'un travail rémunéré, **sauf pour les formations instituées en dehors de tout cadre légal** .

En cas d'un stage transfrontalier non rémunéré, des règles différentes s'appliquent en fonction du lieu où le stage a lieu. Une distinction est faite entre

- le stage au sein de l'EEE
- le stage dans un pays avec lequel la Belgique est liée par une convention de sécurité sociale
- le stage dans un pays tiers.

Sur le site de Fedris (*https://www.fedris.be/fr/petits-statuts*),vous trouverez certains schémas pratiques qui peuvent aider à déterminer quelle législation (de quel Etat membre) est applicable au stage non rémunéré.

Limosa

Généralités

Depuis le 1er avril 2007, les travailleurs salariés qui viennent travailler temporairement ou partiellement en Belgique (et qui soit travaillent habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autres que la Belgique, soit sont engagés dans un autre pays que la Belgique) doivent faire l'objet d'une déclaration auprès de l'Office national de sécurité sociale (Loi-programme du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), articles 137 et suivants). En bref, il s'agit en principe des travailleurs salariés qui ne sont pas assujettis au régime belge de sécurité sociale.

La loi prévoit des obligations similaires pour les travailleurs indépendants détachés. Dans ces cas, la déclaration doit être effectuée auprès de l'INASTI (Institut National d'Assurances Sociales pour Travailleurs Indépendants). .

Cette déclaration auprès de l'ONSS ou de l'INASTI constitue la première étape du projet dénommé LIMOSA (Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van MigratieOnderzoek bij de Sociale Administratie – système d'information transfrontalier pour la recherche en matière de migration auprès de l'administration sociale).

Ces déclarations alimentent, avec d'autres données, le cadastre "LIMOSA", de nature à offrir une source de données centralisée concernant l'occupation étrangère en Belgique.

Ce projet permet à l'Etat belge:

- d'obtenir une vue sur l'impact de l'occupation de travailleurs étrangers sur l'économie belge,
- d'assurer la libre circulation des services et des travailleurs,
- d'assurer aux travailleurs détachés la protection de leurs droits,
- de garantir une occupation légale en Belgique dans le respect des règles européennes,
- de définir une base solide pour la simplification administrative.

Déclaration

Préalablement à l'occupation d'un travailleur salarié sur le territoire belge, l'employeur étranger doit effectuer une déclaration, de préférence par voie électronique . Le déclarant reçoit immédiatement un accusé de réception (document L-1) attestant qu'une déclaration valable a été effectuée formellement.

Ce document sert de preuve de la déclaration et doit être présenté à l'utilisateur belge avant toute occupation. Les services compétents peuvent aussi demander cette attestation à l'occasion d'un contrôle.

Vous trouverez plus d'infos sur le champ d'application sur www.limosa.be (*http://www.limosa.be*).

Obligations du client belge

Le client belge doit, avant l'occupation directe ou en sous-traitance de travailleurs salariés , vérifier si une déclaration a bien été effectuée les concernant. Cela peut se faire par la demande de l'accusé de réception "L-1". Si cette attestation ne peut être présentée, le client belge (ou son mandataire) devra en informer l'ONSS via une déclaration « absence du formulaire L-1 ».

Le client belge est celui chez qui (utilisateur final) ou pour qui (commanditaire) les activités du travailleur détaché sont accomplies.

Cette déclaration "absence de formulaire L-1" peut s'effectuer via le site portail de la sécurité sociale, section Limosa.

Le déclarant reçoit immédiatement un accusé de réception.

Cette déclaration LIMOSA "absence de formulaire L-1 " est une obligation légale. En cas de non-respect, la loi prévoit des sanctions pénales et administratives. La réalisation de cette déclaration décharge le client belge de sa responsabilité à l'égard de cette déclaration obligatoire.

Exceptions

L'utilisateur personne physique ne devra pas procéder à ce signalement si l'occupation des travailleurs salariés ou indépendants s'effectue à des fins strictement privées.

D'autre part et à certaines conditions, les travailleurs détachés peuvent être exemptés de la déclaration obligatoire LIMOSA.

Il s'agit notamment :

- des personnes assurant l'installation et l'assemblage de biens (à l'exception du secteur de la construction),
- des personnes assurant des travaux de réparation et d'entretien urgents,
- des chauffeurs internationaux,
- des participants à des congrès scientifiques ou à des réunions en cercle restreint,
- des hommes d'affaires indépendants,
- des administrateurs indépendants,
- des sportifs,
- des artistes,
- des diplomates,
- des personnes travaillant pour des organisations internationales et
- du personnel d'Etat.

Vous trouverez plus d'infos sur www.limosa.be (*http://www.limosa.be/*).

D'autre part, un centre de contact LIMOSA (tél. : 02/788.51.57) est à votre disposition pour d'éventuels problèmes **techniques** relatifs à la déclaration électronique.

Dmfa-la déclaration trimestrielle

Généralités

L'employeur (ou son mandataire) doit rentrer la déclaration à l'ONSS dans le mois qui suit le trimestre auquel elle se rapporte:

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

Les employeurs qui occupent un nombre limité de travailleurs peuvent faire la déclaration via internet.

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

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

Endéans le délai de prescription, vous pouvez encore apporter des modifications à cette déclaration. Vous recevrez un accusé de réception aussi bien de l'introduction de la déclaration originale que lors de l'introduction d'une modification. Par ailleurs vous recevrez aussi un avis des cotisations à payer.

L'Office National de Sécurité sociale peut également vérifier et adapter les déclarations enregistrées et les modifications de celles-ci. Le fait qu'il y ait déjà eu une modification ou que vous ayiez déjà reçu un aperçu des cotisations à payer ne porte pas préjudice.

La rectification d'une déclaration introduite

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

Sous DmfA via web, vous trouverez plus d'informations pour modifier une déclaration via internet. La version DEMO peut également vous familiariser avec cette application interactive.

Les employeurs et les prestataires de services qui doivent gérer un volume important de modifications via file transfer trouveront des informations techniques sous Techlib DmfA. Pour leur permettre d'adapter rapidement leur programmation, la doclibrary est régulièrement alimentée avec les informations techniques supplémentaires. Il s'agit cependant de données qui ne sont pas nécessairement absolument définitives.

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

La modification d'une déclaration implique donc l'accès à des données très confidentielles. On a en effet accès au dernier état de la banque de données de la sécurité sociale (à savoir les données originales déclarées, éventuellement adaptées par le biais de modifications apportées par une des institutions de sécurité sociale). Tout qui veut procéder à une modification via internet comprendra donc qu'une sécurisation supplémentaire est requise sous la forme d'une signature électronique (certificat).

Les modifications seront traitées de la même manière que la déclaration originale. Elles sont donc enregistrées sans qu'il soit nécessaire de donner plus d'explications que pour la déclaration originale. Dans une zone de texte libre, il est possible de communiquer la raison pour laquelle la déclaration doit être modifiée (= justification).

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

Dès que des modifications sont apportées, le programme du site portail recalcule automatiquement le montant total à payer (recalcul des cotisations, des réductions, etc.), montant qui apparaîtra à l'écran. Ce n'est toutefois pas encore une invitation à payer.

Une fois par mois, l'employeur qui n'est pas une administration provinciale ou locale reçoit de l'ONSS un décompte sur papier reprenant toutes les modifications effectuées au cours du mois écoulé et doit le plus rapidement possible payer le montant réclamé. Pour une administration provinciale ou locale, le montant des modifications est repris dans la facture mensuelle.

Informations complémentaires DmfA - Rectifications: prescription
Lors de l'introduction d'une rectification comme d'une déclaration tardive, la **prescription triennale** est d'application et des règles spécifiques en la matière sont à respecter.

Les dates de prescription et les modalités particulières de déclaration sont décrites sous la rubrique « prescription » du site portail de la sécurité sociale.

Les conséquences d'une omission

1. Déclaration établie d'office par l'ONSS

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

2. Sanctions civiles

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

a) Application des sanctions pécuniaires

Quatre types d'indemnités forfaitaires sont applicables :

1. En l'absence de déclaration ou en cas de déclaration incomplète ou inexacte, l'établissement ou la rectification d'office des déclarations ensuite d'une intervention des services d'Inspection sociale ou des services de l'ONSS, donnera lieu au paiement par l'employeur d'une indemnité forfaitaire de 50,00 EUR, augmentée d'une indemnité de 4,00 EUR par ligne d'occupation manquante ou pour laquelle la rémunération à prendre en compte est modifiée.

Par déclaration incomplète, il faut entendre une déclaration pour laquelle, six mois après la fin du trimestre concerné, une ou plusieurs lignes d'occupation font défaut et pour laquelle le nombre de personnes physiques pour lesquelles ces lignes d'occupation font défaut représente au moins 5 % du nombre total de personnes physiques reprises dans la déclaration.

Par déclaration inexacte, il faut comprendre une déclaration pour laquelle, six mois après la fin du trimestre concerné, des éléments de la rémunération à prendre en considération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale font défaut, ces éléments manquants de la rémunération à prendre en considération représentant au moins 5 % de la masse salariale totale reprise dans la déclaration.

2. L'employeur qui ne transmet pas de déclaration au plus tard le dernier jour du mois qui suit un trimestre est redevable d'une indemnité forfaitaire de 495,79 EUR, augmentée de 247,89 EUR par tranche de 24.789,35 EUR de cotisations dues au-delà de 49.578,70 EUR. Cette sanction ne peut pas être appliquée en combinaison avec la suivante.

3. Ces mêmes montants sont d'application lorsque l'ONSS constate que l'employeur ou son mandataire transmet habituellement une déclaration incomplète ou inexacte. Par habituellement, il faut entendre si l'employeur ou son mandataire introduit une telle déclaration pour deux trimestres consécutifs. Cette sanction ne peut être cumulée avec l'indemnité forfaitaire dont il est question au point 2.

4. L'indemnité forfaitaire dont est redevable l'employeur en cas d'absence de déclaration ou de déclaration incomplète ou inexacte d'un ou de plusieurs véhicules soumis à la cotisation de solidarité (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/companycar.html*).

b) Cas dans lesquels l'ONSS peut renoncer à l'application de ces sanctions

L'ONSS ne portera pas en compte l'indemnité forfaitaire pour une déclaration tardive si l'employeur transmet la déclaration trimestrielle pour la fin du deuxième mois qui suit le trimestre concerné par la déclaration et qu'il a habituellement transmis ses

déclarations précédentes endéans le délai légal. L'employeur ne doit pas introduire de demande à cet effet.

c) Exonération des sanctions infligées

Lorsque l'ONSS a appliqué les sanctions, l'employeur ne peut en demander l'exonération qu'à la condition de justifier l'existence d'un cas de force majeure.
Par référence à la doctrine et à la jurisprudence en la matière, l'ONSS entend par force majeure, un événement totalement étranger à la personne du débiteur et indépendant de sa volonté, raisonnablement imprévisible et hu mainement insurmontable et qui le place dans l'impossibilité absolue d'exécuter son obligation dans les délais prévus; il faut en outre que le débiteur ne puisse se reprocher aucune faute dans les événements qui ont précédé, préparé ou accompagné la survenance de cette cause étrangère.

d) Réduction des sanctions infligées

Pour autant qu'il ait préalablement payé toutes les cotisations de sécurité sociale échues et ait remis une déclaration à cette fin, l'employeur peut demander une réduction maximale de 50 % du montant des indemnités forfaitaires s'il apporte la preuve de circonstances exceptionnelles, justificatives de la rentrée tardive de sa déclaration ou des données incorrectes ou inexactes y figurant.

Pour autant qu'il ait payé toutes les cotisations de sécurité sociale, l'employeur qui peut invoquer des raisons impérieuses d'équité a la possibilité de les soumettre au Comité de gestion, lequel pourra, à titre exceptionnel, porter ladite réduction de 50 à 100 %.

3. Sanctions pénales

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

Les obligations des tiers-payants

Dans le cadre de la législation sur la sécurité sociale, le tiers-payant est celui qui verse, au nom et pour compte de l'employeur, une rémunération passible du calcul des cotisations de sécurité sociale. Tout un chacun peut avoir la qualité de tiers-payant; cependant, il s'agit en pratique de la plupart des Fonds de sécurité d'existence.
La loi dispose que le tiers-payant est soumis aux mêmes obligations que celles imposées aux employeurs. Dès lors, chaque trimestre au cours duquel il paye une rémunération, il doit transmettre une déclaration à l'ONSS et payer les cotisations dues. En outre, celui qui intervient pour la première fois en qualité de tiers-payant doit en informer l'ONSS, même s'il occupe déjà du personnel pour son propre compte.

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

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

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

Les services de compensation, autres que les Fonds de sécurité d'existence et la Caisse nationale des vacances de l'industrie diamantaire, qui ont été créés en exécution de la législation sur l'octroi d'un certain nombre de jours fériés par an aux fins de payer à certains travailleurs les salaires se rapportant à ces jours, ne sont pas soumis aux règles qui précèdent. Ces services sont tenus d'opérer les retenues lors de chaque paiement qu'ils effectuent et d'en transmettre le montant à l'ONSS chaque trimestre dans les délais légaux, en même temps que la cotisation patronale. Ils n'établissent cependant qu'une seule déclaration par an qui doit parvenir à l'ONSS à l'issue du trimestre qui suit l'exercice écoulé et dans le délai prévu pour ce trimestre.

Suspension de l'exigibilité des créances de l'ONSS

Principes

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

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

Quelles sont les créances visées?

QUELLES SONT LES CRÉANCES DES EMPLOYEURS VISÉES PAR LA SUSPENSION DE L'EXIGIBILITÉ DES CRÉANCES DE L'ONSS?

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

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

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

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

Quels employeurs peuvent introduire une demande?

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

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

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

Le demandeur doit posséder une créance à charge des débiteurs suivants:

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

- la Régie des Voies aériennes;
- le Fonds général des Bâtiments scolaires.

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

Quelle est la marche à suivre par l'employeur?

QUELLE EST LA MARCHE À SUIVRE PAR L'EMPLOYEUR POUR BÉNÉFICIER DE LA SUSPENSION DE L'EXIGIBILITÉ DES CRÉANCES DE L'ONSS?

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

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

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

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

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

La réponse du débiteur

Le débiteur (l'Etat ou l'organisme désigné par le demandeur) dispose d'un délai de 45 jours pour répondre à la demande de l'employeur. Toute contestation doit être motivée et communiquée dans ce délai. Le cas échéant, le débiteur indiquera le montant des retenues effectuées en vertu de l'article 299bis du Code des impôts sur les revenus et de l'article 30bis de la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs, ainsi que l'extinction de la dette si son paiement est intervenu avant l'expiration du délai de 45 jours.

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

Conséquences de la demande

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

La suspension de l'exigibilité de la créance de l'ONSS débute le jour de la notification de la réponse du débiteur et ce, à concurrence du montant incontesté de la créance de l'employeur.

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

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

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

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

Les intérêts de retard dus sur les cotisations faisant l'objet de la demande de suspension de l'exigibilité de la créance de l'ONSS continuent à courir à charge de l'employeur et ce, jusqu'au jour où la dette est complètement apurée par le débiteur.

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

- lorsque le demandeur se trouve dans un des quatre cas où il ne peut obtenir la suspension de l'exigibilité des créances;
- lorsque les créances ne sont plus certaines, exigibles et libres de tout engagement à l'égard des tiers;
- à concurrence du montant pour lequel la Cour des Comptes a refusé son visa préalable en ce qui concerne le montant non contesté par le débiteur.

Cession fonds de commerce

Généralités

L'article 41quinquies de la loi du 27 juin 1969, entré en vigueur le 23 février 2007, instaure en matière de cession de fonds de commerce, en propriété ou en usufruit, deux mesures protectrices des droits de l'ONSS Ces mesures font partie intégrante de la quatrième voie de recouvrement.

La première consiste en l'obligation de notifier à l'Office toute cession d'un fonds de commerce et la seconde est l'installation d'une responsabilité solidaire dans le chef du cessionnaire du fonds de commerce pour le paiement des cotisations, majorations et intérêts.

Champ d'application

Sont visées toutes les cessions, en propriété ou en usufruit, entre vifs, à titre onéreux ou à titre gratuit, qu'elle qu'en soit la forme juridique (vente, échange, donation, apport en société, transaction), à l'exception du partage. Est également visée la constitution d'usufruit.

La cession doit porter sur un ensemble de biens, composés entre autres d'éléments qui permettent de retenir la clientèle, affectés à l'exercice d'une profession libérale, charge ou office, ou d'une exploitation industrielle, commerciale ou agricole.

A titre exemplatif, peuvent être considérés comme éléments susceptibles de retenir la clientèle, l'enseigne, le droit au bail, les stocks de marchandises, les fichiers informatiques, les listings clients, les brevets, les marques, le pas de porte.

Sauf simulation des parties, ne sont pas comprises dans le champ d'application de cette disposition :

- la transmission des actions et autres parts représentatives du capital social,
- la cession d'éléments isolés, insuffisants pour constituer une exploitation autonome.

Sont également exclues du champ d'application :

- les cessions réalisées par un commissaire au sursis ou par un curateur de faillite,
- les fusions, scissions et autres opérations analogues réglementées par le Code des sociétés.

Opposabilité différée de la cession

Tant que la notification n’a pas été faite, la cession n’est pas opposable à l’ONSS, c’est-à-dire qu’il peut requérir, sur les biens cédés, toutes les mesures de garantie ou d’exécution qu’il juge nécessaires à la conservation ou à l’exercice de ses droits. Les poursuites seront engagées et les mesures conservatoires requises sur les biens cédés, nonobstant la cession.

Lorsque la notification est opérée, la cession est inopposable à l'Office pendant un délai de 30 jours à dater de la notification.

La notification de la cession, en propriété ou en usufruit, d'un fonds de commerce doit se faire par l’envoi à l’O.N.S S. d’une copie certifiée conforme ou d’une copie certifiée complète, exacte et véritable par toutes les parties contractantes de l'acte de cession, à l'initiative du cédant ou du cessionnaire.

Eu égard à l’importance de la date de la notification, il est conseillé d'envoyer les documents par courrier recommandé, lequel doit être adressé à l’ONSS, Direction de la Perception, Service attestations, place Victor Horta, 11 à 1060 Bruxelles.

La responsabilité solidaire du cessionnaire

La seconde mesure est la mise en place d'un mécanisme de responsabilité solidaire.

Si, à l’expiration du délai d’opposabilité, le cédant est débiteur de l’Office, le cessionnaire est solidairement responsable du paiement des cotisations de sécurité sociale, majorations et intérêts de retard dus par le cédant, à concurrence du montant déjà payé ou attribué par lui ou d’un montant correspondant à la valeur nominale des actions ou parts attribuées en contrepartie de la cession, avant l’expiration dudit délai.

Exception: le certificat

Les deux mesures ci-avant décrites ne trouveront pas à s'appliquer si le cédant joint à l'acte de cession un certificat établi exclusivement à cette fin par l'ONSS dans les 30 jours qui précèdent la notification de la convention.

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

Le certificat sera délivré ou refusé dans un délai de 30 jours à partir de l'introduction de la demande du cédant.

La loi prévoit que l'Office doit refuser sa délivrance si, à la date de la demande, il a été établi à charge du cédant une dette qui constitue une dette liquide et certaine vis-à-vis de l'ONSS

Le certificat a une durée de validité de 30 jours.

La demande de certificat par le cédant peut se faire par courrier envoyé à l'adresse susmentionnée mais également via courrier électronique ou télécopie au n° 02 509 36 97.

Elle doit être introduite en double exemplaire, suivant le modèle préétabli qu'il vous est loisible de télécharger sur le site internet de l'ONSS (*https://www.onss.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/attest/certificatetradefund-idmfa-2-1-904_fr.pdf*):

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

L'assurance contre la maladie et l'invalidité

Déclaration du Risque Social (DRS) - indemnités

L'employeur doit dans certains cas introduire une DRS électronique pour établir le droit de son travailleur aux indemnités de maladie-invalidité et pour en calculer le montant. La DRS électronique peut être introduite via web ou via batch. Selon le risque social, il existe différents scénarios pour le secteur indemnités.

Une **DRS-scénario 1** 'Feuille de renseignements' doit être envoyée en cas d'incapacité de travail après la période du salaire garanti. Cette DRS-scénario 1 doit également être introduite par l'employeur en cas de demande de repos de maternité, d'écartement du travail en tant que mesure de protection de la maternité, de congé maternité converti, de congé de paternité ou de naissance, de congé d'adoption et de congé parental d’accueil.

Une **DRS-scénario 2** 'Déclaration mensuelle en cas de reprise d'un travail adapté' doit être envoyée lorsqu'un travailleur effectue un travail adapté dans le courant d'une période d'incapacité de travail ou de protection de la maternité.

De plus amples informations sur les différents scénarios pour une DRS-indemnité vous sont accessibles sur le site portail de la sécurité sociale. Pour chaque scénario, vous trouvez dans les 'instructions techniques à l'employeur' toutes les explications sur les personnes concernées, le moment auquel la déclaration doit être introduite et les données à remplir.

Le bon de cotisation

L'ONSS établit normalement un bon de cotisation électronique sur la base des données de la DmfA et transmet le bon de cotisation aux institutions de paiement.

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

Le bon de cotisation papier doit être remis par l'employeur au travailleur dans les deux semaines. Le bon de cotisation est établi recto/verso, avec d'un côté, un texte français et de l'autre, un texte néerlandais. Conformément à la législation linguistique en vigueur, l'employeur vérifie dans quelle langue le bon doit être établi et fera une croix sur le texte non adéquat.

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

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

Le chômage

Déclaration du Risque Social (DRS) - chômage

L'employeur doit dans certains cas introduire une DRS électronique pour établir le droit de son travailleur aux indemnités de chômage et pour en calculer le montant. La DRS électronique peut être introduite via web ou via batch. Dans certains cas, un formulaire papier est encore utilisé.

Selon le risque, il existe différents scénarios pour le secteur chômage. Ci-dessous, sont expliquées quelques DRS pour le secteur chômage en cas de chômage complet, chômage temporaire ou suspension d'employés, et occupation à temps partiel.

De plus amples informations sur les différents scénarios pour le secteur chômage sont accessibles sur le site portail de la sécurité sociale. Pour chaque scénario, vous trouvez dans les 'instructions techniques à l'employeur' toutes les explications sur les personnes concernées, le moment auquel la déclaration doit être introduite et les données à remplir.

Chômage complet

Lorsque le contrat de travail prend fin, même lorsque cela est imputable au travailleur, l'employeur doit d'office et au plus tard le dernier jour de travail (qui précède la période de chômage) introduire électroniquement une **DRS-scénario 1** 'déclaration fin du contrat de travail ou chômage avec complément d'entreprise' et délivrer au travailleur un formulaire papier 'C4 DRS' (ou 'C4 DRS-RCC').

L'employeur peut également opter pour (uniquement) délivrer au travailleur un formulaire 'C4-attestation de chômage' ou 'C4-RCC'.

Chômage temporaire et suspension employés

L'employeur doit, en cas de chômage temporaire ou de suspension employés, c'est-à-dire lorsque le travailleur reste lié à son employeur par un contrat de travail pendant la période de chômage, mais que ses prestations de travail sont temporairement réduites ou suspendues, au plus tard le premier jour de chômage effectif avant l'heure normale de début du travail, introduire électroniquement une **DRS-scénario 2** 'constat du droit au chômage temporaire ou à la suspension employés', et en fournir un exemplaire imprimé au travailleur.

La DRS-scénario 2 est obligatoire en cas de

- chômage temporaire suite au manque de travail pour raisons économiques, intempéries (travailleurs manuels);
- chômage temporaire suite à un accident technique (travailleurs manuels);

- chômage temporaire suite à un cas de force majeure, force majeure pour raison médicale, fermeture de l'entreprise pour vacances annuelles ou repos compensatoire, chômage résultant d'une grève ou d'un lock-out, licenciement d'un travailleur protégé;
- un régime de suspension en raison d'un manque de travail pour employés.

En cas de chômage temporaire suite au manque de travail pour raisons économiques ou en raison des intempéries, l'employeur qui n'appartient pas au secteur de la construction doit remplir un livre de validation électronique sur le site portail de la sécurité sociale. Il peut aussi opter pour l'utilisation d'un livre de validation papier (*https://www.onem.be/employeurs/chomage-temporaire/le-livre-de-validation*) authentifié par l'ONEM.

À la fin du mois, l'employeur doit introduire électroniquement une **DRS-scénario 5** 'Déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire ou de suspension employés' et en fournir un exemplaire imprimé au travailleur.

Occupation à temps partiel

Pour un travailleur qui est occupé dans un régime de travail à temps partiel, l'employeur doit, à la demande de n'importe quel travailleur, au début de l'occupation à temps partiel, introduire électroniquement une **DRS-scénario 3** 'Déclaration de travail à temps partiel' et en fournir un exemplaire imprimé au travailleur. Via cette déclaration, le secteur chômage reçoit les données nécessaires pour:

-
- le travailleur involontairement à temps partiel qui entre en ligne de compte pour le statut de travailleurs à temps partiel avec maintien de droits et éventuellement pour un complément au salaire à temps partiel (= allocation de garantie de revenus);
- le travailleur volontaire à temps partiel qui entre en ligne de compte pour un complément au salaire à temps partiel (= allocation de garantie de revenus).

À la fin du mois, l'employeur doit, pour les travailleurs qui ont demandé une allocation de garantie de revenus, introduire électroniquement une **DRS-scénario 6** 'Déclaration mensuelle de travail à temps partiel pour le calcul de l'allocation de garantie de revenus' et en fournir un exemplaire imprimé au travailleur.

Les pensions

La pension de retraite légale et la pension anticipée

En Belgique, l'âge légal de la pension est de 65 ans (et est porté à 66 ans en 2025 et 67 ans en 2030).

Un travailleur ou un fonctionnaire peut prendre sa pension anticipée lorsqu'il atteint au moins l'âge de 63 ans et qu'il a une carrière de 42 ans. Il existe des exceptions pour les personnes avec une longue carrière et les personnes qui sont nées avant le 1er janvier 1956. La première catégorie concerne les personnes qui sont âgées d'au moins 60 ans et qui ont une carrière de 44 ans, et les personnes qui sont âgées d'au moins 61 ans et qui ont une carrière de 43 ans. La seconde catégorie concerne les travailleurs et les fonctionnaires qui peuvent prendre leur pension lorsqu'ils peuvent prouver 37 ans calendriers de services admissibles.

La demande de pension

La demande de pension est toujours obligatoire pour les personnes qui ont leur résidence principale à l'étranger, les fonctionnaires statutaires et les travailleurs salariés dans certains régimes particuliers.

Le travailleur qui veut prendre la pension anticipée ou après l'âge légal de la pension doit aussi introduire une demande de pension.

La demande de pension n'est pas nécessaire lorsque le travailleur veut prendre sa pension à l'âge légal de la pension. À cet âge, le Service fédéral des Pensions (SFP) commence automatiquement un examen.

La demande de pension peut être introduite par le travailleur au plus tôt avant la date de prise de cours:

- à l'administration communale de sa résidence principale;
- auprès d'un des 200 points de pension locaux du SFP;
- via le site web www.demandepension.be.

Les données personnelles de carrière

Sigedis identifie les travailleurs et fonctionnaires et conserve leurs données de carrière pour la sécurité sociale.

Le service en ligne mycareer.be (*http://www.mycareer.be/*) offre un aperçu détaillé de la carrière, aussi bien pour les périodes d'activité en tant que travailleur salarié, fonctionnaire ou indépendant que pour les périodes de non activité (par ex. chômage, crédit-temps...).

Le service en ligne mypension.be (*https://mypension.onprvp.fgov.be/fr/mypension/Pages/default.aspx*) comprend toutes les données de carrière pour la pension. Y sont entre autres reprises, la date la plus proche de prise de cours de la pension et l'estimation du montant de la pension légale et de la pension complémentaire (à carrière inchangée).

Les données de carrière pour la pension sont strictement personnelles (accès au moyen de la carte d'identité électronique).

Contact

Pour tous renseignements concernant les conditions d'octroi de la pension de retraite ou de survivant dans le régime des travailleurs salariés ou celui des fonctionnaires, il y a lieu de s'adresser au Service fédéral des Pensions (*https://www.sfpd.fgov.be/fr*), Tour du Midi à 1060 Bruxelles (tél. gratuit 1765).

Les allocations familiales

Suite à la sixième réforme de l'Etat, la gestion et le paiement des allocations familiales ont été régionalisés. Le domicile de l'enfant détermine la Région compétente et chaque Région a élaboré un régime d'allocations familiales.

La compétence de l'Agence fédérale pour les allocations familiales (Famifed) a été transférée le 1er janvier 2019 à la Flandre, à la Wallonie et à la Communauté germanophone et, à partir du 1er janvier 2020, le transfert aura lieu vers Bruxelles.

Les informations sur les allocations familiales régionalisées peuvent être obtenues auprès de:

- de Vlaamse Uitbetaler Groeifonds FONS: www.fons.be (*https://www.fons.be/home*) ou www.groeipakket.be (*http://www.groeipakket.be*);
- l'Agence wallonne pour une Vie de Qualité-Familles: www.aviq.be (*http://www.aviq.be*) of www.famiwal.be (*http://www.famiwal.be*);
- le Ministère de la Communauté germanophone (section famille et affaires sociales): www.ostbelgienlive.be (*http://www.ostbelgienlive.be*)
- le Fonds bruxellois d'allocations familiales: www.famiris.brussels (*http://www.iriscare.brussels/fr/famiris/les-allocations-familiales/*).

Les vacances annuelles

1. Ouvriers et assimilés, travailleurs domestiques, apprentis manuels et artistes

L'employeur du secteur privé qui occupe soit des ouvriers et assimilés, soit des travailleurs domestiques, soit des apprentis manuels, soit des artistes, est automatiquement affilié à un fonds de vacances annuelles. Cette affiliation automatique a lieu sur la base de l'activité de l'employeur, mentionnée sur la première déclaration DmfA de l'employeur auprès de l'ONSS.

Pour de plus amples informations sur le pécule de vacancesd'un **ouvrier**, nous renvoyons à l'Office national des vacances annuelles (*https://www.rjv.fgov.be/fr/p%C3%A9cule-de-vacances*).

L'employeur du secteur public n'est pas affilié à un fonds de vacances pour ses ouvriers et assimilés, et pour ses apprentis manuels mais paie directement le pécule de vacances.

2. Travailleurs intellectuels et apprentis intellectuels

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

Vous pouvez recevoir des informations concernant le pécule de vacances qui est dû à un **employé** auprès d'une des directions extérieures du Contrôle des lois sociales (*http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6552*) du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Le SPF Sécurité sociale reste compétent pour toute information relative à la réglementation sur les vacances annuelles pour les employés.

Les accidents du travail

L'assurance obligatoire contre les accidents du travail

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

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

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

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

L'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris) a créé, en collaboration avec les entreprises d'assurances autorisées pour l'exercice de la branche des accidents du travail, un répertoire électronique des polices.

L'employeur qui engage du personnel pour la première fois, doit s'identifier comme employeur auprès de l'ONSS et reçoit un numéro d'inscription ONSS. Sur la base de ce numéro-ONSS, l'assureur des accidents du travail peut intégrer la police dans le répertoire.

Le répertoire électronique des polices

Le répertoire des polices reprend pour chaque employeur immatriculé à l'ONSS l'entreprise d'assurances auprès de laquelle il a conclu une assurance accidents du travail et pour quelle période.

Ce répertoire a entre autres pour but:

- de faciliter la déclaration électronique des accidents du travail et de la faire parvenir à l'entreprise d'assurance adéquate;
- de mettre les données DmfA à la disposition des entreprises d'assurance pour le calcul des primes;
- d'optimaliser le contrôle du respect de l'obligation d'assurance qu'a chaque employeur.

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

Il importe dès lors grandement que votre entreprise d'assurances dispose de votre numéro correct d'immatriculation à l'ONSS. Si ce n'est pas le cas, communiquez ce numéro le plus vite possible à votre entreprise d'assurances en mentionnant le numéro de

police(s). Faites-le vous-même ou par l’intermédiaire de votre courtier.

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

Fedris

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

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

De plus amples informations, ainsi que la liste des entreprises d'assurances autorisées peuvent être obtenues auprès de l'Agence fédérale des risques professionnels (*http://www.fedris.be/fr/contact*) (Fedris) , Service "affiliations d'office", (tél.: 02 506 84 77, fax: 02 506 84 15).

Déclaration Risque Social (DRS) - accidents du travail

L'employeur doit dans certains cas introduire une DRS électronique en cas d'accident du travail d'un travailleur. Selon le risque social, on distingue différents scénarios pour le secteur des accidents du travail.

Une **DRS-scénrio 1** électronique 'Déclaration d’un accident de travail' doit être introduite dans un délai de huit jours lorsqu'un travailleur ou un étudiant est victime d'un accident sur le lieu du travail ou sur le chemin du travail. Sur la base du répertorium des polices la DRS peut être associée à la bonne entreprise d'assurance. L'employeur peut aussi opter pour l'introduction d'une déclaration papier auprès de Fedris.

Une **DRS-scénario 3** électronique 'Déclaration de la reprise de travail' peut être introduite au moment où la victime d'un accident du travail reprend complètement le travail.

De plus amples informations concernant les différents scénarios pour un accident du travail sont disponibles sur le site portail de la sécurité sociale. Pour chaque scénario, vous trouverez dans les 'instructions techniques à l'employeur' toutes les explications relatives aux personnes concernées, le moment auquel la déclaration doit être introduite, et les données à remplir.

Secteur public

Pour le secteur public, un régime spécifique est en vigueur en vertu duquel l'employeur couvre lui-même le risque professionnel en matière d'accidents du travail.

Le régime public est également d'application pour les administrations provinciales et locales. Toutefois, les associations de communes, les associations de provinces, les régies communales autonomes, les régies provinciales autonomes et les assocations de CPAS sans personnel statutaire ressortissent au régime privé décrit ci-dessus.

Un employeur du secteur public doit communiquer électroniquement à Fedris tout accident du travail via l'application Publiato sur le site portail de la sécurité sociale.

Les maladies professionnelles

L'employeur n'a, vis-à-vis de la sécurité sociale, pas d'obligation de s'assurer contre le risque de maladies professionnelles de ses travailleurs.

Lorsqu'un travailleur est victime d'une maladie professionnelle, l'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris) répond de l'assurance du risque et de l'indemnisation des victimes d'une maladie professionnelle.

Pour les victimes de l'amiante, un régime spécifique a été mis sur pied. Un Fonds amiante, créé au sein de Fedris, prévoit une intervention pour les victimes de l'amiante.

Pour le secteur public, un régime spécifique est d'application en vertu duquel l'employeur répond lui-même du risque de maladie professionnelle. Toutefois, pour les administrations provinciales et locales, Fedris répond de l'assurance du risque et de l'indemnisation des victimes.

Les autres obligations

Les documents sociaux

L'occupation de personnel implique également l'obligation de tenir certains documents sociaux, tels que par exemple:

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

Tout renseignement concernant l'obtention, la tenue et la manière de compléter ces documents peut être obtenu auprès de l'Inspection des lois sociales du SPF Emploi, (*http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6552*) Travail et Concertation sociale, rue Ernest Blérot, 1 à 1070 Bruxelles (tél.: 02 233 41 11) ou auprès des bureaux régionaux de l'ONSS. (*https://www.rsz.fgov.be/fr/prendre-contact/bureaux-provinciaux/les-bureaux-provinciaux*)

Une partie de ces obligations sont singulièrement simplifiées avec l'introduction de la déclaration immédiate de l'emploi.

La protection des données sociales

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

Les textes coordonnés de cette loi et de ses arrêtés d'exécution sont disponibles sur le site web de la Banque-carrefour (*https://www.bcss.fgov.be/fr/page/loi-du-15-janvier-1990-organique-de-la-banque-carrefour-de-la-securite-sociale*) de la Sécurité sociale.

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

Obligation d'engager des jeunes

Par "**obligation d'engager des jeunes**", il faut entendre l'engagement obligatoire d'au moins 3 % de jeunes, exprimé en ETP (équivalent à temps plein) dans un premier emploi par rapport au 2e trimestre de l'année précédente.

Cette obligation ne s'applique qu'aux entreprises qui occupaient au moins 50 travailleurs au 30 juin de l'année précédente. Le secteur non marchand, le secteur public et le secteur de l'enseignement ont des taux différents ou sont dispensés de cette obligation, mais l'Etat fédéral et les établissements publics qui en dépendent doivent également occuper 3% de jeunes.

L'employeur peut être dispensé d'un tiers de son obligation d'engager des jeunes s'il offre un nombre de postes de stage dans le cadre de la formation professionnelle pour les jeunes. Les jeunes engagés dans le cadre des mesures en faveur de l'emploi des jeunes peu qualifiés dans le secteur non marchand ne sont pas pris en compte pour calculer le quota de jeunes à atteindre.

Le calcul du nombre de jeunes et des effectifs pour le trimestre de référence s'effectue à partir des données de la déclaration DmfA.

Par **convention de premier emploi** il y a lieu d'entendre toute convention conclue avec un jeune, comme figurant dans les différents types ci-dessous:

- I. un contrat de travail au moins à mi-temps;

- II. une combinaison d'un contrat de travail à temps partiel (au moins à mi-temps) et d'une formation suivie par le jeune, avec effet au jour où le jeune commence à exécuter le contrat de travail;
- III. une convention dans le cadre d'une formation en alternance pour les apprentis en formation en alternance et toute autre forme de convention de formation ou d'insertion déterminée par le Roi.

Le jeune doit alors avoir moins de 26 ans au moment de l'entrée en service. La convention de premier emploi court jusqu'au trimestre où le jeune a 26 ans inclus.

Dans les situations suivantes, la convention ne peut **pas** avoir **la qualité d'une convention de premier emploi** (non-exhaustif):

- Emplois statutaires sur la base d'une nomination
- Contrats de travail qui prévoient des prestations de moins d'un mi-temps
- Contrats de travail conclus en vue de remplacer un travailleur définitif pendant son absence
- Contrats de travail conclus en vue de remplacer un prépensionné (sauf s'il s'agit d'un jeune d'origine étrangère).

L'occupation de certaines catégories particulières sans contrat de travail (gardiens et gardiennes d'enfants conventionné(e)s, artistes, pompiers volontaires et ambulanciers volontaires...) ne tombe pas non plus dans le champ d'application de la convention de premier emploi.

Tout renseignement complémentaire à propos de l'obligation d'engager des jeunes ou des conditions permettant de bénéficier d'une dispense en la matière, peut être obtenu auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (*http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=7452#AutoAncher1*) qui en fin de compte est habilité à établir si un employeur s'acquitte ou non de l'obligation susvisée.

Calcul de l'effectif du personnel au cours du 2ème trimestre de l'année précédente

L'effectif du personnel du deuxième trimestre de l'année précédente, calculé en équivalents temps plein (**ETP**), est égal à la somme des **fractions ETP** calculées individuellement par travailleur.

S'il faut utiliser plusieurs lignes d'occupation pour un travailleur au cours de ce deuxième trimestre, le calcul des fractions **ETP** doit se faire séparément pour chaque ligne.

Pour les lignes d'occupation sur lesquelles sont reprises des indemnités dues pour rupture irrégulière du contrat de travail (code rémunération 3) ou pour licenciement avec effet immédiat d'un agent statutaire (code rémunération 9) et les jours qui y sont liés, il ne faut pas calculer de fraction **ETP**.

Le calcul :

Pour les lignes d'occupation sur lesquelles sont uniquement déclarés des jours:
La fraction ETP = Y1 : T

Pour les lignes d'occupation sur lesquelles doivent être déclarés des heures et des jours:
La fraction ETP = Z1 : (U x E)

Dans ces calculs:

- Y1 = Le nombre de jours déclarés sous les codes prestations 1, 3, 4, 5, 20, 41, 42 et 43 augmenté des:
  - jours de vacances légales des ouvriers (code prestations 2);
  - journées de chômage temporaire résultant de causes économiques (code prestations 71);
  - journées d'interruption de travail pour cause d'intempérie (code prestations 72);
  - jours de suspension de crise pour les employés (code prestations 76);
  - journées de grève ou de lock-out (code prestations 21);
  - jours de vacances, non payés par l'employeur, octroyés en vertu d'une C.C.T. rendue obligatoire et des jours de repos dans la construction (code prestations 12);
  - jours de vacances en cas de début ou de reprise d'activité (code prestations 14).
- Z1 = le nombre d'heures qui correspond à Y1;
- U = le nombre moyen d'heures de travail par semaine de la personne de référe nce;
- E = 13 si le travailleur est payé à une fréquence mensuelle. Autrement E est égal au nombre de semaines du trimestre concerné;
- T = E multiplié par le nombre de jours par semaine du régime de travail.

La fraction ETP est arrondie mathématiquement par ligne d'occupation à la deuxième décimale, 0,005 étant arrondi vers le haut. Le résultat par travailleur (= la somme des différentes lignes d'occupation) ne peut être supérieur à 1.

Les **jeunes sous convention de premier emploi** et les **travailleurs pour lesquels il ne faut pas déclarer de jours** ne sont pas pris en considération pour le calcul de l'effectif du personnel du deuxième trimestre de l'année précédente. Les **travailleurs intérimaires** ne sont pas pris en compte non plus dans l'effectif du personnel (ni dans l'effectif de l'utilisateur, ni dans celui de la société intérimaire).

Calcul du nombre de jeunes pendant le trimestre en cours

Le nombre de jeunes en service pendant le trimestre en cours est égal à la somme des **fractions ETP calculées individuellement par jeune**. Lorsqu'il y a plusieurs lignes d'occupation pour un travailleur au cours d'un trimestre, le calcul des fractions ETP doit se faire séparément pour chaque ligne.

Pour les jeunes **sous convention de premier emploi** énumérés ci-après, les fractions ETP comptent double pour autant que cette mention soit reprise sur la carte de travail:

- toute personne **d'origine étrangère** qui juste avant son engagement :
  - n'a pas atteint l'âge de 26 ans.
    Il convient d'entendre par **personne d'origine étrangère**, la personne qui n'est pas considérée comme ressortissant d'un Etat faisant partie de l'Union européenne, ou la personne dont un des parents au moins ne possède ou ne possédait pas cette nationalité au moment du décès ou la personne dont au moins deux des grands-parents ne possèdent ou ne possédaient pas cette nationalité au moment de leur décès. Le jeune a le loisir de démontrer par tout moyen de droit qu'il répond à cette définition, en ce compris la déclaration sur l'honneur.
- toute **personne présentant un handicap** qui juste avant son engagement :
  - n'a pas atteint l'âge de 26 ans.
    Il y a lieu d'entendre par **personne présentant un handicap**, la personne inscrite en tant que telle à "l'Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées", au "Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap", auprès du "Service bruxellois francophone des Personnes handicapées" ou auprès du "Dienstelle des Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge".

Les fractions ETP comptent également double pour les jeunes **sous convention de premier emploi type II et type III**.

Le calcul:

Le calcul des fractions ETP dépend du type de convention de premier emploi et du fait d'être occupé ou non à temps plein :

pour un jeune occupé à temps plein dans les liens d'une convention de premier emploi du type I (contrat de travail à temps plein), la fraction ETP = Y2 : T.

pour un jeune occupé à temps partiel dans les liens d'une convention de premier emploi du type I (contrat de travail à temps partiel, mais au moins à mi-temps), la fraction ETP = Z2 : (U x E);

pour un jeune occupé dans les liens d'une convention de premier emploi du type II ou du type III (convention associant le travail et la formation, convention dans le cadre d'une formation en alternance pour les apprentis formation en alternance (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*)), la fraction ETP = Y3 : T.

Dans ces calculs:

Y2 = tous les jours déclarés sous un code prestations à l'exception

- des jours d'absence non rémunérée (code prestations 30, 31, 32, 33);
- des jours promotion sociale (code prestations 13);
- des heures supplémentaires non-assujetties dans l'horeca (code de prestations 80 - DmfA);
- des jours non-assujettis dans le cadre d'un mandat comme membre du parlement ou gouvernement fédéral/régional (code prestations 110).

Z2 = le nombre d'heures correspondant à Y2

Y3 = le nombre de jours calendrier du trimestre concerné moins les jours durant lesquels suivant son régime de travail (les jours fériés ne jouent donc aucun rôle) le jeune ne doit pas travailler. Seuls les jours calendrier pour lesquels le travailleur est lié par une

convention de premier emploi entrent en ligne de compte. Pour un jeune qui est sous convention de premier emploi durant tout le trimestre, Y3 est égal à T.

Les autres facteurs sont les mêmes que ceux utilisés pour déterminer l'effectif du personnel (voir ci-dessus).

La fraction ETP est arrondie mathématiquement par ligne d'occupation à la deuxième décimale, 0,005 étant arrondi vers le haut. Le résultat par travailleur (= la somme des différentes lignes d'occupation) ne peut jamais être supérieur à 1.

Outre les jeunes sous convention de premier emploi, tous les travailleurs (à l'exception des étudiants pour lesquels seule une cotisation de solidarité est due) sont pris en compte jusqu'au trimestre (inclus) au cours duquel ils a tteignent 26 ans. La fraction ETP de ces travailleurs est calculée selon les mêmes formules que celles utilisées pour les convention de premier emploi de type I.

Les jeunes engagés dans le cadre des mesures en faveur de l'emploi des jeunes peu qualifiés dans le secteur non marchand ne sont pas pris en compte pour calculer le quota de jeunes à atteindre. Ils sont mentionnés sous le code "8" dans la zone DmfA 'Mesures du secteur non marchand' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/dispositions_nonprofitsector.html*) .

Les travailleurs flexi-job ne sont pas pris en compte pour le calcul du fichier du personnel du 2ème trimestre mais bien pour le calcul du nombre de jeunes avec une convention premier emploi.

Formalités à remplir

L'employeur déclare, dans le champ DmfA 'Mesures visant à promouvoir l'emploi' , le type de convention de premier emploi dans le cadre duquel le jeune est engagé et la catégorie à laquelle il appartient (donc également avec la distinction 'handicapé' ou 'd'origine étrangère' telle que définie dans la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, art. 23). Dans le cas particulier d'un contrat pour apprentis ou stagiaires, l'employeur doit également remplir la zone DmfA 'type d'apprenti' il s'agit dans les paramètres de la ligne d'occupation.

Ces données sont obligatoires et peuvent avoir un impact sur le calcul de l'obligation d'engager des jeunes, sur le droit à la réduction groupe-cible jeunes travailleurs et/ou sur le calcul des cotisations dues.

Pour le comptage du nombre de jeunes dans le trimestre en cours, sont pris en compte **tous** les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans au 1er jour du trimestre, qu'ils soient engagés avec une convention de premier emploi ou non. Pour le comptage du nombre de travailleurs durant le 2ème trimestre de l'année précédente, sont **seulement** pris en considération les jeunes avec une convention de premier emploi. Le fait de ne pas remplir correctement le champ 'Mesures visant à promouvoir l'emploi' a donc un impact direct sur les calculs dans le cadre de l'obligation d'engager des jeunes.

L'Onem ne délivre plus de cartes de travail. L'employeur ou son mandataire examinera à quelle catégorie le jeune appartient.

Engagement à créer des places de stage d'intégration en entreprise

Les employeurs doivent s'engager à mettre à la disposition des jeunes un **minimum** de places de stage d'intégration en entreprise. Pour vérifier que le pourcentage requis (**1 %**) est atteint, on prend le nombre de jeunes exprimé en ETP

- qui occupe une place de stage d'intégration en entreprise
- les stagiaires qui, à l'issue de leur formation en stage d'intégration, sont immédiatement engagés par le même employeur dans les liens d'un contrat de travail pour le trimestre durant lequel le contrat de travail a pris cours et les 3 trimestres suivants.

Par **place de stage d'intégration** en entreprise, il faut entendre la formation en entreprise, en institution ou au service d'un employeur de:

- jeunes occupés dans le cadre d'une convention de premier emploi type II – une combinaison d'un contrat de travail à temps partiel au moins à mi-temps et d'une formation suivie par le jeune;
- jeunes occupés dans le cadre d'une convention de premier emploi type III – convention dans le cadre d'une formation en alternance pour les apprentis formation en alternance et toute autre forme de convention de formation ou d'insertion déterminée par le Roi ;
- jeunes en formation professionnelle sous surveillance de l'office de formation professionnelle de la Communauté compétente (cela concerne notamment les PFI / CFI et FPI;
- jeunes en stage(-ONEM) de transition - stage de minimum 3 mois et maximum 6; l'indemnité mensuelle payée par l'Onem et l'allocation de stage payée par l'employeur ne sont pas assujetties.

Calcul de l'effectif de personnel au 2^{e} trimestre exprimé en ETP

C'est la somme des fractions ETP calculée par engagement par travailleur:

Dans ces calculs:

- Y1 = Le nombre de jours déclarés sous les codes prestations 1, 3, 4, 5 et 20 augmenté des:
  - jours de vacances légales des ouvriers (code prestations 2);
  - journées de chômage temporaire résultant de causes économiques (code prestations 71);
  - journées d'interruption de travail pour cause d'intempérie (code prestations 72);
  - jours de suspension de crise pour les employés (code prestations 76);
  - journées de grève ou de lock-out (code prestations 21);
  - jours de vacances, non payés par l'employeur, octroyés en vertu d'une C.C.T. rendue obligatoire et des jours de repos dans la construction (code prestations 12);
  - jours de vacances en cas de début ou de reprise d'activité (code prestations 14).
- Z1 = le nombre d'heures qui correspond à Y1;
- U = le nombre moyen d'heures de travail par semaine de la personne de référence;
- E = 13 si le travailleur est payé à une fréquence mensuelle. Autrement E est égal au nombre de semaines du trimestre concerné;
- T = E multiplié par le nombre de jours par semaine du régime de travail.

La fraction ETP est arrondie mathématiquement par ligne d'occupation à la deuxième décimale, 0,005 étant arrondi vers le haut. Le résultat par travailleur (=la somme des différentes lignes d'occupation) ne peut jamais être supérieur à 1.

Calcul du nombre de places de stage d'intégration en entreprise

Le nombre de places d'intégration en entreprise est la somme de toutes les fractions ETP à prendre en considération. Le calcul des fractions-ETP dépend du type de convention et du fait d'être occupé ou non à temps plein :

- pour un jeune occupé dans les liens d'un contrat de travail à temps plein par l'employeur auprès duquel il a effectué un stage d'intégration en entreprise , la fraction ETP = Y2 : T.
- pour un jeune occupé dans les liens d'un contrat de travail à temps partiel (mais au moins à mi-temps) par l'employeur auprès duquel il a effectué un stage d'intégration en entreprise, la fraction ETP = Z2 : (U x E);
- pour un jeune occupé dans les liens d'une convention de premier emploi du type II ou du type III (convention associant le travail et la formation, convention dans le cadre d'une formation en alternance pour les apprentis formation en alternance (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*)), la fraction ETP = Y3 : T.
- pour un jeune en stage de transition ou en formation professionnelle sous la surveillance de l'office de formation professionnelle de la Communauté compétente, la fraction ETP = Y3 : T où T= E x 5.

Dans ces calculs:

- Y2 = tous les jours déclarés sous un code prestations à l'exception des jours déclarés sous le code 30.
- Z2 = le nombre d'heures correspondant à Y2
- Y3 = le nombre de jours calendrier du trimestre concerné moins les jours durant lesquels suivant son régime de travail (les jours fériés ne jouent donc aucun rôle) le jeune ne doit pas travailler. Seuls les jours calendrier pour lesquels le travailleur est lié par une convention de premier emploi entrent en ligne de compte. Pour un jeune qui est sous convention de premier emploi durant tout le trimestre, Y3 est donc égal à T.

Les autres facteurs sont les mêmes que ceux utilisés pour déterminer l'effectif du personnel (voir ci-dessus).

La fraction ETP est arrondie mathématiquement par ligne d'occupation à la deuxième décimale, 0,005 étant arrondi vers le haut. Le résultat par travailleur (= la somme des différentes lignes d'occupation) ne peut jamais être supérieur à 1.

Pour les lignes d'occupation sur lesquelles sont reprises des indemnités dues pour rupture irrégulière du contrat de travail (code rémunération 3) ou pour licenciement avec effet immédiat d'un agent statutaire (code rémunération 9) et les jours qui y sont liés, il ne faut pas calculer de fraction ETP.

L'engagement de mise à disposition de places de stage d'intégration en entreprise à raison de 1 % de l'effectif total du personnel est une obligation collective pour les employeurs et peut se présenter comme suit:

0,01 =< [? (Y2/T) + ? (Y3/T)] / (? (Y1/T).

Les travailleurs flexi-job ne sont pas pris en compte pour le calcul du fichier du personnel du 2ème trimestre ni pour le calcul du nombre de stages d'intégration en entreprise.

La loi prévoit à partir de l'année 2015 plus de mesures au niveau de l'employeur individuel si l'engagement n'est pas respecté.

ETP est arrondie mathématiquement par ligne d'occupation à la deuxième décimale, 0,005 étant arrondi vers le haut. Le résultat par travailleur (= la somme des différentes lignes d'occupation) ne peut être supérieur à 1.

Par le biais de la **Dmfa**, l'employeur déclare, dans le champ 'Mesures visant à promouvoir l'emploi', le type de convention de premier emploi dans le cadre duquel le jeune est engagé et la catégorie à laquelle il appartient. Dans le cas particulier d'un contrat

pour apprentis ou stagiaires, l’employeur doit également préciser de quel ‘type d’apprenti’ il s’agit dans les paramètres de la ligne d’occupation.

Par le biais de l'indication 'FWT' dans le champ 'Donnée permettant de contrôler une obligation', l'employeur indique les travailleurs qui sont engagés à l'issue du stage d'intégration en entreprise, dans les liens d'un contrat de travail.

Par le biais de la **Dimona**, l'employeur mentionne dans le champ 'Type de travailleur' le plan de formation insertion / contrat formation-insertion ou la formation professionnelle individuelle (type IVT) et les stages de transition (type TRI). Ces travailleurs ne doivent pas figurer dans la Dmfa.

Les cotisations de sécurité sociale

Les cotisations

Le pourcentage de cotisation globalisé

La 6e réforme de l'Etat prévoit le transfert vers les Régions des compétences en matière d'allocations familiales, du congé-éducation payé, de l'accompagnement des chômeurs et du Fonds d'Equipements et de Services collectifs. En conséquence les cotisations qui suivent ne sont plus perçues en tant que telles à partir du 1er trimestre 2015:

- les allocations familiales
- l'accueil des enfants
- le congé-éducation payé
- l'accompagnement et le suivi des chômeurs.

A partir de ce moment, une **cotisation patronale de base** (pourcentage total) sera appliquée sans lien direct avec l'ancien champ d'application de ces cotisations spécifiques. Cette cotisation varie cependant selon un certain nombre de groupes:

travailleurs du secteur privé	24,92 %
contractuels du secteur public (DmfA)	24,82 %
statutaires et assimilés du secteur public (DmfA)	17,82 %
apprentis (*)(DmfA)	17,82 %
statutaires, contractuels et apprentis (*) (administrations provinciales et locales)	23,07 %

(*) Ce taux de cotisations est seulement applicable jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle les apprentis, les stagiaires ou les jeunes atteignent l'âge de 18 ans. A partir du 1er janvier de l'année suivante (celle au cours de laquelle ils atteignent 19 ans), ils tombent sous le taux de cotisations des travailleurs ordinaires.

Conséquence du tax-shift

Exécution 2016-2017

La loi du 26 décembre 2015 relative aux mesures concernant le renforcement de la création d'emplois et du pouvoir d'achat et la loi du 16 mai 2016 portant des dispositions diverses en matière sociale prévoient une diminution des pourcentages de la cotisation pour les travailleurs de catégorie 1 et 3 de la réduction structurelle. Le pourcentage de cotisation applicable pour ces travailleurs est diminué de 24,92 % ou 24,82 % à 22,65 % à partir du 2ème trimestre 2016.

Exécution à partir de 2018

La loi du 26 décembre 2015 relative aux mesures concernant le renforcement de la création d'emplois et du pouvoir d'achat et la loi du 16 mai 2016 portant des dispositions diverses en matière sociale prévoient une diminution ultérieure des pourcentages de la cotisation pour les travailleurs de catégorie 1 et 3 de la réduction structurelle à partir du 1er janvier 2018. Le pourcentage de cotisation applicable est diminué pour ces travailleurs de 22,65 % à 19,88 % à partir du 1ertrimestre 2018.

Fixation des pourcentages de la cotisation

Le **pourcentage de la cotisation patronale** des travailleurs pour lesquels l'assujettissement est limité est déterminé en retirant le pourcentage des régimes non applicables du pourcentage total du groupe dont le travailleur relève. Ainsi par exemple, pour les travailleurs contractuels des administrations provinciales et locales, les régimes non applicables de sécurité sociale sont portés en diminution de la cotisation patronale de base de 23,07%:

- 1% pour le régime des maladies professionnelles du secteur privé;
- 0,30% pour le régime des accidents du travail du secteur privé lorsque le personnel de l'administration provinciale ou locale est assujetti au régime des accidents du travail du secteur public.

Pour connaître le pourcentage total de la **cotisation personnelle du travailleur**, il faut additionner les pourcentages des régimes applicables à ce travailleur. Les pourcentages suivants sont applicables sur la rémunération trimestrielle brute:

Régime de la sécurité sociale	Part personnelle (%)	Part patronale (%)
Pensions	7,50	8,86
Assurance maladie-invalidité - soins de santé	3,55	3,80
Assurance maladie-invalidité - indemnités	1,15	2,35
Chômage	0,87	1,46
Maladies professionnelles	-	1,00
Accidents du travail	-	0,30

Pour les travailleurs qui reçoivent un **chèque de vacances annuelles** via l'Office national des Vacances annuelles (essentiellement les travailleurs manuels), une cotisation patronale de base de 5,57 % est ajoutée pour le régime des vacances annuelles, et 10,27 % sont perçus via un avis de débit annuel.

Il faut également tenir compte des cotisations suivantes:

Cotisation (spéciale)	(%)
Modération salariale	5,67 + 0,0567 x (cotisations patronales applicables)
Fonds amiante (cot. spé.) (*)	0,01
Accidents du travail (cot. spé.)	0,02
Travailleurs statutaires du secteur public (à l'exclusion des administrations provinciales et locales) (pas de modération salariale)	1,40
Maladies professionnelles travailleurs statutaires et contractuels secteur public (seulement les administrateurs provinciaux et locaux) (modération salariale)(**)	0,17

(*) A partir de 2017 la cotisation fonds amiante est uniquement perçue pour le 1er et le 2ème trimestre, excepté si déterminé autrement par le Roi au plus tard en décembre de l'année précédente. Pour 2022 et pour 2023 la cotisation est perçue pour le 1er, 2 ème et le 3ème trimestre.

(**) Les artistes et les gardiens et les gardiennes d'enfants 'sui generis' ressortissent au régime des maladies professionnelles du secteur privé.

Vous trouverez les pourcentages dus par catégorie d'employeurs et par code travailleurs dans le fichier des taux de cotisations DmfA.

Rémunération brute à 100 % ou à 108 %

Pour les travailleurs manuels et assimilés qui relèvent du régime de vacances du secteur privé, les cotisations de sécurité soc iale sont calculées sur la rémunération brute majorée de 8 %. Ceci résulte du fait qu'ils reçoivent leur pécule de vacances non pas de leur employeur, mais de l'Office national des Vacances annuelles ou d'une autre caisse de vacances (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_branches/anualholidays.html*). Par conséquent, ils ne perçoivent pas de rémunération de la part de leur employeur pour leurs journées de vacances légales (pécule simple de vacances).

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

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

La cotisation de modération salariale

En principe, la cotisation de modération salariale est due pour toute personne déclarée à l'ONSS

Elle s'élève à 5,67 % de la rémunération du travailleur, augmentée de 5,67 % des cotisations patronales dues.

Ce pourcentage est augmenté de 0,40 % pour les travailleurs qui tombent sous le champ d'application des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Conséquence du tax-shift

Exécution à partir de 2018

La loi du 26 décembre 2015 relative aux mesures concernant le renforcement de la création d'emplois et du pouvoir d'achat et la loi du 16 mai 2016 portant des dispositions diverses en matière sociale prévoient une diminution du pourcentage de la cotisation de modération salariale pour les travailleurs de catégorie 1 et 3 de la réduction structurelle à partir du 1er janvier 2018. Le pourcentage de modération salariale applicable pour ces travailleurs est diminué de 5,67 % à 4,27 % à partir du 1er trimestre 2018.

L'augmentation de 0,40 % disparaît toutefois à partir du 1er janvier 2018 pour les travailleurs des catégories 1 et 3 de la réduction structurelle.

Pour les travailleurs qui tombent sous tous les régimes, une cotisation de modération salariale maximale de 7,48 % est donc due. Elle est également due sur certaines cotisations supplémentaires, tel que le 1,60 % et les cotisations FFE (Fonds de fermeture des entreprises).

La cotisation ne doit pas être calculée sur les cotisations complémentaires (cela est surtout important pour les cotisations Fonds de Fermeture d'entreprise) pour les **'contractuels subventionnés (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/subsidisedcontractemployee.html*)'** et les **'remplaçants contractuels secteur public (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/workredistribution_publicsector.html*)'** et sur la cotisation de 1,40 % pour les travailleurs statutaires (DmfA). La modération salariale est cependant bien prise en compte sur la cotisation de 0,17% maladies professionnelles secteur public due par les administrations provinciales et locales.

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

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

- les apprentis agréés et industriels, les apprentis sous convention d'insertion, ainsi que les stagiaires en formation de chef d'entreprise, jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans;
- les jeunes jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans;
- les travailleurs manuels dont la rémunération est constituée en tout ou en partie par des pourboires ou du service et pour lesquels les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur des rémunérations forfaitaires journalières, sauf pour leur prime de fin d'année;
- les marins pêcheurs et les apprentis-mousses;
- les chauffeurs de taxis pour le transport de personnes;

- les personnes atteintes d'un handicap au travail, d'une limitation psychosociale au travail ou extrêmement vulnérables, reconnues par la Communauté ou la Région compétente, occupées dans un atelier protégé, un atelier social ou une entreprise de travail adapté relevant de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les "maatwerkbedrijven";
- les travailleurs occasionnels des secteurs agricole et horticole;
- les membres du personnel rémunérés directement à charge du budget de l'Etat;
- les membres du personnel des établissements d'enseignement, rémunérés directement à charge d'une Communauté ou d'un organisme public qui agit en qualité de pouvoir organisateur de l'enseignement communautaire;
- les travailleurs occasionnels dans le secteur Horeca déclarés avec un forfait;
- les mandataires locaux non protégés.

La cotisation de modération salariale n'est pas davantage due sur la prime de fidélité payée par le Fonds de sécurité d'existence de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois aux ouvriers des entreprises qui relèvent de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Pour les travailleurs pour lesquels elle est due, la cotisation de modération salariale est incorporée dans le taux global des cotisations figurant sur les déclarations trimestrielles.

Les primes de fin d'année des travailleurs au forfait sont à déclarer dans la catégorie de travailleurs déclarés au salaire réel. La modération salariale est donc due sur ces primes.

La cotisation de 1,60 %

Champ d'application:

- La cotisation de 1,60 % (portée à 1,69 % par l'effet de la cotisation de modération salariale) n'est pas due par tous les employeurs. Elle n'est due **que par les employeurs** qui, pendant la période de référence, occupaient en moyenne au moins 10 travailleurs.
- La cotisation ne doit pas être prise en compte pour les '**contractuels subventionnés**' et les **'remplaçants contractuels dans le secteur public'** et les '**travailleurs article 60, § 7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/occupation_article60.html*)**'. Toutefois, ces travailleurs sont également pris en considération pour déterminer si le nombre de 10 travailleurs est atteint.
- Par ailleurs, les employeurs qui, durant la période de référence, occupaient en moyenne 10 travailleurs ou plus, ne sont pas redevables de cette cotisation pour leurs **travailleurs qui ne relèvent pas de la législation relative aux vacances annuelles du secteur privé**. Toutefois, ces derniers sont également pris en considération pour déterminer si le nombre de 10 travailleurs est atteint.

Période de référence :

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

Nombre moyen :

- nombre total de travailleurs, déclarés à la fin de chaque trimestre de la période de référence
- divisé par le nombre de trimestres de la période de référence pour lesquels une déclaration a été rentrée à l'ONSS

Pour déterminer le nombre de travailleurs occupés à la fin de chaque tri mestre, sont pris en considération tous les travailleurs qui, à cette date, se trouvaient dans les liens d'un contrat de travail, les apprentis, ainsi que les personnes exclusivement soumises au secteur des soins de santé de l'assurance maladie-invalidité. En outre, il convient également d'inclure les travailleurs dont le travail est suspendu pour une cause légale comme maladie ou accident, repos de grossesse ou d'accouchement, chômage partiel ou temporaire et rappel sous les drapeaux, à l'exception toutefois des travailleurs en interruption tota le de carrière.

Pour déterminer si cette cotisation est due, l'ONSS ne tient pas compte des catégories suivantes de travailleurs occasionnels:

- les travailleurs occasionnels dans l'agriculture et dans l'horticulture (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_agriculture_horticulture.html*) pour lesquels les cotisations sont calculées sur un forfait journalier;
- les travailleurs occasionnels dans l'horeca (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_horeca.html*);
- les travailleurs occasionnels dans les entreprises de pompes funèbres (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/occasionalsdimona.html*);
- les travailleurs qui doivent être mentionnés dans la zone DmfA statut comme travailleurs saisonniers (S), comme travailleurs avec prestations limitées (LP) et

- les travailleurs flexi-job;
- les pompiers volontaires (aussi ceux qui dépassent le plafond),
- les ambulanciers volontaires et les volontaires de la Protection Civile (aussi ceux qui dépassent le plafond),
- les mandataires locaux (autant les mandataires protégés que les non-protégés),
- les membres des parlements et gouvernements fédéraux et régionaux,
- les étudiants qui sont déclarés avec la cotisation de solidarité.

Il va de soi que l'ONSS se réserve le droit de modifier les déclarations introduites s'il s'avère que certains travailleurs ont été abusivement mentionnés sous une de ces catégories dans le but de ne pas devoir payer la cotisation de 1,60 %.

Si, durant la période de référence aucune déclaration n'a été rentrée pour un ou plusieurs trimestres par l'employeur concerné, le calcul s'effectue exclusivement sur les trimestres pour lesquels une déclaration a bien été rentrée. S'il s'agit **d'un nouvel employeur** ou si l'employeur n'a transmis de déclaration pour aucun des trimestres visés par la période de référence, la détermination de la moyenne s'établit à l'aide du nombre de travailleurs engagés à la fin du trimestre pour lequel un premier engagement se situait après la période de référence.

L'avis de débit de vacances annuelles (DmfA)

La cotisation totale destinée au régime des vacances annuelles des travailleurs manuels et assimilés s'élève à 15,84 % des rémunérations brutes (à 108 %). Une partie de 5,57 % est perçue trimestriellement en même temps que les autres cotisations. La partie restante de 10,27 % fait l'objet d'un avis annuel de débit. L'ONSS établit cet avis de débit sur base des déclarations de l'année civile précédente et l'envoie aux employeurs dans le courant du mois de mars. Le montant de celui-ci est dû le **31 mars et doit être payé à l'ONSS au plus tard le 30 avril**.

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

Informations complémentaires DmfA - Cotisation de modération salariale
Pour chaque code travailleur dans une catégorie donnée, vous pouvez vérifier si la cotisation de modération salariale est d'application et quel en est le taux dans le fichier des taux.

Cette cotisation est intégrée dans le taux total applicable aux travailleurs concernés.

Informations complémentaires DmfA - Cotisation de 1,60%
En DMFA, la cotisation de 1,60% se déclare par ligne travailleur dans le bloc 9001 « cotisation due pour la ligne travailleur »
- sous le code travailleur cotisation **855** avec le type **0** pour les travailleurs avec modération salariale
- sous le code travailleur cotisation **857** avec le type **0** pour les travailleurs sans modération salariale

La base de calcul doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, cette cotisation est calculée automatiquement pour les travailleurs redevables.

La base de calcul

Règle générale

Les cotisations sont calculées sur la totalité de la rémunération brute du travailleur. Pour un grand nombre de travailleurs, la rémunération doit être préalablement majorée de 8 % pour le calcul les cotisations. En outre, pour certaines catégories d'entre eux, les cotisations sont calculées sur un montant forfaitaire et non sur la rémunération brute.

Il s'agit notamment des catégories suivantes :

- les travailleurs manuels rémunérés au pourboire (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/tipremunerations.html*);
- les travailleurs occasionnels de l'agriculture et de l' horticulture (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_agriculture_horticulture.html*),
- les gardien(ne)s d'enfants (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/childsitter.html*);
- les travailleurs occasionnels dans l'horeca (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasi*

onals_horeca.html);
- les flexi-job et horeca heures supplémentaires (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/flexi_and_overtime_horeca.html).

Les travailleurs manuels rémunérés au pourboire

En principe, pour les ouvriers rémunérés en tout ou en partie par des pourboires ou du service, les cotisations sont calculées sur des rémunérations forfaitaires journalières. La dernière adaptation à l'évolution salariale dans le secteur et à l'évolution de l'indice est applicable à partir du 1er janvier 2023.

Depuis le 1er avril 2007, ce mode de calcul a été limité par le Ministre aux travailleurs qui relèvent du champ d'application de la commission paritaire de l'industrie hôtelière. Seules sont concernées les fonctions reprises dans le tableau.

Depuis le 1er janvier 2010, les cotisations des 'préposés aux toilettes hors du secteur horeca' payés totalement ou partiellement au pourboire ou au service sont également calculées sur un forfait journalier.

Ouvrier rémunéré exclusivement au pourboire ou au service

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

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

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

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

Ouvrier rémunéré partiellement au pourboire

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

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

Les cotisations ordinaires sont toujours calculées sur la prime de fin d'année, même lorsque le calcul des cotisations est basé sur les forfaits journaliers. Il ne faut pas tenir compte de la prime de fin d'année pour déterminer si un travailleur est principalement payé au pourboire ou non.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des Travailleurs rémunérés au pourboire
En DMFA, les travailleurs rémunérés au pourboire se déclarent avec les codes travailleurs spécifiques :

- **011 –** type **1** (ouvriers)
- **022 –** type **1** (élèves-ouvriers jusqu'à la fin de l'année de leurs 18 ans)
- **029** – type **1** (ouvriers contractuels subventionnés)

dans le bloc 90012 « ligne travailleur ».

De plus, dans le bloc 90015 « occupation de la ligne travailleur », la zone « numéro de fonction » doit aussi être complétée.
Les employeurs qui peuvent déclarer des travailleurs rémunérés au pourboire sont identifiés sous les catégories :

- **017** pour l'Horeca
- **066, 323, 562, 662 ou 095** pour les préposés aux toilettes hors Horeca.

Les travailleurs occasionnels des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture

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

Le système du travail occasionnel est applicable depuis le 1er juillet 1994 dans le secteur de l'horticulture et depuis le 1er avril 2000 dans le secteur de l'agriculture. A partir du 1er janvier 2014, la réglementation pour le travail occasionnel dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture est reprise dans la loi de sécurité sociale du 27 juin 1969.

> Pour la période du 1er juillet 2023 jusqu'au 31 décembre 2023 inclus, certaines dispositions seraient modifiées, entre autres celles concernant les contingents, comme annoncé dans la communication intermédiaire du 4 juillet 2023. En outre, certains forfaits seraient également diminués. Du fait que la réglementation à ce sujet n'a pas encore été approuvée, les modifications seront publiées dans une communication intermédiaire ultérieure.

Qui?

Il s'agit des travailleurs manuels occupés par un employeur qui relève:

- de la commission paritaire pour les entreprises horticoles, à l'exception des employeurs dont l'activité consiste en l'implantation et l'entretien des parcs et jardins;
- de la commission paritaire de l'agriculture, pour autant que le travailleur soit uniquement employé sur les terrains propres de l'employeur;
- de la commission paritaire pour le travail intérimaire, pour autant que les travailleurs intérimaires soient occupés par un utilisateur dans un des secteurs repris ci-dessus.

Contingent

En ce qui concerne **le secteur de l'horticulture**, les travailleurs ne peuvent être occupés qu'à concurrence d'un maximum de 65 jours par année civile chez un ou plusieurs employeurs.

En ce qui concerne **le secteur de l'agriculture**, les travailleurs ne peuvent être occupés qu'à concurrence d'un maximum de 30 jours par année civile chez un ou plusieurs employeurs.

En ce qui concerne les **intérimaires**, ils ne peuvent pas dépasser le nombre de jours fixé pour le secteur concerné.

Lorsqu'un travailleur occasionnel travaille pour un employeur (ou un utilisateur) actif dans les deux secteurs, les deux systèmes de travail occasionnel peuvent se combiner. Dans ce cas, cependant, le travailleur ne pourra fournir que les prestations pour lesquelles il est inscrit pour un jour particulier. De toute manière, un travailleur occasionnel ne peut pas travailler plus de **65 jours** par an sous ce statut spécial, que ce soit pour un ou plusieurs employeurs (utilisateurs) ou dans un ou plusieurs secteurs.

Secteur du chicon

Les travailleurs manuels occupés dans le **secteur du chicon** peuvent prester 35 jours supplémentaires comme travailleurs occasionnels mais pas en qualité d'intérimaires. A partir du 1er janvier 2014 cette réglementation est aussi reprise dans la loi de sécurité sociale du 27 juin 1969 à durée indéterminée.

Les travailleurs qui ont déjà utilisé leurs 65 jours, peuvent encore prester 35 jours supplémentaires comme travailleurs occasionnels dans le secteur du chicon.

Secteur du champignon

Dans le secteur du champignon, l'occupation des travailleurs occasionnels durant une période d'intense activité est limitée à 156 jours par année calendrier par employeur.

Les travailleurs manuels occupés dans le **secteur du champignon** peuvent prester 35 jours supplémentaires comme travailleurs occasionnels mais pas en qualité d'intérimaires. Il n'y a pas de cumul prévu en cas de dépassement des 65 premiers jours avec une autre forme de travail occasionnel dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture. Ce qui veut donc dire que ces 35 jours supplémentaires ne peuvent être utilisés que si le travailleur occasionnel a également presté les 65 jours dans le secteur du champignon. Ce système a été est introduit avec effet rétroactif à partir du 1er janvier 2013. L'occupation des travailleurs occasionnels n'est pas limitée à la 'période d'intense activité' de 156 jours lorsque l'employeur remplit les conditions pour laisser les travailleurs prester les 35 jours supplémentaires comme travailleurs occasionnels.

Secteur des fruits

A partir du 1er janvier, le contingent est le même que celui de l'horticulture. Le **numéro de fonction 93** doit également continuer à être utilisé pour **2023** pour les **travailleurs occasionnels dans le secteur des fruits**.

Conditions

N'est pas travailleur occasionnel, le travailleur qui, au cours des **180 jours précédents**, a travaillé dans **la même entreprise** dans une autre qualité que celle de travailleur occasionnel. Par 'la même entreprise' on entend la totalité des entités juridiques qui sont administrées par les mêmes administrateurs et/ou gérants ou qui appartiennent à la même unité technique d'exploitation. En dérogation à cela

- il n'est pas tenu compte d'une occupation exécutée dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini de maximum 6 semaines calendrier consécutives
- et la règle des 180 jours n'est pas d'application au travailleur qui souhaite travailler comme travailleur occasionnel dans la même entreprise après que son contrat de travail s'est terminé à l'âge légal de la pension.

Lorsque, pour un travailleur, l'employeur n'a pas rempli ses obligations relatives à la déclaration immédiate des travailleurs occasionnels (Dimona occasionnel), il ne peut déclarer ce travailleur en qualité d'occasionnel auprès de l'ONSS. Le travailleur occasionnel concerné doit être déclaré comme travailleur ordinaire pour toute l'année civile concernée.

Le travailleur tient un formulaire occasionnel avec le nombre de jours d'occupation en tant que travailleur occasionnel. Une fois par semaine, l'employeur doit parapher les mentions qui y figurent. Toute information relative à la délivrance et à la tenue du 'formulaire occasionnel' peut être obtenue auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, rue Ernest Blérot, 1 à 1070 Bruxelles (tél: 02 233 41 11), du Fonds social et de garantie du secteur horticole ou du Fonds social et de garantie pour l'agriculture, tous deux situés à Diestsevest, 32 boîte 6a à 3000 Leuven (tél.: 016 24 70 70).

En outre, un employeur du secteur horticole peut, moyennant accord du travailleur, visualiser via le service en ligne **Green@work**, combien de jours ont déjà été réservés pour un travailleur (potentiel), et de combien des 65 jours de travail occasionnel il dispose encore.

Calcul des cotisations

Les jours effectivement prestés par les travailleurs occasionnels, quel que soit le nombre d'heures prestées par jour, sont déclarés moyennant une rémunération forfaitaire journalière.

Par ailleurs, il est possible que les travailleurs occasionnels aient encore droit à un jour férié légal rémunéré après la fin d'un contrat. Le jour férié rémunéré après contrat mais non presté par les travailleurs occasionnels est également déclaré moyennant une rémunération forfaitaire journalière. Contrairement aux jours effectivement prestés, les jours fériés rémunérés après contrat ne comptent pas pour la limite des 65 jours (horticulture) et 30 jours (agriculture) par an. Lorsque l'ONSS constate qu'un travailleur occasionnel pendant une année est déclaré pour plus de 65 ou 30 jours, l'employeur doit pouvoir démontrer que le dépassement est dû à des jours non effectivement prestés. Si l'employeur ne peut pas le démontrer, l'ONSS effectuera les adaptations nécessaires en DmfA.

Pour les travailleurs occasionnels qui respectent la limite des 65 ou 30 jours, les cotisations sont donc calculées sur une rémunération forfaitaire journalière. La culture et la première transformation du lin et/ou du chanvre sont reprises dans la CP pour

l'agriculture à partir du 1er juillet 2019. Le système du travail occasionnel est maintenant valable pour eux aussi. Ils sont déclarés de la même manière et avec le même forfait que les autres travailleurs occasionnels dans l'agriculture.

Par ailleurs, les cotisations patronales dues dans leur chef sont moins élevées étant donné que ni les cotisations destinées aux vacances annuelles, ni la cotisation de modération salariale ne sont dues. Toutefois, les cotisations spéciales (par exemple, celles destinées au Fonds de fermeture d'entreprises, au Fonds de sécurité d'existence, etc.) restent dues.

Il faut distinguer le forfait journalier du secteur de l'agriculture (25,38 EUR), le forfait journalier du secteur de l'horticulture en ce compris les 35 jours supplémentaires dans le secteur du champignon (24,80 EUR) et le forfait journalier pour les 35 jours supplémentaires dans le secteur du chicon (31,01 EUR) (**montants applicables à partir du 1er janvier 2023**).

En pratique, il y a lieu de prélever, lors de chaque paiement de la rémunération, 3,32 EUR (agriculture), 3,24 EUR (horticulture et les 35 jours supplémentaires dans le secteur du champignon) ou 4,05 EUR (35 jours supplémentaires dans le secteur du chicon) de cotisation personnelle (13,07 % du forfait journalier, **montants à partir du 1er janvier 2023**) par journée de travail. Les cotisations patronales et personnelles doivent être versées à l'ONSS dans les délais habituels. Il faut noter que dans la grande majorité des cas, suite à l'application du bonus à l'emploi, l'employeur ne devra pas prélever cette cotisation personnelle sur la rémunération du travailleur.

Lorsque la Dimona occasionnel n'est pas faite, les cotisations ne peuvent, en aucun cas, être calculées sur la rémunération forfaitaire. Les travailleurs sont alors des travailleurs 'ordinaires' pour lesquels la cotisation de modération salariale et les cotisations destinées aux vacances annuelles sont également dues. De ce fait, le calcul de leurs cotisations s'effectuera sur leur rémunération complète portée à 108 %.

Formalités

Des catégories spéciales de travailleurs sont prévues pour déclarer ces travailleurs.

Les travailleurs occasionnels sont censés travailler dans un régime de travail habituel pour l'entreprise et sont déclarés comme travailleurs à temps plein pour la durée de leur contrat. Bien entendu, s'ils sont occupés sous le statut de travailleurs saisonniers, l'employeur doit également mentionner dans sa déclaration DmfA le nombre d'heures prestées sous les codes prestations respectifs.

Ce statut ne peut être prolongé pour une durée supplémentaire de 35 jours pour les travailleurs occupés dans la **culture du chicon** qu'aux conditions suivantes. Ces travailleurs doivent être déclarés sous une catégorie d'employeurs distincte.

Conditions culture chicon

- l'employeur concerné doit avoir au moins les 3/4 du chiffre d'affaires de l'année précédente constitués par la culture du chicon; il apporte la preuve de cela de la manière suivante :
  - au plus tard le quatorzième jour qui suit la date fixée par l'Institut national de Statistique pour l'envoi des questionnaires remplis dans le cadre du recensement agricole visé par l'arrêté royal du 2 avril 2001 relatif à l'organisation d'un recensement agricole annuel au mois de mai effectué par l'Institut national de Statistique, l'employeur envoie une copie du questionnaire rempli au président de la commission paritaire pour les entreprises horticoles;
  - au plus tard, le quatorzième jour qui suit la réception de l'avertissement-extrait de rôle relatif à l'exercice fiscal en cours (revenus de l'année précédente), l'employeur envoie copie de cet avertissement-extrait de rôle au président de la commission paritaire précitée, étant entendu que si l'avertissement-extrait de rôle relatif à l'exercice fiscal 2008 (revenus 2007) est envoyé après 2008, l'obligation de communication de la copie de cet avertissement-extrait de rôle demeure dans le chef de l'employeur;
- en attendant, l'employeur concerné adresse au service d'identification de l'ONSS une déclaration sur l'honneur attestant que la condition des 3/4 du chiffre d'affaires constitués par la culture du chicon est satisfaite, et joint
  - une copie du questionnaire rempli dans le cadre du recensement agricole de l'année précédente ainsi qu'une copie du dernier avertissement-extrait de rôle reçu;
  - une copie de cette déclaration sur l'honneur et de ses annexes est envoyée au président de la commission paritaire pour les entreprises horticoles;
- l'employeur concerné ne peut utiliser ce quota supplémentaire de 35 jours que pour la culture du chicon, même si cet employeur a d'autres activités;
- l'employeur concerné ne peut se trouver dans une des situations suivantes:
  1. la déclaration de sécurité sociale a été établie ou rectifiée en application de l'article 22 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;
  2. la déclaration immédiate de l'emploi n'a pas été faite pour un ou plusieurs travailleurs conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions;
  3. occuper un ou plusieurs travailleurs non ressortissants de l'Espace économique européen, non titulaires d'un titre de séjour valable et d'une autorisation de travail, en violation de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers;

4. occuper un ou plusieurs travailleurs dans des conditions contraires à la dignité humaine et commettre ainsi l'infraction en matière de traite des êtres humains visée à l'article 77bis de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers;
5. l'employeur fait prester du travail par un travailleur pour lequel aucune cotisation due n'a été payée à l'ONSS;
6. être l'objet d'une interdiction d'exercer, personnellement ou par interposition de personne, toute activité commerciale, en vertu de l'arrêté royal n° 22 du 24 octobre 1934 relatif à l'interdiction judiciaire faite à certains condamnés et faillis d'exercer certaines fonctions, professions ou activités;
7. s'il s'agit d'une personne morale, compter parmi les administrateurs, les gérants ou les personnes ayant le pouvoir d'engager la société, des personnes à qui l'exercice de telles fonctions est défendu en vertu de l'arrêté royal n° 22 du 24 octobre 1934 cité au 6;
8. s'il s'agit d'une personne morale, compter parmi les administrateurs, les gérants ou les personnes ayant le pouvoir d'engager la société, des personnes qui ont été impliquées dans au moins deux faillites, liquidations ou opérations similaires entraînant des dettes à l'égard d'un organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

Les travailleurs manuels ne peuvent toutefois être occupés durant 35 jours supplémentaires dans la culture du champignon que sous certaines conditions. Ces travailleurs doivent aussi être déclarés sous une catégorie d'employeurs distincte.

Conditions culture champignon

1. l'employeur concerné s'engage à faire effectuer le travail au sein de son entreprise, avec son propre personnel enregistré et déclaré à l'ONSS et dans le cadre de la commission paritaire pour les entreprises horticoles;
2. l'employeur concerné ne peut utiliser ce quota supplémentaire de 35 jours que pour la culture du champignon, même si cet employeur a d'autres activités, et ne peut utiliser le travailleur pour des activités liées à des modifications ou réparations de l'infrastructure de l'entreprise;
3. l'employeur concerné atteste chaque année un volume d'emploi, exprimé en équivalent temps plein, au moins équivalent par rapport à la moyenne des quatre déclarations multifonctionnelles introduites auprès de l'ONSS pour l'année civile 2011;
4. la commission paritaire pour les entreprises horticoles examine annuellement s'il est satisfait aux conditions sous 1, 2 et 3 ainsi qu'au respect des conventions collectives de travail du secteur. Pour vérifier le respect de la norme de volume d'emploi visée au 3, elle compare par employeur le volume d'emploi de l'année écoulée avec le volume d'emploi de l'année 2011;
5. l'employeur concerné adresse une demande écrite au président de la commission paritaire pour les entreprises horticoles, en ajoutant les données chiffrées visées au 3 et en s'engageant comme mentionné au 1. Pour les entreprises où il existe un organe de concertation tel qu'un conseil d'entreprise, un comité pour la prévention et la protection du travail ou une délégation syndicale, il convient de joindre l'accord de la représentation des travailleurs

- la demande écrite et l'engagement sont renouvelés chaque année pour l'année civile suivante, et ce dès que les déclarations multifonctionnelles de l'année civile en cours sont connues;
- la commission paritaire pour les entreprises horticoles élabore un document type pour cette demande écrite et cet engagement; le règlement individuel de l'entreprise est évalué chaque année dans le giron du groupe de travail 'culture des champignons' de la commission paritaire pour les entreprises horticoles, créé à cet effet.

Pour ces travailleurs occasionnels, l'employeur est tenu de faire une Dimona occasionnel (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/occasionalsdimona.html*).

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des Occasionnels de l'agriculture et de l'horticulture
En DMFA, des codes travailleur spécifiques **010** (ouvriers) ou **022** (élèves-ouvriers jusqu'à la fin de l'année de leurs 18 ans) à mentionner dans le bloc 90012 « ligne travailleur » sont prévus pour déclarer les travailleurs occasionnels de l'agriculture et de l'horticulture.

De plus, dans le bloc 90015 « occupation de la ligne travailleur », la zone « numéro de fonction » doit aussi être complétée.

~~Catégorie d'employeurs~~	~~Secteur~~	~~CT~~	~~Type~~	~~N° de fonction~~	~~Spécificités~~
~~Catégorie 193 et 293[2]~~	~~agriculture~~	~~010~~ ~~022~~	~~0~~ ~~0~~	~~code 91~~	~~pour 30 jours par an maximum~~

Catégorie d'employeurs	Secteur	CT	Type	N° de fonction	Spécificités
Catégories 194 et 494	horticulture	010 022	0 0	code 99 code 93[3] (pour la culture des fruits dans cat 194)	pour 65 jours par an maximum
Catégorie 594	chicons	010 022	0 0	code 99 . code 90	- pour les 65 premiers jours dans le secteur du chicon - pour les 35 jours supplémentaires dans le secteur du chicon (sous conditions)
	champignons[1]	010 022	0 0	code 92	pour les 100 jours dans le secteur du champignon (sous conditions)
	culture de fruits	010 022	0 0	code 93	
Catégories 097 et 497	Intérim	010 022	0 0	code 91 code 99	occasionnels dans l'agriculture occasionnels dans l'horticulture

Rem : S'il s'agit d'étudiants occupés comme occasionnels, ils seront déclarés sous le code travailleur étudiant 840.

[1] l'octroi de la catégorie 594 et la création du n° de fonction 92 sont effectués avec effet rétroactif au 1/2013. Les employeurs qui satisfont aux conditions pour en bénéficier peuvent régulariser leurs DMFA de l'année 2013.
[2] les employeurs du secteur du lin et du chanvre qui occupent des travailleurs occasionnels durant les 3ème ou 4ème trimestres 2019 doivent demander que leur soit attribuée la catégorie 193. A partir du 1/2020, ils seront répertoriés sous la catégorie 293.
[3] code fonction créé avec effet rétroactif au 1/2020

! Modification sous réserve de la publication au Moniteur Belge de la loi et de l'Arrêté Royal :

Nouveau régime applicable du **1er juillet au 31 décembre 2023 :**

Secteur non-intérim	Catégorie d'employeurs	N° de fonction	Maximum jours / an
Agriculture	Catégories 193 et 293	code 91	50
Vaches laitières	Catégories 193 et 293	code 91	100 demi-jours
Horticulture	Catégorie 194	code 99	100
Champignons	Catégories 194 et 594	code 92	100
Fruits	Catégorie 194	code 93	100
Fleurs	Catégorie 494	code 89	100

Secteur non-intérim	Catégorie d'employeurs	N° de fonction	Maximum jours / an
Chicons (65 premiers jours)	Catégories 194 et 594	code 88	65
Chicons (35 jours suivants)	Catégories 194 et 594	code 90	35

Secteur intérimaire	Catégorie d'employeurs	N° de fonction	Maximum jours / an
Agriculture	Catégories 097 et 497	code 91	30
Vaches laitières	Catégories 097 et 497	code 91	30
Horticulture	Catégories 097 et 497	code 99	65
Champignons	Catégories 097 et 497	code 92	65
Fruits	Catégories 097 et 497	code 93	65
Fleurs	Catégories 097 et 497	code 89	65
Chicons	Catégories 097 et 497	code 88	65

Gardiens et des gardiennes d'enfants 'sui generis'

Les cotisations de sécurité sociale pour gardiens et des gardiennes d'enfants 'sui generis' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/childsitter.html*) sont calculées sur la base d'un salaire fictif qu'on obtient en appliquant la formul suivante: **T x E x L.**

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

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

Informations complémentaires DmfA - base de calcul pour les gardiens et gardiennes d'enfants
En DMFA, les gardiens et gardiennes d'enfants se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec le code travailleur spécifique **497** type **0**.

Une feuille de calcul est à disposition des employeurs pour les aider à convertir

- la capacité inscrite,
- les journées d'accueil réellement prestées et
- les jours de fermeture

en jours, heures et rémunérations fictives à déclarer en DMFA.

Le travail occasionnel dans le secteur horeca

Les travailleurs occasionnels dans l'Horeca bénéficient d'un assujettissement complet, d'une réglementation Dimona propre, d'une déclaration distincte en DmfA et depuis le 1er octobre 2013, d'un système de calcul des cotisations spécifique. Les cotisations se calculent pour eux sur des forfaits avantageux pour un nombre limité de jours (tant dans le chef du travailleur que de l'employeur) alors que leurs droits sociaux sont préservés.

Notion

Tout travailleur engagé par un employeur dans le secteur Horeca ou par un bureau intérimaire pour un utilisateur du secteur Horeca pour une durée maximale de deux jours consécutifs dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour un travail nettement défini est un travailleur occasionnel.

L'ONSS accepte que le travailleur soit déclaré comme travailleur ordinaire même s'il ne travaille pas plus de deux jours consécutifs. L'inverse, par contre, n'est pas valable. En cas d'occupation d'un travailleur durant plus de deux jours consécutifs chez un employeur/utilisateur, l'ensemble des prestations doivent être déclarées comme travailleur ordinaire.

Calcul

Le **mode de calcul** des cotisations de sécurité sociale dépend de la déclaration Dimona (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/occasionalsdimona.html*);
Les cotisations de sécurité sociale des travailleurs occasionnels sont calculées sur un **forfait** (majorés de 8 % pour les ouvriers) de (indexé et adapté à l'évolution des salaires dans le secteur, forfaits à partir du 1er trimestre 2023):

- 10,08 EUR/heure en cas de Dimona horaire (chaque heure commencée vaut pour 1 heure complète), avec un maximum de 60,48 EUR;
- 60,48 EUR/jour en cas de Dimona journalière (= 6 fois le forfait horaire).

Contingents

Limitation - le nombre de jours de travail est limité à:

- 50 jours maximum par année civile pour le travailleur (= contingent travailleur);
- 200 jours par année calendrier par employeur (= contingent employeur).

Le **décompte** ne vaut que s'il reste des jours dans les 2 contingents.

Calcul: un jour = un jour, ce qui signifie qu'1 (seul) jour est décompté pour:

- le contingent travailleur, quand:
  - l'occupation a lieu auprès de plusieurs employeurs durant la même journée,
- le contingent employeur, quand:
  - l'employeur occupe plusieurs occasionnels durant la même journée,
- le contingent travailleur-employeur:
  - le travailleur est occupé quelques heures seulement par jour,
  - les prestations ont lieu sur 2 jours calendriers consécutifs sans interruption.

Attestation - jours restants

Le travailleur peut fournir une attestation à l'employeur. Cette attestation reprend le nombre de jours restant dans son contingent ainsi qu'un code d'accès permettant à l'employeur de consulter électroniquement le contingent du travailleur. Ce code d'accès a une durée de validité de 3 mois en ce compris le mois au cours duquel le code est délivré);

Dépassement du contingent de 50 jours et/ou du contingent de 200 jours (un avertissement est transmis en Dimona)

Le travailleur occasionnel pourra encore être occupé mais sous le régime des cotisations ordinaires (rémunération réelle ou, pour les travailleurs rémunérés au pourboire, sur base des forfaits journaliers). L'employeur devra le déclarer:

- en Dimona: sous type de travailleur EXT (OTH peut être renseigné uniquement si l'occupation fait l'objet d'un contrat écrit signé);
- en Dmfa: en renseignant 'E' dans la zone 'travailleur occasionnel horeca' du bloc 'occupation informations'.

Via l'application 'Horeca@work - 50 days' le contingent avec les jours encore disponibles peut être consulté.

Intérimaires:

- tout travailleur engagé par un bureau intérimaire pour une durée maximale de deux jours consécutifs dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour un travail nettement défini qui est mis à la disposition d'un utilisateur du secteur horeca est un travailleur occasionnel;
- les jours ainsi prestés doivent être décomptés du contingent employeur-utilisateur.

Si le bureau intérimaire occupe un travailleur plus de deux jours consécutifs pour un ou plusieurs employeurs de l'Horeca, le travailleur sera considéré comme un travailleur ordinaire et plus comme occasionnel.

Dmfa

- Ligne d'occupation: il doit y avoir autant de lignes d'occupation qu'il y a de Dimona. Une ligne d'occupation doit être établie par jour d'occupation. La date de début d'occupation doit être la même que la date de fin;
- Les heures réelles d'occupation doivent toujours être communiquées, ce qui permet à l'ONSS de calculer les droits sociaux (dont le chèque de vacances des ouvriers), lesquels sont calculés sur la rémunération forfaitaire 'garçon/serveuse de café' de 136,33 EUR/jour ou 17,94 EUR/heure;
- Autres (catégories, numéros de fonction, nombre d'heures à déclarer,...): voir informations complémentaires ci-après.

Registre de mesure du temps de travail

Les travailleurs occasionnels déclarés en Dimona au forfait journalier (c'est-à-dire sans mention de l'heure de fin de la prestation) devront être signalés dans les registres de mesure du temps de travail, même s'il ne reste plus de jours dans le contingent. Ces registres peuvent être obtenus auprès du Fonds Social et de Garantie Horeca, boulevard Anspach 11 1, boîte 4 à 1000 Bruxelles. Sur le site web du Fonds (*http://www.horecanet.be/main.php?p=s_rvw*), vous trouverez plus d'informations sur le registre.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des Occasionnels de l'Horeca
En DMFA, les travailleurs occasionnels de l'Horeca sont déclarés dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec des codes travailleurs particuliers lorsque le nombre de jours ne dépasse pas les contingents ou ordinaires lorsqu'ils sont dépassés.

Il faut un bloc 90015 « Occupation de la ligne travailleur » par jour déclaré en Dimona.

En résumé :

Dans les contingents (max. 50j/travailleur, 200 j/employeur) :

Type de Dimona[1]	Catégorie	Base de calcul	N° de fonc-tion	Code travailleur	Type	Code prest.	Nbre heures	Code rémun.	Nbre jours
Journalière "EXT"	317 097,497	Forfait 58,14 €/j	94	011, 020 486, 496	1 0	1	min 6 max 11	1	tjs 1
Horaire "EXT"	317 097,497	Forfait 9,69 €/h max 58,14 €/j	95	011, 020 486,496	1 0	1	min 2 max 5,99	1	tjs 1

[1] Si une Dimona a été établie erronnément , elle ne doit pas être modifiée et la DMFA doit se faire avec le type de forfait (journalier ou horaire) déclaré en Dimona en indiquant le nombre d'heures réellement prestées.

Quand les contingents sont dépassés :

Type de rémunération	Catégorie	Base de calcul	N° de fonction	Code travailleur	Type	Dans bloc "Occupation-Informations" zone 00795 "Extra de l'Horeca "
Occasionnel avec rémunération ordinaire	017 097, 497	Rémun. réelle (à108%)	/	015, 027, 487, 495	1 0	E
Occasionnel rémunéré au pourboire dans une des fonctions prévues	017	Forfait journalier	N° de fonction Horeca (cfr table des forfaits)	011, 022	1	E

Travailleurs flexi-job et Horeca heures supplémentaires

Flexi-job

Employeurs

Tous les employeurs du secteur de l'Horeca et des bureaux intérimaires pour les travailleurs qu'ils mettent à la disposition d'un utilisateur de l'Horeca, peuvent faire usage de ce système.

A partir du 1er janvier 2018 le système du flexi-travail est étendu aux secteurs suivants, également pour les bureaux intérimaires pour les travailleurs qu'ils mettent à la disposition d'un utilisateur d'un de ces secteurs:

- 118 - uniquement les boulangeries qui cotisent au 'Fonds social et de garantie de la boulangerie, pâtisserie et salons de consommation annexés'
- 119 - commerce alimentaire
- 201 - commerce de détail indépendant
- 202 - commerce de détail alimentaire
- 202.01 - moyennes entreprises d'alimentation
- 311 - grandes entreprises de vente au détail
- 312 - grands magasins
- 314 - coiffure et soins de beauté.

A partir du 1er janvier 2023, le système du flexi-travail est étendu aux secteurs suivants, aussi pour les bureaux d'intérim pour les travailleurs qu'ils mettent à disposition d'un utilisateur de ces secteurs:

- 223 - la commission paritaire nationale des sports
- 303.03 - la sous-commission paritaire pour l'exploitation des salles de cinéma
- 304 - la commission paritaire du spectacle,
  - **à l'exclusion** des fonctions artistiques, artistique-techniques et artistiques de soutien qui incluent des activités visées par la loi du 16 décembre 2022 portant création de la Commission du travail des arts et améliorant la protection sociale des travailleurs des arts
- 330 - la commission paritaire des établissements et des services de santé
  - et des établissements ou services publics relevant du secteur public des soins de santé et indiqué par l'un des codes NACE ci-dessous
  - **à l'exclusion** des fonctions qui comportent des tâches ressortissant au champ d'application matériel de la loi coordonnée du 10 mai 2015 relative à l'exercice des professions des soins de santé (

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=2015051006&table_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#LNK0001).

Codes NACE:

- 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
- 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
- 87301 - Activités des maisons de repos pour personnes âgées (M.R.P.A.)
- 87302 - Activités des résidences services pour personnes âgées

À partir du 23 avril 2023, il y est ajouté le commerce de détail de chocolat artisanal en magasins spécialisés:

- 118 - uniquement les entreprises du Code NACE: 47242 - Commerce de détail de chocolat et de confiserie en magasins spécialisés.

Notion

Un travailleur qui a fourni un nombre suffisant de prestations chez un **autre** employeur peut être occupé dans le cadre d'un flexi-job. Le flexi-job n'est pas passible du calcul de cotisations de sécurité sociale ordinaires mais uniquement d'une cotisation patronale spéciale de 25%.

L'employeur qui souhaite occuper quelqu'un dans le cadre d'un flexi-job conclut avec cette personne un **contrat-cadre** écrit dans lequel certaines clauses générales sont fixées (une description des fonctions, le salaire convenu, ….). Dans ce cadre, l'employeur conclut un **contrat de travail flexi-job** chaque fois qu'il entend occuper le travailleur. Ce sont ces contrats de travail flexi-job qui doivent être déclarés en Dimona type 'FLX' et pour lesquels doivent être utilisés en DmfA des codes spécifiques. Ces contrats de travail flexi-job peuvent être oraux (par jour) ou écrits, à temps plein ou à temps partiel, pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini.

Le contrat-cadre n'est pas obligatoire pour des flexi-jobs qui sont exercés par le biais d'une agence de travail intérimaire. Les mêmes éléments tels que dans un contrat-cadre doivent toutefois être repris dans le contrat avec l'intérimaire.

Dans le cadre d'un flexi-job, le travailleur a droit à un salaire (flexi-salaire) et à un simple pécule de vacances de 7,67 % (flexi-pécule de vacances), qui est payé ensemble avec le salaire (le salaire brut est égal au salaire net, étant donné qu'il ne fait pas l'objet de retenues). Le flexi-salaire ne peut être inférieur, à partir du 1er décembre 2022, à 10,97 EUR par heure et le flexi-pécule de vacances ne peut donc pas être inférieur à 0,84 EUR par heure (soit au total 11,81 EUR par heure). Cela ne porte pas préjudice au fait qu'éventuellement des suppléments et/ou primes conventionnels peuvent être dus (par exemple, un supplément pour du travail de nuit, une prime de fin d'année, …). **La cotisation de 25% s'applique au salaire complet (y compris le pécule de vacances) qui est dû aux travailleurs exerçant un flexi-job**.

Montants minimum antérieurs:

- 9,93 EUR par heure, flexi-pécule 0,76 EUR par heure, total 10,69 EUR par heure du 1er janvier 2022 au 28 février 2022
- 10,13 EUR par heure, flexi-pécule 0,78 EUR par heure, total 10,91 EUR par heure du 1er mars 2022 au 30 avril 2022;
- 10,33 EUR par heure, flexi-pécule 0,79 EUR par heure, total 11,12 EUR par heure du 1er mai 2022 au 31 juillet 2022;
- 10,54 EUR par heure, flexi-pécule 0,81 EUR par heure, total 11,35 EUR par heure du 1er août 2022 au 31 octobre 2022;
- 10,75 EUR par heure, flexi-pécule 0,82 EUR par heure, total 11,57 EUR par heure du 1er novembre 2022 au 31 novembre 2022.

Les flexi-travailleurs ont, pour des activités effectuées au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé (CP 330) ou des établissements ou services publics relevant du secteur public des soins de santé dont le code NACE est l'un des codes précités, droit à un salaire de base qui ne peut être inférieur à 11,49 EUR par heure (non indexé). Par une adaptation

découlant de l'évolution de l'index, **à partir du 1er janvier 2023** le montant minimum du **flexi-salaire horaire s'élève à 14,29 EUR** et celui du **flexi-pécule de vacances s'élève à 1,10 EUR** par heure (soit au total **15,39 EUR**).

Les prestations qui sont fournies dans le cadre d'un flexi-job sont communiquées au réseau de la sécurité sociale de la même manière que les prestations de travailleurs ordinaires et sont donc en principe prises en considération pour la constitution des droits sociaux.

Les prestations dans le cadre d'un flexi-job ouvrent aussi le droit à des jours de vacances. Etant donné que le flexi-pécule de vacances est payé en même temps que le flexi-salaire, cela signifie qu'au moment où le travailleur prend ainsi un jour de vacances chez l'employeur auprès duquel il exerce le flexi-job ou chez un autre employeur, il n'y a plus lieu de payer de salaire et pas non plus de double pécule de vacances.

Conditions au cours du trimestre même (T)

- Le travailleur ne peut être occupé chez le même employeur avec un (d')autre(s) contrat(s) de travail et fournir dans ce cadre des prestations **de 80% ou plus** pendant le trimestre, comparé à ce qui est théoriquement possible dans un emploi à temps plein;
- **Il ne peut se trouver** dans une période couverte par une indemnité de rupture payée par cet employeur ou se trouver **dans une période de préavis** chez cet employeur;
- Il faut utiliser un système **qui enregistre et tient à jour toutes les prestations du travailleur exerçant un flexi-job**. Cela peut se faire
  - via un SCE dans le cas d'une occupation dans l'horeca,
  - via le système alternatif d'enregistrement des présences relatif et complémentaire à la Dimona et ouvert à tous les secteurs où le flexi-travail est possible ou
  - via un système électronique de suivi du temps qui est également utilisé dans le cadre du travail à temps partiel
  - une dimona journalière avec mention de l'heure de début et de fin suffit à satisfaire à l'obligation d'enregistrement.

Condition durant le trimestre (T-3) sauf si 'pensionné'

Le travailleur doit avoir fourni, chez un ou plusieurs employeurs **autres** que l'employeur auprès duquel le flexi-job est exercé, des prestations de travail dont le volume s'élève au moins à 80% de ce qui est théoriquement possible dans un emploi à temps plein. Tant les prestations dans l'Horeca que celles fournies dans d'autres secteurs entrent en ligne de compte.

Pour vérifier s'il y avait une occupation à 4/5ème en (T- 3), il est tenu compte de:

- toutes les périodes payées par l'employeur
- et certaines périodes de suspension du contrat de travail non payées par l'employeur, comme le repos de maternité, le congé d'adoption et le chômage temporaire.

N'entrent pas en ligne de compte les prestations comme:

- 'apprenti' dans le cadre de la formation en alternance,
- jeunes jusqu'au 31 décembre de l'année durant laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans,
- étudiant sous cotisation de solidarité,
- travailleur occasionnel dans l'Horeca ou dans l'agriculture et l'horticulture et
- travailleur exerçant un flexi-job.

Cette condition sera contrôlée au moment où la déclaration Dimona pour le flexi-job est introduite. La déclaration Dimona sera alors suivie d'une **réponse OK** (accepté sans warning) ou **NOT OK** (warning 'prestations insuffisantes' ou warning 'Dimona tardive').

Seule une déclaration DmfA pour une période qui est **complètement** couverte par une déclaration Dimona 'FLX' est autorisée. Si, au cours d'un trimestre, 3 déclarations Dimona non consécutives ont été effectuées, une déclaration DmfA qui court du début de la 1ère période jusqu'à la fin de la 3ème période, résultera en une anomalie.

Des prestations fournies sous un régime étranger de sécurité sociale peuvent aussi être prises en considération pour le calcul des prestations (T- 3). L'ONSS ne sera évidemment pas en mesure de constater ces prestations au moment de l'introduction de la déclaration Dimona. L'employeur devra dans ce cas faire parvenir les pièces justificatives nécessaires à l'ONSS.

Pour entrer en considération pour un flexi-job dans un trimestre déterminé (T), le travailleur doit satisfaire aux conditions tant au cours de ce trimestre T qu'au cours du trimestre T-3.

A partir du 1er janvier 2018 le système du flexi-travail est étendu aux **pensionnés légaux sans conditions d'occupation (T- 3)**. Les personnes qui bénéficient d'une 'allocation de transition' ne sont pas considérées comme 'pensionnés'.

Attention: une déclaration dans la DmfA d'un flexi-job qui ne satisfait pas aux conditions entraîne une augmentation de 125 % du flexi-salaire.

La déclaration de flexi-jobs dans la DmfA

Vu que les flexi-jobs apportent aussi des droits sociaux, ont été créés 2 nouveaux codes travailleurs, 2 codes rémunération spécifiques et un code prestation spécifique pour les flexi-jours de vacances. Vu qu'il ne s'agit pas de jours de vacances ordinaires, les codes prestation et rémunération classiques se rapportant aux jours de vacances et au pécule de vacances de départ ne sont pas applicables.

Contrôle CP et DmfA

- le contrôle sur la CP s'effectue au niveau de la DmfA, donc pas au moment de la déclaration Dimona
- pour la CP 118 un contrôle s'effectue sur la CP en combinaison avec la catégorie employeurs 058
- la zone 'pensionné' au niveau de la ligne d'occupation doit être remplie pour les pensionnés.

Flexi-jobs en général

Les prestations de flexi-jobs sont complètement exclues du calcul des réductions de cotisations ($\mu_{(glob)}$, μ, ...). Une occupation sous forme d'un flexi-job peut au cours du trimestre se combiner avec d'autres emplois chez le même employeur (par exemple, en tant que travailleur occasionnel).

Pour plus d'informations concernant les aspects relatifs au droit du travail des flexi-jobs, nous renvoyons au SPF ETCS.

Heures supplémentaires Horeca

Employeurs

Seuls les employeurs du secteur de l'Horeca et les bureaux intérimaires pour les travailleurs qu'ils mettent à disposition d'un utilisateur de l'Horeca, peuvent faire usage de ce système.

Travailleurs

Tous les travailleurs occupés sur base d'un contrat de travail à temps plein par un employeur du secteur de l'Horeca ou par une agence de travail intérimaire chez un utilisateur de l'Horeca entrent en ligne de compte pour cette mesure, donc également les travailleurs occasionnels, les travailleurs exerçant un flexi-job et les étudiants déclarés avec une cotisation de solidarité.

- **Heures supplémentaires non récupérables dans l'horeca**:
  - Le nombre d''heures supplémentaires non récupérables' qu'un travailleur peut prester sur une base annuelle dans l'horeca est porté à 300 heures (360 heures si l'employeur fait usage d'un système de caisse enregistreuse - SCE),
  - avec un maximum de 143 heures par période de 4 mois.
- **Heures supplémentaires volontaires horeca**:
  - A partir du 1er trimestre 2018, le nombre d''heures supplémentaires volontaires' pouvant être presté, est majoré à 360 heures chez les employeurs qui utilisent le SCE dans chaque lieu d'exploitation.
  - Seul le plafond européen est appliqué (= une durée de travail maximale de 48 heures par semaine, travail supplémentaire compris, par période de 4 mois, ce qui revient environ à un plafond de 174 heures (arrondi vers le haut) par 4 mois continus).

Ce plafond européen est absolu (donc également pour une application combinée). Il ne peut jamais être presté plus de 174 heures supplémentaires par trimestre. L'application cumulative des deux types d'heures supplémentaires est également limitée à maximum 360 heures par année calendrier.

Le salaire payé pour celles-ci ne donne **pas lieu au calcul de cotisations**. Les heures supplémentaires sont entièrement exclues du calcul des réductions de cotisation ($\mu_{(glob)}$, μ, ...).

La déclaration des heures supplémentaires dans la DmfA

Bien qu'aucune cotisation ne soit due, le montant du salaire et le nombre d'heures doivent bien être mentionnés dans la DmfA avec des **codes rémunération et prestation spécifiques**.

Une conséquence de ce nouveau régime d'heures supplémentaires est qu'à partir du quatrième trimestre 2015, tant les jours que les heures, pour tous les codes prestation, doivent être communiqués dans la DmfA **pour tous les travailleurs du secteur de l'Horeca** (donc également pour les travailleurs à temps plein, indépendamment du fait qu'ils prestent les heures supplémentaires visées ici) (comme les travailleurs intérimaires, les travailleurs intermittents, (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/declarationmethod_workerservices.html*) …).

Ces heures supplémentaires peuvent uniquement être déclarées sur une ligne d'occupation avec type de contrat de travail 'temps plein' pour laquelle le nombre moyen d'heures de prestation par semaine du travailleur est égal au nombre moyen d'heures de prestation par semaine de la personne de référence (Q = S).

Pour plus d'informations concernant les aspects relatifs au droit du travail de ce régime d'heures supplémentaires, nous renvoyons au SPF ETCS.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des flexi-jobs

En DMFA, les flexi-jobs se déclarent à part, dans un bloc 90012 « ligne travailleur » avec les codes travailleur spécifiques :

- **050** type **0** : pour les travailleurs manuels occupés dans le cadre d'un flexi-job
- **450** type **0** : pour les travailleurs intellectuels occupés dans le cadre d'un flexi-job

- Dans le bloc 90015 "Occupation de la ligne travailleur", la date de fin d'occupation doit **toujours** être mentionnée et ne peut être postérieure au dernier jour du trimestre ONSS.

- Les rémunérations des flexi-jobs se déclarent dans le bloc 90019 "rémunération de l'occupation ligne travailleur" avec les codes rémunérations :

- **22** pour les rémunérations flexi-jobs
- **23** pour les primes et avantages octroyés dans le cadre d'un flexi-job et qui ne se rapportent pas directement aux prestations du trimestre

- Les prestations des flexi-jobs se déclarent dans le bloc 90018 "prestation de l'occupation ligne travailleur" de la même manière que celles des travailleurs ordinaires. La déclaration se fait **toujours en heures**

- Un nouveau code prestation **15** est prévu pour déclarer, lorsqu'ils sont pris, les jours de vacances acquis dans le cadre d'un flexi-job. Le code prestation 3 (congé supplémentaire pour les travailleurs manuels) est également possible pour les travailleurs manuels employés dans le cadre d'un flexi-job.

- Les flexi-jobs ne peuvent bénéficier d' **aucune réduction** de cotisations sociales.

- Les prestations flexi-jobs n'interviennent pas dans le calcul du µ applicable pour les réductions structurelles et groupes-cibles.
- Les rémunérations flexi-jobs ne sont pas comptabilisées dans le calcul du salaire trimestriel de référence (S)
- Pour les réductions groupes cibles 1ers engagements, on prend cependant comme date du 1er engagement, la date d'entrée en service du premier travailleur même si celui-ci est engagé dans le cadre d'un flexi-job et ne bénéficie pas de la réduction

Le trimestre applicable

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

Arriérés de rémunération

Les rémunérations doivent être rattachées à la période à laquelle elles se rapportent. Dès lors, en cas de versement d'arriérés de rémunération se rapportant à un trimestre dont la déclaration a déjà été introduite, cela veut dire que la déclaration de ce trimestre devra être rectifiée (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dmfa/correction.html*).

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

Commissions

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

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

Primes

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

- Les primes et autres avantages payés à des intervalles inférieurs à six mois sont toujours rattachés à la période à laquelle ils se rapportent. Dès lors, les déclarations déjà introduites devront éventuellement être rectifiées.
- En ce qui concerne les primes et autres avantages payés à des intervalles égaux ou supérieurs à six mois, une distinction est faite selon que leur montant excède ou non 20 % de la totalité des autres rémunérations de la période couverte.
  - Si leur montant total est supérieur à 20 %, celui-ci est décomposé en autant de montants trimestriels que la période couverte comporte de trimestres. Dans ce cas, les déclarations déjà introduites devront être rectifiées.
  - Si leur montant total n'est pas supérieur à 20 %, celui-ci est supposé se rapporter intégralement au trimestre au cours duquel se situe le paiement. Les primes et autres avantages payés après la fin du contrat de travail sont rattachés au dernier trimestre d'activité du travailleur.

Indemnités de rupture du contrat

Les montants payés à l'occasion de la fin du contrat de travail (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/end_of_contract.html*) doivent être mentionnés intégralement sur la déclaration du trimestre au cours duquel le contrat est rompu. Les taux de cotisations applicables sont ceux de ce trimestre, même si le droit à l'indemnité n'est reconnu qu'ultérieurement (par exemple, par décision judiciaire).

Toutefois, dans le seul cas exceptionnel où la législation relative aux contrats de travail permet le paiement de l'indemnité de rupture par mensualités, l'ONSS accepte que la déclaration de cette indemnité soit répartie sur les trimestres qu'elle couvre et qu'elle soit soumise aux taux de cotisations en vigueur pour chacun de ces trimestres. De plus amples renseignements concernant les cas dans lesquels une indemnité de rupture peut être payée par mensualités peuvent être obtenus auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (*http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42154*).

En ce qui concerne la déclaration à l'ONSS, ces indemnités sont censées couvrir une période égale à celle qui a servi de base au calcul de son montant; cette période débute le lendemain du jour où la cessation effective du contrat est intervenue.

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

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

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

Cas particulier des indemnités forfaitaires

Par exemple, des indemnités forfaitaires sont payées lorsqu'il est mis fin de commun accord au contrat.

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

La redistribution des charges sociales

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

Employeurs concernés

Sont visés par cette mesure les employeurs qui:

- exercent une activité économique à finalité industrielle ou commerciale;
- sont titulaires d'une profession libérale (tant les personnes physiques que les sociétés fondées dans le cadre de l'exercice d'une profession libérale). Il s'agit ici des professions libérales au sens strict du terme, à savoir: les médecins, les dentistes, les vétérinaires, les avocats, les huissiers de justice, les notaires, les architectes, les professions paramédicales, les pharmaciens, les kinésithérapeutes, les géomètres-experts, les réviseurs d’entreprises, les comptables et les experts-comptables.

Sont par conséquent exclus:

- les employeurs qui ne poursuivent pas une activité économique à finalité commerciale ou industrielle (établissements hospitaliers, établissements d'enseignement, institutions scientifiques, organisations professionnelles et syndicales, associations patriotiques ou religieuses, groupements sportifs et culturels, etc.);
- les employeurs qui n'occupent que des travailleurs domestiques ou du personnel de maison.

Calcul de la redistribution des charges sociales

Remise des cotisations

Chaque année, dans le courant du mois de mai, l'ONSS calcule en faveur de chaque employeur concerné un crédit égal à 11,50 % du montant des cotisations de sécurité sociale dont il était redevable pour chacun des quatre trimestres de l'année civile précédente, plus spécifiquement:

- les cotisations personnelles des travailleurs
- les cotisations patronales globalisées
- la cotisation 1,60 %
- la cotisation trimestrielle vacances annuelles pour l'ONVA

Ce calcul ne s'opère pas sur la totalité des cotisations dues à l'ONSS durant la période de référence. Sont en effet exclues de la base de calcul:

- la cotisation de 10,27 % destinée au régime des vacances annuelles des travailleurs manuels;
- la cotisation de modération salariale;
- toutes les cotisations spéciales (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/introduction.html*).

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

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

Cotisation de compensation

En contrepartie de cette remise de cotisations, l'ONSS perçoit chaque année une cotisation de compensation à charge des employeurs redevables d'un montant de cotisations supérieur à 26.028,82 EUR pour un ou plusieurs trimestres de l'année écoulée. Cette cotisation s'élève à 1,55 % de la partie de ces cotisations qui, par trimestre, dépasse 26.028,82 EUR.

A partir de 2010, le montant de cette cotisation est plafonné sur base annuelle. Pour 2023, le plafond s'élève à 238.731,00 EUR.

Annulation du crédit ou du débit

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

Affectation du crédit ou du débit

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

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

En d'autres mots, l'imputation s'effectue également lorsque

- seuls des travaillleurs occasionnels travaillent au cours du 2ème trimestre,
- ou seuls des flexis
- ou seuls des étudiants sous cotisation de solidarité.

L'imputation ne s'effectue pas lorsque la déclaration trimestrielle porte uniquement sur

- une indemnité de rupture
- ou la déclaration comme débiteur d'un RCC ou d'un RCIC.

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

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

Formalités

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

La réduction ou la cotisation de compensation n'apparaît à aucun endroit dans la déclaration du deuxième trimestre de l'année en cours. Le montant effectivement dû (réduit ou majoré) doit être versé dans les mêmes délais que les cotisations ordinaires de sécurité sociale.

La prescription

Généralités

Actions de l'ONSS

L'employeur (ou son mandataire) doit rentrer sa DmfA au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre auquel elle se rapporte et les cotisations pour ce trimestre doivent être payées à l'ONSS à cette même date au plus tard.
Le délai de prescription au cours duquel l'ONSS peut intenter une action commence à courir à l'issue de ce délai légal de déclaration et de paiement. Pendant le délai de prescription, l'employeur ou son mandataire peuvent modifier les déclarations introduites ou encore introduire leur déclaration. Tout au long du délai de prescription, l'ONSS peut également introduire une déclaration ou modifier une déclaration enregistrée et exiger les cotisations dues.

Attention, une déclaration introduite en dehors des délais légaux entraîne l'application de sanctions (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dmfa/omission.html*).

Le délai de prescription est de 3 ans à partir du jour de l'exigibilité de la créance.

Par dérogation à la règle générale, le délai de prescription n'est pas de 3 ans mais de 7 ans pour:

- les actions de l'ONSS à l'encontre des employeurs dont les travailleurs sont payés par Persopoint (Service public fédéral Stratégie et Appui).

Par dérogation à la règle générale, le délai de prescription n'est pas de 3 ans mais de 10 ans à partir du 1er janvier 2023 pour:

- les actions consécutives aux régularisations d'office effectuées par l'ONSS lorsque des manoeuvres frauduleuses ou des déclarations fausses ou sciemment incomplètes ont été constatées dans le chef de l'employeur.

La mesure entre en vigueur le 1er janvier 2023 et est valable uniquement pour les périodes qui ne sont pas encore prescrites à la date du 1er janvier 2023, à savoir les périodes à partir du 4ème trimestre 2015 (qui, suivant le délai de prescription précédent de 7 ans, seraient seulement prescrites au 31 janvier 2023).

Actions contre l'ONSS

Le délai de prescription (3 ans) s'applique également aux actions contre l'ONSS introduites par un employeur concernant des cotisations non dues. Avec une différence: le délai de prescription de ce type d'action commence à courir à partir de la date du paiement des cotisations par l'employeur.

Arriérés de rémunération

Les cotisations dues sur des arriérés de rémunérations doivent être déclarées et payées au plus tard dans le mois qui suit celui au cours duquel le droit du travailleur à ces arriérés a été reconnu par l'employeur ou par une décision judiciaire coulée en force de chose jugée.

Le délai de prescription des cotisations commence à courir dès l'instant où le délai de paiement est écoulé, c'est-à-dire à partir du premier jour du deuxième mois qui suit le mois au cours duquel:

- l'employeur a reconnu le droit du travailleur aux arriérés de rémunération ou
- le droit aux arriérés à été reconnu par une décision judiciaire coulée en force de chose jugée (suite à l'acquiescement ou à l'écoulement du délai pour introduire un recours).

La reconnaissance du droit par l'employeur peut ressortir d'une déclaration écrite de ce dernier ou de son mandataire ou encore du paiement effectif des arriérés de rémunération. Une copie du jugement ou de l'arrêt atteste de la décision judiciaire.

Exemple:

Le 15 septembre 2008, l'employeur reconnaît le droit du travailleur à des arriérés de rémunération couvrant la période du premier trimestre 2007; la déclaration et le paiement des cotisations doivent se faire le 31 octobre 2008 au plus tard. Le délai de prescription commence le 1er novembre 2008 pour se terminer le 31 octobre 2011.

Indemnités de rupture

Les cotisations dues sur les indemnités pour rupture irrégulière de l'engagement doivent être déclarées et payées par l'employeur au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre au cours duquel ces indemnités sont dues.

Les cotisations dues sur une indemnité de rupture **tardive** pour une période partiellement ou totalement révolue doivent être déclarées et payées au plus tard dans le mois qui suit celui au cours duquel le droit a été reconnu par l'employeur ou par une décision judiciaire coulée en force de chose jugée.

Le délai de prescription commence dès que le délai de paiement mentionné est écoulé (voir arriérés de rémunération).

Double pécule de vacances du secteur privé

La cotisation spéciale du travailleur sur le double pécule de vacances n'est due qu'après le paiement effectif de ce double pécule de vacances. Le délai de prescription commence donc à partir du premier jour du deuxième mois qui suit le trimestre au cours duquel l'employeur paie le double pécule de vacances.

Faillite

Le délai d'introduction d'une créance par l'ONSS se prescrit à l'issue de l'année qui prend cours à la date du jugement de déclaration de faillite. Cela ne signifie pas que la créance de l'ONSS soit prescrite à l'issue de cette année, cela signifie seulement que l'ONSS peut alors uniquement faire inscrire sa créance sur le passif de la faillite.

Interruption de la prescription

L'interruption a pour effet de faire courir un nouveau délai de prescription à partir du jour qui suit l'interruption.

Tant l'ONSS que l'employeur peuvent interrompre le délai de prescription par l'envoi d'une lettre recommandée. Une interruption de la prescription peut uniquement être acceptée par lettre recommandée dans laquelle sont mentionnés les éléments suivants:

- identification du ou des travailleur(s) concerné(s);
- le trimestre concerné ou les trimestres concernés;
- précision de l'objet de la régularisation (ex. la réduction groupe-cible concernée avec le code de réduction correspondant);
- si possible le montant de la dette, ou une estimation provisionnelle de celle-ci à condition que le montant de la modification soit déterminable/calculable.

Outre la lettre recommandée, la prescription peut également être interrompue de la manière prévue au Code civil, par citation en justice, par un commandement ou par saisie.

L'ONSS (pas l'employeur) a la possibilité de recourir à la voie de la contrainte et d'interrompre ainsi la prescription.

La prescription est également interrompue par l'introduction ou l'exercice de l'action publique ainsi que par les actes de poursuite ou d'instruction.

Délai de recours du travailleur

Les travailleurs disposent d'un délai de 3 mois pour introduire un recours contre une décision de l'ONSS concernant leur assujettissement (ou le refus de ce dernier) à la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Le travailleur qui conteste une décision d'assujettissement (ou de non-assujettissement) de ses prestations à la sécurité sociale qui lui a été notifiée par lettre recommandée peut introduire un recours contre cette décision. Pour ce faire, il doit envoyer une lettre recommandée au tribunal du travail ou déposer un courrier ordinaire auprès du greffe du tribunal du travail endéans les 3 mois de la notification de la décision de l'ONSS

Si l'intéressé ne s'est pas adressé dans les 3 mois au tribunal, il perd son droit de le faire.

Lorsque le juge décide par la suite que l'ONSS a refusé une déclaration à tort pour une période écoulée en tout ou en partie, l'employeur doit déclarer les cotisations et les payer dans le mois qui suit celui au cours duquel le droit à l'assujettissement a été reconnu par une décision judiciaire ayant force de chose jugée.

Le délai de prescription commence dès que le délai de déclaration et de paiement sont écoulés.

Assujetissement frauduleux

En cas d'assujettissement frauduleux à la sécurité sociale des travailleurs salariés l'ONSS dispose, à partir du 1er janvier 2023, d'un délai de 10 ans à compter du premier jour du trimestre qui suit celui au cours duquel l'infraction a eu lieu pour procéder à l'annulation de l'assujettissement frauduleux ou à l'assujettissement d'office auprès de l'employeur réel.

La mesure entre en vigueur le 1er janvier 2023 et est valable uniquement pour les périodes qui ne sont pas encore prescrites à la date du 1er janvier 2023, à savoir les périodes à partir du 4ème trimestre 2015 (qui, suivant le délai de prescription précédent de 7 ans, seraient seulement prescrites au 31 janvier 2023).

En ce qui concerne la restitution éventuelle des cotisations, le délai de prescription de 3 ans est d'application, donc l'ONSS ne remboursera éventuellement que les cotisations afférentes à une période de 3 ans maximum.

Un employeur se rend coupable d'assujettissement frauduleux lorsqu'il déclare quelqu'un dans la DmfA sur base d'un assujettissement fictif avec pour but de permettre à la personne concernée de bénéficier d'avantages sociaux (allocations familiales, vacances annuelles, indemnités de chômage et de maladie, etc.)

Les cotisations spéciales

Introduction

Nous commentons le champ d'application et les modalités de perception des cotisations dites "spéciales". Elles sont spéciales parce qu'elles ne financent pas directement des branches de la sécurité sociale ou qu'elles ne sont dues qu'en certaines circonstances bien particulières.

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

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

La cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non-assujettis

Employeurs concernés

Tous les employeurs, tant privés que publics, qui engagent de tels étudiants.

Travailleurs concernés

Il s'agit uniquement des étudiants dont l'occupation répond aux conditions d'exclusion et pour lesquels une déclaration Dimona 'STU' a préalablement été effectuée.

Les cotisations ordinaires de sécurité sociale sont bien entendu dues sur la rémunération des autres étudiants.

Montant de la cotisation

Le pourcentage de la cotisation de solidarité est de 8,13 %, dont 5,42 % sont à charge de l'employeur et 2,71 % à charge de l'étudiant.

Il faut ajouter à la cotisation patronale la **cotisation (** ***https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/asbestosfunds.html*****)** destinée au financement du Fonds amiante de 0,01% (en principe uniquement perçue aux 1er et 2 ^{ème} trimestres de l'année, mais le Roi peut en déterminer autrement; nous renvoyons à cette fin à la page concernée pour plus de détails).

Par rémunération, on entend la rémunération qui serait soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale si l'étudiant ne répondait pas aux conditions d'exclusion. La cotisation de solidarité est donc également due sur la rémunération de l'étudiant pour un jour férié qui tombe en dehors du contrat d'occupation d'étudiant.

Les étudiants travaillant dans l'horeca peuvent également entrer en considération pour le régime 'heures supplémentaires horeca (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/flexi_and_overtime_horeca.html*)'. La cotisation de solidarité n'est pas due sur ces heures supplémentaires. Ils ne doivent pas non plus être déclarés en DmfA.

Formalités à remplir (DmfA)

Employeurs qui occupent également d'autres travailleurs assujettis

Aucune formalité particulière.

La déclaration de chaque trimestre permet de calculer cette cotisation.

Employeurs qui occupent exclusivement des étudiants non-assujettis

Depuis le 1er janvier 2010, les employeurs qui n'occupent pas de travailleurs ordinaires mais uniquement des étudiants pour lesquels aucune cotisation ordinaire de sécurité sociale n'est due ne sont plus repris dans une catégorie spéciale. L'ONSS leur attribue une catégorie d'employeur en fonction de l'activité principale de l'entreprise comme pour les autres employeurs.

Informations complémentaires DmfA - Cotisation de solidarité pour étudiants
En DMFA, la cotisation de solidarité pour les étudiants se déclare dans un bloc spécifique 90003 « cotisation travailleur étudiant » avec les codes travailleurs **840** (travailleurs manuels) ou **841** (travailleurs intellectuels) dans la ligne travailleur à laquelle il est lié. (voir "Comment compléter la DMFA (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/payablesolidaritycontribution_students.html*)")

Decava

Généralités

La loi portant des dispositions diverses (I) du 27 décembre 2006, titre XI, chapitre VI: cotisations de sécurité sociale et retenues, dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité, et son arrêté d'exécution coordonnent un certain nombre de lois et d'arrêtés royaux qui avaient été publiés au fil des années et qui étaient ou pas encore entrés en vigueur.

Le fil rouge dans leur mise en œuvre a été le souhait d'introduire un système permettant, d'une part, de stimuler la réinsertion professionnelle de prépensionnés et, d'autre part, de décourager des pratiques d'inactivité prématurée aux frais de la sécurité sociale. Tout cela s'inscrit dans la sauvegarde du système de solidarité réciproque qui est propre au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Ce but est encore renforcé par une modification de la loi à partir du 1er avril 2010, qui est applicable à des (pseudo-)prépensions plus récentes, qui prévoit une augmentation des taux de cotisations dus en fonction de l'âge du prépensionné au moment où la prépension prend cours. Ici aussi la déclaration et le paiement à l'ONSS des cotisations et retenues spéciales ont été modifiés concernant:

- la cotisation spéciale sur la prépension conventionnelle (qui, contrairement au système antérieur, consiste en un pourcentage et combine les cotisations patronales versées précédemment à l'ONSS et au SFP) ;
- la cotisation compensatoire particulière sur la prépension conventionnelle pour les prépensionnés dont la rupture du contrat de travail a été signifiée avant le 16 octobre 2009 ou dont la prépension a pris cours avant le 1er avril 2010;
- la cotisation patronale spéciale sur la pseudo-prépension ;
- la retenue sur la prépension conventionnelle ;
- la retenue sur la pseudo-prépension.

A partir du 1er janvier 2012, la prépension change de nom. Elle s'appelle désormais '**régime de chômage avec complément d'entreprise'**, en abrégé: '**RCC**'.

Par analogie, la 'pseudo-prépension' devient '**Régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés**', en abrégé: '**RCIC**'.

Pour assurer la lisibilité de ces instructions, les termes 'prépension' et 'pseudo-prépension' sont autant que possible remplacés par les abréviations 'RCC' ou 'RCIC'.

A partir du 1er avril 2012 puis, à partir du 1er janvier 2016 et du 1er janvier 2017, un troisième groupe, puis un quatrième groupe et un cinquième groupe de RCC et de RCIC avec des cotisations patronales spéciales plus élevées ont été créés.

Le RCC est en principe uniquement possible pour un employeur du secteur privé, mais un employeur du secteur publique dont le plan d'assainissement a été approuvé par le conseil des ministres ou de l'Exécutif et qui a été reconnue comme une entreprise en restructuration ou une entreprise en difficultés peut appliquer à ses travailleurs contractuels le RCC.

Le RCIC est possible pour un employeur du secteur privé et pour certains employeurs secteur publique.

Notions

Tous les **compléments**, tant les compléments légaux payés par l'employeur ou un tiers que les compléments supplémentaires, doivent être repris dans la base de calcul.

La cotisation patronale diffère selon qu'il s'agit d'un travailleur du secteur non marchand ou des autres secteurs, ou (pour le travailleur du secteur marchand) selon que le préavis ou la rupture du contrat de travail a été notifié après le 15 octobre 2009 et que le RCC ou le RCIC prennent cours au plus tôt le 1er avril 2010, ou que l'employeur est au moment du commencement du RCC reconnu comme entreprise en **difficulté** ou en **restructuration**.

Dans les chapitres qui suivent les explications sont scindées selon les diverses périodes RCC ou RCIC d'une part et d'autre part selon qu'il s'agit du **secteur marchand** ou du **secteur non marchand**.

Font partie du **secteur non marchand**, les employeurs qui ressortissent pour leurs travailleurs à la:

- Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors (318);
- Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (318.01);
- Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande (318.02);
- Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement (319);
- Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande (319.01);
- Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (319.02);
- Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux, à l'exception des ateliers sociaux (327);
- Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande (327.01), **y compris** les ateliers sociaux;
- Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté française (327.02);
- Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (327.03);
- Commission paritaire pour le secteur socio-culturel (329);
- Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté flamande (329.01);
- Sous-commission paritaire pour les organisations socio-culturelles fédérales et bicommunautaires (329.03);
- Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne (329.02);
- Commission paritaire des établissements et des services de santé (330), à l'exception des employeurs qui ressortissent à la sous-commission paritaire des prothèses dentaires ;
- Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé (331);
- Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé (332).

Les employeurs du secteur public qui suivent sont assimilés à des employeurs du secteur non marchand:

- UZ Gent
- UZ Antwerpen
- Centre hospitalier universitaire de Liège
- Centre hospitalier psychiatrique du Chêne à Mons
- Centre hospitalier psychiatrique Les Marronniers à Tournai
- Openbaar psychiatrisch ziekenhuis à Rekem
- Openbaar psychiatrisch ziekenhuis à Geel
- Les administrations provinciales et locales qui exercent une activité dans le secteur de la santé ou dans le secteur socio-culturel.

Par RCC ou RCIC en cours période 1, on entend ceux pour lesquels:

- le licenciement a été signifié avant le 16 octobre 2009 **OU**
- la première indemnité complémentaire a été octroyée avant le 1er avril 2010 **OU**
- la restructuration collective a été signifiée avant le 15 octobre 2009 **OU**
- l'entreprise a été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 15 octobre 2009.

Par RCC ou RCIC en cours période 2, on entend ceux pour lesquels:

- le licenciement a été signifié après le 15 octobre 2009 **ET**
  - la première indemnité complémentaire a été octroyée après le 31 mars 2010 **ET**
  - la restructuration collective **n'a pas** été signifiée avant le 15 octobre 2009 **ET**

- l'entreprise **n'a pas** été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 15 octobre 2009

- **ET** le licenciement a été signifié avant le 29 novembre 2011 **OU**
  - la première indemnité complémentaire a été octroyée avant le 1er avril 2012 **OU**
  - la restructuration collective a été signifiée avant le 1er avril 2012 **OU**
  - l'entreprise a été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 1er avril 2012.

Par RCC et RCIC en cours période 3, on entend ceux pour lesquels:

- le licenciement a été signifié après le 28 novembre 2011 **ET**
  - la première indemnité complémentaire a été octroyée après le 31 mars 2012 **ET**
  - la restructuration collective n'a pas été signifiée avant le 1er avril 2012 **ET**
  - l'entreprise n'a pas été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 1er avril 2012
- **ET** le licenciement a été signifié avant le 11 octobre 2015 **OU**
  - la première indemnité complémentaire a été octroyée avant le 1er janvier 2016 **OU**
  - la restructuration collective a été signifiée avant le 11 octobre 2015 **OU**
  - l'entreprise a été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 11 octobre 2015.

Par RCC et RCIC en cours période 4, on entend ceux pour lesquels:

- le licenciement a été signifié après le 10 octobre 2015 **ET**
  - la première indemnité complémentaire a été octroyée après le 31 décembre 2015 **ET**
  - la restructuration collective n'a pas été signifiée avant le 11 octobre 2015 **ET**
  - l'entreprise n'a pas été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 11 octobre 2015
- **ET** le licenciement a été signifié avant le 1er novembre 2016 **OU**
  - la première indemnité complémentaire a été octroyée avant le 1er janvier 2017 **OU**
  - la restructuration collective a été signifiée avant le 1er novembre 2016 **OU**
  - l'entreprise a été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 31 octobre 2016.

Par nouveaux RCC et RCIC période 5, on entend ceux pour lesquels:

- le licenciement a été signifié après le 31 octobre 2016 **ET**
- la première indemnité complémentaire a été octroyée aprés le 31 décembre 2016 **ET**
- la restructuration collective n'a pas été signifiée avant le 31 octobre 2016 **ET**
- l'entreprise n'a pas été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 31 octobre 2016.

Par 'date de reconnaissance', on entend la date de la décision prise par le Ministre et non la date de début de la période de reconnaissance.

Peuvent être reconnus comme **entreprise en difficulté**, les employeurs qui répondent aux conditions reprises au chapitre 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, article 14: “Pour l'application du présent chapitre, on entend par entreprise en difficulté, l'entreprise qui enregistre dans les comptes annuels des deux exercices précédant la période pour laquelle la reconnaissance est demandée une perte courante avant impôts, lorsque pour le dernier exercice, cette perte excède le montant des amortissements et réduction de valeur sur frais d'établissement, sur immobilisations incorporelles et corporelles.” A cet effet, l'employeur doit introduire une demande auprès du Ministre de l'Emploi. Pour les RCC qui prennent cours pendant la période d'entreprise en difficulté, des taux dérogatoires sont d'application jusqu'au mois inclus au cours duquel la reconnaissance prend fin.

Peuvent être reconnus comme entreprise **en restructuration**, les employeurs qui procèdent à un licenciement collectif ou chez lesquels au cours de l'année précédant la reconnaissance, le nombre de jours de chômage re présente au moins 20 % du nombre total de jours déclarés des ouvriers, comme stipulé au chapitre 7 de l'AR du 3 mai 2007. A cet effet, l'employeur doit introduire une

demande auprès du Ministre de l’Emploi. Pour les RCC qui prennent cours à partir du 1er avril 2010 et les licenciements signifiés après le 15 octobre 2009 et qui commencent pendant la période d’entreprise en restructuration, des taux dérogatoires sont d’application jusqu’au mois inclus au cours duquel la reconnaissance prend fin.

A partir de la période 3 certaines entreprises reconnues comme en restructuration sont **assimilées aux entreprises en difficulté** pour la détermination des périodes et l'application des pourcentages correspondants, s'il est satisfait aux conditions (cumulatives) suivantes:

- cela concerne un licenciement collectif d'au moins 20 % des travailleurs,
- cela concerne **tous** les travailleurs d'une même unité technique d'exploitation ou division d'entreprise et
- l'unité technique d'exploitation ou division d'entreprise existe depuis au moins 2 ans à l'annonce du licenciement collectif.

Dispositions communes

Le système d’octroi, de calcul et de déclaration des cotisations spéciales et retenues sur RCC et les RCIC présente un ensemble d’éléments communs. Il apparaît aussi qu'il n'est pas facile d'appliquer correctement ce système, dans la pratique. Les questions concernant la manière correcte de calculer ou de déclarer peuvent être adressées à: decava@onss.fgov.be.

AUGMENTATIONS ET DIMINUTIONS

Reprise du travail chez un autre employeur

Tant les cotisations patronales spéciales que les retenues personnelles **ne sont pas dues** lorsque les indemnités complémentaires (du moins le montant que l'intéressé aurait perçu s'il avait continué à percevoir des allocations) sont payées alors que le travailleur :

- reprend le travail comme salarié pour autant que ce ne soit pas chez l’employeur qui l’a licencié ou chez un employeur qui appartient au même groupe;
- reprend le travail dans une profession indépendante à titre principal pour autant que cette activité ne soit pas exercée auprès de l’employeur qui l'a licencié ou d’un employeur appartenant au même groupe que ce dernier.

Pour les mois au cours desquels le travailleur est partiellement au travail, cotisations spéciales et retenues sont fixées ainsi (nombre de jours ramené vers un régime de 6 jours/semaine):

Cotisations et retenues pour un mois complet x {(26 – nombre de jours prestés)/ 26}

Les jours prestés qui peuvent être déduits sont ceux qui sont couverts par un contrat de travail et qui sont ramenés à une semaine de 6 jours. Il n’est pas tenu compte d’une fraction de prestation pendant la période de reprise du travail.

Reprise du travail chez le même employeur

Les cotisations patronales spéciales et les retenues **ne sont pas dues** pour **la période** au cours de laquelle l’indemnité complémentaire est payée lorsque le travailleur:

- reprend le travail comme salarié chez l’employeur qui l’a licencié ou chez un employeur qui appartient au même groupe;
- reprend le travail dans une profession indépendante à titre principal auprès de l’employeur qui l'a licencié ou d’un employeur appartenant au même groupe que ce dernier.

Les compléments constituent **de la rémunération** sur laquelle les cotisations ordinaires de sécurité sociale sont dues. Pour les mois au cours desquels le travailleur est partiellement au travail, cotisations spéciales et retenues sont fixées ainsi (nombre de jours ramené vers un régime de 6 jours/semaine):

Cotisations et retenues pour un mois complet x {(26 – nombre de jours prestés)/ 26}

Les jours prestés qui peuvent être déduits sont ceux qui sont couverts par un contrat de travail et qui sont ramenés à une semaine de 6 jours. Il n'est pas tenu compte d'une fraction de prestation pendant la période de reprise du travail.

Mesure secteur des soins

Un certain nombre de mesures de droit du travail en faveur du secteur des soins sont encore prolongées, comme entre autres, la reprise du travail comme demandeur d'emploi avec complément d'entreprise chez l'employeur précédent, qui, comme en 2022 et trimestres antérieurs en 2021, est considérée comme une reprise du travail type 1 et non comme type 2 (reprise du travail chez un autre employeur, de manière à ce que les cotisations spéciales et retenues decava ne soient pas dues) durant le 1er trimestre 2023.

Mois incomplets

Pour les mois incomplets, la cotisation est uniquement calculée pour les jours couverts par l'indemnité complémentaire comme suit (nombre de jours calendrier ramenés à une semaine de 6 jours, un jour commencé est un jour presté):

Cotisations et retenues pour un mois complet x {nombre de jours couverts par une indemnité complémentaire/ 26}

Conditions de forme

La base de calcul pour la cotisation spéciale patronale RCIC et les retenues personnelles sont **doublées** si la convention collective ne mentionne pas explicitement que le paiement de l'indemnité complémentaire est poursuivi. Pour les entreprises qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires cela signifie que la convention RCC ne peut pas déroger à la C.C.T. 17 tricies. Les forfaits minima de la cotisation spéciale RCC sont doublés. Ils sont respectivement portés à 100,00 EUR, 75,20 EUR, 53,00 EUR, 39,86 EUR, 13,14 EUR, 16,00 EUR et 12,00 EUR (montants valables à partir du 1er avril 2012).

La base de calcul pour la cotisation compensatoire RCC n'est jamais doublée, en effet, dans ce cas les accords sectoriels sont toujours conformes.

Conditions de prestations

La base de calcul de la cotisation spéciale patronale et des retenues personnelles est **doublée** si l'employeur dispense le travailleur de l'exécution de ses prestations de travail à mi-temps prévues (dans le cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle).

Si le travailleur n'est pas dispensé de l'exécution de ses prestations de travail à mi-temps prévues (mi-temps, crédit temps), **les cotisations patronales spéciales peuvent être réduites de 95 %** pour autant que les conditions supplémentaires suivantes soient rencontrées :

- les indemnités complémentaires sont octroyées sur base d'une CCT conclue au sein du Conseil national du Travail ou d'une CCT conclue au niveau d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire.
- le travailleur est effectivement remplacé;
- le remplacement est prévu par une CCT conclue au sein du Conseil national du Travail qui ne peut produire ses effets avant le premier jour du mois qui suit sa conclusion.

Si le travailleur n'est pas dispensé de l'exécution de ses prestations de travail à mi-temps prévues (mi-temps crédit temps), **la retenue personnelle peut être réduite de 95 %** pour autant que la condition supplémentaire suivante soit rencontrée :

- les indemnités complémentaires sont octroyées sur base d'une CCT conclue au sein du Conseil national du Travail ou d'une CCT conclue au niveau d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire.

Obligation de déclaration

Les débiteurs qui se sont soustraits en tout ou en partie à leur obligation de déclaration sont, selon les cas, redevables d'un **forfait mensuel complémentaire**:

- cotisation mensuelle RCC: 159,00 EUR (autres) et 26,50 EUR (non-marchand)
- cotisation compensatoire RCC: 250,00 EUR
- RCIC: 170,00 EUR.

Obligation d'équité

Tant en cas de versements mensuels qu'en cas de versements selon une autre périodicité, les retenues et cotisations spéciales ne peuvent pas dépasser l'indemnité complémentaire. A partir du 1er avril 2012, le montant maximum de la cotisation spéciale patronale est porté à 1,5 fois l'indemnité complémentaire.

VERSEMENT DES COTISATIONS

En principe cotisations et retenues sont dues par le débiteur de l'indemnité complémentaire, c'est soit:

- l'employeur;
- le fonds de sécurité d'existence dont dépend l'employeur;
- toute autre personne ou tout autre organisme qui se substitue aux obligations de l'employeur pour le paiement de l'indemnité complémentaire; la faillite de l'employeur ne dispense pas le repreneur de l'obligation d'exécuter totalement l'accord conclu initialement.

Les règles suivantes sont applicables lorsque **l'indemnité complémentaire est due par plusieurs débiteurs**:

- Si l'indemnité complémentaire est payée en partie par l'employeur et pour une autre partie par son fonds de sécurité d'existence (ou toute autre personne ou toute autre institution qui se substitue aux obligations de l'employeur), les **cotisations patronales spéciale**s doivent être payées intégralement à l'ONSS par le débiteur de l'indemnité complémentaire la plus élevée (débiteur principal) qui les calcule sur le montant total des indemnités complémentaires versées. Une CCT conclue au sein de la commission paritaire compétente peut déroger à ce principe. Les retenues doivent être déclarées et versées par le débiteur principal. Il n'est pas possible d'y déroger via une CCT.
- Lorsque deux employeurs différents sont redevables de l'indemnité complémentaire en raison de deux emplois à temps partiel, chaque employeur prend une partie des cotisations à sa charge de la manière suivante:

  Cotisation spéciale et retenues mois complet x Q/S
  - **Q** représente la durée du travail hebdomadaire moyenne du travailleur à temps partiel (éventuellement majorée des heures de repos compensatoire);
  - **S** représente la durée du travail hebdomadaire moyenne d'un travailleur qui a été occupé dans la même fonction à temps plein dans la même entreprise (éventuellement majorée des heures de repos compensatoire)
- Une **exception** est prévue lorsqu'un complément capitalisé est payé à côté d'un complément mensuel par différents débiteurs. A ce moment, le débiteur principal n'est pas pris en considération mais les cotisations spéciales et les retenues doivent être calculées et déclarées séparément, compte tenu de la quote-part proratisée suivant les indemnités complémentaires. La proratisation est effectuée sur la base du montant mensuel théorique des compléments sur la période considérée.

Lorsque différents systèmes d'indemnités complémentaires sont en place, différents blocs sont nécessaires pour déclarer les cotisations patronales spéciales. C'est le cas, par exemple, pour la déclaration d'indemnités complémentaires sectorielles qui sont payées jusque l'âge de la pension alors que l'employeur lui-même paie un complément jusqu'à 60 ans. Les forfaits minima doivent être proratisés en tenant compte de la part relative des différentes indemnités complémentaires.

Si les i**ndemnités complémentaires jusqu'au mois inclus au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge de 65 ans sont payées suivant une fréquence moins élevée** que la fréquence mensuelle, les cotisations spéciales et la retenue sont dues au moment du paiement sur le nombre de mois couverts par le paiement et le montant de la cotisation après le décompte n'est plus sujet à révision sur base d'éléments modifiés par la suite. Tel est le cas lorsque:

- la périodicité suivant laquelle des compléments sont payés dépasse celle d'un mois (annuellement, en une seule fois, …);
- la périodicité est au début peut-être bien mensuelle mais que les compléments ne continuent pas à courir jusqu'à l'âge donnant droit à la pension (mais, par exemple, jusqu'à l'âge de 60 ans)

Pour les RCIC, il faut prendre en considération le montant théorique des allocations de chômage qui est d'application au moment du paiement de l'indemnité complémentaire. Lorsque l'indemnité complémentaire n'est pas payée jusqu'à la pension légale, on peut, pour le calcul de la retenue, tenir compte de l'évolution de l'allocation de chômage dans le temps, sur base des éléments certains à ce moment, étayés par une attestation de l'organisme de paiement.

Attention: à l'ouverture du RCIC, les organismes de paiement délivrent uniquement des attestations provisoires. Cela signifie qu'il n'est pas tenu compte de la carrière et qu'il n'y a pas de certitudes après les 14 premiers mois (= jusque la première phase de la deuxième période incluse). Pour cette raison, il faut utiliser le montant du 14^{e} mois pour tous les mois encore à venir.

OBLIGATION D'INFORMATION

Le dernier employeur a l'obligation de recueillir les données concernant toutes les indemnités complémentaires payées et de communiquer cette information à tous les débiteurs et à son secrétariat social en mentionnant l'identité du débiteur principal qui est responsable des cotisations. Le fonds de sécurité d'existence qui paie un complément transmet cette communication au dernier employeur du bénéficiaire.

L'employeur complète un formulaire de l'ONEM en mentionnant e.a. tous les débiteurs et le débiteur principal. Il le transmet au travailleur qui communique le formulaire accompagné du détail de sa situation familiale à son organisme de paiement (RCC ou RCIC) ou au bureau de l'ONEM du ressort de son domicile (crédit-temps, pause-carrière).

L'organisme de paiement ou l'ONEM informe le débiteur du montant journalier de l'allocation de chômage, de la situation familiale de l'ayant droit et des reprises de travail éventuelles et de leur fin. L'ayant droit avise l'organisme de paiement et le débiteur de chaque changement de sa situation.

L'ONEM communique à l'ONSS les données dont il dispose afin que l'ONSS puisse procéder aux contrôles qui s'imposent.

Si le débiteur n'est pas avisé à temps par le bénéficiaire d'un changement de sa situation, il peut réclamer des retenues non exécutées auprès de l'ayant droit.

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er janvier 2017 - secteur marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'ONSS est chargé de la perception d'une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au régime de chômage avec complément d'entreprise. Le pourcentage varie en fonction de l'âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du champ **d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security",

- de la "Société Wallonne des Aéroports", "B.E.FIN", "Société wallonne de Financement complémentaire des Infrastructures", "Société publique d'aide à la qualité de l'environnement", "Société Publique de Gestion de l'Eau", "NewCO", New Samusocial et finance&invest.brussels".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d'indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d'indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNES

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d 'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps, c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans (expiré à partir de fin 2011) , les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. La loi-programme du 26 décembre 2022 prévoit une augmentation temporaire des pourcentages de cotisation pour **2023** et pour **2024**. Pour les RCC dans le secteur marchand après le 31 décembre 2016 avec licenciement signifié après le 31 octobre 2016, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint au moment d'entrer en RCC	pourcentage de base	pourcentage 2023	pourcentage 2024	forfait en EUR
autres	< 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60 et < 62 ? 62	142,50% 75,00% 75,00% 37,50% 31,25%	149,20% 78,53% 78,53% 39,26% 32,72%	155,90% 82,05% 82,05% 41,03% 34,19%	50,00 50,00 50,00 37,60 37,60
autres **pendant une période de reconnaissance en restructuration**	< 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60 et < 62 ? 62	142,50% 75,00% 75,00% 30,00% 30,00%	idem pourcentage de base	idem pourcentage de base	50,00 50,00 50,00 37,60 37,60
autres **pendant une période de reconnaissance en difficulté (*)**	< 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60 et < 62 ? 62	16,88% 12,50% 8,13% 4,38% 4,38%	idem pourcentage de base	idem pourcentage de base	8,00 8,00 8,00 6,00 6,00

Si les montants ainsi obtenus sont inférieurs à un forfait déterminé, ce forfait est le montant dû.

Remarques:

- Le pourcentage de la cotisation et le forfait minimum pour le **secteur marchand** sont fixés suivant l'âge que le travailleur a atteint **au moment du début** du RCC.
- Les RCC qui prennent cours pendant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration donnent lieu au paiement pendant la période de la reconnaissance des cotisations réduites jusqu'au mois inclus au cours duquel la reconnaissance prend fin. Le pourcentage suivant l'âge du travailleur au moment de la fin de la reconnaissance est le pourcentage qui sera appliqué par la suite.
- Il en va de même quand le débiteur est un tiers.
- Une entreprise qui en reprend une autre est traitée de la même manière qu'un tiers. Dans ce cas, le travailleur doit avoir été licencié avant la reprise et le RCC doit avoir débuté (à la fin de la période couverte par l'indemnité de rupture ou après que le travailleur ait terminé sa période de préavis) pendant la période prévue de "difficulté" ou de "restructuration" de l'employeur initial.

La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)

L'arrêté royal du 22 mars 2006 a instauré, dans le cadre du pacte des générations, une cotisation patronale spéciale sur certaines indemnités complémentaires apparentées à celles versées dans le cadre du RCC dans le but de les éviter ou de les décourager. L'attribution d'une indemnité complémentaire aux allocations de chômage a pour conséquences que les conditions strictes liées au RCC restent lettre morte et que les travailleurs qui bénéficient d'une telle indemnité sont moins incités à reprendre le travail.

Les dispositions du pacte des générations et de l'arrêté royal ont été en grande partie reprises et poursuivies dans les dispositions du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) : Cotisations de sécurité sociale et retenues, dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité.

L'ONSS est chargé de la perception d'une cotisation spéciale procentuelle sur les compléments accordés dans le cadre d'un RCIC.

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

La cotisation spéciale RCIC est due pour tout employeur qui verse directement ou indirectement des indemnités à un travailleur ou à un ancien travailleur comme complément aux allocations perçues en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle tels que visés dans la loi de redressement du 22 janvier 1985, ou comme complément à des allocations pour chômage complet. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs **relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security",
- de la "Société Wallonne des Aéroports", "B.E.FIN", "Société wallonne de Financement complémentaire des Infrastructures", "Société publique d'aide à la qualité de l'environnement", "Société Publique de Gestion de l'Eau", "NewCO", New Samusocial et finance&invest.brussels".

Les employeurs qui suivent sont toutefois exclus du champ d'application de la loi :

- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire du transport urbain et régional ou d'une des sous-commissions paritaires de celle-ci (CP 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre ou de la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (CP 152 ou 225).

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

La cotisation spéciale RCIC est due, pour les travailleurs qui reçoivent une indemnité complémentaire, **à partir du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 50 ans** jusqu'à l'âge de la pension.
La cotisation spéciale n'est toutefois pas due lorsque le travailleur se trouve dans la situation suivante:

- il n'avait pas encore 45 ans au moment de la première attribution.

Sont également exclus:

- les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen.

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

D'une manière générale, il s'agit des indemnités complémentaires aux :

- indemnités de chômage complet;
- indemnités versées en cas d'interruption totale de la carrière professionnelle;
- indemnités versées en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle.

La cotisation spéciale est également due lorsque le complément continue à être versé pendant des périodes couvertes par une indemnité de maladie ou de protection de la maternité.

Les indemnités complémentaires suivantes ne sont toutefois pas concernées lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre:

- du RCC;
- du congé parental, du congé pour soins palliatifs, du congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou de la situation d'aidant proche (crédit-temps thématique);
- d'accords conclus sur des mesures de fin de carrière (reconnus par le Ministre fédéral de l'Emploi à la demande du Gouvernement compétent ou des partenaires sociaux signataires de ces accords) par les employeurs qui relèvent du champ d'application du maribel social;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée indéterminée. Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée déterminée (qui contient ou non une clause de tacite reconduction).
  - Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005 et être prolongée sans interruption.
  - Lors de la première prolongation après le 30 septembre 2005, le groupe-cible de travailleurs ne peut plus être étendu et le montant du complément ne peut plus être augmenté (à l'exception d'une augmentation résultant du dépassement de l'indice-pivot ou de la fixation par le Conseil national du Travail d'un coefficient de revalorisation);
- de l'article 9 de la CCT n° 46 (compléments alloués dans le cadre d'un licenciement lorsque l'employeur n'a pu offrir une occupation adaptée dans un autre régime de travail que celui par équipes avec prestations de nuit);
- de l'article 5 et l'article 6, § 1er de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie lorsque le travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de travail d'au moins 5 jours réduit son temps de travail d'un jour ou de deux demi jours de même durée (CCT n° 77 concernant la diminution de carrière de 1/5).

MONTANT DE LA COTISATION

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Une distinction est faite entre complément en cas d'interruption totale de carrière, de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle d'une part et compléments en cas de chômage complet, d'autre part.

Compléments en cas **d'interruption de carrière, de crédit-temps ou de réduction des prestations de travail à mi-temps** : une cotisation patronale mensuelle spéciale de **48,53 %** est due sur l'indemnité complémentaire attribuée pour la première fois à partir du 1er janvier 2016.

Compléments en cas de chômage après la **rupture du contrat de travail** : pour les RCIC dans le secteur marchand commencées après le 31 décembre 2016 avec signification du licenciement après le 31 octobre 2016, les pourcentages sont les suivants:

Secteur	Age atteint au moment où le travailleur reçoit une allocation de chômage effective pour la première fois	Pourcentage	forfait en EUR
andere	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60 et < 62 ? 62	150,00% 142,50% 75,00% 75,00% 58,24% 48,53%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Il n'y a pas de forfait minimum.

Remarques:

- Pour le **secteur marchand**, un pourcentage est fixé suivant l'âge que le travailleur a atteint au moment où il reçoit pour la première fois une allocation de chômage effective (donc pas nécessairement au moment auquel il reçoit pour la première fois une indemnité complémentaire).

  Exemple:
  Un travailleur a l'âge de 55 ans au moment où il peut peut bénéficier d'un RCIC. Un fonds de sécurité d'existence octroie un complément à partir de 58 ans. Le pourcentage à appliquer pour la cotisation spéciale est de 75,00 % (% au moment où il reçoit sa première indemnité de chômage).
- Il n'y a pas de pourcentages dérogatoires pour des entreprises en difficulté ou des entreprises en restructuration.

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1er avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'ONSS et plus à l'ONEM et au SFP .

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, en prépension à mi-temps ou en RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les travailleurs en RCC ou en RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir de fin 2011)

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues

ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels juqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour les nouveaux chômeurs RCC ou RCIC, les compléments sont calculés par mois de la période du premier paiement jusqu'au moment de la mise à la pension et la retenue est effectuée pendant toute la période prise en considération.

Pour déterminer l'allocation sociale, **le montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiement.

Pour déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC** ou **RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Si l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité: en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour toute la période et en le divisant par le nombre de mois à partir du premier mois du paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois inclus au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 65 ans.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou RCIC ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments serait inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Pour les RCIC qui ne sont pas payées mensuellement jusqu'à l'âge de la pension, il faut uniquement tenir compte des montants mensuels théoriques qui ont trait aux années à partir de 50 ans.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
à partir du 01-11-2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20
à partir du 01-12-2022	2.084,26	1.730,36	1.042,13	865,18
à partir du 01-07-2023	2.100,51	1.743,86	1.050,26	871,93

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires DmfA - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants " en mentionnant la valeur "**1** "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouvau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

A partir du 1er juillet 2023, le Conseil National du Travail a fixé à ~~1,047~~ 1,0078 le coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois
A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC
B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si X ? A => pas de retenue
- Si A < X > B => Retenue = X - A
- Si X ? B => Retenue complète = X x 6,5% (ou 4,5%)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44
01/05/2022	1964,07	2100,61
01/08/2022	2003,33	2014,60
01/11/2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16
01/07/2023	2100,51	2246,53

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89
01/09/2021	1532,53	1639,07

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95
01/08/2022	1663,18	1778,80
01/11/2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65
01/07/2023	1743,86	1865,09

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96
01/03/2020	901,97	944,47
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31
01/08/2022	1001,67	1048,87

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/11/2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24
01/07/2023	1050,26	1099,75

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10
01/01/2021	751,22	786,62
01/09/2021	766,26	802,37
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97
01/05/2022	815,29	853,71
01/08/2022	831,59	870,77
01/11/2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95
01/07/2023	871,93	913,02

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31
01/08/2022	1001,67	1071,30
01/11/2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58
01/07/2023	1050,26	1123,27

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97
01/08/2022	831,59	889,40
01/11/2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33
01/07/2023	871,93	932,55

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er janvier 2016 - secteur non marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'ONSS est chargé de la perception d'une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au RCC. Le pourcentage varie en fonction de l'âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du **champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security",

- de la "Société Wallonne des Aéroports", "B.E.FIN", "Société wallonne de Financement complémentaire des Infrastructures", "Société publique d'aide à la qualité de l'environnement", "Société Publique de Gestion de l'Eau", "NewCO", New Samusocial et finance&invest.brussels".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d'indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d'indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNES

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps(expiré à partir de fin 2011), c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans, les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour les RCC dans le secteur non marchand prenant cours après le 31 décembre 2016 avec licenciement signifié après le 31 octobre 2016, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EURR
non marchand	< 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60 et < 62 ? 62	48,11% 43,04% 27,86% 12,38% 10,00%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Aucun forfait minimum n'est dû.

Remarque:

- Pour le **secteur non marchand** un système dégressif en pourcentage est d'application. Ce pourcentage est fonction de **l'âge** que le travailleur **atteint dans le courant du mois concerné.**

La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)

L'arrêté royal du 22 mars 2006 a instauré, dans le cadre du pacte des générations, une cotisation patronale spéciale sur certaines indemnités complémentaires apparentées à celles versées dans le cadre du RCIC dans le but de les éviter ou de les décourager. L'attribution d'une indemnité complémentaire aux allocations de chômage a pour conséquences que les conditions strictes liées au RCC restent lettre morte et que les travailleurs qui bénéficient d'une telle indemnité sont moins incités à reprendre le travail.

Les dispositions du pacte des générations et de l'arrêté royal ont été en grande partie reprises et poursuivies dans les dispositions du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) : Cotisations de sécurité sociale et retenues, dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité.

L'ONSS est chargé de la perception d'une cotisation spéciale procentuelle sur les compléments accordés dans le cadre d'un RCIC.

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

La cotisation spéciale RCIC est due pour tout employeur qui verse directement ou indirectement des indemnités à un travailleur ou à un ancien travailleur comme complément aux allocations perçues en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle tels que visés dans la loi de redressement du 22 janvier 1985, ou comme complément à des allocations pour chômage complet. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs **relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétes anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security",
- de la "Société Wallonne des Aéroports", "B.E.FIN", "Société wallonne de Financement complémentaire des Infrastructures", "Société publique d'aide à la qualité de l'environnement", "Société Publique de Gestion de l'Eau", "NewCO", New Samusocial et finance&invest.brussels".

Les employeurs qui suivent **sont toutefois exclus** du champ d'application de la loi :

- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire du transport urbain et régional ou d'une des sous-commissions paritaires de celle-ci (CP 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre ou de la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (CP 152 ou 225).

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

La cotisation spéciale RCIC est due, pour les travailleurs qui reçoivent une indemnité complémentaire, **à partir du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 50 ans** jusqu'à l'âge de la pension.
La cotisation spéciale **n'est toutefois pas due** lorsque le travailleur se trouve dans la situation suivante:

- il n'avait pas encore 45 ans au moment de la première attribution.

Sont également exclus:

- les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen.

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

D'une manière générale, il s'agit des indemnités complémentaires aux :

- indemnités de chômage complet ;
- indemnités versées en cas d'interruption totale de la carrière professionnelle;
- indemnités versées en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle.

La cotisation spéciale est également due lorsque le complément continue à être versé pendant des périodes couvertes par une indemnité de maladie ou de protection de la maternité.

Les indemnités complémentaires suivantes **ne sont toutefois pas concernées** lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre:

- du RCC;

- du congé parental, du congé pour soins palliatifs ou du congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou de la situation d'aidant proche (crédit-temps thématique);
- d'accords conclus sur des mesures de fin de carrière (reconnus par le Ministre fédéral de l'Emploi à la demande du Gouvernement compétent ou des partenaires sociaux signataires de ces accords) par les employeurs qui relèvent du champ d'application du maribel social;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée indéterminée. Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée déterminée (qui contient ou non une clause de tacite reconduction). Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005 et être prolongée sans interruption. Lors de la première prolongation après le 30 septembre 2005, le groupe-cible de travailleurs ne peut plus être étendu et le montant du complément ne peut plus être augmenté (à l'exception d'une augmentation résultant du dépassement de l'indice-pivot ou de la fixation par le Conseil national du Travail d'un coefficient de revalorisation);
- de l'article 9 de la CCT n° 46 (compléments alloués dans le cadre d'un licenciement lorsque l'employeur n'a pu offrir une occupation adaptée dans un autre régime de travail que celui par équipes avec prestations de nuit);
- de l'article 5 et l'article 6, § 1er de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie lorsque le travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de travail d'au moins 5 jours réduit son temps de travail d'un jour ou de deux demi jours de même durée (CCT n° 77 concernant la diminution de carrière de 1/5).

MONTANT DE LA COTISATION

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Une distinction est faite entre complément en cas d'interruption totale de carrière, de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle d'une part et compléments en cas de chômage complet, d'autre part.

Compléments en cas d'interruption de carrière, de crédit-temps ou de réduction des prestations de travail à mi-temps : une cotisation patronale mensuelle spéciale de 48,53% est duel sur lindemnité complémentaire attribuée pour la première fois à partir du 1er janvier 2016.

Compléments en cas de chômage après la rupture du contrat de travail : pour les RCIC dans le secteur non marchand commencées après le 31 décembre 2016 avec signification du licenciement après le 31 octobre 2016, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
non marchand	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60 et < 62 ? 62	50,63% 48,11% 43,04% 27,86% 12,38% 10,00%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Il n'y a pas de forfait minimum.

Remarque:

- Pour le **secteur non marchand** un système **dégressif en pourcentage** est d'application.

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1er avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'ONSS et plus à l'ONEM et au SFP .

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, prépension à mi-temps ou RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les RCC et les RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir de fin 2011)

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels juqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour les nouvelles chômeurs RCC et RCIC, les compléments sont calculés par mois de la période du premier paiement jusqu'au moment de la mise à la pension et la retenue est effectuée pendant toute la période prise en considération.

Pour déterminer l'allocation sociale, le **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiements.

Pour déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Si l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité: en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour toute la période et en le divisant par le nombre de mois à partir du premier mois du paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois inclus au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 65 ans.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités

complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou les RCIC ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments serait inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Pour les RCIC qui ne sont pas payés mensuellement jusqu'à l'âge de la pension,il faut uniquement tenir compte des montants mensuels théoriques qui ont trait aux années à partir de 50 ans.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
à partir du 01-11-2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20
à partir du 01-12-2022	2.084,26	1.730,36	1.042,13	865,18
à partir du 01-07-2023	2.100,51	1.743,86	1.050,26	871,93

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires DmfA - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants " en mentionnant la valeur "**1** "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouvau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

A partir du 1er juillet **2023**, le Conseil National du Travail a fixé à ~~1,047~~ 1,0078 le coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois
A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC
B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si X ? A => pas de retenue
- Si A < X > B => Retenue = X - A

- Si X ? B => Retenue complète = X x 6,5% (ou 4,5%)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44
01/05/2022	1964,07	2100,61
01/08/2022	2003,33	2142,60
01/11/2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16
01/07/2023	2100,51	2246,53

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)

01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95
01/08/2022	1663,18	1778,80
01/11/2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65
01/07/2023	1743,86	1865,09

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/03/2020	901,97	944,47
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31
01/08/2022	1001,67	1048,87
01/11/2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24
01/07/2023	1050,26	1099,75

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10
01/01/2021	751,22	786,62
01/09/2021	766,26	802,37

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97
01/05/2022	815,29	853,71
01/08/2022	831,59	870,77
01/11/2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95
01/07/2023	871,93	913,02

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31
01/08/2022	1001,67	1071,30

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/11/2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58
01/07/2023	1050,26	1123,27

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97
01/08/2022	831,59	889,40
01/11/2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33
01/07/2023	871,93	932,55

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er

janvier 2016 - secteur marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L’ONSS est chargé de la perception d’une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au régime de chômage avec complément d'entreprise. Le pourcentage varie en fonction de l’âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du champ **d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s’applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d’indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d’indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNES

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l’indemnité complémentaire, à condition qu’ils bénéficient d ’allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l’espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps, c’est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans (expiré à partir de fin 2011) , les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. La loi-programme du 26 décembre 2022 prévoit une augmentation temporaire des pourcentages de cotisation pour **2023** et pour **2024**. Pour les RCC dans le secteur marchand après le 31 décembre 2015 avec licenciement signifié après le 10 octobre 2015, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint au moment d'entrer en RCC	pourcentage de base	pourcentage 2023	pourcentage 2024	forfait en EUR

autres	< 52 ? 52 en < 55 ? 55 en < 58 ? 58 en < 60 ? 60	125,00% 118,75% 62,50% 62,50% 31,25%	130,88% 124,33% 65,44% 65,44% 32,72%	136,75% 129,91% 68,38% 68,38% 34,19%	50,00 50,00 50,00 50,00 37,60
autres **pendant une période de reconnaissance en restructuration**	< 52 ? 52 en < 55 ? 55 en < 58 ? 58 en < 60 ? 60	93,75% 75,00% 50,00% 50,00% 25,00%	idem pourcentage de base	idem pourcentage de base	50,00 50,00 50,00 50,00 37,60
autres **pendant une période de reconnaissance en difficulté (*)**	< 52 ? 52 en < 55 ? 55 en < 58 ? 58 en < 60 ? 60	21,88% 16,88% 12,50% 8,13% 4,38%	idem pourcentage de base	idem pourcentage de base	8,00 8,00 8,00 8,00 6,00

Si les montants ainsi obtenus sont inférieurs à un forfait déterminé, ce forfait est le montant dû.

Remarques:

- Le pourcentage de la cotisation et le forfait minimum pour le **secteur marchand** sont fixés suivant l'âge que le travailleur a atteint **au moment du début** du RCC.
- Les RCC qui prennent cours pendant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration donnent lieu au paiement pendant la période de la reconnaissance des cotisations réduites jusqu'au mois inclus au cours duquel la reconnaissance prend fin. Le pourcentage suivant l'âge du travailleur au moment de la fin de la reconnaissance est le pourcentage qui sera appliqué par la suite.
- Il en va de même quand le débiteur est un tiers.
- Une entreprise qui en reprend une autre est traitée de la même manière qu'un tiers. Dans ce cas, le travailleur doit avoir été licencié avant la reprise et le RCC doit avoir débuté (à la fin de la période couverte par l'indemnité de rupture ou après que le travailleur ait terminé sa période de préavis) pendant la période prévue de "difficulté" ou de "restructuration" de l'employeur initial.

La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)

L'arrêté royal du 22 mars 2006 a instauré, dans le cadre du pacte des générations, une cotisation patronale spéciale sur certaines indemnités complémentaires apparentées à celles versées dans le cadre du RCC dans le but de les éviter ou de les décourager. L'attribution d'une indemnité complémentaire aux allocations de chômage a pour conséquences que les conditions strictes liées au RCC restent lettre morte et que les travailleurs qui bénéficient d'une telle indemnité sont moins incités à reprendre le travail.

Les dispositions du pacte des générations et de l'arrêté royal ont été en grande partie reprises et poursuivies dans les dispositions du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) : Cotisations de sécurité sociale et retenues, dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité.

L'ONSS est chargé de la perception d'une cotisation spéciale procentuelle sur les compléments accordés dans le cadre d'un RCIC.

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

La cotisation spéciale RCIC est due pour tout employeur qui verse directement ou indirectement des indemnités à un travailleur ou à un ancien travailleur comme complément aux allocations perçues en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle tels que visés dans la loi de redressement du 22 janvier 1985, ou comme complément à des allocations pour chômage complet. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs **relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,

- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- et des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

Les employeurs qui suivent sont toutefois exclus du champ d'application de la loi :

- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire du transport urbain et régional ou d'une des sous-commissions paritaires de celle-ci (CP 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre ou de la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (CP 152 ou 225).

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

La cotisation spéciale RCIC est due, pour les travailleurs qui reçoivent une indemnité complémentaire, **à partir du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 50 ans** jusqu'à l'âge de la pension.
La cotisation spéciale n'est toutefois pas due lorsque le travailleur se trouve dans la situation suivante:

- il n'avait pas encore 45 ans au moment de la première attribution.

Sont également exclus:

- les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen.

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

D'une manière générale, il s'agit des indemnités complémentaires aux :

- indemnités de chômage complet;
- indemnités versées en cas d'interruption totale de la carrière professionnelle;
- indemnités versées en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle.

La cotisation spéciale est également due lorsque le complément continue à être versé pendant des périodes couvertes par une indemnité de maladie ou de protection de la maternité.

Les indemnités complémentaires suivantes ne sont toutefois pas concernées lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre:

- du RCC;
- du congé parental, du congé pour soins palliatifs ou du congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- d'accords conclus sur des mesures de fin de carrière (reconnus par le Ministre fédéral de l'Emploi à la demande du Gouvernement compétent ou des partenaires sociaux signataires de ces accords) par les employeurs qui relèvent du champ d'application du maribel social;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée indéterminée. Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée déterminée (qui contient ou non une clause de tacite reconduction).
  - Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005 et être prolongée sans interruption.
  - Lors de la première prolongation après le 30 septembre 2005, le groupe-cible de travailleurs ne peut plus être étendu et le montant du complément ne peut plus être augmenté (à l'exception d'une augmentation résultant du dépassement de l'indice-pivot ou de la fixation par le Conseil national du Travail d'un coefficient de revalorisation);
- de l'article 9 de la CCT n° 46 (compléments alloués dans le cadre d'un licenciement lorsque l'employeur n'a pu offrir une occupation adaptée dans un autre régime de travail que celui par équipes avec prestations de nuit);
- de l'article 5 et l'article 6, § 1er de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie lorsque le travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de travail d'au moins 5 jours réduit son temps de travail d'un jour ou de deux demi jours de même durée (CCT n° 77 concernant la diminution de carrière de 1/5).

MONTANT DE LA COTISATION

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Une distinction est faite entre complément en cas d'interruption totale de carrière, de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle d'une part et compléments en cas de chômage complet, d'autre part.

Compléments en cas d'interruption de carrière, de crédit-temps ou de réduction des prestations de travail à mi-temps : une cotisation patronale mensuelle spéciale de 48,53 % est due sur l'indemnité complémentaire attribuée pour la première fois à partir du 1er janvier 2016.

Compléments en cas de chômage après la rupture du contrat de travail : pour les RCIC dans le secteur marchand commencées après le 31 décembre 2015 avec signification du licenciement après le 10 octobre 2015, les pourcentages sont les suivants:

Secteur	Age atteint au moment où le travailleur reçoit une allocation de chômage effective pour la première fois	Pourcentage	forfait en EUR
Autres	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	125,00% 118,75% 62,50% 62,50% 48,53%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Il n'y a pas de forfait minimum.

Remarques:

- Pour le **secteur marchand**, un pourcentage est fixé suivant l'âge que le travailleur a atteint au moment où il reçoit pour la première fois une allocation de chômage effective (donc pas nécessairement au moment auquel il reçoit pour la première fois une indemnité complémentaire).

  Exemple:
  Un travailleur a l'âge de 55 ans au moment où il peut peut bénéficier d'un RCIC. Un fonds de sécurité d'existence octroie un complément à partir de 58 ans. Le pourcentage à appliquer pour la cotisation spéciale est de 62,50 % (% au moment où il reçoit sa première indemnité de chômage).
- Il n'y a pas de pourcentages dérogatoires pour des entreprises en difficulté ou des entreprises en restructuration.

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1er avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'ONSS et plus à l'ONEM et au SFP .

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, en prépension à mi-temps ou en RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les travailleurs en RCC ou en RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir de fin 2011)

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels juqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour les nouveaux chômeurs RCC ou RCIC, les compléments sont calculés par mois de la période du premier paiement jusqu'au moment de la mise à la pension et la retenue est effectuée pendant toute la période prise en considération.

Pour déterminer l'allocation sociale, **le montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiement.

Pour déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC** ou **RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Si l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité: en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour toute la période et en le divisant par le nombre de mois à partir du premier mois du paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois inclus au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 65 ans.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou RCIC ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments serait inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Pour les RCIC qui ne sont pas payées mensuellement jusqu'à l'âge de la pension, il faut uniquement tenir compte des montants mensuels théoriques qui ont trait aux années à partir de 50 ans.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
à partir du 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
à partir du 01-11-2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20
à partir du 01-12-2022	2.084,26	1.730,36	1.042,13	865,18
à partir du 01-07-2023	2.100,51	1.743,86	1.050,26	871,93

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires DmfA - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants " en mentionnant la valeur "**1** "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouvau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

A partir du 1er juillet **2023**, le Conseil National du Travail a fixé à ~~1,047~~ 1,0078 le coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois
A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC
B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si X ? A => pas de retenue
- Si A < X > B => Retenue = X - A
- Si X ? B => Retenue complète = X x 6,5% (ou 4,5%)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)

01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44
01/05/2022	1964,07	2100,61
01/08/2022	2003,33	2142,60
01/11/2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16
01/07/2023	2100,51	2246,53

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95
01/08/2022	1663,18	1778,80
01/11/2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65
01/07/2023	1743,86	1865,09

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/03/2020	901,97	944,47
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31
01/08/2022	1001,67	1048,87
01/11/2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24
01/07/2023	1050,26	1099,75

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10
01/01/2021	751,22	786,62

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/09/2021	766,26	802,37
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97
01/05/2022	815,29	853,71
01/08/2022	831,59	870,77
01/11/2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95
01/07/2023	871,93	913,02

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31
01/08/2022	1001,67	1071,30
01/11/2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58
01/07/2023	1050,26	1123,27

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97
01/08/2022	831,59	889,40
01/11/2022	848,20	907,17

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/12/2022	865,18	925,33
01/07/2023	871,93	932,55

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er janvier 2016 - secteur non marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'ONSS est chargé de la perception d'une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au RCC. Le pourcentage varie en fonction de l'âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du **champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d'indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d'indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNES

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps(expiré à partir de fin 2011), c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans, les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour les RCC dans le secteur non marchand prenant cours après le 31 décembre 2015 avec licenciement signifié après le 10 octobre 2015, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
non marchand	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	22,50% 21,38% 19,13% 12,38% 0,00%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Aucun forfait minimum n'est dû.

Remarque:

- Pour le **secteur non marchand** un système dégressif en pourcentage est d'application. Ce pourcentage est fonction de **l'âge** que le travailleur **atteint dans le courant du mois concerné.**

La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)

L'arrêté royal du 22 mars 2006 a instauré, dans le cadre du pacte des générations, une cotisation patronale spéciale sur certaines indemnités complémentaires apparentées à celles versées dans le cadre du RCIC dans le but de les éviter ou de les décourager. L'attribution d'une indemnité complémentaire aux allocations de chômage a pour conséquences que les conditions strictes liées au RCC restent lettre morte et que les travailleurs qui bénéficient d'une telle indemnité sont moins incités à reprendre le travail.

Les dispositions du pacte des générations et de l'arrêté royal ont été en grande partie reprises et poursuivies dans les dispositions du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) : Cotisations de sécurité sociale et retenues, dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité.

L'ONSS est chargé de la perception d'une cotisation spéciale procentuelle sur les compléments accordés dans le cadre d'un RCIC.

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

La cotisation spéciale RCIC est due pour tout employeur qui verse directement ou indirectement des indemnités à un travailleur ou à un ancien travailleur comme complément aux allocations perçues en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle tels que visés dans la loi de redressement du 22 janvier 1985, ou comme complément à des allocations pour chômage complet. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs **relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- et des sociétes anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

Les employeurs qui suivent **sont toutefois exclus** du champ d'application de la loi :

- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire du transport urbain et régional ou d'une des sous-commissions paritaires de celle-ci (CP 328, 328.01, 328.02, 328.03);

- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre ou de la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (CP 152 ou 225).

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

La cotisation spéciale RCIC est due, pour les travailleurs qui reçoivent une indemnité complémentaire, **à partir du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 50 ans** jusqu'à l'âge de la pension.
La cotisation spéciale **n'est toutefois pas due** lorsque le travailleur se trouve dans la situation suivante:

- il n'avait pas encore 45 ans au moment de la première attribution.

Sont également exclus:

- les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen.

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

D'une manière générale, il s'agit des indemnités complémentaires aux :

- indemnités de chômage complet ;
- indemnités versées en cas d'interruption totale de la carrière professionnelle;
- indemnités versées en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle.

La cotisation spéciale est également due lorsque le complément continue à être versé pendant des périodes couvertes par une indemnité de maladie ou de protection de la maternité.

Les indemnités complémentaires suivantes **ne sont toutefois pas concernées** lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre:

- du RCC;
- du congé parental, du congé pour soins palliatifs ou du congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- d'accords conclus sur des mesures de fin de carrière (reconnus par le Ministre fédéral de l'Emploi à la demande du Gouvernement compétent ou des partenaires sociaux signataires de ces accords) par les employeurs qui relèvent du champ d'application du maribel social;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée indéterminée. Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée déterminée (qui contient ou non une clause de tacite reconduction). Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005 et être prolongée sans interruption. Lors de la première prolongation après le 30 septembre 2005, le groupe-cible de travailleurs ne peut plus être étendu et le montant du complément ne peut plus être augmenté (à l'exception d'une augmentation résultant du dépassement de l'indice-pivot ou de la fixation par le Conseil national du Travail d'un coefficient de revalorisation);
- de l'article 9 de la CCT n° 46 (compléments alloués dans le cadre d'un licenciement lorsque l'employeur n'a pu offrir une occupation adaptée dans un autre régime de travail que celui par équipes avec prestations de nuit);
- de l'article 5 et l'article 6, § 1er de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie lorsque le travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de travail d'au moins 5 jours réduit son temps de travail d'un jour ou de deux demi jours de même durée (CCT n° 77 concernant la diminution de carrière de 1/5).

MONTANT DE LA COTISATION

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Une distinction est faite entre complément en cas d'interruption totale de carrière, de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle d'une part et compléments en cas de chômage complet, d'autre part.

Compléments en cas d'interruption de carrière, de crédit-temps ou de réduction des prestations de travail à mi-temps : une cotisation patronale mensuelle spéciale de 48,53% est duel sur lindemnité complémentaire attribuée pour la première fois à

partir du 1er janvier 2016.

Compléments en cas de chômage après la rupture du contrat de travail : pour les RCIC dans le secteur non marchand commencées après le 31 décembre 2015 avec signification du licenciement après le 10 octobre 2015, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
non marchand	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	22,50% 21,38% 19,13% 12,38% 0,00%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Il n'y a pas de forfait minimum.

Remarque:

- Pour le **secteur non marchand** un système **dégressif en pourcentage** est d'application.

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1er avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'ONSS et plus à l'ONEM et au SFP .

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, prépension à mi-temps ou RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les RCC et les RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir de fin 2011)

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels juqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour les nouvelles chômeurs RCC et RCIC, les compléments sont calculés par mois de la période du premier paiement jusqu'au moment de la mise à la pension et la retenue est effectuée pendant toute la période prise en considération.

Pour déterminer l'allocation sociale, le **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiements.

Pour déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Si l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité: en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour toute la période et en le divisant par le nombre de mois à partir du premier mois du paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois inclus au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 65 ans.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou les RCIC ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments serait inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Pour les RCIC qui ne sont pas payés mensuellement jusqu'à l'âge de la pension,il faut uniquement tenir compte des montants mensuels théoriques qui ont trait aux années à partir de 50 ans.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
à partir du 01-11-2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20
à partir du 01-12-2022	2.084,26	1.730,36	1.042,13	865,18
à partir du 01-07-2023	2.100,51	1.743,86	1.050,26	871,93

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires DmfA - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants " en mentionnant la valeur "**1** "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouvau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

A partir du 1er juillet **2023**, le Conseil National du Travail a fixé à ~~1,047~~ 1,0078 le coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois
A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC
B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si X ? A => pas de retenue
- Si A < X > B => Retenue = X - A
- Si X ? B => Retenue complète = X x 6,5% (ou 4,5%)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44
01/05/2022	1964,07	2100,61
01/08/2022	2003,33	2142,60
01/11/2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16
01/07/2023	2100,51	2246,53

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95
01/08/2022	1663,18	1778,80
01/11/2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65
01/07/2023	1743,86	1865,09

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96
01/03/2020	901,97	944,47
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31
01/08/2022	1001,67	1048,87
01/11/2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24
01/07/2023	1050,26	1099,75

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10
01/01/2021	751,22	786,62
01/09/2021	766,26	802,37
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97
01/05/2022	815,29	853,71
01/08/2022	831,59	870,77

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/11/2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95
01/07/2023	871,93	913,02

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31
01/08/2022	1001,67	1071,30
01/11/2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58
01/07/2023	1050,26	1123,27

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97
01/08/2022	831,59	889,40
01/11/2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33
01/07/2023	871,93	932,55

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2012 - secteur marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L’ONSS est chargé de la perception d’une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au régime de chômage avec complément d'entreprise. Le pourcentage varie en fonction de l’âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du champ **d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s’applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d’indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d’indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNES

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l’indemnité complémentaire, à condition qu’ils bénéficient d ’allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l’espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps, c’est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans (expiré à partir de fin 2011) , les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. La loi-programme du 26 décembre 2022 prévoit une augmentation temporaire des pourcentages de cotisation pour **2023** et pour **2024**. Pour RCC dans le secteur marchand prenant cours après le 31 mars 2012 avec licenciement signifié après le 28 novembre 2011, mais avant le 1er janvier 2016, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint au moment d'entrer en RCC	pourcentage de base	pourcentage 2023	pourcentage 2024	forfait en EUR
autres	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	100,00% 95,00% 50,00% 50,00% 25,00%	104,70% 99,47% 52,35% 52,35% 26,18%	109,40% 103,93% 54,70% 54,70% 27,35%	50,00 50,00 50,00 50,00 37,60

secteur	âge atteint au moment d'entrer en RCC	pourcentage debase	pourcentage 2023	pourcentage 2024	forfait en EUR
autres **pendant une période de reconnaissance en restructuration**	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	75,00% 60,00% 40,00% 40,00% 20,00%	idem pourcentage de base	idem pourcentage de base	50,00 50,00 50,00 50,00 37,60
autres **pendant une période de reconnaissance en difficulté (*)**	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	17,50% 13,50% 10,00% 6,50% 3,50%	idem pourcentage de base	idem pourcentage de base	8,00 8,00 8,00 8,00 6,00

(*) Ces pourcentages sont également d'application pour certaines entreprises reconnues en restructuration lorsque (cumulativement):

- le licenciement collectif concerne au moins 20 % des travailleurs,
- cela concerne tous les travailleurs d'une même unité technique d'exploitation ou d'une même division d'entreprise et
- l'unité technique d'exploitation ou la division d'entreprise existe depuis au moins 2 ans au jour de l'annonce du licenciement collectif.

Depuis le 1er janvier 2015, aucune entreprise n'a plus été reconnue comme telle par le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale et il n'y a donc plus d'assimilation avec les entreprises reconnues en difficulté pour l'application des pourcentages réduits 'reconnu en difficulté'.

Si les montants ainsi obtenus sont inférieurs à un forfait déterminé, ce forfait est le montant dû.

Remarques:

- Le pourcentage de la cotisation et le forfait minimum pour le **secteur marchand** sont fixés suivant l'âge que le travailleur a atteint **au moment du début** du RCC.
- Les RCC qui prennent cours pendant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration donnent lieu au paiement pendant la période de la reconnaissance des cotisations réduites jusqu'au mois inclus au cours duquel la reconnaissance prend fin. Le pourcentage suivant l'âge du travailleur au moment de la fin de la reconnaissance est le pourcentage qui sera appliqué par la suite.
- Il en va de même quand le débiteur est un tiers.
- Une entreprise qui en reprend une autre est traitée de la même manière qu'un tiers. Dans ce cas, le travailleur doit avoir été licencié avant la reprise et le RCC doit avoir débuté (à la fin de la période couverte par l'indemnité de rupture ou après que le travailleur ait terminé sa période de préavis) pendant la période prévue de "difficulté" ou de "restructuration" de l'employeur initial.

La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)

L'arrêté royal du 22 mars 2006 a instauré, dans le cadre du pacte des générations, une cotisation patronale spéciale sur certaines indemnités complémentaires apparentées à celles versées dans le cadre du RCC dans le but de les éviter ou de les décourager. L'attribution d'une indemnité complémentaire aux allocations de chômage a pour conséquences que les conditions strictes liées au RCC restent lettre morte et que les travailleurs qui bénéficient d'une telle indemnité sont moins incités à reprendre le travail.

Les dispositions du pacte des générations et de l'arrêté royal ont été en grande partie reprises et poursuivies dans les dispositions du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) : Cotisations de sécurité sociale et retenues, dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité.

L’ONSS est chargé de la perception d’une cotisation spéciale procentuelle sur les compléments accordés dans le cadre d'un RCIC.

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

La cotisation spéciale RCIC est due pour tout employeur qui verse directement ou indirectement des indemnités à un travailleur ou à un ancien travailleur comme complément aux allocations perçues en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle tels que visés dans la loi de redressement du 22 janvier 1985, ou comme complément à des allocations pour chômage complet. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs **relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- et des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

Les employeurs qui suivent sont toutefois exclus du champ d’application de la loi :

- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire du transport urbain et régional ou d’une des sous-commissions paritaires de celle-ci (CP 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l’enseignement libre ou de la commission paritaire pour les employés des institutions de l’enseignement libre subventionné (CP 152 ou 225).

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

La cotisation spéciale RCIC est due, pour les travailleurs qui reçoivent une indemnité complémentaire, **à partir du mois au cours duquel ils atteignent l’âge de 50 ans** jusqu'à l'âge de la pension.
La cotisation spéciale n’est toutefois pas due lorsque le travailleur se trouve dans la situation suivante:

- il n’avait pas encore 45 ans au moment de la première attribution.

Sont également exclus:

- les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l’indemnité complémentaire, à condition qu’ils bénéficient d’allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l’espace économique européen.

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

D’une manière générale, il s’agit des indemnités complémentaires aux :

- indemnités de chômage complet;
- indemnités versées en cas d'interruption totale de la carrière professionnelle;
- indemnités versées en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle.

La cotisation spéciale est également due lorsque le complément continue à être versé pendant des périodes couvertes par une indemnité de maladie ou de protection de la maternité.

Les indemnités complémentaires suivantes ne sont toutefois pas concernées lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre:

- du RCC;
- du congé parental, du congé pour soins palliatifs ou du congé pour l’assistance ou l’octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- d'accords conclus sur des mesures de fin de carrière (reconnus par le Ministre fédéral de l’Emploi à la demande du Gouvernement compétent ou des partenaires sociaux signataires de ces accords) par les employeurs qui relèvent du champ d’application du maribel social;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée indéterminée. Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005;

- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée déterminée (qui contient ou non une clause de tacite reconduction).
  - Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005 et être prolongée sans interruption.
  - Lors de la première prolongation après le 30 septembre 2005, le groupe-cible de travailleurs ne peut plus être étendu et le montant du complément ne peut plus être augmenté (à l'exception d'une augmentation résultant du dépassement de l'indice-pivot ou de la fixation par le Conseil national du Travail d'un coefficient de revalorisation);
- de l'article 9 de la CCT n° 46 (compléments alloués dans le cadre d'un licenciement lorsque l'employeur n'a pu offrir une occupation adaptée dans un autre régime de travail que celui par équipes avec prestations de nuit);
- de l'article 5 et l'article 6, § 1er de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie lorsque le travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de travail d'au moins 5 jours réduit son temps de travail d'un jour ou de deux demi jours de même durée (CCT n° 77 concernant la diminution de carrière de 1/5).

MONTANT DE LA COTISATION

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Une distinction est faite entre complément en cas d'interruption totale de carrière, de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle d'une part et compléments en cas de chômage complet, d'autre part.

- Compléments en cas **d'interruption de carrière, de crédit-temps ou de réduction des prestations de travail à mi-temps** : l'indemnité complémentaire attribuée pour la première fois avant le 1er janvier 2016, reste soumise à la cotisation patronale mensuelle spéciale de **38,82 %**.
- Compléments en cas de chômage **après la rupture du contrat de travail** : pour les RCIC dans le secteur marchand commencées après le 31 mars 2012 avec signification du licenciement après le 28 novembre 2011 mais avant le 1er janvier 2016, les pourcentages sont les suivants:

Secteur	Age atteint au moment où le travailleur reçoit une allocation de chômage effective pour la première fois	Pourcentage	forfait en EUR
Autres	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	100,00% 95,00% 50,00% 50,00% 38,82 %	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Il n'y a pas de forfait minimum.

Remarques:

- Pour le **secteur marchand**, un pourcentage est fixé suivant l'âge que le travailleur a atteint au moment où il reçoit pour la première fois une allocation de chômage effective (donc pas nécessairement au moment auquel il reçoit pour la première fois une indemnité complémentaire).

  Exemple:
  Un travailleur a l'âge de 55 ans au moment où il peut peut bénéficier d'un RCIC. Un fonds de sécurité d'existence octroie un complément à partir de 58 ans. Le pourcentage à appliquer pour la cotisation spéciale est de 50 % (% au moment où il reçoit sa première indemnité de chômage).
- Il n'y a pas de pourcentages dérogatoires pour des entreprises en difficulté ou des entreprises en restructuration.

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1er avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'ONSS et plus à l'ONEM et au SFP .

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, en prépension à mi-temps ou en RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les travailleurs en RCC ou en RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir de fin 2011)

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels juqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour les nouveaux chômeurs RCC ou RCIC, les compléments sont calculés par mois de la période du premier paiement jusqu'au moment de la mise à la pension et la retenue est effectuée pendant toute la période prise en considération.

Pour déterminer l'allocation sociale, **le montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiement.

Pour déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC** ou **RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Si l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité: en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour toute la période et en le divisant par le nombre de mois à partir du premier mois du paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois inclus au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 65 ans.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou RCIC ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments serait inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire,

la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Pour les RCIC qui ne sont pas payées mensuellement jusqu'à l'âge de la pension, il faut uniquement tenir compte des montants mensuels théoriques qui ont trait aux années à partir de 50 ans.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
à partir du 01-11-2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20
à partir du 01-12-2022	2.084,26	1.730,36	1.042,13	865,18
à partir du 01-07-2023	2.100,51	1.743,86	1.050,26	871,93

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires DmfA - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants " en mentionnant la valeur "**1** "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouvau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

A partir du 1er juillet **2023**, le Conseil National du Travail a fixé à ~~1,047~~ 1,0078 le coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois
A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC
B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si X ? A => pas de retenue
- Si A < X > B => Retenue = X - A
- Si X ? B => Retenue complète = X x 6,5% (ou 4,5%)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/05/2022	1964,07	2100,61
01/08/2022	2003,33	2142,60
01/11/2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16
01/07/2023	2100,51	2246,53

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95
01/08/2022	1663,18	1778,80
01/11/2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65
01/07/2023	1743,86	1865,09

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10
01/01/2016	819,84	858,47

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96
01/03/2020	901,97	944,47
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31
01/08/2022	1001,67	1048,87
01/11/2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24
01/07/2023	1050,26	1099,75

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10
01/01/2021	751,22	786,62
01/09/2021	766,26	802,37
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97
01/05/2022	815,29	853,71
01/08/2022	831,59	870,77
01/11/2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95
01/07/2023	871,93	913,02

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31
01/08/2022	1001,67	1071,30

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/11/2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58
01/07/2023	1050,26	1123,27

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97
01/08/2022	831,59	889,40
01/11/2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33
01/07/2023	871,93	932,55

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2012 - secteur non marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'ONSS est chargé de la perception d'une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au RCC. Le pourcentage varie en fonction de l'âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du **champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d'indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d'indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNES

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps(expiré à partir de fin 2011), c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans, les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour les RCC dans le secteur non marchand prenant cours après le 31 mars 2012 avec licenciement signifié après le 28 novembre 2011 mais avant le 1er janvier 2016, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
non marchand	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	10,00% 9,50% 8,50% 5,50% 0,00%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Aucun forfait minimum n'est dû.

Remarque:

- Pour le **secteur non marchand** un système dégressif en pourcentage est d'application. Ce pourcentage est fonction de **l'âge** que le travailleur **atteint dans le courant du mois concerné.**

La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)

L'arrêté royal du 22 mars 2006 a instauré, dans le cadre du pacte des générations, une cotisation patronale spéciale sur certaines indemnités complémentaires apparentées à celles versées dans le cadre du RCIC dans le but de les éviter ou de les décourager. L'attribution d'une indemnité complémentaire aux allocations de chômage a pour conséquences que les conditions strictes liées au RCC restent lettre morte et que les travailleurs qui bénéficient d'une telle indemnité sont moins incités à reprendre le travail.

Les dispositions du pacte des générations et de l'arrêté royal ont été en grande partie reprises et poursuivies dans les dispositions du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) : Cotisations de sécurité sociale et retenues, dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité.

L'ONSS est chargé de la perception d'une cotisation spéciale procentuelle sur les compléments accordés dans le cadre d'un RCIC.

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

La cotisation spéciale RCIC est due pour tout employeur qui verse directement ou indirectement des indemnités à un travailleur ou à un ancien travailleur comme complément aux allocations perçues en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle tels que visés dans la loi de redressement du 22 janvier 1985, ou comme complément à des allocations pour chômage complet. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs **relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- et des sociétes anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

Les employeurs qui suivent **sont toutefois exclus** du champ d'application de la loi :

- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire du transport urbain et régional ou d'une des sous-commissions paritaires de celle-ci (CP 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre ou de la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (CP 152 ou 225).

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

La cotisation spéciale RCIC est due, pour les travailleurs qui reçoivent une indemnité complémentaire, **à partir du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 50 ans** jusqu'à l'âge de la pension.
La cotisation spéciale **n'est toutefois pas due** lorsque le travailleur se trouve dans la situation suivante:

- il n'avait pas encore 45 ans au moment de la première attribution.

Sont également exclus:

- les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen.

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

D'une manière générale, il s'agit des indemnités complémentaires aux :

- indemnités de chômage complet ;
- indemnités versées en cas d'interruption totale de la carrière professionnelle;
- indemnités versées en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle.

La cotisation spéciale est également due lorsque le complément continue à être versé pendant des périodes couvertes par une indemnité de maladie ou de protection de la maternité.

Les indemnités complémentaires suivantes **ne sont toutefois pas concernées** lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre:

- du RCC;
- du congé parental, du congé pour soins palliatifs ou du congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- d'accords conclus sur des mesures de fin de carrière (reconnus par le Ministre fédéral de l'Emploi à la demande du Gouvernement compétent ou des partenaires sociaux signataires de ces accords) par les employeurs qui relèvent du champ d'application du maribel social;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée indéterminée. Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée déterminée (qui contient ou non une clause de tacite reconduction). Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005 et être prolongée sans interruption. Lors de la première prolongation après le 30 septembre 2005, le groupe-cible de travailleurs ne peut plus être étendu et le montant du complément ne peut plus être augmenté (à l'exception d'une augmentation résultant du dépassement de l'indice-pivot ou de la fixation par le Conseil national du Travail d'un coefficient de revalorisation);
- de l'article 9 de la CCT n° 46 (compléments alloués dans le cadre d'un licenciement lorsque l'employeur n'a pu offrir une occupation adaptée dans un autre régime de travail que celui par équipes avec prestations de nuit);
- de l'article 5 et l'article 6, § 1er de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie lorsque le travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de travail d'au moins 5 jours réduit son temps de travail d'un jour ou de deux demi jours de même durée (CCT n° 77 concernant la diminution de carrière de 1/5).

MONTANT DE LA COTISATION

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Une distinction est faite entre complément en cas d'interruption totale de carrière, de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle d'une part et compléments en cas de chômage complet, d'autre part.

- Compléments en cas **d'interruption de carrière, de crédit-temps ou de réduction des prestations de travail à mi-temps** : l'indemnité complémentaire reste soumise à la cotisation patronale mensuelle spéciale de 38,82 %.
- Compléments en cas de chômage **après la rupture du contrat** de travail : pour les RCIC dans le secteur non marchand commencées après le 31 mars 2012 avec signification du licenciement après le 28 november 2011 mais avant le 1er janvier 2016, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
non marchand	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	10,00% 9,50% 8,50% 5,50% 0,00%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Il n'y a pas de forfait minimum.

Remarque:

- Pour le **secteur non marchand** un système **dégressif en pourcentage** est d'application.

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1er avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'ONSS et plus à l'ONEM et au SFP .

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, prépension à mi-temps ou RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les RCC et les RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir de fin 2011)

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels juqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les

montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour les nouvelles chômeurs RCC et RCIC, les compléments sont calculés par mois de la période du premier paiement jusqu'au moment de la mise à la pension et la retenue est effectuée pendant toute la période prise en considération.

Pour déterminer l'allocation sociale, le **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiements.

Pour déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Si l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité: en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour toute la période et en le divisant par le nombre de mois à partir du premier mois du paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois inclus au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 65 ans.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou les RCIC ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments serait inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Pour les RCIC qui ne sont pas payés mensuellement jusqu'à l'âge de la pension,il faut uniquement tenir compte des montants mensuels théoriques qui ont trait aux années à partir de 50 ans.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
à partir du 01-11-2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20
à partir du 01-12-2022	2.084,26	1.730,36	1.042,13	865,18
à partir du 01-07-2023	2.100,51	1.743,86	1.050,26	871,93

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires DmfA - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants " en mentionnant la valeur "**1** "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouvau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

A partir du 1er juillet **2023**, le Conseil National du Travail a fixé à ~~1,047~~ 1,0078 le coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois
A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC
B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si X ? A => pas de retenue
- Si A < X > B => Retenue = X - A
- Si X ? B => Retenue complète = X x 6,5% (ou 4,5%)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44
01/05/2022	1967,07	2100,61
01/08/2022	2003,33	2142,60
01/11/2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16
01/07/2023	2100,51	2246,53

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95
01/08/2022	1663,18	1778,80
01/11/2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/07/2023	1743,86	1865,09

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96
01/03/2020	901,97	944,47
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2022	943,86	988,34
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31
01/08/2022	1001,67	1048,87
01/11/2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24
01/07/2023	1050,26	1099,75

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10
01/01/2021	751,22	786,62
01/09/2021	766,26	802,37
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97
01/05/2022	815,29	853,71
01/08/2022	831,59	870,77
01/11/2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95
01/07/2023	871,93	913,02

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31
01/08/2022	1001,67	1071,30
01/11/2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58
01/07/2023	1050,26	1123,27

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97
01/08/2022	831,59	889,40
01/11/2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33
01/07/2023	871,93	932,55

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2010 – secteur marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'ONSS est chargé de la perception d'une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au régime de chômage avec complément d'entreprise. Le pourcentage varie en fonction de l'âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du champ **d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d'indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d'indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNES

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d 'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps, c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans (expiré à partir de fin 2011) , les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. La loi-programme du 26 décembre 2022 prévoit une augmentation temporaire des pourcentages de cotisation pour **2023** et pour **2024**. Pour RCC dans le secteur marchand prenant cours après le 31 mars 2010 avec licenciement signifié après le 15 octobre 2009 mais avant le 1er avril 2012, les pourcentages sont les suivants, à partir du 1er avril 2012:

secteur	âge atteint au moment d'entrer en RCC	pourcentage de base	pourcentage 2023	pourcentage 2024	forfait en EUR

autres	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	53,00% 42,40% 31,80% 21,20% 10,60%	55,49% 44,39% 33,29% 22,20% 11,10%	57,98% 46,39% 34,79% 23,19% 11,60%	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93
autres **pendant une période de reconnaissance en restructuration**	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	50,00% 30,00% 20,00% 20,00% 10,00%	idem pourcentage de base	idem pourcentage de base	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93
autres **pendant une période de reconnaissance en difficulté**	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	17,50% 13,50% 10,00% 6,50% 3,50%	idem pourcentage de base	idem pourcentage de base	8,00 8,00 8,00 8,00 6,00

Si les montants ainsi obtenus sont inférieurs à un forfait déterminé, ce forfait est le montant dû.

Remarques:

- Le pourcentage de la cotisation et le forfait minimum pour le **secteur marchand** sont fixés suivant l'âge que le travailleur a atteint **au moment du début** du RCC.
- Les RCC qui prennent cours pendant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration donnent lieu au paiement pendant la période de la reconnaissance des cotisations réduites jusqu'au mois inclus au cours duquel la reconnaissance prend fin. Le pourcentage suivant l'âge du travailleur au moment de la fin de la reconnaissance est le pourcentage qui sera appliqué par la suite.

La cotisation compensatoire particulière régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

En principe, cette cotisation compensatoire particulière n'est plus due pour les RCC instaurés après le 31 mars 2010 suite à un licenciement signifié après le 15 octobre 2009. Cette cotisation est incorporée dans les pourcentages renforcés pour les nouveaux RCC

La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)

L'arrêté royal du 22 mars 2006 a instauré, dans le cadre du pacte des générations, une cotisation patronale spéciale sur certaines indemnités complémentaires apparentées à celles versées dans le cadre du RCC dans le but de les éviter ou de les décourager. L'attribution d'une indemnité complémentaire aux allocations de chômage a pour conséquences que les conditions strictes liées au RCC restent lettre morte et que les travailleurs qui bénéficient d'une telle indemnité sont moins incités à reprendre le travail.

Les dispositions du pacte des générations et de l'arrêté royal ont été en grande partie reprises et poursuivies dans les dispositions du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) : Cotisations de sécurité sociale et retenues, dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité.

L'ONSS est chargé de la perception d'une cotisation spéciale procentuelle sur les compléments accordés dans le cadre d'un RCIC.

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

La cotisation spéciale RCIC est due pour tout employeur qui verse directement ou indirectement des indemnités à un travailleur ou à un ancien travailleur comme complément aux allocations perçues en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de

crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle tels que visés dans la loi de redressement du 22 janvier 1985, ou comme complément à des allocations pour chômage complet. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs **relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- et des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

Les employeurs qui suivent sont toutefois exclus du champ d'application de la loi :

- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire du transport urbain et régional ou d'une des sous-commissions paritaires de celle-ci (CP 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre ou de la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (CP 152 ou 225).

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

La cotisation spéciale RCIC est due, pour les travailleurs qui reçoivent une indemnité complémentaire, **à partir du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 50 ans** jusqu'à l'âge de la pension.
La cotisation spéciale n'est toutefois pas due lorsque le travailleur se trouve dans la situation suivante:

- il n'avait pas encore 45 ans au moment de la première attribution.

Sont également exclus:

- les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen.

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

D'une manière générale, il s'agit des indemnités complémentaires aux :

- indemnités de chômage complet;
- indemnités versées en cas d'interruption totale de la carrière professionnelle;
- indemnités versées en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle.

La cotisation spéciale est également due lorsque le complément continue à être versé pendant des périodes couvertes par une indemnité de maladie ou de protection de la maternité.

Les indemnités complémentaires suivantes ne sont toutefois pas concernées lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre:

- du RCC;
- du congé parental, du congé pour soins palliatifs ou du congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- d'accords conclus sur des mesures de fin de carrière (reconnus par le Ministre fédéral de l'Emploi à la demande du Gouvernement compétent ou des partenaires sociaux signataires de ces accords) par les employeurs qui relèvent du champ d'application du maribel social;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée indéterminée. Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée déterminée (qui contient ou non une clause de tacite reconduction).
  - Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005 et être prolongée sans interruption.
  - Lors de la première prolongation après le 30 septembre 2005, le groupe-cible de travailleurs ne peut plus être étendu et le montant du complément ne peut plus être augmenté (à l'exception d'une augmentation résultant du dépassement de l'indice-pivot ou de la fixation par le Conseil national du Travail d'un coefficient de revalorisation);
- de l'article 9 de la CCT n° 46 (compléments alloués dans le cadre d'un licenciement lorsque l'employeur n'a pu offrir une occupation adaptée dans un autre régime de travail que celui par équipes avec prestations de nuit);

- de l’article 5 et l’article 6, § 1er de l’arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l’emploi et la qualité de la vie lorsque le travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de travail d’au moins 5 jours réduit son temps de travail d’un jour ou de deux demi jours de même durée (CCT n° 77 concernant la diminution de carrière de 1/5). .

MONTANT DE LA COTISATION

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Une distinction est faite entre complément en cas d’interruption totale de carrière, de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle d’une part et compléments en cas de chômage complet, d’autre part.

- Compléments en cas **d’interruption de carrière, de crédit-temps ou de réduction des prestations de travail à mi-temps** : l’indemnité complémentaire reste soumise à la cotisation patronale mensuelle spéciale qui s'élève à 38,82% à partir du 1er avril 2012.
- Compléments en cas de chômage **après la rupture du contrat de travail** : pour les RCIC dans le secteur marchand commencées après le 31 mars 2010 avec signification du licenciement après le 15 octobre 2009 mais avant le 1er avril 2012, les pourcentages sont les suivants à partir du 1er avril 2012:

Secteur	Age atteint au moment de l'accession au droit à une indemnité complémentaire	Pourcentage	forfait en EUR
Autres	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	53,00% 42,40% 38,82% 38,82% 38,82%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Il n'y a pas de forfait minimum.

Remarques:

- Pour le **secteur marchand**, un pourcentage est fixé suivant l’âge que le travailleur a atteint au **moment de l'accession au droit à l’allocation complémentaire** (donc pas nécessairement au moment auquel il reçoit pour la première fois une indemnité complémentaire).

  Exemple:
  Un travailleur a l’âge de 55 ans au moment où il peut peut bénéficier d'un RCIC. Un fonds de sécurité d’existence octroie un complément à partir de 58 ans. Le pourcentage à appliquer pour la cotisation spéciale est de 38,82 % (% au moment de l’ouverture du droit).
- Il n’y a pas de pourcentages dérogatoires pour des entreprises en difficulté ou des entreprises en restructuration.

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d’effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l’allocation octroyés au travailleur. A partir du 1er avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l’ONSS et plus à l’ONEM et au SFP .

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s’applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d’application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, en prépension à mi-temps ou en RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les travailleurs en RCC ou en RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir de fin 2011)

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels juqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour les nouveaux chômeurs RCC ou RCIC, les compléments sont calculés par mois de la période du premier paiement jusqu'au moment de la mise à la pension et la retenue est effectuée pendant toute la période prise en considération.

Pour déterminer l'allocation sociale, **le montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiement.

Pour déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC** ou **RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Si l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité: en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour toute la période et en le divisant par le nombre de mois à partir du premier mois du paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois inclus au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 65 ans.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou RCIC ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments serait inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Pour les RCIC qui ne sont pas payées mensuellement jusqu'à l'âge de la pension, il faut uniquement tenir compte des montants mensuels théoriques qui ont trait aux années à partir de 50 ans.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
à partir du 01-11-2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20
à partir du 01-12-2022	2.084,26	1.730,36	1.042,13	865,18
à partir du 01-07-2023	2.100,51	1.743,86	1.050,26	871,93

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires DmfA - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants " en mentionnant la valeur "**1** "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouvau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

A partir du 1er juillet **2023**, le Conseil National du Travail a fixé à ~~1,047~~ 1,0078 le coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois
A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC
B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si X ? A => pas de retenue
- Si A < X > B => Retenue = X - A
- Si X ? B => Retenue complète = X x 6,5% (ou 4,5%)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44
01/05/2022	1964,07	2100,61
01/08/2022	2003,33	2142,60

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/11/2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16
01/07/2023	2100,51	2246,53

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95
01/08/2022	1663,18	1778,80
01/11/2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65
01/07/2023	1743,86	1865,09

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96
01/03/2020	901,97	944,47
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31
01/08/2022	1001,67	1048,87
01/11/2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24
01/07/2023	1050,26	1099,75

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10
01/01/2021	751,22	786,62
01/09/2021	766,26	802,37
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97
01/05/2022	815,29	853,71
01/08/2022	831,59	870,77
01/11/2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95
01/07/2023	871,93	913,02

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)

01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31
01/08/2022	1001,67	1071,30
01/11/2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58
01/07/2023	1050,26	1123,27

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97
01/08/2022	831,59	889,40

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/11/2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33
01/07/2023	871,93	932,55

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2010 – secteur non marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'ONSS est chargé de la perception d'une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au RCC. Le pourcentage varie en fonction de l'âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du **champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d'indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d'indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNES

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps(expiré à partir de fin 2011), c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans, les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour les RCC dans le secteur non marchand prenant cours après le 31 mars 2010 avec licenciement signifié après le 15 octobre 2009 mais avant le 1er avril 2012, les pourcentages sont les suivants à partir du 1er arvil 2012:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
non marchand	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	5,30% 4,24% 3,18% 2,12% 0,00%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Aucun forfait minimum n'est dû.

Remarque:

- Pour le **secteur non marchand** un système dégressif en pourcentage est d'application. Ce pourcentage est fonction de **l'âge** que le travailleur **atteint dans le courant du mois concerné.**

La cotisation compensatoire particulière régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

En principe, cette cotisation compensatoire particulière n'est plus due pour les RCC instaurés après le 31 mars 2010 suite à un licenciement signifié après le 15 octobre 2009.

La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)

L'arrêté royal du 22 mars 2006 a instauré, dans le cadre du pacte des générations, une cotisation patronale spéciale sur certaines indemnités complémentaires apparentées à celles versées dans le cadre du RCIC dans le but de les éviter ou de les décourager. L'attribution d'une indemnité complémentaire aux allocations de chômage a pour conséquences que les conditions strictes liées au RCC restent lettre morte et que les travailleurs qui bénéficient d'une telle indemnité sont moins incités à reprendre le travail.

Les dispositions du pacte des générations et de l'arrêté royal ont été en grande partie reprises et poursuivies dans les dispositions du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) : Cotisations de sécurité sociale et retenues, dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité.

L'ONSS est chargé de la perception d'une cotisation spéciale procentuelle sur les compléments accordés dans le cadre d'un RCIC.

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

La cotisation spéciale RCIC est due pour tout employeur qui verse directement ou indirectement des indemnités à un travailleur ou à un ancien travailleur comme complément aux allocations perçues en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle tels que visés dans la loi de redressement du 22 janvier 1985, ou comme complément à des allocations pour chômage complet. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs **relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,

- et des sociétes anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

Les employeurs qui suivent **sont toutefois exclus** du champ d'application de la loi :

- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire du transport urbain et régional ou d'une des sous-commissions paritaires de celle-ci (CP 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre ou de la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (CP 152 ou 225).

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

La cotisation spéciale RCIC est due, pour les travailleurs qui reçoivent une indemnité complémentaire, **à partir du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 50 ans** jusqu'à l'âge de la pension.
La cotisation spéciale **n'est toutefois pas due** lorsque le travailleur se trouve dans la situation suivante:

- il n'avait pas encore 45 ans au moment de la première attribution.

Sont également exclus:

- les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen.

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

D'une manière générale, il s'agit des indemnités complémentaires aux :

- indemnités de chômage complet ;
- indemnités versées en cas d'interruption totale de la carrière professionnelle;
- indemnités versées en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle.

La cotisation spéciale est également due lorsque le complément continue à être versé pendant des périodes couvertes par une indemnité de maladie ou de protection de la maternité.

Les indemnités complémentaires suivantes **ne sont toutefois pas concernées** lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre:

- du RCC;
- du congé parental, du congé pour soins palliatifs ou du congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- d'accords conclus sur des mesures de fin de carrière (reconnus par le Ministre fédéral de l'Emploi à la demande du Gouvernement compétent ou des partenaires sociaux signataires de ces accords) par les employeurs qui relèvent du champ d'application du maribel social;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée indéterminée. Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée déterminée (qui contient ou non une clause de tacite reconduction). Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005 et être prolongée sans interruption. Lors de la première prolongation après le 30 septembre 2005, le groupe-cible de travailleurs ne peut plus être étendu et le montant du complément ne peut plus être augmenté (à l'exception d'une augmentation résultant du dépassement de l'indice-pivot ou de la fixation par le Conseil national du Travail d'un coefficient de revalorisation);
- de l'article 9 de la CCT n° 46 (compléments alloués dans le cadre d'un licenciement lorsque l'employeur n'a pu offrir une occupation adaptée dans un autre régime de travail que celui par équipes avec prestations de nuit);
- de l'article 5 et l'article 6, § 1er de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie lorsque le travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de travail d'au moins 5 jours réduit son temps de travail d'un jour ou de deux demi jours de même durée (CCT n° 77 concernant la diminution de carrière de 1/5). .

MONTANT DE LA COTISATION

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Une distinction est faite entre complément en cas d'interruption totale de carrière, de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle d'une part et compléments en cas de chômage complet, d'autre part.

- Compléments en cas **d’interruption de carrière, de crédit-temps ou de réduction des prestations de travail à mi-temps** : l’indemnité complémentaire reste soumise à la cotisation patronale mensuelle spéciale qui s'élève à 38,82 % à partir du 1er avril 2012.
- Compléments en cas de chômage **après la rupture du contrat** de travail : pour les RCIC dans le secteur marchand commencées après le 31 mars 2010 avec signification du licenciement après le 15 octobre 2009 mais avant le 1er avril 2012, les pourcentages sont les suivants à partir du 1er avril 2012:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
non marchand	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	5,30% 4,24% 3,18% 2,12% 0,00%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Il n'y a pas de forfait minimum.

Remarque:

- Pour le **secteur non marchand** un système **dégressif en pourcentage** est d’application.

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1er avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'ONSS et plus à l'ONEM et au SFP .

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, prépension à mi-temps ou RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les RCC et les RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir de fin 2011)

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels juqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour les nouvelles chômeurs RCC et RCIC, les compléments sont calculés par mois de la période du premier paiement jusqu'au moment de la mise à la pension et la retenue est effectuée pendant toute la période prise en considération.

Pour déterminer l'allocation sociale, le **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiements.

Pour déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Si l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité: en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour toute la période et en le divisant par le nombre de mois à partir du premier mois du paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois inclus au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 65 ans.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou les RCIC ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments serait inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Pour les RCIC qui ne sont pas payés mensuellement jusqu'à l'âge de la pension, il faut uniquement tenir compte des montants mensuels théoriques qui ont trait aux années à partir de 50 ans.
.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
à partir du 01-11-2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20
à partir du 01-12-2022	2.084,26	1.730,36	1.042,13	865,18
à partir du 01-07-2023	2.100,51	1.743,86	1.050,26	871,93

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires DmfA - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants " en mentionnant la valeur "**1** "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouvau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

A partir du 1er juillet **2023**, le Conseil National du Travail a fixé à ~~1,047~~ 1,0078 le coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois
A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC
B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si X ? A => pas de retenue
- Si A < X > B => Retenue = X - A
- Si X ? B => Retenue complète = X x 6,5% (ou 4,5%)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44
01/05/2022	1964,07	2100,61
01/08/2022	2003,33	2142,60
01/11/2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16
01/07/2023	2100,51	2246,53

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95
01/08/2022	1663,18	1778,80
01/11/2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65
01/07/2023	1743,86	1865,09

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96
01/03/2020	901,97	944,47
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/08/2022	1001,67	1048,87
01/11/2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24
01/07/2023	1050,26	1099,75

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2021	751,22	786,62
01/09/2021	766,26	802,37
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97
01/05/2022	815,29	853,71
01/08/2022	831,59	870,77
01/11/2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95
01/07/2023	871,93	913,02

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31
01/08/2022	1001,67	1071,30
01/11/2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58
01/07/2023	1050,26	1123,27

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97
01/08/2022	831,59	889,40
01/11/2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33
01/07/2023	871,93	932,55

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés avant le 1er avril 2010 – secteur marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L’ONSS est chargé de la perception d’une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au RCC. Le pourcentage varie en fonction de l’âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNÉS/DÉBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du **champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s’applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d’indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d’indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC pour lesquels le débiteur doit encore payer des indemnités complémentaires après le 1er avril 2010.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l’indemnité complémentaire, à condition qu’ils bénéficient d’allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l’espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps (expiré à partir de fin 2011), c’est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans, les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. La loi-programme du 26 décembre 2022 prévoit une augmentation temporaire des pourcentages de cotisation pour **2023** et pour **2024**. Pour les RCC dans le secteur marchand prenant cours avant le 1er avril 2010 ou avec licenciement signifié avant le 16 octobre 2009, les pourcentages sont les suivants à partir du 1er avril 2012:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage de base	pourcentage 2023	pourcentage 2024	forfait en EUR
autres	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	31,80% 25,44% 19,08% 12,72% 6,36%	33,29% 26,64% 19,98% 13,32% 6,66%	34,79% 27,83% 20,87% 13,92% 6,96%	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage debase	pourcentage 2023	pourcentage 2024	forfait en EUR
autres **pendant une période de reconnaissance en restructuration**	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	31,80% 25,44% 19,08% 12,72% 6,36%	idem pourcentage de base	idem pourcentage de base	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93
autres **pendant une période de reconnaissance en difficulté**	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	voir le nouveau système de prépension secteur marchand à partir du 1er avril 2010			

Si les montants ainsi obtenus sont inférieurs à un forfait déterminé, ce forfait est le montant dû.

Remarques:

- Le pourcentage de la cotisation n'est pas fixé au moment du début du RCC du travailleur mais est déterminé par **l'âge que ce dernier atteint dans le courant du mois** auquel l'indemnité complémentaire se rapporte.
- Les RCC qui prennent cours pendant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté donnent lieu, pendant la période de reconnaissance, au paiement des mêmes cotisations que celles prévues pour les prépensions qui ont pris cours à partir du 1er avril 2010. Après cette période, elles reviennent de nouveau aux modalités propres aux RCC qui ont pris cours avant le 1er avril 2010, à partir du mois suivant le mois de la fin de reconnaissance en difficulté.

La cotisation compensatoire particulière régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Les commissions ou sous-commissions paritaires peuvent conclure des conventions collectives de travail qui prévoient un abaissement de la limite d'âge pour l'instauration d'un RCC. En vue de compenser le coût qu'implique une telle mesure, une cotisation compensatoire, complémentaire à celle décrite ci-avant, a été instaurée à charge des employeurs qui font usage de cette possibilité.

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui doivent payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC instauré par une CCT sectorielle ou sous sectorielle. Cela concerne uniquement le montant des indemnités complémentaires visé dans la CCT.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

La cotisation est due pour les travailleurs qui bénéficient d'un RCC en vertu des C.C.T. visées. Les travailleurs concernés doivent pouvoir, au moment de la fin de leur contrat de travail, se prévaloir de 33 ans de passé professionnel en tant que salariés (certaines périodes étant assimilées à du travail salarié).
Au moment de la fin du contrat de travail, ils doivent avoir atteint l'âge minimum de 56 ans. En outre, il doit s'agir de travailleurs qui, soit:

- sont occupés par un employeur du secteur de la construction et disposent d'une attestation délivrée par le médecin du travail qui confirme leur incapacité à poursuivre leur activité professionnelle;
- ont travaillé au minimum pendant 20 ans dans un régime de travail tel que prévu à l'article 1 de la C.C.T. n° 46 conclue le 23 mars 1990 au sein du Conseil national du Travail (travail de nuit).

Les dispositions relatives à cette cotisation compensatoire sont applicables à tous les travailleurs en RCC pour lesquels le débiteur doit toujours payer une indemnité complémentaire après le 31 mars 2010.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Les RCC entrés en vigueur après le 31 mars 2010 et consécutive à un licenciement signifié après le 15 octobre 2009 ; ce système est donc en voie d'extinction parce que les nouveaux chômeurs vont se retrouver sous le système des cotisations majorées.

MONTANT DE LA COTISATION

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

Par travailleur, la cotisation est égale à 50 % du montant de l'indemnité complémentaire prévue par la C.C.T. applicable. Lorsque le travailleur est remplacé par un chômeur complet indemnisable depuis au moins un an, elle est ramenée à 33 % de ce montant.

La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)

L'arrêté royal du 22 mars 2006 a instauré, dans le cadre du pacte des générations, une cotisation patronale spéciale sur certaines indemnités complémentaires apparentées à celles versées dans le cadre du RCC dans le but de les éviter ou de les décourager. L'attribution d'une indemnité complémentaire aux allocations de chômage a pour conséquences que les conditions strictes liées au RCC restent lettre morte et que les travailleurs qui bénéficient d'une telle indemnité sont moins incités à reprendre le travail.

Les dispositions du pacte des générations et de l'arrêté royal ont été en grande partie reprises et poursuivies dans les dispositions du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) : Cotisations de sécurité sociale et retenues, dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité.

L'ONSS est chargé de la perception d'une cotisation spéciale procentuelle sur les compléments accordés dans le cadre d'un RCIC.

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

La cotisation spéciale RCIC est due pour tout employeur qui verse directement ou indirectement des indemnités à un travailleur ou à un ancien travailleur comme complément aux allocations perçues en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle tels que visés dans la loi de redressement du 22 janvier 1985, ou comme complément à des allocations pour chômage complet. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du **champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- et des sociétes anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

Les employeurs qui suivent sont toutefois exclus du champ d'application de la loi :

- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire du transport urbain et régional ou d'une des sous-commissions paritaires de celle-ci (CP 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre ou de la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (CP 152 ou 225).

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

La cotisation spéciale RCIC est due, pour les travailleurs qui reçoivent une indemnité complémentaire, **à partir du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 50 ans** jusqu'à l'âge de la pension.

La cotisation spéciale n’est toutefois pas due lorsque le travailleur se trouve dans une des situations suivantes:

- il n’avait pas encore 45 ans au moment de la première attribution ;
- il a bénéficié pour la première fois de l’indemnité complémentaire avant le 1er janvier 2006 ;
- il a été licencié avant le 1er octobre 2005.

Sont également exclus:

- les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l’indemnité complémentaire, à condition qu’ils bénéficient d’allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l’espace économique européen.

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

D’une manière générale, il s’agit des indemnités complémentaires aux :

- indemnités de chômage complet ;
- indemnités versées en cas d'interruption totale de la carrière profes sionnelle;
- indemnités versées en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle.

La cotisation spéciale est également due lorsque le complément continue à être versé pendant des périodes couvertes par une indemnité de maladie ou de protection de la maternité.

Les indemnités complémentaires suivantes ne sont toutefois pas concernées lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre:

- du RCC;
- du congé parental, du congé pour soins palliatifs ou du congé pour l’assistance ou l’octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- d'accords conclus sur des mesures de fin de carrière (reconnus par le Ministre fédéral de l’Emploi à la demande du Gouvernement compétent ou des partenaires sociaux signataires de ces accords) par les employeurs qui relèvent du champ d’application du maribel social;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée indéterminée. Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée déterminée (qui contient ou non une clause de tacite reconduction).
  - Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005 et être prolongée sans interruption.
  - Lors de la première prolongation après le 30 septembre 2005, le groupe-cible de travailleurs ne peut plus être étendu et le montant du complément ne peut plus être augmenté (à l'exception d'une augmentation résultant du dépassement de l'indice-pivot ou de la fixation par le Conseil national du Travail d'un coefficient de revalorisation);
- de l’article 9 de la CCT n° 46 (compléments alloués dans le cadre d’un licenciement lorsque l’employeur n’a pu offrir une occupation adaptée dans un autre régime de travail que celui par équipes avec prestations de nuit);
- de l’article 5 et l’article 6, § 1er de l’arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l’emploi et la qualité de la vie lorsque le travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de travail d’au moins 5 jours réduit son temps de travail d’un jour ou de deux demi jours de même durée (CCT n° 77 concernant la diminution de carrière de 1/5). .

MONTANT DE LA COTISATION

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Il n'est fait aucune distinction entre interruption totale de carrière, réduction des prestations de travail à mi-temps, crédit-temps, ou diminution de la carrière professionnelle d’une part et compléments en cas de chômage complet, d’autre part.

Une cotisation patronale mensuelle spéciale est due sur les indemnités complémentaires. Elle s'élève à 38,82 % à partir du 1er avril 2012.

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1er avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'ONSS et plus à l'ONEM et au SFP .

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, en prépension à mi-temps ou en RCIC, pour lesquels le débiteur doit encore payer des indemnités complémentaires après le 31 mars 2010. Si toutes les obligations à l'égard de l'ONSS et l'ONP ont été remplies avant le 1er avril 2010 suite à un paiement capitalisé des compléments avant le 1er avril 2010, l'ONEM continuera à opérer lui-même les retenues sur l'allocation de chômage.

Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les travailleurs en RCC ou en RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir de novembre 2011)
- 4,5 % pour les travailleurs:
  - pour les RCC antérieurs au 1er janvier 1997
  - ou versées sur base d'un licenciement antérieur au 1er novembre 1996
  - ou qui ont été licenciés dans le cadre d'une réorganisation d'une entreprise en difficulté ou en restructuration selon les dispositions de la section III de l'arrêté Royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de RCC à condition que l'entreprise ait été reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration avant le 1er novembre 1996.

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels jusqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour RCC et les RCIC en cours, pour les retenues, il faut prendre en compte le(s) mois conformément au montant mensuel brut théorique de l'indemnité complémentaire.

En vue de déterminer l'allocation sociale, le **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiement.

En vue de déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité quand il s'agit d'une capitalisation complète, en divisant le montant total des indemnités complémentaires restant à payer par le nombre de mois qui sont encore couverts par les indemnités complémentaires, autrement le montant mensuel brut théorique est égal aux allocations complémentaires attribuées au cours du mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en pr enant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou les RCIC ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments soit inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
à partir du 01-11-2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20
à partir du 01-12-2022	2.084,26	1.730,36	1.042,13	865,18
à partir du 01-07-2023	2.100,51	1.743,86	1.050,26	871,93

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires DmfA - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants " en mentionnant la valeur "**1** "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouvau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

A partir du 1er juillet **2023**, le Conseil National du Travail a fixé à ~~1,047~~ 1,0078 le coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois
A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC
B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si X ? A => pas de retenue
- Si A < X > B => Retenue = X - A
- Si X ? B => Retenue complète = X x 6,5% (ou 4,5%)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44
01/05/2022	1964,07	2100,61
01/08/2022	2003,33	2142,60
01/11/2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16
01/07/2023	2100,51	2246,53

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95
01/08/2022	1663,18	1778,80
01/11/2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65
01/07/2023	1743,86	1865,09

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96
01/03/2020	901,97	944,47
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31
01/08/2022	1001,67	1048,87
01/11/2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24
01/07/2023	1050,26	1099,75

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10
01/01/2021	751,22	786,62
01/09/2021	766,26	802,37
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97
01/05/2022	815,29	853,71
01/08/2022	831,59	870,77

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/11/2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95
01/07/2023	871,93	913,02

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67
01/01/2021	904,86	967,76

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31
01/08/2022	1001,67	1071,30
01/11/2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58
01/07/2023	1050,26	1123,27

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/09/2018	724,86	775,25
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97
01/08/2022	831,59	889,40
01/11/2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33
01/07/2023	871,93	932,55

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés avant le 1er avril 2010 – secteur non marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L’ONSS est chargé de la perception d’une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au RCC. Le pourcentage varie en fonction de l’âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNÉS/DÉBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour être mis à la prépension. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du **champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,

- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d'indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d'indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC pour lesquels le débiteur doit encore payer des indemnités complémentaires après le 31 mars 2010.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps (expiré à partir de fin 2011), c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans, les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour les prépensions dans le secteur marchand prenant cours avant le 1er avril 2010 ou avec licenciement signifié avant le 16 octobre 2009, les pourcentages sont les suivants à partir du 1er avril 2012:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
non marchand	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	5,30% 4,24 % 3,18% 2,12% 0,00%	6,57 6,57 6,57 6,57 0,00

Si les montants ainsi obtenus sont inférieurs à un forfait déterminé, ce forfait est le montant dû.

Remarque:

- Le pourcentage de la cotisation n'est pas fixé au moment du début du RCC du travailleur mais est déterminé par **l'âge que ce dernier atteint dans le courant du mois** auquel l'indemnité complémentaire se rapporte.

La cotisation compensatoire particulière régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Les commissions ou sous-commissions paritaires peuvent conclure des conventions collectives de travail qui prévoient un abaissement de la limite d'âge pour l'instauration d'un RCC. En vue de compenser le coût qu'implique une telle mesure, une cotisation compensatoire, complémentaire à celle décrite ci-avant, a été instaurée à charge des employeurs qui font usage de cette possibilité.

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui doivent payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC instauré par une CCT sectorielle ou sous sectorielle. Cela concerne uniquement le montant des indemnités complémentaires visé dans la CCT.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

La cotisation est due pour les travailleurs qui bénéficient d'un RCC en vertu des C.C.T. visées. Les travailleurs concernés doivent pouvoir, au moment de la fin de leur contrat de travail, se prévaloir de 33 ans de passé professionnel en tant que salariés (certaines périodes étant assimilées à du travail salarié).
Au moment de la fin du contrat de travail, ils doivent avoir atteint l'âge minimum de 56 ans. En outre, il doit s'agir de travailleurs qui, soit:

- sont occupés par un employeur du secteur de la construction et disposent d'une attestation délivrée par le médecin du travail qui confirme leur incapacité à poursuivre leur activité professionnelle;
- ont travaillé au minimum pendant 20 ans dans un régime de travail tel que prévu à l'article 1 de la C.C.T. n° 46 conclue le 23 mars 1990 au sein du Conseil national du Travail (travail de nuit).

Les dispositions relatives à cette cotisation compensatoire sont applicables à tous les travailleurs en RCC pour lesquels le débiteur doit toujours payer une indemnité complémentaire après le 31 mars 2010.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Les RCC entrés en vigueur après le 31 mars 2010 et consécutive à un licenciement signifié après le 15 octobre 2009 ; ce système est donc en voie d'extinction parce que les nouveaux chômeurs vont se retrouver sous le système des cotisations majorées.

MONTANT DE LA COTISATION

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

Par travailleur, la cotisation est égale à 50 % du montant de l'indemnité complémentaire prévue par la C.C.T. applicable. Lorsque le travailleur est remplacé par un chômeur complet indemnisé depuis au moins un an, elle est ramenée à 33 % de ce montant.

La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)

L'arrêté royal du 22 mars 2006 a instauré, dans le cadre du pacte des générations, une cotisation patronale spéciale sur certaines indemnités complémentaires apparentées à celles versées dans le cadre du RCC dans le but de les éviter ou de les décourager. L'attribution d'une indemnité complémentaire aux allocations de chômage a pour conséquences que les conditions strictes liées au RCC restent lettre morte et que les travailleurs qui bénéficient d'une telle indemnité sont moins incités à reprendre le travail.

Les dispositions du pacte des générations et de l'arrêté royal ont été en grande partie reprises et poursuivies dans les dispositions du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) : Cotisations de sécurité sociale et retenues, dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité.

L'ONSS est chargé de la perception d'une cotisation spéciale procentuelle sur les compléments accordés dans le cadre d'un RCIC .

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

La cotisation spéciale RCIC est due pour tout employeur qui verse directement ou indirectement des indemnités à un travailleur ou à un ancien travailleur comme complément aux allocations perçues en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle tels que visés dans la loi de redressement du 22 janvier 1985, ou comme complément à des allocations pour chômage complet. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du **champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- et des sociétes anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

Les employeurs qui suivent sont toutefois exclus du champ d'application de la loi :

- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire du transport urbain et régional ou d'une des sous-commissions paritaires de celle-ci (CP 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre ou de la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (CP 152 ou 225).

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

La cotisation spéciale RCIC est due, pour les travailleurs qui reçoivent une indemnité complémentaire, **à partir du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 50 ans** jusqu'à l'âge de la pension.
La cotisation spéciale n'est toutefois pas due lorsque le travailleur se trouve dans une des situations suivantes:

- il n'avait pas encore 45 ans au moment de la première attribution ;
- il a bénéficié pour la première fois de l'indemnité complémentaire avant le 1er janvier 2006 ;
- il a été licencié avant le 1er octobre 2005.

Sont également exclus:

- les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen.

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

D'une manière générale, il s'agit des indemnités complémentaires aux :

- indemnités de chômage complet ;
- indemnités versées en cas d'interruption totale de la carrière professio nnelle;
- indemnités versées en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle.

La cotisation spéciale est également due lorsque le complément continue à être versé pendant des périodes couvertes par une indemnité de maladie ou de protection de la maternité.

Les indemnités complémentaires suivantes **ne sont toutefois pas concernées** lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre:

- du RCC;
- du congé parental, du congé pour soins palliatifs ou du congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- d'accords conclus sur des mesures de fin de carrière (reconnus par le Ministre fédéral de l'Emploi à la demande du Gouvernement compétent ou des partenaires sociaux signataires de ces accords) par les employeurs qui relèvent du champ d'application du maribel social;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée indéterminée. Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée déterminée (qui contient ou non une clause de tacite reconduction).
  - Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005 et être prolongée sans interruption.
  - Lors de la première prolongation après le 30 septembre 2005, le groupe-cible de travailleurs ne peut plus être étendu et le montant du complément ne peut plus être augmenté (à l'exception d'une augmentation résultant du dépassement de l'indice-pivot ou de la fixation par le Conseil national du Travail d'un coefficient de revalorisation);
- de l'article 9 de la CCT n° 46 (compléments alloués dans le cadre d'un licenciement lorsque l'employeur n'a pu offrir une occupation adaptée dans un autre régime de travail que celui par équipes avec prestations de nuit);
- de l'article 5 et l'article 6, § 1er de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conci liation entre l'emploi et la qualité de la vie lorsque le travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de travail d'au moins 5 jours réduit son temps de travail d'un jour ou de deux demi jours de même durée (CCT n° 77 concernant la diminution de carrière de 1/5). .

DE LA COTISATION

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Il n'est fait aucune distinction entre interruption totale de carrière, réduction des prestations de travail à mi-temps, crédit-temps, ou diminution de la carrière professionnelle d'une part et compléments en cas de chômage complet, d'autre part.

Une cotisation patronale mensuelle spéciale est due sur les indemnités complémentaires. Elle s'élève à 38,82 % à partir du 1er avril 2012.

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC,RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1er avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'ONSS et plus à l'ONEM et au SFP .

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, en prépension à mi-temps ou en RCIC, pour lesquels le débiteur doit encore payer des indemnités complémentaires après le 31 mars 2010. Si toutes les obligations à l'égard de l'ONSS et l'ONP ont été remplies avant le 1er avril 2010 suite à un paiement capitalisé des compléments avant le 1er avril 2010, l'ONEM continuera à opérer lui-même les retenues sur l'allocation de chômage.

Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les travailleurs en RCC ou en RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir du 1er novembre 2011)
- 4,5 % pour les travailleurs:
- - pour les RCC antérieurs au 1er janvier 1997
  - ou versées sur base d'un licenciement antérieur au 1er novembre 1996
  - ou qui ont été licenciés dans le cadre d'une réorganisation d'une entreprise en difficulté ou en restructuration selon les dispositions de la section III de l'arrêté Royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de RCC à condition que l'entreprise ait été reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration avant le 1er novembre 1996.

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels juqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.

- Pour RCC et les RCIC en cours, pour les retenues, il faut prendre en compte le(s) mois conformément au montant mensuel brut théorique de l'indemnité complémentaire.

En vue de déterminer l'allocation sociale, le **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiements.

En vue de déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité quand il s'agit d'une capitalisation complète, en divisant le montant total des indemnités complémentaires restant à payer par le nombre de mois qui sont encore couverts par les indemnités complémentaires, autrement le montant mensuel brut théorique est égal aux allocations complémentaires attribuées au cours du mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou les RCIC à temps plein ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments soit inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59
à partir du 01-11-2022	2.043,35	1.696,40	1.021,67	848,20
à partir du 01-12-2022	2.084,26	1.730,36	1.042,13	865,18
à partir du 01-07-2023	2.100,51	1.743,86	1.050,26	871,93

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires DmfA - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants " en mentionnant la valeur "**1** "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouvau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

A partir du 1er juillet **2023**, le Conseil National du Travail a fixé à ~~1,047~~ 1,0078 le coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois
A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC
B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si X ? A => pas de retenue
- Si A < X > B => Retenue = X - A
- Si X ? B => Retenue complète = X x 6,5% (ou 4,5%)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44
01/05/2022	1964,07	2100,61
01/08/2022	2003,33	2142,60
01/11/2022	2043,35	2185,40
01/12/2022	2084,26	2229,16
01/07/2023	2100,51	2246,53

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95
01/08/2022	1663,18	1778,80
01/11/2022	1696,40	1814,33
01/12/2022	1730,36	1850,65
01/07/2023	1743,86	1865,09

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96
01/03/2020	901,97	944,47
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31
01/08/2022	1001,67	1048,87

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/11/2022	1021,67	1069,81
01/12/2022	1042,13	1091,24
01/07/2023	1050,26	1099,75

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10
01/01/2021	751,22	786,62

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/09/2021	766,26	802,37
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97
01/05/2022	815,29	853,71
01/08/2022	831,59	870,77
01/11/2022	848,20	888,17
01/12/2022	865,18	905,95
01/07/2023	871,93	913,02

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31
01/08/2022	1001,67	1071,30
01/11/2022	1021,67	1092,70
01/12/2022	1042,13	1114,58
01/07/2023	1050,26	1123,27

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97
01/08/2022	831,59	889,40
01/11/2022	848,20	907,17
01/12/2022	865,18	925,33
01/07/2023	871,93	932,55

Les pensions extra-légales - cotisation 8,86%

Employeurs concernés

Tous les employeurs qui octroient des avantages extra-légaux en matière de retraite et de décès prématuré à leur personnel ou leurs ayants droit, sont redevables de cette cotisation.

Par membres du personnel de l'employeur, il y a lieu d'entendre les (ex) travailleurs assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Types de versements

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

Il s'agit de tout avantage extra-légal, quelle qu'en soit la forme (en argent ou en nature) et peu importe qu'il ait été pré-financé (de manière interne ou externe) ou non, que l'employeur octroie directement:

- soit à ses travailleurs lors de leur départ à la retraite ou au cours de celle-ci;
- soit à leurs ayants droit lorsque les travailleurs actifs décèdent prématurément.

Dans ce cas, seuls les versements ou parties de versements d'avantages extra-légaux en matière de retraite et de décès prématuré qui se rapportent à des années de service prestées après le 31 décembre 1988 doivent être pris en considération pour le calcul de la cotisation.

Pour les versements relatifs à la fois à des années de service antérieures au 1er janvier 1989 et à des années de service postérieures au 31 décembre 1988, la base de calcul de la cotisation s'obtient en multipliant pour chaque travailleur l'avantage total par une fraction dont:

- le numérateur correspond au nombre d'années de service complètes comprises entre l'âge du travailleur au 31 décembre 1988 et l'âge de 65 ans; ce nombre ne pouvant toutefois pas dépasser 45;
- le dénominateur correspond au nombre total d'années de service, c'est-à-dire 45.

Pour les femmes pensionnées avant 2009, la base de calcul peut être différente. En ce cas, il y a lieu de consulter les versions antérieures des instructions.

Exemple:

En septembre 2011, une employée âgée de 65 ans prend sa pension légale. Au moment de son engagement, son employeur s'était engagé à lui verser un complément de 75 EUR par mois à sa pension légale et à le payer sous forme de capital sur base d'une durée de 30 ans, soit 27.000 EUR (= 30 X 12 X 75 EUR).

Pour déterminer le montant de la cotisation due, on calcule:

27.000 EUR X 22/45, soit 13.200 EUR X 8,86 % = 1169,52 EUR.

Le chiffre 22 correspond au nombre d'années prises en considération, c'est-à-dire le nombre d'années complètes comprises entre le 31 décembre 1988 et l'âge de 65 ans (novembre 2011).

2. Les versements sont effectués à un tiers (compagnies d'assurances, fonds de pension, etc.) par l'employeur

La loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (MB du 15/05/2003) ou '**LPC**' a suscité de nombreuses initiatives afin de mettre en place un plan de pension complémentaire à la pension légale, communément appelée "pension 2ème pilier" ou encore "assurance-groupe".

Le chapitre IX du titre II de cette loi prévoit qu'en cas d'instauration d'un régime de pension au niveau du secteur ou de l'entreprise, un engagement de solidarité est obligatoirement pris. Cet engagement de solidarité correspond à 4,40 % des versements effectués par l'employeur pour l'engagement de pension.

Tout renseignement complémentaire relatif à la loi sur les pensions complémentaires (LPC) peut être obtenu auprès de l'Autorité des services et Marchés Financiers (FSMA), rue du Congrès, 12-14 à 1000 Bruxelles, Tél: 02 220 52 11 - Fax: 02 220 52 75 ou en surfant sur www.fsma.be/fr.aspx (*https://www.fsma.be/fr*).

Dès lors que les plans de pension complémentaire peuvent être instaurés soit au niveau de l'entreprise (ou groupe d'entreprises) soit au niveau de la commission paritaire, il convient de distinguer les deux possibilités suivantes:

A. Les versements sont effectués par l'employeur dans le cadre d'un plan conclu au niveau de l'entreprise.

En ce cas, la cotisation de 8,86 % est calculée sur la totalité de la quote-part patronale et déclarée séparément.

Dans l'hypothèse où les versements effectués par l'employeur permettent à la fois le financement d'une pension complémentaire et le remboursement d'éventuels frais d'hospitalisation ("assurance-hospitalisation"), la cotisation de 8,86 % n'est due que sur les versements qui se rapportent aux avantages extra-légaux en matière de retraite ou de décès prématuré.

La cotisation de 8,86 % n'est pas due sur les montants payés dans le cadre d'une assurance "exonération de primes" qui permet la poursuite de la constitution de la pension complémentaire du travailleur si celui-ci est en incapacité de travail (pour cause de maladie ou d'accident, par exemple). Durant l'incapacité de travail, les paiements pour la constitution de la pension complémentaire sont donc effectués par l'assureur en lieu et place de l'employeur. Cette assurance est en fait un système individuel équivalent au volet solidarité de la LPC.

Attention: Les employeurs qui choisissent de poursuivre eux-mêmes les paiements durant la période d'incapacité de travail en vue de la constitution de la pension complémentaire du travailleur sont bien entendu tenus de payer la cotisation spéciale de 8,86 % sur les montants versés.

B. Les versements sont effectués par l'employeur dans le cadre d'un plan conclu au niveau du secteur.

Pour tous les versements effectués à partir du 1er janvier 2014, peu importe la période à laquelle se rapportent ces versements, c'est l'organisateur d'un régime sectoriel de pension complémentaire qui devient débiteur de la cotisation spéciale de 8,86 % en lieu et place de l'employeur participant à ce régime sectoriel et qui est assimilé, pour ce qui est de cette cotisation spéciale, à l'employeur en termes d'obligations vis-à-vis de l'ONSS, notamment, de déclaration et de paiement de cette cotisation spéciale.

A ce niveau, il y a lieu de distinguer 2 cas de figure:

a) Cas où l'ONSS ne perçoit pas les cotisations versées par l'employeur

- En ce cas, la cotisation de 8,86 % est calculée sur la totalité de la quote-part patronale et à partir du 1er trimestre 2014, elle doit être déclarée et payée par l'organisateur sectoriel.

b) Cas où l'ONSS perçoit les cotisations versées par l'employeur

- Pour un certain nombre de secteurs ayant conclu une convention collective de travail en vue de mettre en place un plan de pension complémentaire dans le cadre de la LPC, la perception de ces cotisations se fait via l'ONSS. Avantages dans le cas d'un plan conclu au niveau d'un secteur pour lequel l'ONSS perçoit les cotisations:
  - Simplification administrative: une seule déclaration avec les cotisations ordinaires de sécurité sociale;
  - La cotisation de 8,86 % est incluse dans les montants perçus (l'employeur ne doit donc plus la calculer et la déclarer séparément).
- Les secteurs intéressés de conclure un accord avec l'ONSS afin qu'il perçoive les cotisations pour la "pension 2ème pilier", peuvent contacter la Direction de la Réglementation par courriel à ContactONSSfbz@onss.fgov.be.

Une convention collective de travail sectorielle peut prévoir la possibilité pour l'employeur de ne pas participer au système sectoriel mais il doit alors octroyer aux travailleurs concernés un avantage au moins équivalent au niveau de l'entreprise. En ce cas, l'employeur doit calculer et déclarer séparément la cotisation de 8,86 %.

Il est possible également qu'outre la perception par l'ONSS des cotisations versées dans le cadre d'un plan sectoriel qui ne concerne, par exemple, que les ouvriers, l'employeur ait conclu un plan d'entreprise pour les employés, par exemple. En ce cas, l'employeur doit calculer et déclarer séparément la cotisation de 8,86 % pour les versements effectués dans le cadre du plan d'entreprise.

La cotisation de 8,86% est également **d'application sur le financement issu des réserves générales de l'organisateur sectoriel** à destination du régime de pension, sauf si l'organisateur sectoriel prouve qu'il remplit les conditions figurant sous "FAQ -> Deposit -> Quel financement les organisateurs sectoriels doivent-ils communiquer via la déclaration Deposit?" sur le site DB2P - Instructions

de déclaration (*https://www.db2p.be/fr/sectorial-1.html?change_locale=fr_FR*).

Cas particulier: pensions complémentaires des sportifs rémunérés

Les pensions complémentaires des sportifs rémunérés sont visées par la loi sur les pensions complémentaires (LPC) et doivent donc rencontrer toutes les dispositions de cette loi. La seule disposition particulière de la LPC pour c ette catégorie est l'article 27, § 3 qui fixe l'âge des pensions. Les paiements à des sportifs rémunérés sur base d'un complément au régime de pension sont donc des pensions complémentaires au sens de la LPC. Des paiements sont possibles à partir de l'âge de 35 ans sur base de la LPC. Les montants versés par l'employeur pour financer l'avantage sont donc passibles de la cotisation de 8,86 %.

Montant de la cotisation

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

Sont exclus des montants à prendre en considération:

- la quote-part éventuelle du travailleur dans la constitution de cet avantage;
- la taxe annuelle sur les contrats d'assurance;
- la part relative aux années de service prestées avant le 1er janvier 1989, lorsqu'il s'agit:
  - de versements d'avantages extra-légaux en matière de retraite ou de décès prématuré effectués directement par l'employeur aux membres de son personnel
  - de versements effectués conformément aux articles 515septies et 515novies du code des impôts sur les revenus 1992 auprès d'une entreprise d'assurance ou d'un organisme de pension;
- la part du versement patronal pour l'engagement de solidarité visé au chapitre IX du titre II de la LPC;
- les montants payés dans le cadre d'une assurance "exonération de primes".

Formalités à remplir

En Dmfa, c'est le montant global pour la totalité de l'entreprise (et non pour chaque travailleur séparément) qui doit être mentionné dans le trimestre où l'employeur effectue les versements en vue de la constitution d'une pension extra-légale et la cotisation **doit donc être payée au plus tard le dernier jour du mois qui suit ce trimestre.**

A partir du 1er trimestre 2014, l'employeur n'a plus la possibilité que d'utiliser dans la déclaration l'un des 2 codes permettant d'établir une distinction entre les versements en vue de la constitution d'une pension extra-légale suivant qu'ils sont effectués soit directement à ses travailleurs pensionnés ou leur(s) ayant(s) droit, soit dans le cadre d'un plan conclu au sein de son entreprise, le 3ème code étant réservé à la cotisation déclarée uniquement par l'organisateur dans le cadre d'un plan sectoriel (voir informations complémentaires ci-dessous).

L'employeur ne doit envoyer aucun document de sa propre initiative à l'ONSS mais il doit être en mesure de justifier le montant des cotisations mentionné dans la déclaration si l'ONSS lui en fait la demande.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la Cotisation Pensions extra-légales
En DMFA, la cotisation sur les avantages extra-légaux se déclare globalement par catégorie d'employeur dans le bloc 90002 « cotisation non liée à une personne physique» sous les codes travailleur **864, 865 ou 866** selon le cas.

- **864** : pour les versements effectués directement au travailleur pensionné ou à ses ayants droit
- **865** : pour les versements destinés au financement d'une pension complémentaire dans le cadre d'un plan d'entreprise
- **866** : pour les versements destinés au financement d'une pension complémentaire dans le cadre d'un plan sectoriel
  ! à partir du 1/2014, cotisation 866 déclarée uniquement par l'organisateur du régime sectoriel (catégorie X99)

La base de calcul qui correspond à la somme des avantages octroyés pour l'entreprise par type de versement doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être mentionnée dans les cotisations dues pour l'ensemble de l'entreprise et la cotisation est calculée automatiquement.

Véhicules de société

Employeurs concernés

Cette cotisation est due par tout employeur qui met à la disposition de certains de ses travailleurs un véhicule qu'ils utilisent à des fins autres que strictement professionnelles:

- tant **déplacement domicile - lieu de travail**
- que tout autre **usage privé**
- que **transport collectif des travailleurs**.

La cotisation est également due lorsqu'il s'agit de véhicules de société utilisés par des personnes exclues de la loi du 27 juin 1969 mais occupées soit dans les liens d'un contrat de travail, soit selon des modalités similaires à celles d'un contrat de travail (entre autres, étudiants, etc.).

Est **légalement présumé** être mis à la disposition du travailleur pour un usage autre que strictement professionnel tout véhicule immatriculé au nom de l'employeur ou faisant l'objet d'un contrat de location ou de leasing ou de tout autre contrat d'utilisation de véhicule sauf si l'employeur démontre que:

- l'usage autre que strictement professionnel est exclusivement le fait d'une personne qui ne ressort pas du champ d'application de la sécurité sociale des travailleurs salariés.
- l'usage du véhicule est strictement professionnel.

Les employeurs qui ne paient pas cette cotisation spéciale pour certains véhicules devront, si l'ONSS leur demande une justification, pouvoir démontrer qu'une des conditions reprises ci-dessus est rencontrée.

Pour l'appréciation, il est fait une distinction entre les véhicules utilitaires et les autres:

- Par **véhicule utilitaire**, il y a lieu d'entendre tout véhicule tombant dans le champ d'application de la cotisation de solidarité mais qualifié par le fisc de camionnette. Ces véhicules sont fiscalement imposés sur base de la valeur réelle de l'avantage, et non pas sur base d'un pourcentage CO_2 appliqué sur 6/7e de la valeur catalogue (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html*).
- Les **véhicules ordinaires** sont tous les autres véhicules appartenant à la classe M1 et N1 (voiture personnelle, voiture mixte, minibus, monovolume/véhicule tout-terrain de luxe);
- M1 = véhicules conçus et construits pour le transport de passagers comportant, outre le siège du conducteur, huit places assises au maximum;
- N1 = véhicules affectés au transport de marchandises ayant une masse maximale qui n'excède pas 3,5 tonnes.

Selon cette typologie, un véhicule dont la banquette arrière est convertible en une plate-forme de chargement est un véhicule ordinaire (voiture pour usage mixte) et un véhicule avec un espace de chargement à l'arrière, sans fenêtre et dans lequel aucun passager ne peut (légalement) être transporté, est un véhicule utilitaire.

Usage privé

Si un véhicule mis à disposition par l'employeur peut être utilisé à des fins privées, la cotisation de solidarité est due sans égard au nombre de kilomètres privés parcourus. Seul un **usage très occasionnel** (par exemple le travailleur emprunte un véhicule pour un weekend pour déménager quelques meubles et le rapporte ensuite immédiatement) n'entraîne pas le calcul de la cotisation.

Si un véhicule reste à la disposition du travailleur en dehors des heures de travail, l'affirmation de l'employeur selon laquelle le véhicule n'est pas utilisé pour un usage privé ne sera pas acceptée par l'ONSS sans autre forme de procès. La simple existence, sans plus, d'une interdiction par l'entreprise de l'utilisation d'un véhicule de société pour un usage privé est insuffisante.

L'employeur devra être en mesure de démontrer qu'il a mis en place un système cohérent (tenant compte, entre autres, de la fonction des travailleurs concernés) et qu'il contrôle de manière effective un usage prohibé des véhicules d'entreprise. Le système mis en place doit en outre prévoir des sanctions dissuasives en cas d'infraction. Cela implique également que, lorsque le travailleur ne doit fournir aucune prestation (vacances ou maladie, par exemple) pendant une longue période (plus d'une semaine), l'employeur doit en principe veiller à ce que le véhicule ne reste pas à la disposition du travailleur pendant cette période.

En ce qui concerne les véhicules utilitaires, l'usage privé n'est pas présumé mais peut toutefois être établi par constatations des services de l'inspection.

Déplacement domicile-lieu de travail

Lorsque le véhicule mis à disposition est utilisé pour effectuer des déplacements domicile-lieu de travail, la cotisation CO_2 est due, même si l'usage privé du véhicule est interdit et que cette interdiction est respectée.

Ne sont pas considérés comme déplacements domicile-lieu de travail, les déplacements que le travailleur effectue **avec un véhicule utilitaire** de son domicile pour se rendre à son lieu de travail, qu'il s'agisse de son entreprise, d'un chantier, d'un client, etc., ou du même endroit où le travailleur se rend le matin pendant toute l'année et d'où il retourne chez lui le soir, même sans avoir eu à utiliser son véhicule durant la journée.

Sont considérés comme déplacements domicile-lieu de travail, les déplacements que le travailleur effectue **avec un véhicule ordinaire** de son domicile pour se rendre à **un lieu fixe de travail**. Un lieu fixe de travail répond aux deux conditions suivantes:

- Il s'agit d'un endroit où le travailleur fournit effectivement des **prestations d'une certaine ampleur** (sa propre entreprise, un chantier, un client,...)
  - Un technicien qui se rend à son entreprise le matin, y répare des appareils l'avant-midi et les installe chez des clients l'après-midi, se trouve dans ce cas, même s'il ne regagne pas l'entreprise à la fin de ses tâches du jour mais que de chez son dernier client il rentre directement chez lui.
  - Par contre, le travailleur qui se rend à son entreprise uniquement pour charger des marchandises qu'il livre ensuite toute la journée chez des clients, et qui enfin rentre chez lui avec ce véhicule, ne se trouve pas dans ce cas car il ne fournit pas de prestations substantielles dans l'entreprise.
- Le véhicule est utilisé **au moins 40 jours sur l'année** pour se rendre au même endroit, que ces jours soient consécutifs ou non. Dès que ces 40 jours sont atteints pour un endroit, la cotisation de solidarité est due pour toute l'année (éventuellement limitée à la période pendant laquelle le véhicule a été mis à disposition, par exemple un véhicule acheté en cours d'année).

Transport collectif
Si un déplacement domicile-lieu de travail tel que défini ci-dessus est effectué en groupe, la cotisation de solidarité est due sauf si les conditions suivantes sont réunies simultanément:

- Il s'agit d'un système de transport de travailleurs convenu entre partenaires sociaux dans lequel il est fait usage d'un véhicule appartenant aux catégories N1 et M1. Le système doit faire l'objet d'une CCT. conclue au niveau d'une entreprise ou d'un secteur ou de tout autre règlement négocié entre employeur et travailleurs.
- Pour les véhicules appartenant à la catégorie N1, outre le conducteur, au moins deux autres travailleurs de l'entreprise sont présents pendant au moins 80 % du trajet accompli de et jusqu'au domicile du conducteur. Lorsque le véhicule utilisé comprend moins de trois places ou si l'espace réservé au transport de personnes est constitué d'une seule banquette ou d'une seule rangée de sièges, il suffit qu'outre le conducteur, au moins un autre travailleur de l'entreprise soit présent pendant au moins 80 % du trajet.
- Pour les véhicules appartenant à la catégorie M1 et comprenant au moins 5 places, non compris le siège du conducteur et au maximum 8 places, non compris le siège du conducteur, outre le conducteur, au moins 3 travailleurs de l' ent reprise sont habituellement présents pendant au moins 80 % du trajet accompli de et jusqu'au domicile du conducteur.
- L'employeur peut prouver qu'il n'y a aucun autre usage privé du véhicule.

Montant de la cotisation

Montant forfaitaire sur base de l'émission CO_2

La cotisation de solidarité pour l'usage d'un véhicule de société à des fins privées ou pour le déplacement domicile-lieu de travail est calculée comme un **montant mensuel forfaitaire par véhicule** que l'employeur met à disposition de ses travailleurs, de manière directe ou indirecte. Cette cotisation de solidarité forfaitaire est due pour les véhicules ordinaires des classes M1 ou N1 **indépendamment de la participation financière du travailleur** et ceci quelle que soit la hauteur de l'intervention du travailleur.

Cette cotisation mensuelle, qui ne peut pas être inférieure à 20,83 EUR, dépend du taux d'émission de CO_2 et du type de carburant et est forfaitairement fixée comme suit (montants non indexés) :

- Pour les véhicules à essence : [(Y x 9) - 768] : 12 = montant (en EUR)
- Pour les véhicules diesel : [(Y x 9) - 600] : 12 = montant (en EUR)
- Pour les véhicules LPG , CNG ou méthane : [(Y x 9) - 990] : 12 = montant (en EUR)
- Pour les véhicules électriques : 20,83 EUR

où Y représente le taux d'émission de CO_2 en grammes par kilomètre tel que mentionné dans le certificat de conformité ou dans le procès-verbal de conformité du véhicule ou dans la banque de données de la direction de l'immatriculation des véhicules (DIV).

Pour **2023**, les montants doivent être multipliés par **171,64** et divisés par **114,08**.

Les années antérieures

Pour 2018, les montants doivent être multipliés par 144,97 et divisés par 114,08.
Pour 2019, les montants doivent être multipliés par 147,73 et divisés par 114,08.
Pour 2020, les montants doivent être multipliés par 149,19 et divisés par 114,08.

Pour 2021, les montants doivent être multipliés par 150,84 et divisés par 114,08.

Pour 2022, les montants doivent être multipliés par 154,29 et divisés par 114,08.

La cotisation est due pour chaque véhicule indépendamment du fait qu'il soit utilisé pendant un mois entier ou seulement pendant une partie de mois. Lorsque le travailleur change de véhicule en cours de mois, et ce en remplacement du premier véhicule, le véhicule pris en compte sera le véhicule le plus fréquemment utilisé. Si le travailleur utilise plusieurs véhicules de société sans qu'il s'agisse d'un remplacement, la cotisation est due pour chaque véhicule utilisé.

Augmentation de la cotisation de solidarité pour les véhicules de société avec une émission CO_2

A partir du **1er juillet 2023**, la cotisation de solidarité augmente pour les véhicules de société qui sont **achetés, pris en location ou pris en leasing** à partir de cette date. La cotisation de solidarité **calculée** doit être multipliée par un coefficient de 2,25. Ce coefficient s'élève:

- 2,25 à partir du 1er juillet 2023
- 2,75 à partir du 1er janvier 2025
- 4,00 à partir du 1er janvier 2026
- 5,50 à partir du 1er janvier 2027.

La date à laquelle l'employeur a signé le bon de commande lors de l'achat d'un véhicule de société ou la date à laquelle le contrat de leasing ou de location a été conclu, est déterminante. Pour les véhicules de société qui ont été achetés, pris en location ou pris en leasing **avant le 1er juillet 2023**, le calcul sans coefficient reste d'application.

Augmentation du montant minimum

A partir du **1er janvier 2025**, le **montant minimum** sera également **augmenté**. Sur ce montant minimum, le **coefficient ne devra pas être appliqué**. A partir du 1er janvier 2025, le montant minimum non indexé sera relevé comme suit (montants minimum non indexés):

- 23,41 EUR à partir du 1er janvier 2025
- 25.99 EUR à partir du 1er janvier 2026
- 28,57 EUR à partir du 1er janvier 2027
- 31,15 EUR à partir du 1er janvier 2028

Pour les véhicules de société qui ont été achetés, pris en location ou pris en leasing **avant le 1er juillet 2023**, le montant minimum de 20,83 EUR (non indexé) reste valable.

Situations transitoires particulières:

- Lorsqu'une option d'achat est prévue pour l'employeur dans le contrat de leasing ou de location, et lorsque le contrat a été signé par l'employeur avant le 1er juillet 2023, le coefficient ne doit pas être appliqué après l'achat du véhicule de société par l'employeur et le montant minimum de 20,83 EUR reste valable.
- De même, lorsque dans le contrat initial conclu avant le 1er juillet 2023 une prolongation était prévue, le coefficient ou l'augmentation du montant minimum ne doivent pas être appliqués après la prolongation du contrat. Ceci n'est valable que si toutes les modalités concrètes d'exécution de cette prolongation (y compris la durée de la prolongation, les nouveaux délais de leasing, le nouveau prix d'option, etc.) ont été prévues dans l'option de prolongation.
- Des prolongations d'un contrat de leasing ou de location et des options d'achat qui n'étaient pas prévues dans le contrat initial sont considérées comme de nouveaux contrats pour lesquels le coefficient et le montant minimum majoré doivent être utilisés.

Exemples

Un véhicule de société plug-in (essence) hybride avec une émission de CO_2 de 22 grammes par kilomètre est commandé par un employeur le 10 juillet 2023. La cotisation de solidarité calculée pour ce véhicule est de -71,47 EUR en 2023 selon la formule *{[(Y x 9) – 768] : 12} x 171,64/114,08* dans laquelle Y est le taux d'émission de CO_2 en grammes par kilomètre.

Sur cette cotisation de solidarité calculée, le coefficient de 2,25 doit être appliqué. On obtient ainsi une cotisation de solidarité de -160,80 EUR. Le montant de -160,80 EUR est toutefois inférieur au montant minimum de 31,34 EUR (le montant minimum indexé en 2023) et donc c'est ce montant minimum qui est la cotisation de solidarité finalement due.

A noter enfin que le montant minimum n'a pas été multiplié par un coefficient.

Emission CO_2

Depuis 2019, tant le fisc pour le calcul de l'avantage découlant de l'usage d'un véhicule de société, que l'Onss pour le calcul de la cotisation de solidarité véhicules de société, appliquent les mêmes règles concernant les normes d'émission de CO_2 à utiliser, de manière transitoire, pour passer de la norme européenne peu réaliste NEDC à une norme générale et plus réaliste WLTP.

Cette façon de procéder était prévue jusque fin 2020, dans l'attente d'une nouvelle législation. Celle-ci n'est toutefois pas en vue. Par conséquent, pour le calcul de la cotisation de solidarité véhicules de société à partir de 2021, l'Onss se conformera en matière de norme d'émission de CO_2 à utiliser, à la circulaire telle qu'appliquée par le fisc (*https://finances.belgium.be/sites/default/files/downloads/121-faq-voitures-de-societe-2020-20200327.pdf*), comme précédemment lors de l'introduction de la norme WLTP.

À partir de 2021, les constructeurs automobiles peuvent toujours calculer une valeur NEDC 2.0 pour les véhicules homologués selon le nouveau test WLTP, mais ils n'y sont plus obligés. Si le constructeur automobile mentionne encore la valeur NEDC 2.0 sur le certificat de conformité (COC), la Direction Immatriculation des Véhicules (DIV) continuera à l'enregistrer, sinon elle ne le fera pas.

Ainsi, **à partir de 2021**, il y aura des véhicules qui:

- sont toujours homologués selon l'ancien test NEDC et pour lesquels le constructeur automobile n'a donc indiqué qu'une valeur NEDC (NEDC 1.0) sur le certificat de conformité.
- ont été homologués selon le nouveau test WLTP et pour lesquels le constructeur automobile a indiqué aussi bien une valeur NEDC 2.0 qu'une valeur WLTP sur le certificat de conformité.
- ont été homologués selon le nouveau test WLTP et pour lesquels le constructeur automobile a seulement indiqué une valeur WLTP sur le certificat de conformité.

Ceci implique que les valeurs de CO_2 suivantes doivent être utilisées :

- la valeur NEDC 1.0 de CO_2 lorsque le véhicule a seulement une valeur NEDC
- la valeur WLTP de CO_2 lorsque le véhicule a seulement une valeur WLTP
- la valeur de CO_2 NEDC 2.0 ou la valeur de CO_2 WLTP (**libre choix**) lorsque le véhicule a à la fois une valeur NEDC 2.0 et une valeur WLTP.

Il en va de même pour le calcul de l'avantage de l'utilisation privée d'un véhicule de société (code rémunération DmfA 10).

Dans le cas des véhicules pour lesquels aucune donnée relative à l'émission de CO_2 n'est disponible (à l'exception des véhicules appartenant à la catégorie M1 qui sont transformés en véhicules de la catégories N1 pour lesquels le taux d'émission de CO_2 est calculé comme s'ils appartenaient à la catégorie M1), le calcul est fait sur la base suivante :

- Emission de CO_2 de 182 g/km (véhicules à essence)
- Emission de CO_2 de 165 g/km (véhicules diesel).

Sanctions

Une sanction forfaitaire égale au double de la cotisation de solidarité est due pour les véhicules de société lorsqu'il est établi que l'employeur n'a pas déclaré un ou plusieurs véhicules soumis à cette cotisation de solidarité ou qu'il a commis une ou plusieurs fausses déclarations visant à éluder cette cotisation ou partie de celle-ci.

L'indemnité forfaitaire est appliquée si l'employeur ou son mandataire apportent des modifications après la fin du trimestre qui suit le trimestre auquel la déclaration se rapporte. Si la modification est effectuée à l'initiative des services d'inspection, tant l'indemnité forfaitaire que les majorations (10 %) et intérêts (7 %) seront appliqués.

Pour autant qu'il ait préalablement payé toutes les cotisations de sécurité sociale échues et ait remis une déclaration à cette fin, l'employeur ou le curateur peut demander une réduction maximale de 50 % du montant de l'indemnité forfaitaire s'il apporte la preuve de circonstances exceptionnelles, justificatives de l'absence de déclaration ou de déclaration incomplète ou inexacte d'un ou de plusieurs véhicules soumis à la cotisation de solidarité.

L'employeur dont toutes les cotisations échues sont payées et qui peut invoquer des raisons impérieuses d'équité, peut faire valoir ces raisons auprès de l'ONSS Lorsque le Comité de Gestion en reconnaît le bien-fondé, il peut, par décision motivée prise à l'unanimité et à titre exceptionnel, porter la réduction susvisée de 50 % à 100 %.

Formalités à remplir

Le montant global de ces cotisations doit être communiqué au niveau des données relatives à l'ensemble de l'entreprise. Par contre, l'avantage retiré par le travailleur doit être mentionné sous le code rémunération DmfA 10.

Comme expliqué ci-dessus, les **véhicules utilitaires** sont qualifiés par le fisc de camionnettes. Ces véhicules sont fiscalement imposés sur base de la valeur réelle de l'avantage, et non pas sur base d'un pourcentage CO_2 appliqué sur 6/7e de la valeur

catalogue. Cet avantage doit également être déclaré en tant que tel sous ce code de rémunération spécifique. Ce code ne pouvant être techniquement utilisé que lorsque dans la déclaration de l'employeur une cotisation de solidarité véhicule de société est mentionnée, si seuls des véhicules de ce type sont mis à disposition, une cotisation de solidarité égale à 0,00 EUR doit donc être déclarée.

Le budget mobilité

A partir du 1er mars 2019, certains travailleurs qui utilisent un véhicule de société peuvent l'échanger contre un budget mobilité (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/mobilitybudget.html*). En ce qui concerne le calcul des cotisations, on applique le même système que celui qui vaut pour les voitures de société antérieures, mais basé alors sur l'émission CO_2 des nouvelles voitures de société (plus respectueuses de l'environnement).

Contrairement à la cotisation de solidarité ordinaire, qui est communiquée lors de la déclaration des données pour toute l'entreprise, la cotisation de solidarité pour ceux qui ont échangé leur voiture de société contre une voiture de société plus respectueuse de l'environnement, est déclarée au **niveau de la personne physique**. Un avantage fiscal doit continuer à être déclaré sous le code rémunération DmfA 10. La cotisation de solidarité est déduite du budget mobilité.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la Cotisation Véhicule de société
En DMFA , la cotisation de solidarité sur l'usage personnel d'un véhicule de société **se déclare globalement** par catégorie d'employeur dans le bloc 90002 « cotisation non liée à une personne physique» sous le code travailleur **862**.
NB : Il est autorisé de rassembler les données de toute l'entreprise sous une seule catégorie.

De plus, dans le bloc fonctionnel 90294 « Véhicule de société », la mention des numéros de plaque des véhicules concernés est obligatoire. Un même numéro d'immatriculation ne peut être repris qu'une seule fois.
L'avantage perçu par le travailleur pour l'usage d'un véhicule de société doit également être déclaré sous le code rémunération DMFA 10 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html*) dans le bloc fonctionnel 90019 "Rémunération de l'occupation ligne travailleur".

Lorsque la DMFA est introduite via le web, le montant global de cette cotisation doit être mentionné dans les cotisations dues pour l'ensemble de l'entreprise, les numéros de plaques des véhicules concernés introduits dans l'écran prévu et l'avantage déclaré avec les rémunérations du travailleur.

Informations complémentaires DMFA - Déclaration des Cotisations sur le budget mobilité
En DMFA , les cotisations dues dans le cadre du budget mobilité se déclarent comme suit par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » :

- la **cotisation patronale de solidarité** sur le nouveau véhicule de société respectueux de l'environnement sous le code travailleur cotisation **868** avec le type **0** en mentionnant le montant de la cotisation.
  Doivent également être déclarés l'avantage pour l'usage d'un véhicule de société (pour le nouveau véhicule) sous le code rémunération DMFA 10 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode-.html*) ainsi que, dans le bloc 90294, le numéro de plaque de ce nouveau véhicule en précisant dans la zone 01217 qu'il s'agit (code 1) d'un véhicule de société respectueux de l'environement qui est mis à disposition dans le cadre du budget mobilité .

- la **cotisation spéciale personnelle due sur le solde du budget mobilité (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/saldo_mobilitybudget.html*)** au trimestre au cours duquel ce solde est versé au travailleur sous le code travailleur cotisation **869** avec le type **0** en mentionnant le montant de la cotisation.
  Le montant du solde du budget mobilité qui a été versé au travailleur doit aussi être déclaré sous le code rémunération DmfA 29 (*http://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode-.html*) . Si le solde est égal à zéro, on indique 0,00.
  Ainsi que le montant total du budget mobilité auquel le travailleur a a eu droit dans la zone 01216 "Budget mobilité" du bloc Occupation - Informations (90313).

Lorsque la DMFA est introduite via le web, ces mêmes informations doivent être communiquées et en ce qui concerne la cotisation due sur le solde du budget mobilité, celle-ci sera automatiquement calculée.

Cotisation spéciale solde budget mobilité

Une cotisation spéciale de 38,07 % est due à charge du travailleur sur le solde. Ceci doit être uniquement déclaré lorsque le solde est payé ou devrait l'être mais qu'il est égal à '0' EUR, donc avec une cotisation spéciale '0' EUR.

Informations complémentaires DMFA - Déclaration de la cotisation spéciale sur le solde du budget mobilité

En DMFA, la **cotisation spéciale personnelle due sur le solde du budget mobilité** se déclare comme suit par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » :

Au trimestre au cours duquel ce solde est versé au travailleur, sous le code travailleur cotisation **869** avec le type **0** en mentionnant le montant de la cotisation.

Il faut en même temps déclarer, le **montant du solde du budget mobilité** qui a été versé au travailleur, sous le code rémunération DmfA 29 (*http://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode-.html*) . Si le solde est égal à zéro, on indique 0,00.

Ainsi que le **montant total du budget mobilité** auquel le travailleur a eu droit, dans la zone 01216 "Budget mobilité" du bloc Occupation - Informations (90313).

Lorsque la DMFA est introduite via le web, ces mêmes informations doivent être communiquées et la cotisation due sur le solde du budget mobilité sera automatiquement calculée.

Autres cotisations spéciales

La cotisation de solidarité pour l'omission de déclaration dimona

Employeurs concernés

Chaque employeur qui a omis d'établir une Dimona IN, suite à l'engagement d'un ou de plusieurs travailleurs pour qui la déclaration est obligatoire, est visé. De façon générale, c'est le cas pour tous les travailleurs pour lesquels des documents sociaux doivent être tenus.

Travailleurs concernés

La cotisation est due pour tous les travailleurs qui devraient faire l'objet de la déclaration Dmfa et pour lesquels l'obligation Dimona n'est pas remplie.

Montant de la cotisation

Le montant de la cotisation de solidarité est calculé sur une base forfaitaire égale au triple des cotisations de base dues sur le revenu minimum mensuel moyen garanti, mais ne peut être inférieur à 2.500,00 EUR. Ce montant minimum suit l'indice des prix à la consommation. Pour **2023**, il s'élève à **3.393,39 EUR**.

Le montant ainsi obtenu est ensuite diminué :

- de la totalité des cotisations dues, déduction faite des réductions de cotisations, pour les prestations effectivement déclarées pour le travailleur concerné. Outre les cotisations ordinaires, les cotisations dues comprennent les cotisations trimestrielles et annuelles pour le financement des vacances annuelles des ouvriers, la cotisation de modération salariale, les cotisations destinées aux Fonds de sécurité d'existence,... ;
- à due proportion des prestations à temps partiel si l'employeur invoque une impossibilité matérielle d'effectuer des prestations à temps plein et en fournit la preuve.

Le montant définitif est établi d'office par l'ONSS sous forme d'une rectification rattachée au trimestre durant lequel les prestations du travailleur ont été constatées.

Formalités à remplir

Aucune formalité n'est à remplir par l'employeur. Le montant à payer lui sera communiqué par lettre recommandée.

Informations complémentaires DmfA - Cotisation pour omission de Dimona
Cette cotisation est aussi communément appelée « cotisation article 22 quater »

En DMFA, la cotisation pour l'omission de DIMONA est enregistrée uniquement par l'ONSS qui envoie une notification de modification et établit un avis rectificatif séparé ne reprenant que les adaptations concernant l'article 22 quater.

Cette cotisation apparaît par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **863** avec le type **0**.
Seul le montant de la cotisation due est mentionné.

Les fonds de sécurité d'existence

Employeurs concernés

Les employeurs concernés sont ceux qui relèvent, pour leurs travailleurs ou pour une partie d'entre eux, de l'une ou l'autre commission paritaire au sein de laquelle un Fonds de sécurité d'existence a été institué. Dès lors, le champ d'application des employeurs visés par ces cotisations dépend de leur appartenance pour leurs travailleurs à l'une ou l'autre commission paritaire. Tout renseignement relatif à cette appartenance peut être obtenu auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Service des relations collectives de travail, Section compétence des commissions paritaires (tél.: 02 233 41 11).

A partir du deuxième trimestre 2011, l'ONSS instaurera le principe selon lequel à chaque catégorie d'employeur correspondront au maximum une commission paritaire pour les ouvriers et une commission paritaire pour les employés (ou une commission paritaire compétente à la fois pour les ouvriers et les employés).

Ainsi les cotisations patronales pour le fonds de sécurité d'existence des employés de la commission paritaire n° 201 sont perçues via la DmfA sous la catégorie d'employeur '100'. Il s'agit d'une cotisation destinée au 'Fonds social du commerce de détail indépendant'. Cette cotisation est également prévue pour les catégories d'employeur suivantes: 057 - 067 - 169 - 077 - 078 et 091. Lorsque l'activité économique des employeurs des catégories 057 - 067 - 169 - 077 - 078 et 091 consiste en une activité de '**commerce de détail CP 201**', sur la DmfA, une cotisation pour le '**Fonds social du commerce de détail indépendant CP 201**' est due pour **tous** les employés. L'activité principale de l'employeur détermine la Commission Paritaire compétente.

Lorsque l'activité des employeurs de ces catégories 057 - 067 - 169 - 077 - 078 et 091 **n'est pas une activité de commerce de détail**, une cotisation de sécurité d'existence pour les éventuels employés est due pour le '**Fonds social CP 200**'. A partir du deuxième trimestre 2011, ces employeurs reçoivent , si nécessaire, une catégorie '010' supplémentaire où ils pourront déclarer la cotisation pour le fonds social de la CP 200.

Pour les employés de la catégorie d'employeur '058' seule la CP 201 sera encore valide.

Travailleurs concernés

En principe, les cotisations sont dues pour tous les travailleurs qui relèvent d'une commission paritaire déterminée.

Pour un certain nombre de secteurs, la perception des cotisations pour la constitution d'une pension complémentaire s'effectue via un Fonds de sécurité d'existence. Les travailleurs qui partent à la pension légale à partir du 1er janvier 2016 ne peuvent plus se constituer de pension complémentaire. Pour éviter que la cotisation ne soit perçue à tort, l'ONSS vérifie si un travailleur âgé est légalement pensionné. L'ONSS effectue une correction si nécessaire.

Pour les travaileurs qui sont partis à la pension depuis le 1er janvier 2016, les cotisations pour la pension complémentaire ne sont donc plus perçues. Pour les travailleurs qui sont partis à la pension avant le 1er janvier 2016, la zone 'exemption du régime de pension complémentaire (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/exemption_supplementary_pension.html*)' doit être complétée si la pension complémentaire n'est plus constituée, sinon la cotisation est obligatoire. Elles ne sont pas exclues par definition.

Les cotisations de sécurité d'existence ne sont , en principe, pas perçues pour les 'apprentis-formation en alternance (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*)' et pendant toute la durée de leur contrat. Certains secteurs prévoient une exception à cela.

Montant de la cotisation

Les cotisations perçues par l'ONSS au profit des différents Fonds de sécurité d'existence sont fonction de l'indice de catégorie de l'employeur et sont calculées en pourcentage des rémunérations brutes (portées à 108 % pour les travailleurs manuels) ou sur base forfaitaire par travailleur.

Leur montant varie non seulement selon le secteur d'activité et la catégorie de travailleurs (manuels ou intellectuels) concernés, mais encore selon l'activité exercée au sein d'un même secteur et/ou selon le nombre de travailleurs occupés (voir par exemple, le secteur de la construction où ces deux derniers critères ont une influence sur le taux ou sur le forfait applicables).

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

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

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la Cotisation Fonds de sécurité d'existence
En DMFA, les cotisations pour les Fonds de sécurité d'existence se déclarent par ligne travailleur dans le bloc 9001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous les codes suivants :

Cotisation destinée à	Travailleur	Employeur	Code travailleur cotisation	Type	Base de calcul
Fonds de sécurité d'existence – cotisation pourcentuelle	manuel	Catégories avec un seul taux	820	0	oui
		Cotisation augmentée (dans catégories concernées)	820	1	oui
		CI < limite (dans catégories concernées)	820	0	oui
		CI ? limite (dans catégories concernées)	820	5	oui
	intellectuel	Catégories avec un seul taux	830	0	oui
		Cotisation augmentée (dans catégories concernées)	830	1	oui
		CI < limite (dans catégories concernées)	830	0	oui

Cotisationdestinée à	Travailleur	Employeur	Code travailleur cotisation	Type	Base de calcul
CI ? limite (dans catégories concernées)	830	5	oui		
Fonds social des employés (CPAE –CP 200)	intellectuel	Tous les employeurs relevant de la CP 200	831	0	oui
Fonds social du commerce de détail indépendant (CP 201)	intellectuel	Catégories avec un seul taux	832	0	oui
		CI < limite (dans catégories concernées)	832	0	oui
		CI ? limite (dans catégories concernées)	832	5	oui
Fonds social du secteur socio-culturel des Communautés française et germanophone (CP 329.02)[5]	intellectuel	Catégorie 076 (sportifs) uniquement	833	0	oui
Fonds de sécurité d'existence – cotisation forfaitaire[1]	manuel	Tous les secteurs sauf exceptions	826	0	non
	Manuel au moins 58 ans (jusqu'au 30/6/2015)	Secteur de la construction	826	1	non
	Manuel moins de 25 ans	Secteur de la construction	826	2	non
	intellectuel	Tous les secteurs concernés	836	0	non
Fonds de pension sectoriel– cotisation pourcentuelle	manuel	Employeur redevable de la cotisation complète[7]	825	0	oui
		Employeur dispensé 2/6	825	8	oui

Cotisationdestinée à	Travailleur	Employeur	Code travailleur cotisation	Type	Base de calcul
Employeur redevable de la cotisation de solidarité[3]	825	2	oui		
Employeur redevable de la cotisation complète augmentée [4]	825	1	oui		
intellectuel	Employeur redevable de la cotisation complète[7]	835	0	oui	
	Employeur redevable de cotisation complète augmentée [4]	835	1	oui	
	Employeur dispensé 2/6	835	8	oui	
Fonds de pension sectoriel– cotisation forfaitaire[1]	manuel	Employeur redevable de la cotisation complète	827	0	non
		Employeur dispensé 2	827	8	non
	intellectuel	Employeur redevable de la cotisation complète	837	0	non
		Employeur dispensé 2	837	8	non

[1] La cotisation due est obtenue en multipliant le forfait par une fraction de prestations (μ(x)) dont la définition varie selon le secteur concerné (la formule applicable est chaque fois précisée dans le tableau des cotisations pour les FSE).
[2] Les employeurs ayant un plan de pension complémentaire d'entreprise avant la conclusion d'un plan de pension au niveau sectoriel sont dispensés de la cotisation. Le taux applicable est alors de 0%.
[3] Dans certains secteurs, les employeurs peuvent conclure un plan de pension complémentaire d'entreprise, au moment ou après l'instauration du système de pension complémentaire au niveau du secteur. Ces employeurs sont alors redevables d'une cotisation de solidarité "opting out" .
[4] Dans le secteur de l'industrie alimentaire, certains employeurs peuvent opter pour l'application d'une cotisation augmentée.
[5] A partir du 3/2013, les employeurs de la catégorie 076 qui relèvent de la sous-CP 329.03, rôle francophone, doivent utiliser le code cotisation 830.
[6] A partir du 1/2014, les occasionnels de l'Horeca déclarés en catégorie 017 avec la mention "E" sont dispensés de la cotisation.
[7] Dans le **secteur de la chimie** (catégories 087 et 187), un forfait minimum trimestriel de 62,50 € est en plus d'application pour le calcul de la cotisation pourcentuelle du Fonds de pension sectoriel. La cotisation minimale se vérifie au niveau de la ligne travailleur dès qu'une rémunération avec un code 1 à 7 est présente et sans tenir compte du volume des prestations déclarées.
Dans le **secteur du Transport et de la Logistique** (CP 140.3 - cat. 083), un forfait minimum trimestriel de 80 € est d'application à

partir du 1/2019 pour le calcul de la cotisation pourcentuelle du Fonds de pension sectoriel. Ce forfait est proratisé en fonction de la fraction de prestation μ(t).

Lorsque la DMFA est introduite via le web, cette cotisation est calculée automatiquement pour les travailleurs redevables.

Pour chaque code travailleur dans une catégorie donnée, il est possible de vérifier si une cotisation destinée à un Fonds de sécurité d'existence est due en se positionnant sur le code travailleur concerné et en cliquant sur le bouton « redevabilité » dans le fichier des taux.

Pension complémentaire contractuels dans le secteur public et cotisation de 8,86%

Les administrations publiquespeuvent organiser pour leurs travailleurs contractuels dans le cadre du 2ème pilier de pension, un régime de pension complémentaire. À cette fin, ils concluent une convention avec un organisme d'assurance ou crée un organisme de financement des pensions (OFP) auquel les cotisations pension pour la constitution de la pension complémentaire sont payées.

La cotisation spéciale de 8,86% (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/extralegal_pensions.html*) sur les versements de l'employeur / organisateur pour les pensions extra-légales est due sur la cotisation pension complémentaire des travailleurs contractuels du secteur public.

Régimes de pension complémentaire pour les administrations provinciales et locales

Il existe différents régimes de pension complémentaire pour les administrations provinciales et locales pour lesquelles la cotisation pour la constitution de la pension complémentaire ainsi que la cotisation spéciale de 8,86% sont perçues par l'ONSS. L'ONSS verse les cotisations perçues à l'OFP en question.

Pour les administrations provinciales et locales flamandes et les employeurs privés liés (par ex. asbl communales) affiliés auprès du plan de pension complémentaire de l'OFP **Prolocus**, ces cotisations sont perçues respectivement à partir du 1er trimestre 2022 et du 1er trimestre 2023.

Pour les administrations provinciales et locales de la province d'Anvers et les employeurs privés liés affiliés auprès du plan de pension complémentaire de l'OFP **Provant**, ces cotisations sont perçues à partir du 1er trimestre 2023.

Pour les administrations provinciales et locales wallonnes, bruxelloises et flamandes et les employeurs privés liés affiliés auprès du plan de pension complémentaire de **Ethias Pension Fund APL**, ces cotisations sont perçues à partir du 1er trimestre 2023.

Précision: la police locale, en tant que partie de la police intégrée, est affiliée auprès du régime de pension complémentaire fédéral.

Le régime fédéral de pension complémentaire

A partir du 1er juillet 2019, l'Etat fédéral organise un 2ème pilier de pension pour ses membres du personnel contractuels. Le SPF BOSA (**B**eleid en **O**ndersteuning - **S**tratégie et **A**ppui) intervient en tant qu''organisateur'. Cela concernait en premier lieu le personnel contractuel de(s)

- SPF, SPP et des établissements qui en dépendent
- personnel civil du ministère de la Défense
- Organismes d'intérêt public (OIP) et des Institutions publiques de sécurité sociale (IPSS)
- l'Ordre judiciaire
- membres du personnel engagés directement par les cellules stratégiques (cabinets)
- la Police intégrée
- l'Institut belge des services postaux et des télécommunications (IBPT)
- l'Agence fédérale pour l'accueil des demandeurs d'asile (Fedasil)

Entre temps, d'autres instances publiques fédérales se sont aussi déjà affiliées.

L'ONSS ne perçoit pas en ce qui les concerne les cotisations pour la constitution de la pension complémentaire. Le SPF BOSA, en tant qu'organisateur, est chargé du financement de la constitution de capital et du versement à l'ONSS des cotisations spéciales de 8,86% dues.

Information complémentaire DmfA – régime de pension complémentaire « Ethias pension Fund APL »
Les cotisations pour le deuxième pilier de pension créé par Ethias pension Fund APL, en collaboration avec le SFP, pour les administrations provinciales et locales wallonnes, bruxelloises et flamandes et les employeurs liés du secteur privé sont perçues via la DmfA.

Cotisation de base

La cotisation est déclarée en DmfA avec le code travailleur cotisation 244. Cette cotisation comprend la prime de financement de la pension complémentaire et la cotisation spéciale de 8,86% sur cette prime.

Le type de cotisation varie en fonction du taux de la prime de financement du deuxième pilier de pension sélectionné par l'employeur :

- type cotisation 0 = 1 % + cotisation spéciale de 8,86%
- type cotisation 1 = 2% + cotisation spéciale de 8,86%
- type cotisation 2 = 3 % + cotisation spéciale de 8,86%
- type cotisation 3 = 4 % + cotisation spéciale de 8,86%
- type cotisation 4 = 5 % + cotisation spéciale de 8,86%
- type cotisation 5 = 6 % + cotisation spéciale de 8,86%

Le taux sélectionné par l'employeur peut être modifié le 1er jour du trimestre.

Les affiliations à ce plan de pension et le taux sélectionné sont consignés dans le répertoire des employeurs.

La cotisation est perçue pour les codes travailleurs suivants : 010, 011, 012, 013, 015, 021, 024, 025, 029, 043, 454, 481, 484, 485, 488, 492, 494 et 495.

La cotisation n'est pas perçue pour les travailleurs déclarés avec le code « TW » (travailleurs occupés sur la base de l'article 60,§7 de la loi sur les CPAS), « SP » (pompiers professionnels), « B » (pompiers volontaires) ou « VA » (ambulanciers volontaires) dans la zone 00053 « Statut du travailleur » (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/statute.html*) sous le bloc 90015 « occupation de la ligne travailleur ». La cotisation n'est pas non plus perçue pour les travailleurs déclarés avec la catégorie employeur 772 (médecins en formation).

Un petit nombre de membres du personnel n'appartient pas au champ d'application du deuxième pilier de pension, mais ne peut pour autant pas en être exclu sur la base de la catégorie employeur, du code travailleur ou du statut du travailleur. Ces derniers sont déclarés avec le code « 1 » dans la zone 01013 « Dérogation régime de pension complémentaire (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/exemption_supplementary_pension.html*)» sous bloc 90313 « Occupation-informations ».

Cotisation bonus

Un employeur peut attribuer à certains travailleurs une cotisation supplémentaire, au-delà de la cotisation de base. L'expéditeur doit calculer cette cotisation et la déclarer en DmfA.

La cotisation est déclarée en DmfA avec le code travailleur cotisation 245. Cette cotisation comprend la prime de financement de la pension complémentaire ainsi que la cotisation spéciale de 8,86% sur cette prime.

Informations complémentaires DmfA - régime de pension complémentaire 'Prolocus'
La cotisation pour le 2ème pilier de pension introduit par OFP Prolocus, en collaboration avec le VVSG, pour les administrations provinciales et locales et employeurs liés du secteur privé, sont perçues via la DmfA.

Cotisation de base

La cotisation est déclarée en DmfA avec le code travailleur cotisation 803. Cette cotisation comprend la prime de financement de la pension complémentaire et la cotisation spéciale de 8,86% sur cette prime.

Le type de cotisation varie en fonction du pourcentage de la prime de financement du 2ème pilier de pension sélectionné par l'employeur :

- type de cotisation 0 = 1% + cotisation spéciale de 8,86%
- type de cotisation 1 = 2% + cotisation spéciale de 8,86%
- type de cotisation 2 = 2,5% + cotisation spéciale de 8,86%

- type de cotisation 3 = 3% + cotisation spéciale de 8,86%
- type de cotisation 4 = 3,5% + cotisation spéciale de 8,86%
- type de cotisation 5 = 4% + cotisation spéciale de 8,86%
- type de cotisation 6 = 5% + cotisation spéciale de 8,86%
- type de cotisation 7 = 6% + cotisation spéciale de 8,86%
- type de cotisation 8 = 8% + cotisation spéciale de 8,86%
- type de cotisation 9 = 10% + cotisation spéciale de 8,86%

Le taux choisi peut être modifié le 1er jour du trimestre.

Les affiliations auprès de ce plan de pension et le pourcentage de prime sélectionné sont enregistrés dans le répertoire des employeurs.

La cotisation est perçue pour les codes travailleurs suivants : 010, 011, 012, 013, 015, 021, 024, 025, 029, 043, 454, 481, 484, 485, 488, 492, 494 et 495.

La cotisation n'est pas perçue pour les travailleurs déclarés avec le code « TW » (travailleurs occupés sur la base de l'article 60,§7 de la loi sur les CPAS), « SP » (pompiers professionnels), « B » (pompiers volontaires) ou « VA » (ambulanciers volontaires) dans la zone 00053 « Statut du travailleur » au niveau du bloc 90015 « Occupation de la ligne travailleur ». La cotisation n'est pas non plus perçue pour les travailleurs déclarés avec la catégorie employeur 772 (médecins en formation).

Un petit nombre d'autres membres du personnel n'appartient pas non plus au champ d'application du 2ème pilier de pension, mais ne peuvent pas être exclus sur la base de la catégorie employeur, du code travailleur ou du statut travailleur. Ils sont déclarés avec le code « 1 » dans la zone 01013 « Dérogation régime de pension complémentaire » au niveau du bloc 90313 « Occupation – informations ».

Bonus de prime

Un employeur peut attribuer à certains travailleurs une prime supplémentaire, au-delà de la prime de base. L'expéditeur doit calculer cette prime et la déclarer en DmfA.

La prime est déclarée en DmfA avec le code travailleur cotisation 240. Cette cotisation comprend la prime de financement de la pension complémentaire ainsi que la cotisation spéciale de 8,86% sur cette prime.

Cotisations sur base annuelle

Au cours du 4ème trimestre de chaque année, deux cotisations non liées à personne physique sont perçues :

- Code travailleur cotisation 241 : « cotisation annuelle destinée à couvrir le solde et cotisations dues conformément au plan de pension complémentaire Prolocus »
- Code travailleur cotisation 242 : « cotisation annuelle destinée à couvrir les coûts du plan de pension complémentaire Prolocus ».

Ces 2 dernières cotisations sont des montants forfaitaires uniques par employeur affilié à Prolocus. Ces montants forfaitaires sont calculés chaque année par OFP Prolocus.

Travailleurs affiliés à « Provant » occupés auprès d'un employeur affilié à « Prolocus »

Il est possible qu'une partie du personnel contractuel d'un employeur affilié à Prolocus pour des raisons historiques soit affiliée au régime de pension complémentaire « Provant ».

Pour ces employeurs hybrides, seule une affiliation auprès de Prolocus est consignée dans le répertoire des employeurs.

Pour les travailleurs affiliés au régime Provant, le code 2 doit être déclaré dans la zone 01013 « Dérogation régime de pension complémentaire » sous le bloc « Occupation-informations ». Une fois par an, les zones « traitement mensuel » et « année et mois de référence » doivent être déclarées sous le bloc « Deuxième pilier de pension – Informations ».

Les cotisations Prolocus sont dues pour les travailleurs affiliés aux plans Prolocus et Provant. La différence éventuelle entre la prime Prolocus et Provant sera compensée via la cotisation annuelle destinée à couvrir le solde et les cotisations dues conformément au plan de pension complémentaire Prolocus.

Informations complémentaires DmfA - Régime fédéral de pension complémentaire

Les travailleurs des employeurs concernés doivent être déclarés avec les paramètres ci-dessous pour tomber dans le champ d'application du régime fédéral de pension complémentaire :

- une catégorie d'employeur public différente de 232

- un code travailleur 0XX ou 4XX (travailleurs contractuels)
- la zone "notion de pension" avec la valeur "0" (pas pensionné)

Chaque employeur concerné doit compléter une fois par an le bloc 90172 "Deuxième pilier de pension- Informations (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/pension_information.html*)".

Un nombre limité de membres du personnel n'entre pas dans le champ d'application mais n'est pas automatiquement exclu. Ceux-ci doivent être mentionnés par l'employeur dans la zone 01013 " Dérogation régime de pension complémentaire (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/exemption_supplementary_pension.html*)" du bloc 90313 "Occupation - Informations".

Pensionné actif ayant droit à une pension complémentaire dans le secteur public fédéral : Un membre du personnel qui perçoit d'ores et déjà une pension de survie mais continue d'exercer des prestations réduites peut ouvrir un droit à une pension complémentaire. Dans un tel cas de figure, il s'agit de déclarer ce membre du personnel avec le code "3" dans la zone 01013 "Dérogation régime de pension complémentaire".

Information complémentaire DmfA – régime de pension complémentaire « Provant »
Les cotisations pour le deuxième pilier de pension créé par OFP Provant pour les administrations provinciales et locales anversoises et employeurs liés du secteur privé sont perçues via la DmfA.

Cotisation de base

La cotisation est déclarée en DmfA avec le code travailleur cotisation 247. Cette cotisation comprend la prime de financement de la pension complémentaire et la cotisation spéciale de 8,86% sur cette prime.

Le type de cotisation varie en fonction du taux de la prime de financement du deuxième pilier de pension sélectionné par l'employeur :

- type cotisation 0 = 1,25% + cotisation spéciale de 8,86%
- type cotisation 1 = 2% + cotisation spéciale de 8,86%
- type cotisation 2 = 2,25% + cotisation spéciale de 8,86%
- type cotisation 3 = 3% + cotisation spéciale de 8,86%
- type cotisation 4 = 3,25% + cotisation spéciale de 8,86%
- type cotisation 5 = 4% + cotisation spéciale de 8,86%
- type cotisation 6 = 5% + cotisation spéciale de 8,86%
- type cotisation 7 = 6% + cotisation spéciale de 8,86%
- type cotisation 8 = 7% + cotisation spéciale de 8,86%

Le taux sélectionné par l'employeur peut être modifié le 1er jour de l'année.

Les affiliations à ce plan de pension et le taux sélectionné sont consignés dans le répertoire des employeurs.

La cotisation est perçue pour les codes travailleurs suivants : 010, 011, 012, 013, 015, 021, 024, 025, 029, 043, 454, 481, 484, 485, 488, 492, 494 et 495.

La cotisation n'est pas perçue pour les travailleurs déclarés avec le code « TW » (travailleurs occupés sur la base de l'article 60,§7 de la loi sur les CPAS), « SP » (pompiers professionnels), « B » (pompiers volontaires) ou « VA » (ambulanciers volontaires) dans la zone 00053 « Statut du travailleur » (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/statute.html*) sous le bloc 90015 « occupation de la ligne travailleur ». La cotisation n'est pas non plus perçue pour les travailleurs déclarés avec la catégorie employeur 772 (médecins en formation).

Un petit nombre de membres du personnel n'appartient pas au champ d'application du deuxième pilier de pension, mais ne peut pour autant pas en être exclu sur la base de la catégorie employeur, du code travailleur ou du statut du travailleur. Ces derniers sont déclarés avec le code « 1 » dans la zone 01013 « Dérogation régime de pension complémentaire (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/exemption_supplementary_pension.html*)» sous le bloc 90313 « Occupation-informations ».

Cotisation bonus

Un employeur peut attribuer à certains travailleurs une cotisation supplémentaire, au-delà de la cotisation de base. L'expéditeur doit calculer cette prime et la déclarer en DmfA.

La prime est déclarée en DmfA avec le code travailleur cotisation 248. Cette cotisation comprend la prime de financement de la pension complémentaire ainsi que la cotisation spéciale de 8,86% sur cette prime.

Données de traitement barémique

Une fois par an, pour les travailleurs contractuels affiliés à Provant, les zones « traitement mensuel » et « année et mois de référence » doivent être déclarées sous le bloc 90172 « Deuxième pilier de pension – Informations » (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/pension_information.html*).

Financement avec réserves financières

Un employeur peut payer les cotisations en vue de la constitution d'une pension complémentaire à l'aide de réserves qu'il a constituées au sein du Fonds de pension. Dans ce cas, aucune cotisation destinée à la pension complémentaire n'est perçue via la DmfA.

La cotisation spéciale de 8,86% sur les versements dans le cadre du deuxième pilier de pension (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/extralegal_pensions.html*) est due sur les réserves financières utilisées pour la formation de la pension complémentaire. Cette cotisation spéciale doit être déclarée comme une cotisation non liée à personne physique avec le code travailleur cotisation 865.

La cotisation spéciale pour la sécurité sociale

Travailleurs concernés

Ce sont toutes les personnes soumises totalement ou partiellement à la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Montant de la retenue

Le montant de cette retenue varie en fonction du montant total de la rémunération brute du travailleur (portée à 108 % pour les travailleurs manuels) déclarée trimestriellement à l'ONSS par son employeur. S'il est occupé par plusieurs employeurs, il ne doit pas être tenu compte de la rémunération payée par l' (les) autre(s) employeur(s).

De plus, étant donné que la partie du pécule de vacances correspondant au montant du double pécule de vacances légal n'est pas une rémunération soumise au calcul des cotisations "ordinaires" de sécurité sociale, elle ne doit pas être prise en considération pour déterminer dans quelle tranche se situe la rémunération trimestrielle du travailleur.

Néanmoins, pour déterminer le montant de la rémunération trimestrielle, et donc la retenue à effectuer, il convient d'ajouter à la rémunération payée par l'employeur, la partie de la rémunération éventuellement payée par un tiers (il s'agit essentiellement des Fonds de sécurité d'existence).

Il ne doit cependant pas être tenu compte des rémunérations dont l'employeur n'était pas en mesure de déterminer le montant au moment d'établir sa déclaration à l'ONSS (par exemple, des arriérés de rémunération).

À partir du 1er avril 2022, pour le calcul de la cotisation, il est fait une distinction entre les contribuables qui sont **individuellement imposés** et les contribuables pour lesquels une **imposition commune** est établie. De cette manière, la cotisation est également abaissée pour les ménages à deux revenus avec un revenu faible ou moyen pour lesquels une imposition commune est établie.

Sur base trimestrielle, la retenue s'élève à:

- imposition commune
  - conjoint avec des revenus professionnels
    - 15,45 EUR par trimestre pour le travailleur dont la rémunération trimestrielle déclarée se situe dans la tranche >= 3.285,29 EUR et < 5.836,14 EUR;
    - 5,90 % de la partie de la rémunération mensuelle qui excède 1.945,38 EUR et qui se situe dans la tranche > 1.945,38 EUR et =< 2.190,18 EUR et pour autant que la rémunération trimestrielle à déclarer se situe dans la tranche >= 5.836,14 EUR et =< 6.570,54 EUR avec un minimum de 15,45 EUR par trimestre;
    - 43,32 EUR par trimestre, augmentés de 1,10 % de la partie de la rémunération mensuelle qui excède 2.190,18 EUR pour autant que la rémunération trimestrielle à déclarer est > 6.570,54 EUR avec un maximum de 154,92 EUR par

trimestre;
    - conjoint sans revenus professionnels
        - 5,90 % de la partie de la rémunération mensuelle qui excède 1.945,38 EUR et qui se situe dans la tranche > 1.945,38 EUR =< 2.190,18 EUR et pour autant que la rémunération trimestrielle à déclarer se situe dans la tranche >= 5.836,14 EUR et =< 6.570,54 EUR;
        - 43,32 EUR par trimestre, augmentés de 1,10 % de la partie de la rémunération mensuelle qui excède 2.190,18 EUR pour autant que la rémunération trimestrielle à déclarer est > 6.570,54 EUR avec un maximum de 182,82 EUR par trimestre;
- imposition individuelle
    - 4,22 % de la partie de la rémunération mensuelle qui excède 1.945,38 EUR et qui se situe dans la tranche > 1.945,38 EUR et =< 2.190,18 EUR et pour autant que la rémunération trimestrielle à déclarer se situe dans la tranche >= 5.836,14 EUR et =< 6.570,54 EUR;
    - 30,99 EUR par trimestre, augmentés de 1,10 % de la partie de la rémunération mensuelle qui excède 2.190,18 EUR et qui se situe dans la tranche > 2.190,18 EUR et =< 3.737,00 EUR et pour autant que la rémunération trimestrielle à déclarer se situe dans la tranche > 6.570,54 EUR et =< 11.211,00 EUR;
    - 82,05 EUR par trimestre, augmentés de 3,38 % de la partie de la rémunération mensuelle qui excède 3.737,00 EUR et qui se situe dans la tranche > 3.737,00 EUR en =< 4.100,00 EUR et pour autant que la rémunération trimestrielle à déclarer se situe dans la tranche > 11.211,00 EUR et =< 12.300,00 EUR;
    - 118,83 EUR par trimestre, augmentés de 1,10 % de la partie de la rémunération mensuelle qui excède 4.100,00 EUR et qui se situe dans la tranche > 4.100,00 EUR en =< 6.038,82 EUR et pour autant que la rémunération trimestrielle à déclarer se situe dans la tranche > 12.300,00 EUR et =< 18.116,46 EUR;
    - 182,82 EUR par trimestre pour autant que la rémunération trimestrielle à déclarer est > 18.116,46 EUR.

Par 'conjoint qui a des revenus professionnels', il faut entendre le conjoint qui, conformément à la réglementation en matière de précompte professionnel, a des revenus professionnels dont le montant est supérieur au plafond fixé pour l'application de la réduction du précompte professionnel pour autres charges de famille, accordée lorsque l'autre conjoint bénéficie également de revenus professionnels. Les cohabitants légaux sont entièrement assimilés aux personnes mariées et considérés comme conjoints.

Lorsqu'une indemnité pour rupture de contrat est payée, il y a lieu de prélever, au moment de son versement, les retenues ayant trait à la totalité de la période couverte. A cette fin, il convient de rattacher cette indemnité au(x) trimestre(s) au(x)quel(s) elle se rapporte.

- D'abord, il faut ajouter à la rémunération "ordinaire" du trimestre au cours duquel le contrat est rompu, la partie de l'indemnité qui se rapporte à ce trimestre.
- Ensuite, selon l'étendue de la période couverte, l'indemnité doit être scindée en trimestres.
- Sur base du montant trimestriel ainsi obtenu, il y a lieu de prélever les montants mensuels correspondants.

Comment procéder en pratique?

Etant donné que le montant de la retenue est déterminé en fonction de la rémunération trimestrielle, il n'est possible de connaître le montant exact de celle-ci que lors du dernier paiement de la rémunération du trimestre considéré.

Lors du (dernier) paiement de la rémunération des premier et deuxième mois du trimestre, il convient de vérifier pour chaque travailleur si sa rémunération totale du mois considéré s'élève à au moins un tiers du plafond inférieur d'une des tranches susmentionnées. Si tel est le cas, il y a lieu de prélever le montant mensuel correspondant à la tranche concernée.

Concrètement, il faut prélever pour ce mois l'un des montants suivants (imposition commune avec conjoint ayant des revenus professionnels):

- 5,15 EUR lorsque la rémunération mensuelle se situe entre 1.095,10 EUR et 1.945,38 EUR et que le conjoint du travailleur a également des revenus professionnels;
- 5,90 % de la rémunération qui excède 1.945,38 EUR lorsque la rémunération mensuelle se situe dans la tranche de 1.945,38 EUR à 2.190,18 EUR avec un minimum de 5,90 EUR;
- 14,44 EUR, augmentés de 1,1 % de la partie de la rémunération qui excède 2.190,18 EURavec un maximum de 51,64 EUR.
-

Lors du dernier paiement de la rémunération du trimestre, lorsque le montant définitif de la rémunération trimestrielle est connu, il y a lieu de déterminer le montant exact de la retenue due pour l'ensemble du trimestre. L'employeur procédera comme suit:

- il déterminera le montant global de la retenue pour le trimestre de la manière décrite ci-dessus;
- s'il s'avère que la retenue effectuée lors des deux premiers mois était trop élevée, il remboursera le trop perçu (éventuellement la totalité des sommes déjà perçues);
- s'il s'avère que la retenue effectuée lors de deux premiers mois était trop faible, il retiendra la différence lors du paiement du dernier salaire du trimestre.

Nous signalons que toutes les retenues doivent être effectuées après déduction des cotisations personnelles de sécurité sociale et du précompte professionnel.

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

Le montant total retenu de la cotisation spéciale relative à l'exercice fiscal sera indiqué sur la fiche à délivrer au travailleur en vertu de la législation fiscale.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la Cotisation spéciale pour la sécurité sociale
En DMFA, la cotisation spéciale pour la sécurité sociale se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **856** avec le type **0**.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, le montant de ces cotisations retenues au cours du trimestre doit être introduit dans les cotisations dues pour un travailleur concerné.

La retenue sur le double pécule de vacances du secteur privé

Travailleurs concernés

Tous les travailleurs soumis à la législation relative aux vacances annuelles du secteur privé sont redevables de cette cotisation.

Sont dès lors exclus:

- les médecins en formation de médecin spécialiste;
- les travailleurs occasionnels du secteur des entreprises agricoles et horticoles;
- certains membres du personnel de certains établissements d'enseignement;
- certains membres du personnel des offices d'orientation scolaire et professionnelle ou des centres psycho-médico-sociaux;
- la plupart des personnes occupées dans le secteur public.

Certains membres du personnel des administrations provinciales et locales ressortissent également au régime de vacances du secteur privé. Les travailleurs manuels sont déclarés à 100%.

Montant de la retenue

Le montant de cette retenue est actuellement fixé à 13,07 % et se calcule sur la partie du pécule de vacances (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html*) légal qui ne correspond pas à la rémunération normale des jours de vacances.

Remarques:
La partie du double pécule de vacances légal correspondant à la rémunération à partir du troisième jour de la quatrième semaine de vacances ne doit pas être soumise à cette retenue.

Le double pécule de sortie d'un employé s'élève à 7,67 % de la rémunération brute de l’année en cours et le cas échéant de l’année précédente. Dans ce cas, la cotisation spéciale est calculée sur 6,80 % de cette rémunération brute.

Formalités à remplir

Cette retenue doit être versée à l'ONSS au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre au cours duquel a eu lieu le paiement du pécule de vacances. Le montant retenu est communiqué globalement dans la DmfA pour la totalité de l'entreprise et non pour chaque travailleur individuellement.

En ce qui concerne les travailleurs manuels d'un employeur privé, le montant du pécule de vacances est calculé et versé par la Caisse de vacances du secteur ou, à défaut, par l'O.N.V.A. Ce sont ces organismes qui prélèveront la retenue et la verseront à l'ONSS

Les employeurs qui éprouveraient des difficultés quant à la manière de calculer le montant du pécule de vacances dû à leurs employés ou à leurs travailleurs manuels d'un employeur public, peuvent obtenir toute information utile auprès du SPF Sécurité sociale - Direction générale de la Sécurité sociale - Service des vacances annuelles, Centre Administratif Botanique, Finance Tower, Boulevard du Jardin Botanique 50, boîte 1 à 1000 Bruxelles (tél.: 02 528 64 03).

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la Cotisation Double Pécule de Vacances

En DMFA, la cotisation sur le double pécule de vacances se déclare globalement par catégorie d'employeur dans le bloc 90002 « cotisation non liée à une personne physique»

sous le code travailleur cotisation **870** pour

- le double pécule de vacances des employés du secteur privé
- le double pécule de vacances des contractuels et des stagiaires statutaires (CT 677) avec le régime de vacances du secteur privé au sein des administrations provinciales et locales

La base de calcul qui correspond au total des doubles pécules versés par l'employeur doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être mentionnée dans les cotisations dues pour l'ensemble de l'entreprise et la cotisation est calculée automatiquement.

La retenue sur le pécule de vacances du secteur public - la cotisation d'égalisation

Employeurs concernés

La retenue de 13,07% est due par les administrations suivantes:

- la fonction publique administrative fédérale, les organismes publics fédéraux, les régies, les services de la police intégrée et l'armée ;
- les entreprises publiques fédérales autonomes ;
- les Cours et tribunaux ;
- le Conseil d'Etat, la Cour des Comptes et la Cour constitutionnelle;
- les administrations provinciales et locales.

Travailleurs concernés

La retenue est due tant pour les agents statutaires que pour les agents contractuels.

La retenue est également due sur le pécule de vacances des gouverneurs de provinces, des bourgmestres, des échevins, des présidents des centres publics d'action sociale et des ministres des cultes.

Certains membres du personnel des administrations provinciales et locales ressortissent au régime de vacances du secteur privé (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/doubleholiday_privatesector.html*). Les ouvriers sont déclarés à 100%.

Montant de la cotisation

Le montant de la retenue perçu par l'ONSS est fixé à 13,07 % et il se calcule sur:

- le pécule de vacances attribué aux membres du personnel contractuels et statutaires déclarés à l'ONSS;
- la prime Copernic attribuée à certains membres du personnel contractuels et statutaires;
- la prime de restructuration attribuée à certains militaires contractuels et statutaires.

Formalités à remplir

La retenue doit être versée à l'ONSS au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre au cours duquel le paiement du pécule de vacances a eu lieu. Le montant retenu est communiqué dans la DmfA globalement sur la déclaration pour la totalité du service public concerné et non pour chaque travailleur individuellement.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la Cotisation Pécule de vacances secteur public

Dans la DMFA, la cotisation ~~d'égalisation pour les pensions qui est~~ due sur le pécule de vacances des membres du personnel dans le secteur public est déclarée **globalemen**t par catégorie d'employeur dans le bloc 90002 “Cotisation non liée à une personne physique”

- sous le code travailleur cotisation **870** pour

- le pécule de vacances ou la prime Copernic des contractuels du secteur public fédéral et de la police locale
- la prime de restructuration des militaires contractuels
- le pécule de vacances attribué par une administration provinciale ou locale aux contractuels avec régime de vacances du secteur privé
- le pécule de vacances attribué par une administration provinciale ou locale aux stagiaires en vue d'une nomination à titre définitif avec régime de vacances du secteur privé.

- sous le code travailleur **cotisation 875** pour

- le pécule de vacances octroyé par une administration provinciale ou locale aux contractuels avec le régime de vacances du secteur public
- le pécule de vacances octroyé par la police locale ou par une administration provinciale ~~ou locale~~ aux travailleurs nommés dont la pension n'est pas à charge du Trésor public et ~~ne relève pas~~ du pool des parastataux

- sous le code travailleur cotisation **817** pour

- le pécule de vacances ou la prime Copernic des membres du personnel statutaire des administrations fédérales et régionales
- la prime de restructuration des militaires statutaires
- le pécule de vacances ou la prime Copernic des mandataires locaux

La base de calcul, qui correspond au total des pécules de vacances payé par l'employeur, doit être indiquée.

Lorsque la DMFA est introduite via web, la base de calcul doit être indiquée au niveau de 'cotisations dues pour l'ensemble de l'entreprise' et la retenue est automatiquement calculée.

La cotisation spéciale accidents du travail

Employeurs concernés

Cette cotisation spéciale est due par les employeurs qui tombent sous l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

Travailleurs concernés

La cotisation spéciale est due pour les travailleurs pour lesquels la cotisation de base "accidents du travail" est due.

Montant de la cotisation

Cette cotisation s'élève à 0,02 % des rémunérations brutes des travailleurs (portées à 108 % pour les travailleurs manuels).

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière ne doit être remplie. La cotisation spéciale est reprise dans le taux de la cotisation de base.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la Cotisation spéciale Accidents du travail
En DMFA, la cotisation spéciale accidents du travail est intégrée dans le taux global des cotisations sociales de tous les travailleurs concernés.

Il s’agit cependant d’une cotisation spécifique et non d’une simple augmentation du taux.

C’est pourquoi :
? cette cotisation n’est pas prise en compte pour le calcul de la cotisation de modération salariale
? cette cotisation n'est pas prise en compte pour la détermination du plafond des réductions ni pour le calcul des taux de réduction avec comme conséquence que les taux des réductions pour la recherche scientifique ne comprennent pas cette cotisation.

La cotisation destinée au financement du fonds amiante

Employeurs concernés

Tous les employeurs qui occupent du personnel soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés sont redevables de cette cotisation. Les employeurs qui occupent des étudiants ressortissant à la cotisation de solidarité sont également visés.

Travailleurs concernés

La cotisation est due pour tous les travailleurs occupés, en ce compris les étudiants ressortissant à la seule cotisation de solidarité pour lesquels les cotisations ordinaires de sécurité sociale ne sont pas dues.

Montant de la cotisation

Cette cotisation est de 0,01 % des rémunérations brutes des travailleurs (portées à 108 % pour les travailleurs manuels). Pour les étudiants soumis à la cotisation de solidarité, la cotisation est calculée sur le montant pris en compte pour le calcul de la cotisation de solidarité (à 100 % qu'il s'agisse de travailleurs intellectuels ou de travailleurs manuels).

A partir de 2017 la cotisation de 0,01 % est uniquement perçue pour le 1er et le 2ème trimestre, excepté si déterminé autrement par le Roi au plus tard en décembre de l'année précédente. Pour 2022 et pour 2023 la cotisation est perçue pour le 1er, 2ème et le 3ème trimestre.

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la Cotisation Fonds amiante
La cotisation destinée au Fonds amiante est intégrée dans le taux de base des cotisations patronales de tous les travailleurs concernés.

Cette cotisation n’a pas d’incidence sur le taux de la modération salariale ni sur le plafond des cotisations applicable pour le calcul des réductions.

Le fonds de fermeture d'entreprises: les cotisations de base (DmfA)

Entreprises à finalité industrielle ou commerciale

Employeurs et travailleurs concernés

Tous les **employeurs** (personne physique ou morale) qui exploitent une entreprise ayant une finalité industrielle ou commerciale sont redevables de cette cotisation pour TOUS les travailleurs occupés qui relèvent de la sécurité sociale belge (ouvriers, employés, élèves et apprentis , etc.). Les entreprises publiques autonomes visées à l'article 1er, § 4 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques sont également considérées comme des entreprises à finalité industrielle ou commerciale mais ne sont redevables de la cotisation que pour leurs travailleurs contractuels.

Les employeurs de l'Union européenne sont également redevables de la cotisation qu’ils aient ou non un siège d’exploitation en Belgique pour tout leur personnel assujetti en Belgique.
Les entreprises étrangères hors Union européenne sont également redevables de cette cotisation si elles ont un siège d’exploitation en Belgique pour tout leur personnel assujetti à la sécurité sociale belge.

Vu ce qui précède, la cotisation n’est pas due pour les **personnes** pour lesquelles seule une cotisation spéciale est due (étudiants sous cotisation de solidarité, travailleurs qui bénéficient d'un RCC ou d'un RCIC, etc.).

Montant de la cotisation

Taux

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

L'ONSS traite la cotisation sur base d'un code FFE attribué à chaque employeur selon ses caractéristiques (cotisation commerciale gros employeur ou cotisation commerciale petit employeur/cotisation non commerciale/pas de cotisation). Le code FFE est attribué sur base de la forme juridique et/ou de la catégorie d'employeur. Ce n'est donc pas la catégorie d'employeur qui détermine la cotisation due; cette catégorie peut néanmoins donner une bonne orientation pour voir s'il s'agit d'un employeur à finalité commerciale ou non.

Les employeurs qui estimeraient qu'un code FFE erroné leur a été attribué, sont invités à faire connaître leurs raisons par écrit à la Direction de l'Identification de l'ONSS

Entreprises sans finalité industrielle ou commerciale

Employeurs et travailleurs concernés

Depuis le deuxième trimestre 2008, les employeurs sans finalité industrielle ou commerciale sont aussi redevables d'une cotisation de base pour le Fonds de Fermeture des entreprises. Il s'agit des employeurs du secteur privé qui relèvent d'une des catégories suivantes :

- associations sans but lucratif;
- associations internationales sans but lucratif;
- établissements ou fondations d'utilité publique;
- associations de fait sans finalité industrielle ou commerciale;
- sociétés à finalité sociale dont les statuts stipulent que les associés ne recherchent aucun bénéfice;
- mutualités ou unions de mutualités;
- unions professionnelles;
- sociétés civiles;
- professions libérales. Cette notion, appliquée à la législation fermeture d'entreprises, est plus large que celle utilisée dans le cadre de la redistribution des charges sociales (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/socialchargesredistribution.html*). En effet, est exercée dans le cadre d'une profession libérale, toute activité professionnelle indépendante de prestation de services ou de fourniture de biens, qui ne constitue pas un acte de commerce ou une activité artisanale visée par la loi du 18 mars 1965 sur le registre de l'artisanat et qui n'est pas visée par la loi du 14 juillet 1991 sur les pratiques du commerce et sur l'information et la protection du consommateur, à l'exclusion des activités agricoles et d'élevage. Les employeurs visés ici ne participent donc pas tous à la redistribution des charges sociales.

Les entreprises étrangères ne sont pas redevables de cette cotisation.

Le secteur public (tant belge qu'étranger) est également exclu. Il s'agit du secteur public dans le sens large du terme, donc tant les services publics fédéraux, les Communautés et les Régions, et les institutions publiques, que les fabriques d'églises et les sociétés de logements sociaux.

La cotisation est due pour tous les travailleurs (ouvriers, employés, contractuels subventionnés, élèves et apprentis , etc.). La cotisation n'est pas due pour les personnes pour lesquelles seule une cotisation spéciale est due (étudiants sous cotisation de solidarité, travailleurs qui bénéficient d'un RCC ou d'un RCIC, etc.)., pour les domestiques et pour les autres gens de maison (assujettis ou non à la sécurité sociale).

Montant de la cotisation

Taux

Aucune formalité particulière.

L'ONSS traite la cotisation sur base d'un code FFE attribué à chaque employeur selon ses caractéristiques (cotisation commerciale gros employeur ou cotisation commerciale petit employeur/cotisation non commerciale/pas de cotisation). Le code FFE est attribué sur base de la forme juridique et/ou de la catégorie d'employeur. Ce n'est donc pas la catégorie d'employeur qui détermine la cotisation due; cette catégorie peut néanmoins donner une bonne orientation pour voir s'il s'agit d'un employeur à finalité commerciale ou non.

Les employeurs qui estimeraient qu'un code FFE erroné leur a été attribué, sont invités à faire connaître leurs raisons par écrit à la Direction de l'Identification de l'ONSS

Formalités à remplir

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la cotisation de base FFE
Codes FFE attribués aux employeurs :

- **C:** Employeurs avec finalités industrielles ou commerciales redevables de la cotisation de base FFE
- **B:** Employeurs sans finalités industrielles ou commerciales redevables de la cotisation de base FFE
- **N:** Employeur exclu de la cotisation FFE de base dans une catégorie redevable
- **O:** Employeur inscrit dans une catégorie exclue de la cotisation FFE de base

En DMFA, la cotisation FFE de base se déclare par ligne travailleur dans le bloc 9001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous les codes suivants :

Secteur commercial ou industriel

Code d'importance	Code travailleur cotisation	Type	Travailleurs
? 3	809	0	Avec modération salariale
? 3	809	2	Sans modération salariale ou ACS ou remplaçants secteur public
? 4	809	4	Sans modération salariale ou ACS ou remplaçants secteur public
? 4	809	5	Avec modération salariale
Tous	809	6	Taux spéciaux
Tous	809	8	Dispense de cotisations (pour les marins)

Secteur non commercial ou industriel

Code travailleur cotisation	Type	Travailleurs
811	0	Avec modération salariale
811	2	Sans modération salariale ou ACS ou remplaçants secteur public

La base de calcul doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, cette cotisation est calculée automatiquement pour les travailleurs redevables.

Le fonds de fermeture d'entreprises: la cotisation spéciale (DmfA)

Employeurs concernés

Tous les employeurs (tant du secteur public que du secteur privé) occupant du personnel soumis à la législation sur la sécurité sociale tombent sous le champ d'application de cette cotisation.

Travailleurs concernés

La cotisation est due pour toutes les personnes soumises au régime du chômage.

Sont dès lors exclus:

- les membres du personnel du secteur public exclusivement soumis au régime de l'assurance contre la maladie et l'invalidité (secteur des soins de santé);
- les apprentis dans le cadre de la formation en alternance, jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans;
- les médecins en formation de médecin spécialiste;

Montant de la cotisation

Taux.

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la Cotisation spéciale FFE
En DMFA, la cotisation spéciale FFE se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **810**
- avec le type **0** pour les travailleurs avec modération salariale
- avec le type **2** pour les travailleurs sans modération salariale ou ACS ou remplaçants secteur public
- avec le type **8** pour les marins dont l'employeur est exempté de cotisations

La base de calcul doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, cette cotisation est calculée automatiquement pour les travailleurs redevables.

Les groupes à risque

Employeurs concernés

En principe, tous les employeurs occupant du personnel soumis à la législation sur la sécurité sociale sont concernés par la mise en oeuvre de cet effort.

Sont cependant exclus:

- l'Etat, y compris le pouvoir judiciaire, le Conseil d'Etat, les forces armées et la police fédérale;
- les Communautés et les Régions;
- les organismes d'intérêt public et les établissements publics, à l'exception des institutions publiques de crédit et des entreprises publiques autonomes visées à l'article 1er, § 4, de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques;
- les établissements d'enseignement libre subventionnés, en ce compris l'enseignement universitaire;
- les offices d'orientation scolaire et professionnelle et les centres psycho-médico-sociaux libres;
- les wateringues et les polders;
- les entreprises de travail adapté et les centres de réadaptation fonctionnelle qui dépendent d'un fonds ou d'un organisme communautaire ou régional d'intégration sociale de personnes handicapées ou de ses ayant-droit, comme visés dans l'art. 1, 2° de l'arrêté royal du 19 février 2013.

Portée de l'effort

L'effort demandé aux employeurs doit se concrétiser par une C.C.T. nouvelle ou prolongée conclue au sein d'un organe paritaire ou conclue par une entreprise ou un groupe d'entreprises.

Cette C.C.T. doit être conclue conformément à la législation sur les C.C.T. et doit être déposée au Greffe du Service des relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale au plus tard le 1er octobre de l'année à laquelle elle se rapporte.

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

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

Montant de la cotisation

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

Par dérogation à ce qui est écrit ci-dessus, aucune cotisation n'est due pour les premier et deuxième trimestres 2005 et la cotisation s'élève à 0,20 % pour les troisième et quatrième trimestres 2005.

La cotisation est calculée sur les rémunérations brutes des travailleurs (à 108 % pour les travailleurs manuels) occupés sous contrat de travail; elle n'influe pas sur la cotisation de modération salariale.

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

Les employeurs qui ne sont pas redevables de cette cotisation parce qu'ils sont liés par une C.C.T. approuvée ne doivent fournir aucune preuve à l'ONSS En effet, ce dernier reçoit directement les données nécessaires du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la Cotisation Groupes à risques
En DMFA, la cotisation pour les groupes à risques se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **852** avec le type **0.**

La base de calcul doit être mentionnée.

Comme cette cotisation est calculée sur base du salaire global des travailleurs occupés sous contrat de travail, elle n'est pas due pour les apprentis et les stagiaires même lorsqu'ils sont assujettis à l'ensemble des régimes de sécurité sociale.
? Lorsque l'employeur n'est pas dispensé de cette cotisation et que la zone 00055 « Type d'apprentissage » est complétée pour un

travailleur, le CT 852 0 ne doit pas être repris même pour un travailleur déclaré sous un code travailleur ordinaire.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, il faut cocher la case concernée lorsque la cotisation est due.

Informations complémentaires DmfA - Cotisation complémentaire en cas d'efforts de formation insuffisants
C'est l'ONSS qui établit un avis de débit pour les employeurs concernés sur base de la liste des secteurs qui n'ont pas fourni un effort suffisant en matière de formation publiée au Moniteur belge.

Sur base de différents arrêts du Conseil d'Etat et de la Cour constitutionnelle, les arrêtés ministériels des 13/04/2011, 12/01/2012 et 17/04/2013 ont été abrogés.
L'ONSS a procédé en mai 2016 à l'annulation des avis de débit pour efforts insuffisants en matière de formation établis pour les années 2008, 2009 et 2010 et fin août 2016, pour ceux concernant l'année 2011. Les employeurs concernés et leurs secrétariats sociaux agréés en ont été informés.

Chômage temporaire et chômeurs âgés

Employeurs concernés

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

Sont cependant exclus:

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

Sont dispensés les employeurs qui:

- étaient liés en 1996 par une nouvelle convention collective de travail ou par une convention collective de travail prolongée prévoyant un effort de 0,20 % minimum destiné aux personnes appartenant aux groupes à risque ou auxquelles s'applique un plan d'accompagnement;
- étaient liés par une telle convention collective pour les années 1997-1998, 1999-2000, 2001-2002, 2003-2004, 2005-2006, 2007-2008 et 2009-2010;
- ont versé directement, à partir de 1997, le montant correspondant à cet effort à une A.S.B.L. qui a employé ce montant pour l'éducation, la formation et l'emploi de ces catégories de personnes;
- poursuivent ce régime pour 2011-2012.

Les employeurs qui souhaitent bénéficier de cette dispense doivent introduire, auprès du Ministre fédéral de l'Emploi et du Travail, une demande motivée accompagnée de la preuve qu'ils remplissent les conditions exposées ci-dessus.

Ils doivent en outre introduire une demande de dispense auprès de la Direction du Contrôle des cotisations et joindre à cette demande toutes les justifications utiles.

Montant de la cotisation

La cotisation est instaurée depuis le 1er janvier 1997 et s'élève à 0,10 % des rémunérations brutes des travailleurs (portées à 108 % pour les travailleurs manuels). Cette cotisation n'a pas d'incidence sur la modération salariale.

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

Informations complémentaires DmfA - Cotisation Chômage temporaire et chômeurs âgés
En DMFA, la cotisation pour le chômage temporaire et les chômeurs âgés se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **859**
- avec le type **0** pour les employeurs redevables
- avec le type **8** pour les employeurs qui ont obtenu une dispense du Ministre de l'Emploi
(le taux est alors réduit à 0 %).

La base de calcul doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, cette cotisation est calculée automatiquement pour les travailleurs redevables.

Régularisation après licenciement dans le secteur public

Employeurs concernés

Les employeurs concernés sont essentiellement les services publics et les organismes de droit public. Certaines autres catégories d'employeurs sont assimilées aux services publics dans le cadre des dispositions commentées ci-après.

Par ailleurs, certains d'entre eux occupent du personnel déclaré par une autre entité publique (Persopoint pour les statutaires occupés par les SPF, les Communautés pour les enseignants statutaires, etc.). La régularisation de la situation des personnes licenciées devra toujours être effectuée par l'employeur qui occupe lui-même ces personnes.

Travailleurs concernés

Sont concernés par cette réglementation, les membres du personnel statutaire:

- dont la relation de travail dans un service public ou tout autre organisme de droit public prend fin parce qu'elle est rompue unilatéralement par l'autorité ou parce que l'acte de nomination est annulé, retiré, abrogé ou non renouvelé et qui,
- du fait de leur relation de travail, ne sont pas couvertes en matière de sécurité sociale par les régimes du chômage et de l'assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités).

De plus, sont assimilés aux personnes occupées par un service public ou un organisme de droit public:

- les membres du personnel des établissements d'enseignement organisé par des personnes physiques ou des personnes morales de droit privé lorsque ces membres du personnel bénéficient d'une subvention-traitement ou d'un salaire à charge d'une Communauté ou d'une Commission communautaire;
- les membres du personnel académique des établissements d'enseignement universitaire organisés par des personnes physiques ou des personnes morales de droit privé reconnus par une Communauté;
- les membres du personnel des offices d'orientation scolaire et professionnelle, des centres psycho-médico-sociaux et des services d'accompagnement pédagogique, organisés par des personnes physiques ou des personnes morales de droit privé, lorsque ces membres bénéficient d'une subvention-traitement à charge d'une Communauté ou d'une Commission communautaire;
- les ministres des cultes catholique, protestant, orthodoxe, anglican, israélite, les imams du culte islamique, les délégués du Conseil central laïque et les aumôniers, les conseillers des cultes et les conseillers moraux auprès des prisons;
- le Commissaire général aux réfugiés et aux apatrides, ses adjoints ainsi que les présidents et assesseurs permanents de la Commission permanente de recours des réfugiés;
- les membres des services de médiation des entreprises publiques autonomes visés à l'article 44 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques;
- le Conseiller général et le Conseiller général adjoint du Service de la Politique criminelle;
- le Secrétaire permanent à la Politique de prévention et les secrétaires adjoints.

Ne sont toutefois pas concernées, les personnes:

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

Un système identique mais basé sur des dispositions légales distinctes est également applicable à certains militaires des Forces armées qui retournent à la vie civile.

Toutefois, la régularisation de la couverture sociale de l'intéressé(e) ne doit être effectuée que lorsque cette personne, dans les 30 jours qui suivent la fin de la relation de travail, soit:

- a acquis la qualité de travailleur soumis à la législation sur la sécurité sociale des travailleurs salariés, des ouvriers mineurs ou des marins de la marine marchande;
- s'est inscrite en qualité de demandeur d'emploi auprès d'un bureau régional de l'emploi;
- fournit la preuve qu'elle s'est trouvée en incapacité de travail ou en repos de maternité conformément à la législation en matière de maladie-invalidité.

Procédure pour la régularisation

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

- pour le régime de l'AMI, secteur des indemnités: 12 mois;
- pour le régime du chômage: selon l'âge de l'intéressé, le nombre de journées de travail requises (dans le régime de six jours par semaine) pour avoir droit aux allocations de chômage.

Les taux de cotisations applicables sont ceux du trimestre au cours duquel la relation de travail est rompue. Les cotisations destinées au régime du chômage sont fixées à 2,33 % (1,46 + 0,87) et celles destinées à l'AMI, secteur des indemnités, s'élèvent à 3,50 % (1,15 + 2,35).

Exemple: Un agent d'un organisme d'intérêt public statutaire est licencié le 1er février 2017. Agé de 31 ans, son traitement mensuel brut s'élève à 2.225,00 EUR. Dans les 30 jours, il s'inscrit comme demandeur d'emploi et demande à bénéficier des allocations de chômage. La régularisation de sa situation sociale s'effectuera par le versement des cotisations suivantes:

- 12 mois de cotisations destinées au régime de l'AMI, secteur des indemnités uniquement, soit (12 X 2.225,00 EUR) X 3,50 % = 934,50 EUR;
- 12 mois de cotisations destinées au régime du chômage, soit (12 X 2.225,00 EUR) X 2,33 % = 622,11 EUR.

En principe, les cotisations personnelles sont à charge de l'employeur. Néanmoins, lorsqu'en vertu du statut applicable à l'intéressé(e), la rupture de la relation de travail donne lieu au versement d'une prime, allocation ou indemnité de départ ou à un délai de préavis à respecter, les cotisations personnelles ne sont à charge de l'employeur que pour autant qu'elles dépassent les cotisations pouvant être retenues sur les montants octroyés ou sur les traitements versés durant le délai de préavis éventuel.

Remarques:

- Il y a lieu d'entendre par dernier traitement d'activité, le traitement dont bénéficie l'intéressé(e) au moment de la rupture de la relation de travail. Il se compose du dernier traitement barémique, majoré des primes, suppléments ou indemnités soumis aux cotisations de sécurité sociale qui se rapportent au mois (pas la prime de fin d'année). Le cas échéant, ce traitement sera adapté au traitement correspondant à un emploi à temps plein.
- La durée des périodes à prendre en considération (pour chacun des deux régimes) ne peut en aucun cas être supérieure à la durée de la période durant laquelle la relation de travail a existé. De plus, en ce qui concerne le régime de l'AMI, lorsque la durée de la relation de travail n'a pas atteint 12 mois et qu'elle est rompue dans le courant d'un mois civil, la base à prendre en considération pour le calcul des cotisations destinées à l'AMI est calculée comme suit: traitement mensuel X nombre de jours calendrier/30.
- Au cas où la décision par laquelle il est mis fin à la relation de travail est annulée ou retirée ultérieurement, l'ONSS ne remboursera que les cotisations personnelles à celui qui les a prises en charge. Les cotisations patronales ne seront, dans cette hypothèse, en aucun cas remboursées.

Formalités à remplir

Une Dimona OUT doit être introduite immédiatement après la fin de la relation de travail.

L'établissement de la DmfA (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/dismissedstatutorycontribution.html*) doit suivre des règles spécifiques.

L'employeur qui, à l'occasion de cette régularisation, se trouve confronté à diverses difficultés peut toujours demander à l'ONSS d'effectuer cette opération pour son compte. A cette fin, il doit lui communiquer tous les renseignements nécessaires:

- le numéro de Registre national ou numéro bis du membre du personnel concerné;

- le dernier traitement d'activité;
- l'âge au moment du licenciement;
- la date d'entrée en service et la date d'entrée en vigueur de la nomination;
- la date du licenciement du membre du personnel.

L'employeur transmet (ou envoie par lettre recommandé) le dernier jour d'activité à l'intéressé:

- tous les documents exigés par la législation de sécurité sociale;
- une attestation de licenciement;
- un message avec les formalités que le statutaire licencié doit remplir.

Chômage économique

Employeurs concernés

Il s'agit des employeurs qui ont déclaré, en dépassement d'une norme déterminée, un certain nombre de jours de chômage temporaire consécutif au manque de travail pour raisons économiques.

Montant de la cotisation

Employeurs du secteur de la construction:

Le montant de la cotisation est fixé une fois par an sur base des données des déclarations trimestrielles relatives à l'année précédente. Pour l'an 2005, le calcul se fait donc sur base de la période allant du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2004.

Pour la période concernée, il y a lieu de faire pour tous les travailleurs manuels (apprentis y compris) le total des jours de chômage économique (code indicatif 71 dans la DmfA) déclarés à l'ONSS

Le montant de la cotisation s'élève à 46,31 EUR par travailleur et par apprenti par jour de chômage économique qui excède 110 jours au cours de la période concernée.

Les modifications des déclarations après le calcul de la cotisation ne peuvent avoir pour effet de diminuer le montant de la cotisation due.

Employeurs sauf ceux du secteur de la construction:

Pour les employeurs qui ne relèvent pas du secteur de la construction d'autres règles valent en ce qui concerne la déclaration et la méthode de calcul. À partir du 1er trimestre 2017 le calcul et la déclaration changent comme suit:

- Le calcul et la perception de cette cotisation de responsabilisation ne s'effectuent plus à partir de 2017 annuellement mais chaque trimestre.
- La **période de référence** n'est plus l'année calendrier mais le trimestre de déclaration (T) et les 3 trimestres qui le précèdent (T-1, T-2 en T-3).
- Pour calculer la cotisation trimestrielle **tous les jours de chômage économique** (code indicatif 71 dans la DmfA) **durant le trimestre de déclaration (T) sont pris en compte** (donc plus seulement les jours > 110).
- Le **montant journalier** est un montant fixe en fonction du nombre total de jours de chômage économique durant le trimestre de déclaration et les 3 trimestres qui le précèdent (donc n'est plus progressif):
  - 20 EUR pour tous les jours si total pendant **période de référence** > 110 en ? 130
  - 40 EUR pour tous les jours si total pendant **période de référence**> 130 en ? 150
  - 60 EUR pour tous les jours si total pendant **période de référence**> 150 en ? 170
  - 80 EUR pour tous les jours si total pendant **période de référence**> 170 en ? 200
  - 100 EUR pour tous les jours si total pendant **période de référence**> 200

À partir du 1er trimestre 2017 le calcul s'effectue sur base trimestrielle via la DmfA. Un code spécifique est intégré en DmfA pour déclarer cette cotisation.

Pour déterminer si la cotisation est due et fixer le montant pour un ou plusieurs travailleurs au 1er trimestre 2017, les éléments suivants (**par travailleur**) sont examinés:

- a) La somme **S** des jours de chômage économique pour le travailleur déclaré au 1/2017, 4/2016, 3/2016 et 2/2016 est-elle > 110 jours?
  - si non (pas de dépassement): pas de cotisation due
  - si oui: cotisation bien due
- b) Détermination du **montant journalier forfaitaire**: dans quelle tranche se trouve cette somme **S**?
  - 20 EUR pour tous les jours si 110 < S ? 130
  - 40 EUR pour tous les jours si 130 < S ? 150
  - 60 EUR pour tous les jours si 150 < S ? 170
  - 80 EUR pour tous les jours si 170 < S ? 200
  - 100 EUR pour tous les jours si S > 200
- c) Quel est le montant de cotisaton dû?
  - (nombre de jours de chômage économique 1er trimestre 2017) X (montant journalier forfaitaire)

Pour les trimestres suivants le calcul s'effectue de la même manière.

Exemple pratique de fixation de cotisation due pour un travailleur:

exemple 1: Nombre de jours de chômage économique d'un travailleur:

2/2016: 55 jours;
3/2016: 15 jours;
4/2016: 43 jours;
1/2017: 35 jours.

- a) Somme S des 4 trimestres: 148 jours
- b) Montant journalier: 40 EUR vu que S = 148 se situe dans la tranche > 130 et ? 150
- c) Cotisation trimestrielle due au 1/2017: 35 x 40 EUR/jour = 1.400 EUR

exemple 2: Nombre de jours de chômage économique d'un travailleur:

3/2016: 15 jours;
4/2016: 43 jours;
1/2017: 35 jours;
2/2017: 22 jours.

- a) Somme S des 4 trimestres: 115 jours
- b) Montant journalier: 20 EUR vu que S = 115 se situe dans la tranche > 110 et ? 130
- c) Cotisation trimestrielle due au 2/2017: 22 x 20 EUR/jour = 440 EUR

Formalités à remplir

Employeurs du secteur de la construction:

L'ONSS calcule chaque année le montant total de la cotisation et envoie un avis de débit aux employeurs concernés. Ces employeurs doivent payer le montant dû dans les mêmes délais que les cotisations de sécurité sociale qui se rapportent au trimestre dans lequel le montant a été communiqué.

En cas de réception tardive d'une ou plusieurs déclarations, le calcul se fait après la réception de la dernière déclaration relative à la période concernée.

Employeurs sauf ceux du secteur de la construction:

Les données doivent chaque trimestre (si d'application) être communiquées via un code travailleur à part au niveau de la ligne travailleur. En cas de modification ensuite dans le trimestre **T** le recalcul se limite à la cotisation du trimestre **T**.

Tous:

Pour les employeurs qui sont reconnus comme entreprise en difficultés dans le cadre du RCC, le Ministre de l'Emploi peut réduire de moitié le montant de la cotisation l'année de la reconnaissance et éventuellement l'année suivante. L'employeur qui courant mars 2017 est reconnu pour un an comme entreprise en difficultés, peut entrer en ligne de compte pour la réduction de moitié pour 2017 et 2018. Pour cette réduction de moitié des cotisations qui n'est pas accordée automatiquement, les employeurs doivent introduire une demande supplémentaire au SPF Emploi. Le SPF Emploi communique cette décision à l'ONSS qui, ensuite, dans le cas:

- d'un avis de débit construction, recalcule l'avis de débit et informe l'employeur;
- d'une déclaration par l'employeur hors construction, recalcule la cotisation puis procède à un changement de système.

Informations complémentaires DmfA - Avis de débit Cotisation chômage économique - Construction

L'avis de débit concernant la cotisation chômage économique pour les **employeurs qui relèvent du secteur de la construction** a été envoyé:

- pour l'année de référence 2020 : le 30 septembre 2021.

L'échéance de paiement de cet avis de débit est fixée au 31 octobre 2021.

Informations complémentaires DmfA - Cotisation chômage économique- Autres secteurs
A partir du 1/2017, la cotisation chômage économique pour les secteurs autres que la construction se déclare trimestriellement en DMFA par ligne travailleur dans le bloc 90001"cotisation due pour la ligne travailleur" sous le code cotisation **800**

- avec le type **0** si le forfait de base est applicable
- avec le type **2** si le forfait réduit pour entreprise en difficulté est applicable

Aucune base de calcul ne doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, le montant de la cotisation est calculé automatiquement.

Reclassement professionnel

Employeurs concernés

La mesure s'applique aux employeurs qui occupent des travailleurs liés par un contrat de travail et qui sont soumis aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Montant de la cotisation et formalités à remplir

Le montant de la contribution de l'employeur qui n'a pas respecté les obligations en matière de reclassement professionnel est fixé à 1.500 EUR par travailleur et est majoré d'un montant de 300 EUR afin de couvrir les charges administratives et financières.

Le flux des données nécessaires à la perception du montant de la sanction est organisé entre l'O.N.Em et l'ONSS L'O.N.Em communiquera à l'ONSS les éléments nécessaires à une perception correcte.

L'ONSS prendra ensuite contact avec l'employeur et lui communiquera, par le biais d'une lettre recommandée le montant de la sanction. Ce montant n'est dès lors pas communiqué via la déclaration trimestrielle.

Cotisation de solidarité sur les primes bénéficiaires

Travailleurs concernés

Il s'agit de tous les travailleurs qui ont reçu une prime octroyée telle que définie dans la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs.

Ceci vaut tant pour la prime bénéficiaire identique que pour la prime bénéficiaire catégorisée.

Les cotisations spéciales

La cotisation de solidarité est perçue sur la prime bénéficiaire.

Le taux de la cotisation s'élève à 13,07 % du montant liquidé.

Formalites à remplir

Le montant retenu est communiqué globalement sur la déclaration pour la totalité de l'entreprise et non pour chaque travailleur individuellement.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la Cotisation Participation aux bénéfices
En DMFA, la cotisation sur la participation aux bénéfices se déclare globalement par catégorie d' employeur dans le bloc 90002 « cotisation non liée à une personne physique» sous le code travailleur **861**.
NB : Il est autorisé de rassembler les données de toute l'entreprise sous une seule catégorie.

La base de calcul qui correspond au montant global liquidé par l'entreprise doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être mentionnée dans les cotisations dues pour l'ensemble de l'entreprise et la cotisation est calculée automatiquement.

Les avantages non récurrents liés aux résultats

Les avantages non récurrents liés aux résultats (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/non_recurrent_advantages.html*) sont exclus de la notion de rémunération à concurrence d'un montant maximum de 3.100,00 EUR par année calendrier, par travailleur et par employeur (non indexé, à partir de 2013). Depuis le 1er janvier 2016, le montant maximum (non indexé) est porté à 3.169,00 EUR. Ces avantages sont cependant soumis à une cotisation spéciale patronale qui s'élève à 33 % et à une cotisation de solidarité de 13,07 % due par le travailleur (sur tous les montants payés en 2013, donc même sur ceux qui résultent de système créés avant le 1er janvier 2013). La cotisation de solidarité du travailleur est comprise dans le montant maximum.

Chaque montant relatif à un avantage non récurrent sera repris dans un bloc spécial de la DmfA sous un code spécifique à l'issue du trimestre au cours duquel il a été payé au travailleur. Lorsqu'un montant est versé à un travailleur qui n'est pas occupé au cours du trimestre, ce montant est déclaré sur le dernier trimestre d'occupation. La cotisation collective est réalisée par l'augmentation du pourcentage sous le code travailleur 888.

Lorsque le travailleur reçoit un montant au cours d'un trimestre d'une année (année n) pendant laquelle il n'a pas été occupé par l'employeur, ce montant est déclaré sur le dernier trimestre d'occupation mais d'une manière distincte. Ce montant ne sera dès lors pas pris en compte pour déterminer si le montant admissible lors de la dernière année d'occupation (année n - 1) a été dépassé. Si le travailleur est de nouveau occupé chez le même employeur au cours de l'année du versement (année n), ce versement sera pris en compte pour déterminer le montant total de cette année (année n).

De manière concrète:

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en **2023**, repris dans une déclaration de **2022**:
code travailleur 888, type 1, avec un maximum de **3.948,00 EUR** sur base annuelle en **2023**;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en **2023**, déclaration de l'année **2023**:
code travailleur 888, type 0, avec un maximum de **3.948,00 EUR** sur base annuelle en **2023**.

Les années antérieures:

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2018, repris dans une déclaration de 2017:
code travailleur 888, type 1, avec un maximum de 3.313,00 EUR sur base annuelle en 2018;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2018, déclaration de l'année 2018:
code travailleur 888, type 0, avec un maximum de 3.313,00 EUR sur base annuelle en 2018.

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2019, repris dans une déclaration de 2018:
code travailleur 888, type 1, avec un maximum de 3.383,00 EUR sur base annuelle en 2019;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2019, déclaration de l'année 2019:
code travailleur 888, type 0, avec un maximum de 3.383,00 EUR sur base annuelle en 2019.

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2020, repris dans une déclaration de 2019:
code travailleur 888, type 1, avec un maximum de 3.413,00 EUR sur base annuelle en 2020;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2020, déclaration de l'année 2020:
code travailleur 888, type 0, avec un maximum de 3.413,00 EUR sur base annuelle en 2020.

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2021, repris dans une déclaration de 2020:
code travailleur 888, type 1, avec un maximum de 3.447,00 EUR sur base annuelle en 2021;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2021, déclaration de l'année 2021:
code travailleur 888, type 0, avec un maximum de 3.447,00 EUR sur base annuelle en 2021.

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2022, repris dans une déclaration de 2021:
code travailleur 888, type 1, avec un maximum de 3.558,00 EUR sur base annuelle en 2022;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2022, déclaration de l'année 2022:
code travailleur 888, type 0, avec un maximum de 3.558,00 EUR sur base annuelle en 2022.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la Cotisation Avantages non récurrents
En DMFA, la cotisation sur les avantages non récurrents se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **888**
- avec le type **0** pour les avantages versés au cours de l'année de déclaration
- avec le type **1** pour les avantages versés au cours d'une année différente de celle de la déclaration lorsque le travailleur n'est plus en service au moment du paiement.

La base de calcul doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être introduite dans les cotisations dues pour un travailleur concerné.

A partir du 1/1/2013, les cotisations patronales et personnelles sont perçues ensemble sous le code travailleur 888 et le taux de la cotisation personnelle a été ajouté au taux de la cotisation patronale.

La cotisation de solidarité sur le paiement des amendes de roulage

Dans le but de décourager les employeurs d'inciter leurs travailleurs à commettre des infractions, une cotisation de solidarité sur le montant des amendes de roulage encourues dans l'exercice du contrat de travail qu'un employeur paie à la place d'un travailleur (ou rembourse à un travailleur) a été instaurée. Ceci vaut autant pour le paiement ou le remboursement d'une amende de roulage au sens strict du terme que pour le paiement ou le remboursement d'une transaction ou d'une perception immédiate.

La cotisation de solidarité est fixée à 33 % et est perçue selon les modalités suivantes:

- Les amendes de roulage relatives au matériel roulant et à la conformité du chargement sont exclusivement de la responsabilité de l'employeur et leur remboursement ne constitue pas un avantage; la cotisation de solidarité n'est donc pas perçue sur celui-ci.
- Les amendes de roulage découlant d'une infraction grave à la circulation (infractions des troisième et quatrième degrés) et les amendes de roulage de minimum 150,00 EUR venant du non-respect de la vitesse autorisée doivent toujours être considérées comme étant à charge du travailleur. La cotisation de solidarité de 33 % sera perçue.
  - Exemples**:** brûler un feu rouge, ne pas respecter une interdiction de dépassement, se livrer à des courses sur la voie publique, faire demi-tour sur une autoroute.
- Les amendes de roulage découlant d'une infraction légère à la circulation (infractions des premier et deuxième degrés) et les amendes de roulage de moins de 150,00 EUR sont exonérées jusqu'à un certain montant. Elles ne sont pas soumises à la cotisation de solidarité à concurrence d'un montant de 150,00 EUR par an et par travailleur. Tout ce qui dépasse ce montant est soumis à la cotisation de solidarité.
  - Exemples: ne pas mettre sa ceinture de sécurité, rouler sur la bande de circulation réservée aux bus ou sur la bande des pneus crevés, ne pas utiliser les clignoteurs quand c'est obligatoire, utiliser en conduisant un GSM sans kit main libre, se parquer de manière dangereuse ou en entravant la circulation, dépasser par la droite lorsque c'est interdit.

Cette cotisation spéciale est perçue par travailleur. L'employeur ne doit donc entreprendre aucune autre formalité. Les justifications doivent pouvoir être produites en cas de demande.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la Cotisation Amendes de roulage
En DMFA, la cotisation sur les amendes de roulage se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **889** avec le type **0**

La base de calcul qui correspond au montant des amendes remboursées passibles de cotisations, doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être introduite dans les cotisations dues pour un travailleur concerné.

Les pensions extra-légales - Cotisation supplémentaire de 3%

Employeurs concernés

L’employeur est redevable de cette cotisation spéciale lorsque, pour au moins un travailleur, les montants payés pour la constitution d’une pension complémentaire dépassent l'objectif de pension.

Calcul de la cotisation

Dans la phase 1 (jusque et y compris 2018) le dépassement était d'abord calculé sur les sommes payées aussi bien par l'employeur que par le travailleur par rapport à un montant déterminé pour vérifier si l'employeur est redevable pour son travailleur de la cotisation spéciale de 3%. Ensuite les 3% étaient calculés sur la quote-part payée par l'employeur avec comme maximum le montant du dépassement.

Dans la phase 2 (à partir de 2019) la somme de 'la pension légale' et des 'réserves acquises' pendant l'année de référence est vérifiée par rapport à un 'objectif de pension'. En cas de dépassement de cet objectif de pension, l'employeur est redevable d'une cotisation de 3 % sur sa part dans l'augmentation des réserves acquises.

Les calculs sont effectués par Sigedis (*https://www.db2p.be/fr/Wijninckxcontribution-1.html?change_locale=fr_FR*)qui communique aux employeurs les cotisations dues. L'employeur déclare dans la DmfA seulement le total pour tous ses travailleurs.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la Cotisation supplémentaire de 3 % sur les Pensions extra-légales
En DMFA, la cotisation supplémentaire de 3 % sur les pensions extra-légales se déclare globalement par employeur dans le bloc 90002 « cotisation non liée à une personne physique» sous le code travailleur **867**. La déclaration se fait uniquement au 4ème trimestre de chaque année.
Il est autorisé de rassembler les données de toute l’entreprise sous une seule catégorie.

La base de calcul doit être mentionnée. Elle correspond à la somme, pour tous les travailleurs concernés, des montants sur lesquels la cotisation est due.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être mentionnée dans les cotisations dues pour l'ensemble de l'entreprise et la cotisation est calculée automatiquement.

Cotisation spéciale sur les indemnités de rupture destinée au Fonds de fermeture des entreprises (DmfA)

Employeurs concernés

A partir du 1er janvier 2014, l'employeur est redevable d'une cotisation spéciale de compensation sur les indemnités de rupture si le salaire annuel du travailleur est supérieur ou égal à 44 509 EUR. Ceci est applicable uniquement pour les indemnités de rupture que l'employeur doit payer quand :

- il met fin à un contrat de travail à durée indéterminée sans préavis ou moyennant un préavis insuffisant;
- il met fin à un contrat de travail à durée déterminée avant l'expiration du terme;
- il met fin à un contrat de travail pour un travail nettement défini avant l'achèvement du travail;
- il met fin à un contrat de travail de commun accord.

Ceci est également applicable lorsqu'il y a licenciement dans le cadre d'une restructuration avec paiement d'une indemnité de reclassement.

La cotisation spéciale n'est donc pas due sur les indemnités suivantes:

- les indemnités de non-concurrence et de non-débauchage ainsi que l'indemnité d'éviction d'un représentant de commerce (indemnités qui constituent toutefois de la rémunération);
- les indemnités dues pour rupture unilatérale du contrat de travail pour les délégués du personnel et pour les délégués syndicaux (indemnités de protection qui constituent toutefois de la rémunération);
- les indemnités de protection et autres indemnités exclues de la notion de rémunération (voir 'fin du contrat de travail (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/end_of_contract.html*)').

Montant de la cotisation

La cotisation est calculée sur la partie de l'indemnité de rupture qui est constituée **sur la base des prestations effectuées à partir du 1er janvier 2014**.

Cela signifie que la cotisation est due uniquement sur le montant de l'indemnité de rupture qui serait due si le travailleur était entré en service après le 31 décembre 2013.

Exemple

Un employé, en service à partir du 1er janvier 2013 avec un contrat à durée indéterminée, est licencié le 30 avril 2014. L'employeur lui paye une indemnité de rupture calculée sur base de toute sa période d'occupation. Son salaire annuel est calculé sur base du salaire et des prestations pour avril 2014 et s'élève à 55.000 EUR.

La cotisation spéciale est due uniquement sur la partie de l'indemnité relative à 2014. Sur base de l'ancienneté qu'il a acquise en 2014, le travailleur a droit à une indemnité de préavis égale au salaire de 4 semaines. En ce cas, la cotisation spéciale est donc due sur l'indemnité de préavis égale au salaire de 4 semaines.

Lorsque le contrat de travail est rompu de commun accord, la cotisation est due seulement sur la partie de l'indemnité de rupture relative à la période à partir du 1er janvier 2014. L'employeur doit dans ce cas, proratiser le montant de l'indemnité de rupture en fonction des prestations.

Exemple

Un employé, en service à partir du 1er janvier 2013, convient avec son employeur de mettre fin au contrat de commun accord au 28 février 2014. L'employeur lui paye une indemnité de rupture forfaitaire. Son salaire annuel est calculé sur base du salaire et des prestations pour janvier et février 2014 et s'élève à 55 000 EUR. Le montant de l'indemnité de rupture est de 9 519,21 EUR.

La cotisation spéciale est due uniquement sur la partie de l'indemnité relative à 2014. Elle peut être calculée sur base du nombre de semaines: 9 519,21 x 9/61 = 1404,47 EUR. Sur ce montant l'employeur sera redevable de 2 %, soit 28,09 EUR.

Si lors du licenciement le travailleur reçoit une indemnité de préavis plus élevée que celle prévue légalement, les cotisations sont également dues sur la partie de cette indemnité supplémentaire relative à 2014. Cette période doit aussi être complètement déclarée sous le code rémunération DmfA 3.

Exemples

1. Un travailleur est licencié le 30 avril 2014 et a droit à une indemnité de préavis correspondant à 20 semaines de salaire. L'employeur paie une indemnité correspondant à 30 semaines, sur base de ses prestations durant toute sa période d'occupation. L'employeur octroie en ce cas une indemnité supplémentaire de 10 semaines de salaire. La cotisation est due uniquement sur la partie relative à 2014. Cette partie peut être déterminée par l'indemnité à proratiser en fonction des prestations. Sur base des prestations en 2014 le travailleur devrait recevoir en ce cas une indemnité de préavis correspondant au salaire de 6 semaines (4 X 30/20).
2. Un travailleur est licencié le 30 avril 2014 et a droit à une indemnité de préavis correspondant à 20 semaines de salaire. L'employeur paie une indemnité correspondant à 30 semaines. Il ressort clairement des modalités d'octroi que les 10 semaines supplémentaires ont trait à la période avant 2014. En ce cas la cotisation n'est pas due sur l'indemnité supplémentaire.

Dans certaines situations, comme lors d'une rupture du contrat de travail durant le délai de préavis, il est possible que le montant de l'indemnité de rupture qui serait due si le travailleur était entré en service après le 31 décembre 2013, soit plus élevée que l'indemnité de rupture effectivement payée. En ce cas la base de calcul de la cotisation peut être limitée à cette indemnité de rupture.

Le pourcentage de la cotisation dépend du salaire annuel du travailleur et s'élève à:

- 1% si le salaire annuel du travailleur ? 44 509 EUR et < 54 509 EUR
- 2% si le salaire annuel du travailleur ? 54 509 EUR et < 64 509 EUR
- 3% si le salaire annuel du travailleur ? 64 509 EUR

A partir du **1er janvier 2023** les plafonds salariaux sont respectivement les suivants:

- 1% si le salaire annuel du travailleur ? 50.166 EUR en < 61.437 EUR
- 2% si le salaire annuel du travailleur ? 61.437 EUR en < 72.707 EUR
- 3% si le salaire annuel du travailleur ? 72.707 EUR

Le salaire annuel est calculé sur base des données salariales et des prestations du dernier trimestre dans lequel des prestations ont été déclarées et une rémunération était due. Le calcul s'effectue de la façon suivante:

pour les travailleurs à temps plein: (A/B)*260

pour les travailleurs à temps partiel [(A/C)*D/5]*260

où:

A = montant du salaire brut qui doit être renseigné sous le code rémunération Dmfa 1 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html*). Pour les travailleurs pour qui le pécule de vacances est payé par une caisse de vacances, le montant doit être multiplié par 1,08.

B = nombre de jours déclarés sous le code prestation DmfA 1 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/workingtimecodification.html*)

C = nombre d'heures déclarées sous code prestation 1

D = nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la Cotisation spéciale sur les indemnités de rupture
En DMFA, la cotisation spéciale sur les indemnités de rupture se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **812**

- avec le type **1** si le salaire annuel de référence est compris entre ? 50.166 EUR et < 61.437 EUR €
- avec le type **2** si le salaire annuel de référence est compris entre ? 61.437 EUR et < 72.707 EUR €
- avec le type **3** si le salaire annuel de référence est ? 72.707 EUR

La base de calcul doit être mentionnée. Cette base de calcul correspond à la partie d'indemnités de rupture (code rémunération 03) qui est constituée sur la base des prestations effectuées à partir du 1er janvier 2014.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être introduite dans les cotisations dues pour un travailleur concerné.

Cotisation de pension pour les journalistes professionnels

Employeurs concernés

Tous les employeurs qui occupent des journalistes professionnels reconnus sous contrat de travail.

Travailleurs concernés

Il s'agit des journalistes professionnels reconnus conformément à la loi du 30 décembre 1963 (*http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=1963123001&table_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#Art.2*) pour leur occupation comme journaliste professionel. La cotisation n'est donc pas due par les journalistes freelance (indépendants) et les journalistes avec le statut de fonctionnaire (statutaires).

Base de calcul et montant

La cotisation s'élève à 3% (dont 2% de cotisation patronale et 1% de cotisation personnelle). La base de calcul de la cotisation est identique à la rémunération qui entre en considération pour la pension du travailleur, à savoir la base de calcul de la cotisation de base.

Information complémentaire DmfA - Cotisation pension pour les journalistes professionnels
En DMFA , à partir du 2ème trimestre 2021, les journalistes professionnels reconnus au sens de la loi du 30 décembre 1963 doivent être déclarés avec

- le code "**PJ**" dans la zone 00053 "Statut du travailleur" dans le bloc 90015 "Occupation de la ligne travailleur".

La cotisation de pension due pour les journalistes professionnels reconnus se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur »

- sous le code travailleur cotisation **878**
- avec le type **0**

La cotisation se calcule uniquement sur les rémunérations déclarées pour les lignes occupations où le statut du travailleur "PJ" est mentionné.

La base de calcul doit être complétée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, cette cotisation est calculée automatiquement pour les travailleurs qui en sont redevables.

Cotisation pour la pension des fonctionnaires statutaires

Employeurs concernés

Tous les employeurs qui occupent des fonctionnaires statutaires et qui paient des cotisations destinées à financer le pension du secteur public.

Travailleurs concernés

Tous les fonctionnaires statutaires (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/statutory_publicsector.html*) à l'exception des ministres du culte catholique romain.

La cotisation pension pour les fonctionnaires statutaires est également due à l'ONSS pour les fonctionnaires statutaires qui ont leur résidence administrative à l'étranger (par ex. diplomates, certains militaires, …), quand bien même il n'y aurait pas pour eux de cotisations ordinaires de sécurité sociale qui doivent être payées.

Base de calcul

La **notion de rémunération pour le calcul des cotisations pension** des fonctionnaires statutaires est décrite à l'article 8 de la loi générale du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques (*http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1844/07/21/1844072101/justel#Art.8*) qui définit le traitement de référence pour le calcul de la pension du secteur public.

Le **traitement de référence** pour le calcul de la pension du secteur public consiste en un traitement barémique et en suppléments de traitements qui peuvent être considérés comme inhérents à l'exercice de la fonction.

Le traitement (indexé) de référence sur la base duquel la cotisation pension est calculée diffère de la notion de rémunération sur laquelle les cotisations de sécurité sociale sont calculées. Le plus souvent, la base de calcul pour la cotisation pension est légèrement inférieure à celle des cotisations ordinaires parce qu'un certain nombre d'avantages (par ex. la prime de fin d'année) n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul du traitement de référence.

Les **avantages en nature** ne sont pas pris en compte pour le traitement de référence, à l'exception de l'avantage découlant du logement gratuit, du chauffage et de l'éclairage gratuits d'un concierge nommé à titre définitif qui, dans certains cas, est soumis à la cotisation pension fonctionnaires statutaires.

Les suppléments de traitement

Seuls les suppléments de traitement visés à l'article 8, § 2, (*http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1844/07/21/1844072101/justel#Art.8*) de la loi du 21 juillet 1844 sont pris en compte par le SFP pour le calcul de la pension du secteur public, et font partie de la base de calcul pour la perception de la cotisation pension fonctionnaires statutaires.

Les augmentations de suppléments de traitement qui ont été octroyées après le 31 décembre 1998 ne sont pas prises en compte pour la détermination du traitement de référence.

Les suppléments de traitement sont pris en compte pour les périodes durant lesquelles ils ont réellement été octroyés et à concurrence du montant ou des montants qui ont été octroyés durant ces périodes.

Absences

Le traitement d'un fonctionnaire statutaire pour les absences rémunérées qui sont assimilées à de l''activité de service' est pris en compte pour le calcul de la penson du secteur public et est soumis aux cotisations pension. Une absence en position de 'non-activité' n'est pas prise en compte pour le calcul de la pension du secteur public. Lorsque durant cette absence l'administration paie une rémunération, aucune cotisation pension n'est due.

Montant de la cotisation

Il s'agit des cotisations suivantes:

- la cotisation personnelle de 7,5% due par les fonctionnaires statutaires
- la cotisation personnelle de 1,5% due par les managers
- la cotisation patronale due pour les fonctionnaires statutaires
- la cotisation patronale due pour les managers
- la cotisation patronale de responsabilisation des administrations provinciales et locales.

Pour les administrations provinciales et locales qui sont affiliées au Fonds de pension solidarisé des administrations provinciales et locales (*https://www.sfpd.fgov.be/fr/centre-de-connaissances/le-fonds-de-pension-solidarise*), l'ONSS n'est compétent que pour la perception de la cotisation pension fonctionnaires statutaires. Les informations concernant le taux de cotisation pension de base et la cotisation de responsabilisation éventuellement due peuvent être obtenues auprès du SFP (*https://www.sfpd.fgov.be/fr/%C3%A0-propos-de-nous/contact*).

Pour les employeurs qui jusqu'au 31 décembre 2014, pour leurs fonctionnaires, payaient directement au SFP leurs cotisations pension, les paiements supplémentaires concernant cette période doivent être payés au SFP. Les rectifications relatives au trop perçu de cotisations pour cette période doivent également être réglées avec le SFP.

Les formalités à remplir

La règle de base est que ces cotisations doivent être payées au plus tard le 5ème jour du mois qui suit celui auquel elles se rapportent. Le paiement de ces cotisations est repris dans les factures des avances.

Si vous souhaitez de plus amples explications concernant le mode de versement de ces cotisations, vous pouvez contacter l'ONSS par courriel adressé à ilse.selderslaghs@onss.fgov.be ou par téléphone au 02 509 36 18.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la Cotisation pension des fonctionnaires statutaires
En DMFA, la cotisation pour la pension des fonctionnaires statutaires se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur »

- pour les statutaires déclarés avec le **CT 675 ou 676** (statutaires avec lieu d'affectation à l'étranger), **677** (stagiaires en vue d'une nomination à titre définitif avec régime de vacances secteur privé) **et 690** (médecins définitifs exonérés de cotisations de sécurité sociale) : sous le code travailleur cotisation **815**

- avec le type **0** pour la cotisation personnelle de 7,5% seule
  (ce type 0 est utilisé dans la grande majorité des cas pour le CT 676)
- avec le type **1** pour la cotisation personnelle et la cotisation patronale ordinaire
- avec les types **2, 4, 5, 6** pour la cotisation personnelle et la cotisation patronale dérogatoire
- avec les types **3 ou 7** pour la cotisation patronale dérogatoire seule lorsque la base de calcul diffère de celle de la cotisation personnelle (en combinaison avec le type 0)

- Pour les statutaires des administrations locales affiliées au Fonds de pension solidarisé (codes travailleurs **675, 676** dans les catégories **751, 752 ou 753**) et pour les receveurs régionaux déclarés avec le **code travailleur 675** dans la catégorie **050** : sous le code travailleur **818**

- avec le type **0** pour la cotisation personnelle et la cotisation patronale diminuée
- avec le type **1** pour la cotisation personnelle et la cotisation patronale.

- pour les managers du secteur public déclarés avec le **CT 673** : sous le code travailleur cotisation **816**

- avec le type **0** pour la cotisation personnelle de 1,5% uniquement
- avec le type **1** pour la cotisation personnelle et la cotisation patronale ordinaire

- Pour les ministres des cultes autorisés à se marier et les délégués au conseil central laïque déclarés avec le CT 675 et le statut travailleur MY (les ministres des cultes qui ne sont pas autorisés à se marier sont déclarés avec le statut travailleur MN et ne sont pas redevables de la cotisation pour la pension des fonctionnaires statutaires).

Pour chaque employeur concerné, le type de cotisation applicable est communiqué par le SFP à l'ONSS.

La base de calcul doit être mentionnée. Cette base de calcul peut différer légèrement de la base de calcul des cotisations ordinaires. La base de calcul comprend les codes rémunérations suivants : 1, 2, 5, 12, 43, 51 et 67.

A partir du 1/2017, lorsque le calcul de la cotisation s'effectue sur une base de calcul dérogatoire, la zone 01176 "Cotisation pension du secteur public pour travailleurs statutaires - base de calcul dérogatoire" doit être complétée dans le bloc 90313 "Occupations -Informations ", avec la valeur "**1**".

À partir du 2022/1, si le contrôle de la cotisation pension secteur public doit se réaliser sur la base des données barémiques, la valeur "**2**" doit être completée dans la zone 01176 "Cotisation pension du secteur public pour travailleurs statutaires - base de calcul dérogatoire" du bloc 90313 "Occupation - Informations".

Si la valeur "1" ou "2" est remplie dans la zone 01176 "Cotisation pension du secteur public pour travailleurs statutaires - base de calcul dérogatoire" et que la déclaration est introduite via l'application web, la base de calcul doit être mentionnée dans les cotisations dues pour une personne concernée.

Cotisation d'activation

A partir du 1er janvier 2018, une cotisation d'activation est introduite comme mesure dissuasive pour les employeurs qui dispensent leurs travailleurs de prestations, avec tout ou partie du salaire, pour contourner de cette manière les conditions plus strictes du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC).

Employeurs concernés

- les employeurs auxquels la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires s'applique;
- les entreprises publiques autonomes visées dans la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques.

Travailleurs concernés

- il s'agit de tous les travailleurs qui sont dispensés de prestations durant un trimestre civil complet, sauf:
  - dans le cas de suspensions totales légales de l'exécution du contrat de travail, comme
    - celles déterminées dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (maladie ou accident, ...)
    - l'interruption totale dans le cadre du crédit-temps
    - l'interruption totale dans le cadre d'un congé thématique
  - dans le cas de dispense de prestations durant la période de préavis comme visé par l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
  - si une période de suspension légale de l'exécution du contrat de travail précède la période de dispense au cours du trimestre
    - par exemple, un travailleur, malade de longue durée, reprend le travail le 1er février 2019; l'employeur décide de le dispenser de prestations à partir du 1er février parce qu'il va partir à la pension à la fin de l'année; la cotisation d'activation n'est **pas due** pour le 1er trimestre 2019 car la première partie du trimestre consiste en une suspension légale de l'exécution du contrat de travail suivant la loi sur les contrats de travail; à partir du 2ème trimestre 2019, la cotisation spéciale est bien due
  - si la période de dispense est suivie par un licenciement, une pension ou une dispense de prestations pendant le préavis comme visé à l'article 37 de la même loi au cours du trimestre.
- à l'exception des travailleurs;
  - qui sont entrés effectivement dans un mécanisme de dispense complète de prestations avant le 29 décembre 2017
  - ou qui sont entrés dans un mécanisme de dispense complète de prestations en application d'une CCT à durée déterminée déposée avant le 29 décembre 2017
  - ou qui sont entrés dans un mécanisme de dispense complète de prestations en application d'une convention individuelle conclue avant le 29 décembre 2017
  - ou, pour les entreprises publiques autonomes, qui sont entrés dans un mécanisme de dispense complète de prestations en application d'un règlement conclu dans la commission paritaire avant le 29 décembre 2017.
- cela ne concerne donc pas les travailleurs statutaires dans le secteur public (absences assimilées à de l'activité de service, mise en disponibilité préalable à la pension).

Pourcentage et montant minimum

- la cotisation dépend de l'âge au moment où l'employeur dispense le travailleur de prestations

âge au début de la dispense	pourcentage sur le salaire (augmenté à 108 % pour les travailleurs manuels)	minimum par trimestre (EUR)

< 55 ans	20 %	300,00
>= 55 < 58 ans	20 %	300,00
>= 58 < 60 ans	20 %	300,00
>= 60 < 62 ans	15 %	225,60
>= 62 ans	10 %	225,60

- La cotisation n'est pas due sur une prime de licenciement ou sur une prime de départ.

Exonérations

- la cotisation n'est pas due si le travailleur a effectivement suivi, durant les quatre premiers trimestres de dispense de prestations, une formation obligatoire organisée par son employeur, dont le coût équivaut à au moins 20 % du salaire brut annuel auquel il avait droit avant la dispense de prestations
- et pas non plus pour les trimestres durant lesquels il a repris une nouvelle occupation d'au moins 1/3 ETP (équivalent temps plein) sur base trimestrielle
  - soit auprès d'un ou plusieurs employeur(s)
  - soit comme indépendant.

Réduction du taux

- si durant la période de dispense de prestations le travailleur a eu l'obligation de suivre une formation organisée par son employeur d'au moins 15 jours sur une période de quatre trimestres consécutifs, le taux de la cotisation est réduit de 40 % pendant les quatre trimestres en question.

Augmentation du pourcentage de cotisation

Les cotisations spéciales sont augmentées de 25 % lorsque la cotisation d'activation est due pour au moins 10 % des travailleurs. Pour cela, chaque travailleur qui était occupé au cours du trimestre est pris en compte, indépendamment de la prestation, à l'exception des:

- étudiants sous cotisation de solidarité
- apprentis - formation en alternance
- flexi-travailleurs
- travailleurs occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture
- travailleurs occasionnels dans l'horeca.

DmfA

- un nouveau bloc 'information activation' est créé au niveau de la ligne du travailleur
- une nouvelle zone 'notion dispense prestations (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/prestationexemption.html*)' est créée dans le bloc 'occupation informations' au niveau de la ligne d'occupation.

Informations complémentaires DMFA - Déclaration de la cotisation d'activation
En DMFA, la cotisation d'activation se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur **260** (cotisation normale) ou **261** (cotisation réduite).

- Le type de cotisation varie selon l'âge du travailleur au début de la dispense de prestations :

Cotisation normale	Cotisation réduite	Age au début de la dispense de prestations	Type de cotisation
CT 260	CT 261	< 60 ans	0

Cotisation normale	Cotisation réduite	Age au début de la dispense de prestations	Type de cotisation
CT 260	CT 261	< 62 ans	3
CT 260	CT 261	? 62 ans	4
CT 260	CT 261	< 60 ans; cotisation d'activation pour 10 % des travailleurs ou plus	5
CT 260	CT 261	< 62 ans ; cotisation d'activation pour 10 % des travailleurs ou plus	6
CT 260	CT 261	? 62 ans ; cotisation d'activation pour 10 % des travailleurs ou plus	7

- Dans le bloc 90313 "Occupation - Informations", la **zone 00826 "Notion de dispense de prestations**" doit être complétée avec une des valeurs suivantes :

0 = pas de dispense de prestations
2 = dispense de prestations durant tout le trimestre
3 = dispense de prestations durant tout le trimestre octroyée avant le 29/12/2017
4 = dispense de prestations durant tout le trimestre CCT conclue avant le 29/12/2017
5 = dispense de prestations durant tout le trimestre et formation dont coût ? 20% salaire brut annuel
6 = dispense de prestations durant tout le trimestre et occupation au moins 1/3 temps pendant tout le trimestre

! Pas droit à la réduction pour travailleurs âgés - Région flamande ou pour travailleurs âgés - Région wallonne (sans la Communauté germanophone) - ou pour travailleurs âgé - Communauté germanophone lorsque la notion de dispense de prestations a une valeur 2, 3, 4, 5, 6 ou blanc.

- Lorsque la valeur 2 est présente dans la zone "Notion de dispense de prestations", un **bloc 90578 "Activation - Informations"** lié à la ligne travailleur doit être complété avec les informations suivantes :

- zone 01191 : date de début dispense de prestations
- zone 01192 : date de début situation de formation
- zone 01193 : situation de formation

La cotisation en vue de l'octroi et du paiement de la prime syndicale (DmfAPPL)

Les administrations provinciales et locales sont redevables envers l'ONSS d'une cotisation patronale annuelle forfaitaire par membre du personnel faisant partie, au 31 mars de l'année de référence, de l'effectif du personnel.

Le montant de la cotisation s'élève à 46,55 EUR par an et par membre du personnel.

Informations complémentaires DmfA - formalités cotisation relative à l'octroi et au paiement d'une prime syndicale
La cotisation sur la prime syndicale est perçue via la DmfA depuis le 2022/1, chaque 1er trimestre de chaque année.

Cette cotisation est due pour le personnel en service au 31 mars de l'année concernée, auprès d'une administration provinciale ou locale (catégories employeurs 750, 751, 752 et 753). Dans le répertoire employeur, il est indiqué si l'employeur en question appartient ou non au champ d'application de la cotisation prime syndicale.

La cotisation est déclarée avec le code travailleur cotisation **850**, type cotisation **0** dans le bloc 90001 « Cotisation due pour la ligne travailleur ». Il s'agit d'une cotisation forfaitaire, à déclarer une seule fois par personne physique.

Les membres du personnel suivants sont exonérés de cotisation prime syndicale :

- Les codes travailleurs 046, 047, 404, 405, 497, 840, 841, 879, 876 et 877 ;

- Les membres du personnel avec les codes EC, VA et B dans la zone 00053 « Statut du travailleur » au niveau du bloc 90015 « Occupation de la ligne travailleur » ;
- Les membres du personnel détachés par un autre employeur déclarés avec le code « 2 » dans la zone 00893 « Personnel mis à disposition » au niveau du bloc 90313 « Occupation – informations » ;
- Les membres du personnel pour lesquels aucun code « 1 » ou « 61 » n'est déclaré dans la zone 00067 « Code rémunération » au niveau du bloc 90019 « Rémunération de l'occupation ligne travailleur ».

La cotisation pour un Service social dans le secteur public local

Les administrations provinciales et locales (et certains employeurs privés) qui sont affiliées à un Service social, sont redevables à l'ONSS d'une cotisation patronale sur le salaire des membres du personnel tant contractuels que statutaires.

La cotisation est, selon le cas, destinée au :

- Service social collectif des administrations provinciales et locales (0,14% pour l'année 2019, 2020, 2021, 2022 et pour 2023);
- Service social de la police (SSD GPI) (0,15%);
- Gemeenschappelijke Sociale Dienst lokale besturen in Vlaanderen GSD-V (0,15%).
  - La cotisation GSD-V de 0,15 % est également perçue pour certains employeurs privés affiliés à la GSD-V.

Information complémentaire DmfA - Cotisation pour un service social
En DMFA, les cotisations pour un Service social se déclarent par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur »

- sous le code cotisation **845** avec le type **0** pour le Service social collectif des administrations provinciales et locales
- sous le code cotisation **846** avec le type **0** pour le Service social de la police (SSD GPI)
- sous le code cotisation **847** avec le type **0** pour le Gemeenschappelijke Sociale Dienst lokale besturen in Vlaanderen (GSD-V)

La base de calcul doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être introduite dans les cotisations dues pour un travailleur concerné.

Cotisation dans le cadre de l'allocation sociale II pour la police locale

Cette cotisation ne peut être déclarée que pour les zones de la police locale.

Il s'agit d'une cotisation non liée à une personne physique qui est fixée par zone de police.

Informations complémentaires DmfA - Cotisation dans le cadre de l'allocation sociale II pour la police locale
Dans la DmfA, la cotisation dans le cadre de l'allocation sociale II pour la police se déclare dans le bloc 90002 « cotisation non liée à une personne physique» sous le code travailleur **802**. Le montant de cette cotisation est égal au montant du plafond indexé de la zone de police en question.

La cotisation doit être indiquée sans base de calcul.

Cotisation de responsabilisation pour temps partiels involontaires avec une allocation de garantie de revenus

Employeurs concernés

Il s'agit des employeurs

- auxquels la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires s'applique
- et qui ont au moins 1 heure complémentaire à disposition dans les 4 trimestres précédents.

Travailleurs concernés

Il s'agit des travailleurs à temps partiel qui bénéficient d'une allocation de garantie de revenus.

Les travailleurs suivants ne relèvent pas du champ d'application:

- Intérimaires
- Travailleurs occupés avec un contrat de travail titres-services
- Travailleurs occasionnels.

Cotisation de responsabilisation

La cotisation s'élève à 75,00 EUR par travailleur AGR par trimestre et est **due** lorsqu'aucun AGR n'a reçu d'heures complémentaires alors que l'employeur disposait quand même d'heures complémentaires.

Cette cotisation n'est **pas liée à une personne physique** et sera appliquée par l'ONSS après **vérification**.

La cotisation n'est **pas due** dans les cas suivants:

- si au moins 1 AGR a reçu une heure complémentaire (Q augmenté avec >= 1 heure)
- si l'employeur démontre
  - qu'il s'agit de fonctions différentes et que le travailleur n'a pas les qualifications nécessaires
  - que les heures portent sur des prestations pendant les mêmes tranches horaires que celles effectuées par le travailleur
  - que les heures complémentaires sont disponibles dans une autre unité d'établissement que celle où le travailleur est occupé
  - qu'il a offert toutes les emplois à temps plein ou à temps partiel vacants
  - qu'il ne s'agit pas d'une augmentation du régime de travail d'au moins 1 mois ou pour une durée indéterminée.

La cotisation **n'est plus due:**

- à partir du trimestre où au moins 1 AGR a reçu une heure complémentaire
- ou à partir du trimestre qui suit les 3 trimestres consécutifs pendant lesquels la cotisation était due et qu'aucune heure complémentaire n'était disponible par rapport aux 4 trimestres précédents.

Vérification et régularisation

En résumé, la vérification consiste en ce qui suit:

- l'ONEM envoie chaque trimestre des listes d'AGR par employeur
- l'ONSS vérifie sur base des données de la DmfA si
  - les heures contractuelles pour les AGR sont augmentées
  - l'employeur avait des heures complémentaires disponibles
- l'ONSS envoie des courriers aux employeurs qui sont **potentiellement** redevables de la cotisation
- l'ONSS envoie les listes suivantes au Contrôle des Lois sociales (CLS):
  - AGR par employeur
  - employeurs qui n'ont pas réagi endéans les délais
  - la justification par employeur
- le CLS vérifie (examine si la justification est fondée)
- l'ONSS effectue en DmfA les régularisations éventuelles sur base des données transmises par le CLS.

 Informations complémentaires DMFA - Déclaration de la cotisation de responsabilisation AGR

En DMFA, la cotisation de responsabilisation AGR se déclare globalement par employeur dans le bloc 90002 « cotisation non liée à une personne physique» sous le code travailleur **805.**

L'ONSS effectuera les premiers contrôles a posteriori au plus tôt au 1er trimestre 2021.

Cotisation de responsabilisation contrats de travail journaliers successifs dans le secteur intérimaire

Quels travailleurs intérimaires?

La mesure concerne tous les travailleurs intérimaires qui sont occupés avec des contrats de travail journaliers successifs, en ce compris les étudiants déclarés sous cotisation de solidarité, mais à l'exception des catégories spécifiques suivantes:

- pensionnés,
  - >= 65 ans d'âge;
  - < 65 ans d'âge pour lesquels la zone 'P' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/retired.html*) (notion de pensionné) dans la DmfA est complétée;
- flexi-jobs;
- travailleurs occasionnels occupés chez des utilisateurs sous CP 144 agriculture, CP 145 entreprises horticoles et CP 302 industrie hôtelière.

Quels contrats de travail journaliers?

Tous les contrats de travail qui se suivent immédiatement, donc d'un **jour à l'autre,** sont considérés comme contrats de travail journaliers successifs (CJS). Pour déterminer le nombre de CJS, le 1er contrat est aussi pris en compte. Un contrat journalier pour lundi et un pour mardi sont donc comptés comme deux contrats de travail journaliers successifs..

La **détermination du nombre de CJS** d'un même travailleur intérimaire chez le même utilisateur est effectuée par l'ONSS sur la base des contrats de travail journaliers déclarés dans la DmfA. Spécifiquement pour les étudiants, le bureau d'intérim indique lui-même le nombre de CJS chez un même utilisateur. Lorsqu'une même personne travaille aussi bien comme travailleur ordinaire que comme étudiant chez un même utilisateur, alors les deux nombres de CJS ne sont pas additionnés. Lorsqu'un même travailleur intérimaire exerce chez un même utilisateur une autre fonction dans des contrats de travail journaliers successifs, alors cela n'a aucune incidence sur la détermination du nombre de CJS.

Calcul de la cotisation?

Le **calcul de la cotisation** est effectué par période de 6 mois (pour le 1er et le 2ème trimestre ensemble, et pour le 3ème et le 4 ^{ème} trimestre ensemble) sur la base du nombre de CJS qu'un même travailleur intérimaire preste via le même bureau d'intérim chez le même utilisateur:

- lorsque le nombre de CJS >= 40 mais =< 59, alors la cotisation est égale à 10,00 EUR x le nombre total de CJS;
- lorsque le nombre de CJS >= 60 mais =< 79, alors la cotisation est égale à 15,00 EUR x le nombre total de CJS;
- lorsque le nombre de CJS >= 80 mais =< 99, alors la cotisation est égale à 30,00 EUR x le nombre total de CJS;
- lorsque le nombre de CJS >= 100, alors la cotisation est égale à 40,00 EUR x le nombre total de CJS.

Déclaration DmfA?

La règle (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/date_occupationrecord.html*) selon laquelle les contrats successifs qui ont les mêmes caractéristiques et qui se succèdent sans être interrompus par autre chose que par des jours de repos normaux peuvent être rassemblées sur une même ligne d'occupation, **n'est plus valable à partir du 1er janvier 2023 pour les travailleurs intérimaires**. Désormais, pour chaque contrat d'une durée déterminée (sans égard au fait qu'il s'agit d'un contrat d'un seul ou de plusieurs jours), **une nouvelle ligne d'occupation doit chaque fois** être créée, même si

ces contrats ont les mêmes caractéristiques.

Attention:

- les différents contrats journaliers successifs **sur le même jour** chez le même utilisateur et indépendamment du fait qu'ils ont **les mêmes caractéristiques**, sont vus pour le **comptage** comme 1 contrat.
  - s'ils ont **les mêmes caractéristiques**, ils peuvent être combinés pour la **DmfA** et être mis quand même sur une seule ligne d'occupation;
- la **prolongation** d'un contrat journalier doit être déclaré dans la DmfA sur des lignes d'occupation séparées;
  - si la prolongation est d'un jour, cela est considéré dans le comptage comme 2 CJS
  - si la prolongation est de plus d'un jour, seul le contrat d'origine est considéré comme un contrat journalier
  - si le contrat est prolongé plusieurs fois, une ligne d'occupation doit être créée par prolongation conformément aux prolongations respectives;
- si un contrat de plusieurs jours est **réduit** à un contrat journalier, une ligne d'occupation doit être déclarée pour un jour dans la DmfA et cela est considéré dans le comptage comme un contrat journalier.

Dans la DmfA, **l'utilisateur du travail intérimaire doit être identifié de manière unique par ligne d'occupation**. Si l'utilisateur dispose d'un **numéro BCE**, alors l'utilisation de ce numéro est obligatoire (aussi bien en Dimona que dans la DmfA). Le bureau d'intérim doit toujours demander le numéro BCE de l'utilisateur. Lorsque l'utilisateur ne dispose pas d'un numéro BCE, alors il devra être identifié d'une autre façon.

Le calcul du nombre de contrats successifs autres que ceux des étudiants est effectué par l'ONSS.

Etudiant sous cotisation de solidarité

Spécifiquement pour les étudiants déclarés sous cotisation de solidarité, la déclaration du nombre de CJS d'un même étudiant chez un même utilisateur se fait dans une nouvelle zone prévue dans le bloc 'identification entreprise utilisatrice', où le nombre de CJS doit être signalé. Contrairement aux travailleurs ordinaires, **le comptage s'effectue ici par trimestre**.

Premier paiement?

La 1ère facturation à l'égard du client utilisateur est prévue pour octobre 2023.

Cotisation de responsabilisation des employeurs concernant l'invalidité

La loi du 27 décembre 2021, modifiée par la loi du 20 novembre 2022, prévoit une cotisation de responsabilisation, perçue par le biais d'un **avis de débit**, sur une base trimestrielle pour les employeurs chez qui le flux d'entrée des travailleurs en invalidité est 2 fois supérieur à celui des entreprises appartenant au même secteur d'activité et 3 fois supérieur à celui des entreprises du secteur privé en général.

Qui?

Cette mesure est uniquement applicable aux employeurs

- qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et
- qui ont en service en moyenne 50 travailleurs ou plus (pour cela, on regarde le 'code d'importance' attribué à l'entreprise à (Q - 1) suivant le comptage dans le cadre de l'application ou non de la cotisation 1,60 %) et
- chez qui au moins 3 travailleurs sont entrés en invalidité durant la période de calcul portant sur 4 trimestres de référence ((Q - 3) à Q) **Q étant le trimestre du début de l'invalidité**.

Sont **exclus**, les employeurs des ateliers protégés, des entreprises de travail adapté et des 'maatwerkbedrijven' relevant de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les 'maatwerkbedrijven' (catégorie d'employeur

073, 176, 273, 373, 473, 573 et 673).

La cotisation trimestrielle de responsabilisation s'élève à **0,625 % des rémunérations** du trimestre (Q - 1) précédant le trimestre du calcul (Q). Cette cotisation sera pour la première fois due à l'ONSS au 2ème trimestre 2023 (Q + 2) sur la base des 4 trimestres de référence de 2022.

Calcul?

L'**ONSS calcule** les ratios au niveau de l'employeur, au niveau du secteur auquel il appartient et au niveau de l'ensemble du secteur privé. Ces ratios correspondent au **nombre de travailleurs entrés en invalidité dans le trimestre concerné (Q)**, à l'exception des travailleurs qui, à la date du début de l'invalidité, disposent d'une autorisation de reprise du travail, par rapport au nombre d'équivalents temps pleins dans le même trimestre de l'année précédente. Ensuite, une moyenne est calculée des ratios de tous les 4 trimestres ensemble.

En ce qui concerne le **flux** d'invalidité dans le trimestre Q, sont seuls repris dans le calcul des ratios les travailleurs qui lors du début de leur incapacité de travail primaire

- sont âgés d'au moins 18 ans et ont moins de 55 ans et
- sont occupés par l'employeur pendant au moins trois années consécutives sans interruption.

Attention, il s'agit de travailleurs qui au moment du début de leur période de maladie (incapacité de travail primaire) étaient en service chez l'employeur. Ce qui ne veut pas dire qu'ils sont encore en service chez ce même employeur dans le trimestre Q.

Pour le **nombre total de travailleurs** qui sont pris en compte pour le calcul des ratios, il est tenu compte des travailleurs qui au dernier jour du trimestre (Q - 4)

- sont âgés d'au moins 18 ans et ont moins de 55 ans et
- sont occupés par l'employeur pendant au moins trois années consécutives sans interruption.

L'ONSS effectue les calculs nécessaires sur base des données DmfA.

Communication proactive

Dans une **communication proactive**, l'ONSS informe les employeurs dont la moyenne des entrées de travailleurs en invalidité évolue défavorablement, qu'ils pourraient après deux trimestres être redevables de la cotisation de responsabilisation de la cotisation de responsabilisation.

Les employeurs faisant l'objet de cette information proactive sont ceux qui, sur les trimestres de références, ont au moins:

- ~~**Catégorie 1**~~
  - ~~3 travailleurs entrés en invalidité et~~
  - ~~un ratio moyen 2 fois plus élevé que celui de son secteur d'activité et 3 fois plus élevé que celui du secteur privé.~~

- **Catégorie 1**
  - un ratio moyen 2 fois plus élevé que celui de son secteur d'activité et 3 fois plus élevé que celui du secteur privé et
  - 2 travailleurs entrés en invalidité et qui risquent de devoir payer la cotisation de responsabilisation si un travailleur supplémentaire entrait en invalidité le trimestre suivant.
- **Catégorie 2**
  - 3 travailleurs entrés en invalidité et
  - un ratio moyen 1,5 fois plus élevé que celui de son secteur d'activité et 2,5 fois plus élevé que celui du secteur privé et qui risquent de devoir payer la cotisation de responsabilisation si chez eux le flux d'entrée des travailleurs en invalidité évolue défavorablement.

~~Il s'agit des employeurs qui d'après les calculs relatifs à la période du 3ème trimestre 2021 jusqu'au 2ème trimestre 2022 inclus, appartiennent à la catégorie 1 ou 2 ou 3. En outre, une vue plus large de la situation de l'entreprise est donnée par les mêmes calculs qui seront également effectués à partir du 2ème trimestre 2020.~~

Il s'agit des employeurs qui d'après les calculs relatifs aux trimestres de références, appartiennent à la catégorie 1 ou 2. En outre, afin d'avoir une vue plus large de la situation de l'entreprise, un historique des 6 derniers calculs effectués est communiqué.

L'ONSS envoie chaque trimestre une communication proactive aux employeurs qui dans le trimestre relèvent d'une des catégories.

La cotisation sur la prime corona

Employeurs concernés

La prime peut être octroyée aussi bien par des employeurs du secteur privé que par ceux du secteur public.

Travailleurs

Sont concernés tous les travailleurs qui ont reçu une prime corona.

- Pour les **étudiants sous cotisation de solidarité** la déclaration s'effectue de la même manière que pour les travailleurs ordinaires.
- La déclaration pour les **travailleurs** qui ne sont **plus en service** dans le trimestre de l'octroi, s'effectue via une cotisation spéciale non liée à une personne physique. Seule la somme totale des chèques prime corona octroyés au personnel n'étant plus en service et le montant de la cotisation spéciale doivent être mentionnés.
- Pour les primes corona octroyées durant le 3ème trimestre 2021, la cotisation spéciale peut être déclarée rétroactivement via une déclaration modificative.

Montant de la cotisation

La cotisation est égale à 16,50 % de la prime corona octroyée. La prime, sous forme de chèques sur support papier ou comme crédit sur un compte chèques prime corona, peut être octroyée ou respectivement créditée par tranches.

La cotisation spéciale est due chaque fois que des chèques prime corona sont octroyés ou que le compte chèques prime corona électronique est crédité.

La cotisation spéciale pour les chèques prime corona octroyés dans la période du 1er janvier 2022 au 31 mars 2022, doit être déclarée pendant le 4ème trimestre 2021.

Les réductions de cotisations

Introduction

Principes

Les employeurs trouveront ici les réductions de cotisations de sécurité sociale dont ils peuvent bénéficier. Il s'agit de la réduction harmonisée instaurée par la loi-programme du 24 décembre 2002 et d'un certain nombre de réductions spécifiques.

Dans un souci de clarté, chaque réduction est exposée, dans la mesure du possible, de manière uniformisée. Après un bref résumé reprenant les principales caractéristiques de la réduction dont il est question, les employeurs intéressés trouveront une série de rubriques reprenant "les employeurs concernés", "les travailleurs concernés", "le montant de la réduction", "les formalités à remplir " et "les cumuls permis".

Les attestations papier

Le passage à la Dmfa a amené d'importantes modifications en ce qui concerne les attestations "papier" que l'employeur devait communiquer à l'ONSS pour bénéficier de certaines réductions. Avec la réduction harmonisée, les attestations "papier" à communiquer à l'ONSS disparaissent sauf dans un seul cas:le secteur non-marchand où l'employeur doit communiquer une attestation.

Les cumuls

Dans la DmfA, les réductions de cotisations sont en principe calculées au niveau de la ligne d'occupation.

Les dispositions légales qui régissent les diverses réductions prévoient un certain nombre de limites en matière de cumul. Elles déterminent, en d'autres termes, si deux réductions peuvent être ou non appliquées simultanément. En règle générale, les réductions spécifiques patronales, exception faite du maribel social, ne sont pas cumulables entre elles et ne sont pas cumulables avec la réduction harmonisée au niveau d'une même ligne d'occupation. Les cumuls dans le cadre de la réduction harmonisée sont examinés séparement.

Si plusieurs lignes d'occupation doivent être utilisées au cours du trimestre pour un travailleur (par exemple dans le cas du travailleur qui est en service au début du trimestre, sort de service puis reprend du service quelques semaines plus tard) rien ne s'oppose à ce que la réduction A soit demandée sur les cotisations relatives à la première ligne d'occupation et la réduction B sur les cotisations relatives à la deuxième ligne d'occupation, même si une interdiction légale de cumul existe entre les deux réductions. Cela revient en fait à dire que l'interdiction de cumul entre deux réductions signifie que ces deux réductions ne peuvent pas être calculées simultanément sur les cotisations relatives à une même ligne d'occupation.

Des modalités particulières sont applicables aux employeurs qui sont dans le champ d'application du maribel social. Lorsque l'occupation d'un de leurs travailleurs amène le versement d'un forfait à un fonds Maribel social, le montant de ce forfait doit être déduit du montant de la cotisation patronale disponible pour les autres réductions.

La réduction structurelle et les réductions groupe-cible

Introduction

Masse salariale (W)

W représente la masse salariale déclarée trimestriellement par ligne d’occupation (à 100 %) à l’exception

- des indemnités payées lors d'une interruption irrégulière du contrat de travail, pour autant que celles-ci soient exprimées en temps de travail,
- des primes de fin d'année qui sont payées par des tiers,
- des indemnités pour les heures qui ne constituent pas du temps de travail,
- du pécule simple de sortie payé par un employeur à son (ex-)travailleur,
- du flexi-salaire et de la rémunération pour les heures supplémentaires horeca.
-

Il s'agit en d'autres termes des codes rémunération

- 1, 2, 4, 5, 12, 51*, 61*, 62*, 65* en 66* (* = plutôt théorique car uniquement pour les statutaires du secteur public qui ne sont pas pris en compte pour la réduction structurelle et la réduction groupe-cible pour lesquelles un salaire de référence est utilisé)

La réduction ne peut donc pas être appliquée sur

- (DmfA) une ligne d'occupation avec les codes rémunération 3 ou 9 (indemnité de rupture) ou avec le code rémunération 22 (flexi-salaire) et sur les montants déclarés sous les codes rémunération 6, 7, 11, 13 et 23,

Voir exemples (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html*).

Pour les travailleurs qui reçoivent **une prime de fin d'année par l'intermédaire d'un tiers payant** (par exemple un fonds de sécurité d'existence), le salaire trimestriel (W) est augmenté de 25 % au 4ème trimestre. Par dérogation, l'augmentation n'est que de 15 % pour les agences d'intérim reconnues et ceci pendant le 1er trimestre. A la suite de cette augmentation, W est arrondi à l'eurocent où 0,005 EUR est arrondi à 0,01 EUR.

Salaire trimestriel de référence (S)

Le **salaire trimestriel de référence S**, ou la conversion de la rémunération réelle en une masse salariale de référence est calculé de la manière suivante par ligne d'occupation:

- **pour l'occupation déclarée uniquement en jours : S = W x (13 x D/J)**
  J = X sans les vacances annuelles pour ouvriers, les jours de vacances non payés par l'employeur octroyés par CCT rendue obligatoire, les flexi-jours de vacances, les jours de repos compensatoire accordés dans la construction ainsi que les journées d'interruption de travail pour cause d'intempérie, c'est-à-dire les codes prestations 1, 3, 4, 5, et 20;
  D = le nombre de jours par semaine dans le régime de travail.
- **pour l'occupation déclarée en heures et en jours cela devient : S = W x (13 x U/H)**
  H = Z sans les heures se rapportant aux jours de vacances légaux pour ouvriers, les heures correspondant aux jours de vacances non payés par l'employeur accordés suite à une CCT rendue obligatoire ou aux flexi-jours de vacances, aux jours de repos compensatoire dans le secteur de la construction et les heures correspondant aux journées d'interruption de travail pour cause d'intempéries; il s'agit en fait des codes prestations 1, 3, 4, 5, et 20;
  U = le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence.

(13 x D/J) et (13 x U/H) est arrondi au deuxième chiffre après la virgule, 0,005 est arrondi vers le haut. S est arrondi à l'eurocent, 0,005 EUR est arrondi à 0,01 EUR.

Pour les travailleurs occupés par un groupe limité d'employeurs qui, avant le 1er octobre 2001, ont instauré une réduction du temps de travail ou la semaine de quatre jours avec octroi d'un montant visant à compenser en partie la perte de rémunération (code rémunération 5 DmfA), S est forfaitairement réduit de 241,70 EUR par trimestre. Il s'agit ici des employeurs qui entraient en considération pour une réduction groupe-cible sur base des articles 367, 369 ou 370 de la loi-programme du 24 décembre 2002 (anciens codes réduction 1331, 1333 et 1341 qui ne sont plus d'application).

Montant de la réduction

La réduction se calcule toujours au niveau de la ligne d'occupation.

Tant pour le calcul de la réduction structurelle ($\mathbf{P}_S$) que pour la réduction groupe-cible ($\mathbf{P}_g$), on tient compte de la fraction de prestation (μ) de la ligne d'occupation et d'un facteur de multiplication ($?_s$ en $?_g$) qui, en fonction des prestations accomplies des différentes lignes d'occupation, permet de déroger à l'application d'une stricte réduction proportionnelle. La somme de $\mathbf{P}_S$ et $\mathbf{P}_g$ donne le montant pouvant être déduit pour cette ligne d'occupation des cotisations patronales dues pour les régimes suivants:

- la cotisation patronale de base après déduction des régimes non applicables;
- la cotisation de modération salariale.

La réduction ne peut pas être appliquée sur la modération salariale appliquée sur la cotisation de 1,60 % applicable aux employeurs occupant au moins 10 travailleurs et sur la cotisation de base et la cotisation spéciale destinées au Fonds de fermeture d'entreprises.

La réduction ne peut non plus être appliquée à la cotisation spéciale de 1,40 % pour les statutaires du secteur public (DmfA).

Dans l'hypothèse où la somme de $\mathbf{P}_s$ et $\mathbf{P}_g$ est supérieure au montant des cotisations patronales des régimes sur lesquels la réduction peut être appliquée, on diminue d'abord le montant de la réduction groupe-cible et ensuite le montant de la réduction structurelle.

Le pécule simple de sortie (régime de vacances secteur privé) payé par un employeur à son (ex-)travailleur ne fait pas partie de la masse salariale prise en compte pour le salaire trim es triel de référence. La réduction harmonisée ne peut pas être appliquée à ce pécule de sortie. Néanmoins, la partie du pécule simple de vacances, payée anticipativement par un employeur précédent, qui correspond avec la rémunération normale des jours de vacances fait partie de la masse salariale et est donc prise en compte pour le salaire trimestriel de référence. Voir exemples.

La réduction des cotisations à laquelle l'employeur a droit peut être retenue totalement ou partiellement aux employeurs qui, sans motif légitime ne respectent pas leurs obligations en matière de paiement des cotisations de sécurité sociale ou qui sont reconnus coupables d'avoir effectué ou fait effectuer un travail par un travailleur pour lequel des cotisations de sécurité sociale ne sont pas payées à l'ONSS.

Détermination de la fraction de prestation µ ('mu')

On doit distinguer les occupations déclarées uniquement en jours et celles déclarées en jours et en heures :

- **déclarées en jours: µ = X / (13 x D)**
  X = le nombre de jours de travail et les jours de chômage temporaire pour cause d'intempéries (codes prestation 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20, et 72); les jours couverts par une indemnité de rupture ne sont pas pris en compte pour le calcul de X;
  D = le nombre de jours par semaine dans le régime de travail;
- **déclarées en jours et en heures: µ = Z / (13xU)**
  Z = le nombre d'heures de travail et les heures correspondant aux jours de chômage temporaire pour cause d'intempérie (codes prestation 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 et 72); les heures qui correspondent à des jours couverts par une indemnité de rupture ne sont pas pris en compte pour le calcul de **Z;**
  U = le nombre moyen d'heures de travail par semaine du travailleur de référence.

µ est arrondi à la deuxième décimale, 0,005 est arrondi vers le haut.

Les prestations des flexi-jobs et les heures supplémentaires horeca restent complètement hors du calcul du µ(glob), µ, ...

Sur base de la fraction de prestation µ, les montants de réduction sont proportionnalisés. La somme de tous les ‘µ’ donne la prestation totale du travailleur µ (glob). Sur base du µ (glob) on vérifie si le travailleur a suffisamment de prestations pendant le trimestre.

Facteur fixe de multiplication ß ('beta')

La valeur de ß est fonction de l'occupation globale pour le même employeur et peut être différente pour la réduction structurelle et la réduction groupe-cible:

Pour la réduction structurelle $?_s$:

- si µ (glob) < 0,55, alors $ß_s$ = 1,18;
- si µ (glob) >= 0,55 et < 0,80, alors $ß_s$ = 1,18 + ((µ (glob) - 0,55) x 0,28;
- si µ (glob) >= 0,80, alors $ß_s$ = 1/µ (glob), (c'est-à-dire qu'à partir de prestations de 80 %, on obtient une réduction complète).

Pour la réduction groupe-cible $?_g$:

- si µ (glob) < 0,55, alors $ß_g$ = 1;
- si µ (glob) >= 0,55 et < 0,80, alors $ß_g$ = 1 + ((µ (glob) - 0,55);
- si µ (glob) >= 0,80, alors $ß_g$ = 1/µ (glob), (c'est-à-dire qu'à partir de prestations de 80 %, on obtient une réduction complète).

ß n'est jamais arrondi.

En variant la valeur de ß, on peut aussi bien introduire un plancher de prestations qu'une assimilation des prestations à temps partiel aux prestations à temps plein en fonction de l'ensemble des prestations chez le même employeur.

Pour un μ (glob) < 0,275 les facteurs fixes de multiplication $?_s$ et $?_g$ = 0, sauf:

- pour les travailleurs occupés par les entreprises de travail adapté et les 'maatwerkbedrijven' , pour lequels il n'y a pas de plancher; il s'agit des travailleurs de la catégorie 3 définis ci-dessous dans le chapitre "la réduction structurelle" (tant la structurelle que la réductions groupe-cible).
- depuis le 1er avril 2004, pour les travailleurs occupés sous un contrat de travail au moins à mi-temps, c'est-à-dire lorsque le nombre moyen d'heures de prestation par semaine du travailleur s'élève au moins à la moitié du nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence. Concrètement, cela implique que les travailleurs à temps partiel qui n'ont pas au moins un contrat de travail à mi-temps et ne prestent qu'un nombre d'heures limité au cours d'un trimestre n'entrent pas en considération pour cette réduction (tant la structurelle que la réduction groupe-cible).
- depuis le 1er avril 2007, pour les travailleurs du secteur horeca soumis à tous les régimes, cette suppression s'applique uniquement à la réduction structurelle (elle n'est pas d'application pour les réductions " groupe cible".
- depuis le 1er janvier 2014, pour l'occupation d'un contractuel subventionné ou d'un remplaçant contractuel secteur public (tant pour la réduction structurelle que pour les réductions groupe-cible contractuels subventionnés ou remplaçants contractuels secteur public).
- depuis le 1er janvier 2014, pour les occupations d'un artiste (tant la structurelle que la réduction groupe-cible artistes)
- depuis le 1er janvier 2014 pour les travailleurs, occupés sur la base de l'article 60, § 7 de la loi organique des CPAS (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/occupation_article60.html*) (DmfAPPL).

Cumuls

Dans le cadre de la réduction harmonisée, la réduction structurelle peut être combinée avec maximum une réduction groupe-cible.

La réduction structurelle et la réduction groupe-cible ne sont cumulables avec aucune réduction de cotisation patronale à l'exception de la réduction Maribel social (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/otheremployersreductions/workpromotion_nonprofitsector.html*), qui en réalité est une retenue sur les réductions de cotisations patronales classiques en vue du financement du fonds pour l'emploi du secteur non-marchand. Le groupe-cible "demandeurs d'emploi de longue durée" et les mesures transitoires qui y sont liées ne sont, par contre, pas cumulables avec le Maribel social.

Lors du calcul du montant de la réduction, on retire d'abord le montant du Maribel social des cotisations patronales dues pour connaître le montant maximum de cotisations patronales sur lequel la réduction harmonisée peut venir en déduction. Le forfait s'élève à partir du 1er avril 2022 à:

- **409,37 EUR** pour les employeurs de la **commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors** (318.xx)
- **507,48 EUR** pour les employeurs de la **commission paritaire des établissements et des services de santé** (330.xx), à l'exception des employeurs qui ressortissent à la sous-commission paritaire des prothèses dentaires (330.03)
- **498,31 EUR** pour les employeurs qui relèvent du **fonds maribel social du secteur public**
- **540,55 EUR** pour les travailleurs qui sont occupés dans une **entreprise reconnue de travail adapté** ou une '**maatwerkbedrijf** '(catégorie 3 de la réduction structurelle)
- **504,10 EUR** pour tous les **autres** employeurs pour chaque travailleur qui tombe sous le champ d'application du maribel social.

Le forfait Maribel social ne doit pas être porté en déduction pour le travailleur lorsque l'employeur bénéficie pour celui-ci de l'une des réductions groupe-cible suivantes :

- 'demandeurs d'emploi de longue durée' , ou une des mesures transitoires prévues pour cette catégorie;
- 'les contractuels subventionnés' sauf s'il s'agit de contractuels subventionnés AR n° 474 ;
- 'les remplaçants contractuels secteur public';
- 'les art. 60 § 7 de la loi organique des CPAS' .

Ceux-ci ne sont pas dans le champ d'application du Maribel social. Pour eux, on applique les règles de déductions qui prévalent pour les employeurs de travailleurs qui n'entrent pas en ligne de compte pour le Maribel social. Pour les travailleurs des entreprises de travail adapté et des 'maatwerkbedrijven', un régime spécifique est appliqué. Le montant du Maribel social ne doit JAMAIS être préalablement porté en déduction. Il en est de même pour les travailleurs des autorités provinciales et locales déclarés sous le code NACE 88995. Pour eux, le forfait pour le fonds Maribel social du secteur public reste valable.

Les travailleurs pour lesquels l'employeur bénéficie d'une réduction groupe-cible pour les "contractuels subventionnés AR n° 474 des administrations locales' peuvent donner lieu à un cumul avec la réduction Maribel social, mais le montant de la réduction Maribel social est limité à la cotisation de modération salariale.

S'il y a plusieurs lignes d'occupation et que les prestations d'une de ces lignes sont dans le champ d'application du Maribel social, le montant du Maribel social est divisé en tenant compte de la part relative des prestations d'une ligne d'occupation déterminée dans l'ensemble des prestations de ce trimestre, en utilisant la fraction de prestation, μ/μ(glob) et cela, également pour la ligne d'occupation dont les prestations ne sont pas dans le champ d'application du Maribel social.

Toutefois, si pour une des lignes d'occupation la réduction "demandeurs d'emploi de longue durée" ou une des mesures transitoires prévues pour cette catégorie, ou la réduction groupe-cible 'contractuels subventionnés', 'remplaçants contractuels secteur public' ou 'art. 60 §7 de la loi organique des CPAS' est appliquée, le montant du Maribel social ne doit être porté en déduction pour aucune des lignes d'occupation pour le travailleur concerné.

Formalités à remplir

Par ligne d'occupation, l'employeur mentionne la réduction structurelle et une réduction groupe-cible qu'il peut revendiquer. Les pièces attestant la réduction groupe-cible doivent être conservées dans les limites de la prescription et doivent pouvoir être présentées sur demande de l'ONSS.

Fusion - scission et continuation

Dans certains cas de fusion, scission ou continuation, le nouvel employeur peut continuer à bénéficier d'une réduction.

Il faut établir une distinction entre les réductions qui sont accordées chaque trimestre par travailleur, qui dépendent exclusivement de critères auxquels il doit être satisfait dans le courant de ce trimestre spécifique, et les réductions qui sont initialisées à un moment précis sur base de critères auxquels un certain nombre de conditions doivent être ajoutées dans le courant du trimestre où la réduction est demandée.

Réductions accordées sur base de critères qui doivent être rencontrés au cours du trimestre pour lequel elles sont demandées :

- réduction structurelle;
- réduction groupe-cible travailleurs âgés - Bruxelles;
- réduction groupe-cible travailleurs âgés - Communauté germanophone;
- réduction groupe-cible travailleurs âgés - Région flamande - travailleurs âgés en activité;
- réduction groupe-cible travailleurs âgés - Région wallonne;
- réduction groupe-cible réduction collective du temps de travail et semaine de quatre jours dans le cas où, suite à une fusion ou à un apport, le travailleur va appartenir à un groupe qui se trouve déjà dans un système pareil et pour lequel une réduction est en cours;
- réduction groupe-cible "jeunes travailleurs" - moins de 19 ans;
- réduction groupe-cible horeca;
- réduction groupe-cible contractuels subventionnés;
- réduction groupe-cible remplaçants contractuels secteur public;
- réduction groupe-cible gardiens et gardiennes d'enfants;
- réduction groupe-cible artistes;
- réduction groupe-cible travailleurs occupés sur la base de l'article 60, §7 de la loi organique des CPAS;
- réduction groupe-cible sportifs rémunérés.

La réduction est indépendante d'une éventuelle reprise, fusion, transformation, etc., étant donné que pour chaque trimestre l'employeur comme le travailleur doivent satisfaire aux conditions.

Réductions sur base de critères auxquels il doit être satisfait pour le trimestre pour lequel la réduction est demandée et pour lesquelles des conditions doivent également être remplies au moment de l'entrée en fonction

- groupe-cible travailleurs âgés - Région flamande - demandeurs d'emploi âgés inoccupés;
- groupe-cible premiers engagements;
- groupe-cible chômeurs de longue durée;
- groupe-cible réduction collective du temps de travail et semaine de quatre jours;
- groupe-cible "jeunes travailleurs" - moyennement qualifiés, moins qualifiés et très peu qualifiés;
- groupe-cible "jeunes travailleurs" - Région flamande;
- groupe-cible "restructuration";
- groupe-cible personnel de maison.

Lorsque l'entité juridique à laquelle le travailleur est lié cesse d'exister ou ne peut plus être considérée comme l'employeur du travailleur qui a ouvert le droit à la réduction, le droit à ces réductions est en principe perdu, sauf s'il est satisfait à nouveau aux conditions de départ. La loi-programme du 27 décembre 2004 prévoyait cependant un certain nombre de cas où ces réductions groupe-cible pouvaient être poursuivies auprès d'une autre entité juridique. La possibilité de poursuite de la réduction était plus ou moins large selon que l'employeur était une société privée visée au Code des sociétés, une asbl, une fondation ou une personne physique exerçant ou non une activité commerciale. Cela conduisait à une différence de traitement entre sociétés, asbl, fondations et personnes physiques.

La loi du 22 décembre 2008 portant des dispositions diverses tente de pallier cela. Elle concrétise la volonté du législateur de permettre aux personnes physiques, aux associations et aux fondations placées dans les mêmes conditions de restructuration que

les sociétés de continuer à bénéficier des réductions jusqu'à leur terme.

Concrètement cela signifie q ue les réductions du groupe cible pour lesquelles un certain nombre de conditions doivent également avoir été remplies au moment de l'ouverture du droit peuvent être poursuivies par les entreprises suivantes:

1. l'entreprise qui est la bénéficiaire d'une opération de restructuration juridique similaire à des situations décrites aux articles 12:2 à 12:10 et 12:103 du Code des sociétés et des associations ou qui est transformée en une SCES agréée ou en une SC agréée comme ES telles que visées aux articles 14:37 à 14:45 du même Code;
2. l'entreprise sans but de répartition de bénéfices dont le patrimoine provient pour tout ou partie de l'actif net d'une ou plusieurs entreprises sans but de répartition de bénéfices;
3. l'entreprise qui bénéficie d'un apport tel que visé à l'article 12:101 du Code des sociétés et des associations.

L'essence même des réductions groupe-cible est de donner la possibilité à certains groupes cible de travailleurs de se retrouver pleinement actifs sur le marché du travail. Cette réglementation a pour but d'offrir cette possibilité dans tous les cas de réorganisation que traverse une entité juridique.

La poursuite de la réduction groupe-cible est uniquement autorisée si

- **un accord écrit** a été conclu entre les entreprises concernées dans lequel le transfert tel que visé aux points 1 à 3 est repris
- et si l'employeur successif transmet à l'ONSS le modèle d'attestation établi par ce dernier avec demande de poursuite, modèle dans lequel l'employeur successif **déclare être solidairement responsable des éventuelles dettes sociales de l'employeur préexistant** à l'égard de l'ONSS.

La demande doit obligatoirement être introduite au moyen du modèle. Il est bien évident que ces réductions ne sont pas acquises d’office. Un certain nombre de conditions doivent encore être remplies:

- le nouvel employeur doit appartenir au groupe d’employeurs concerné par la réduction groupe-cible;
- dans le cas de la réduction groupe-cible réduction collective du temps de travail et semaine de quatre jours, la réduction du temps de travail ou le régime de quatre jours par semaine doivent être poursuivis;
- dans le cas de la réduction groupe-cible jeunes travailleurs le nouvel employeur doit, en fonction de la région dans laquelle le jeune est occupé, satisfaire à l’obligation d'engager des jeunes.

Dans ces cas également, l'employeur qui veut continuer à bénéficier des réductions groupe-cible est solidairement responsable des dettes sociales des entités juridiques préexistantes.

L’employeur qui souhaite poursuivre la réduction doit le signaler expressément et préalablement au service du Contrôle de l’ONSS au moyen du modèle présenté. Le service du Contrôle transmettra sa décision au demandeur ou demandera si nécessaire des documents complémentaires. Dans le cas où le nouvel employeur peut poursuivre la réduction, le Contrôle signalera également le nombre de trimestres restants pour lesquels l’employeur peut encore faire usage de la réduction. L'ONSS tient aussi à souligner qu'une demande correcte et établie à temps pour la continuation de certaines réductions groupe cible a des répercussions sur l'attribution de l'allocation par l'ONEM. En effet, cette institution se basera aussi sur la réponse fournie par l'ONSS pour continuer à octroyer l'allocation de travail.

Informations complémentaires DmfA - Secteurs dans lesquels une prime de fin d'année est versée
Pour les travailleurs qui reçoivent une prime de fin d'année par l'intermédiaire d'un tiers payant, dans le calcul de la réduction structurelle, le salaire trimestriel (W) doit être augmenté de 25 % au 4ème trimestre de chaque année. Par dérogation, pour les agences d'intérim reconnues, l'augmentation n'est que de 15 % et est réalisée au 1er trimestre.

Ci-dessous, la liste des commissions paritaires dans lesquelles une prime de fin d'année est versée par un fonds de sécurité d’existence. C’est sur cette liste que sont basés les contrôles automatisés de la réduction structurelle dans les DMFA du 4/2022 et du 1/2023 .

Catégorie d'employeur	Commission paritaire	Codes travailleur	Trimestre d’application	Coefficient d'augmentation
129	125.02	015[2]	4ème trimestre	1,25
229	125.03	015[2]	4ème trimestre	1,25
017	302	011², 015², 495², 024, 029, 484	4ème trimestre	1,25

Catégorie d'employeur	Commission paritaire	Codes travailleur	Trimestre d’application	Coefficient d'augmentation
317	302	011, 496	4ème trimestre	1,25
055	126	015[2]	4ème trimestre	1,25
060	317	015[2]	4ème trimestre	1,25
066	121	015[2], 024	4ème trimestre	1,25
067	149.01	015[2], 024	4ème trimestre	1,25
083	140	015[2]	4ème trimestre	1,25
091	127	015[2]	4ème trimestre	1,25
093	132	015[2], 024	4ème trimestre	1,25
193	144	015[2], 043, 024	4ème trimestre	1,25
094	145	015[2], 043, 024	4ème trimestre	1,25
194	145	015[2], 024	4ème trimestre	1,25
294	145	015[2]	4ème trimestre	1,25
494	145	015[2], 024	4ème trimestre	1,25
594	145	015[2], 024	4ème trimestre	1,25
102	142.04	015[2], 024	4ème trimestre	1,25
112	323	015[2]	4ème trimestre	1,25
113	323	015[2]	4ème trimestre	1,25
123	314	015[2], 495[2]	4ème trimestre	1,25
223	314	015[2], 495[2]	4ème trimestre	1,25
597	322.01	015[2], 495[2]	4ème trimestre	1,25

Catégorie d'employeur	Commission paritaire	Codes travailleur	Trimestre d'application	Coefficient d'augmentation
097	322	011, 015², 495², 496, 046	1er trimestre	1,15
497	322	011, 015², 495², 496, 046	1er trimestre	1,15
320	320	015²,495², 024, 484	4ème trimestre	1,25
121	139	015²	4ème trimestre	1,25
221	139	015²	4ème trimestre	1,25
421	139	015², 024²	4ème trimestre	1,25
521	139	015², 024²	4ème trimestre	1,25
621	139	015²	4ème trimestre	1,25
467	149.01	015², 024	4ème trimestre	1,25

² sauf si la zone "type d'apprentissage" (00055) est remplie

La réduction structurelle

Employeurs concernés

Tous les employeurs occupant des travailleurs soumis à l'ensemble des régimes.

Travailleurs concernés

Tous les travailleurs soumis à l'ensemble des régimes. Pour l'ONSS, ce sont :

- les pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés;
- l'assurance maladie-invalidité, secteur des soins de santé;
- l'assurance maladie-invalidité, secteur indemnités;
- le chômage;
- les maladies professionnelles;
- les accidents du travail;
- les vacances annuelles.

Pour le secteur privé, n'entrent, entre autres, pas en considération :

- les jeunes jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans;
- les travailleurs occasionnels dans le secteur agricole et horticole;
- les médecins en formation de spécialiste;
- les parents d'accueil.

La plupart des membres du personnel statutaire ou contractuel du **secteur public** ne sont pas visés par l'ensemble des régimes de sécurité sociale et n'entrent donc pas en ligne de compte pour la réduction.

Le Théâtre royal de la Monnaie et le Palais des Beaux-Arts entrent bien en ligne de compte pour leur personnel occupé sous contrat de travail.

La possibilité d'appliquer la réduction n'est donc prévue que pour les employeurs du secteur public pouvant occuper du personnel visé par tous les régimes (par exemple, les fabriques d'église, les sociétés agréées pour la construction de logements à bon marché, les polders et wateringues, certaines sociétés de transport local,HR Rail, les sociétés anonymes de droit public 'Brussels South Charleroi Airport Security', 'Liège Airport Security' et 'le circuit de Spa-Francorchamps', ...).

Montant de la réduction

La réduction structurelle ($\mathbf{P_S}$) est calculée en multipliant un montant forfaitaire de réduction par le facteur fixe de multiplication et la fraction prestation :

$$\mathbf{P_S = R \times \mu \times ß_S}$$

P_S est arrondi à l'eurocent, 0,005 EUR étant arrondi à 0,01 EUR.

Le montant de la réduction forfaitaire **R** est composé d'un montant forfaitaire fixe **F**, d'une composante bas-salaires quand le salaire trimestriel de référence **S** est inférieur à un salaire $\mathbf{S_0}$, une composante très bas-salaires si S est inférieur à $\mathbf{S_2}$, et une composante salaire élevé quand le salaire trimestriel **W** est plus élevé que le salaire $\mathbf{S_1}$.

Depuis 2012 S_0 pour les entreprises de travail adapté et S_1 pour la catégorie générale sont adaptés lors de chaque augmentation des plafonds salariaux du bonus à l'emploi en suite de l'indexation. Depuis 2014, S_0 est également automatiquement adapté pour la catégorie générale et pour la catégorie Maribel social. La modification prend cours à partir du trimestre qui suit le trimestre au cours duquel ces plafonds salariaux sont augmentés ou, lorsque cette augmentation coïncide avec le début d'un trimestre, à partir du trimestre de l'augmentation des plafonds salariaux.

A partir du 2ème trimestre 2022, une composante très bas-salaires est introduite pour les salaires inférieurs à la limite salariale $\mathbf{S_2}$, qui est indexée de la même manière que S_0 et S_1.

$$\mathbf{R = F + ? \times (S_0 - S) + ? \times (S_2 - S) + ? \times (W - S_1)}$$

Le coefficient d'écart ? (‘alfa’) augmente le complément de façon linéaire selon que le salaire de référence **S** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/introduction.html*) est plus bas par rapport au salaire S_0. Le complément ? x (So - S) est arrondi séparément à l’eurocent où 0,005 EUR est arrondi à 0,01 EUR et est fixé à 0,00 EUR si le résultat de l’opération devait s’avérer négatif.

Le coefficient d'écart ? (‘gamma’) augmente le complément de façon linéaire selon que le salaire de référence **S** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/introduction.html*) est plus bas par rapport à la limite très bas-salaire S_2. Le complément ? (S_2 – S) est arrondi séparément à l’eurocent où 0,005 EUR est arrondi à 0,01 EUR et est fixé à 0,00 EUR si le résultat de l’opération devait s’avérer négatif.

Le coefficient d'écart ? (delta) augmente le complément de façon linéaire selon que la masse salariale trimestrielle **W** est plus élevée que S_1. Le complément ? x (W - S_1) est arrondi séparément à l’eurocent où 0,005 EUR est arrondi à 0,01 EUR et est fixé à 0,00 EUR si le résultat de l’opération devait s’avérer négatif.

Tant F que S_0, S_1 et ? sont fonction de la catégorie à laquelle le travailleur (tant sous contrat de travail que sous contrat d'apprentissage) appartient :

- **catégorie 1**: travailleurs n'appartenant pas à une des deux catégories suivantes et à partir du 2ème trimestre 2016 les travailleurs du Théâtre royal de la Monnaie et du Palais des Beaux-Arts occupés sous contrat de travail;
- **catégorie 2**: travailleurs occupés par des employeurs étant dans le champ d'application du Maribel social (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/otheremployersreductions/workpromotion_nonprofitsector.html*) à l'exception des travailleurs qui relèvent de la CP pour les services d'aides familiales et d'aides seniors et des travailleurs qui sont occupés par un employeur d'ateliers protégés, ateliers sociaux ou entreprises de travail adapté et de 'maatwerkbedrijven' appartenant à la commission paritaire des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des 'maatwerkbedrijven;
- **catégorie 3**: travailleurs qui sont occupés chez un employeur d'ateliers protégés, ateliers sociaux ou entreprises de travail adapté et de 'maatwerkbedrijven' appartenant à la commission paritaire des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des 'maatwerkbedrijven'; à partir du 2ème trimestre 2016 on fait une distinction entre les travailleurs pour lesquels la modération salariale est due et ceux pour lesquels la modération salariale n'est pas due.

Les formules destinées à calculer le montant forfaitaire de la réduction (R), exprimé en euros, s'établissent comme suit (par catégorie dont le travailleur relève, avec les valeurs correspondant de S_0 et S_1 après une éventuelle adaptation salariale, le montant forfaitaire fixe F et les coefficients d'écart ? et ?):

$R_{catégorie\ 1}$ = **0,1400** x (**10.585,95** – **S**) + **0,4000** x (**6.375,19** - **S**); ($_{catégorie\ générale}$)
$R_{catégorie\ 2}$ = **79,00** + **0,2557** x (**8.892,89** – **S**) + **0,4000** x (**6.547,52** - **S**) + **0,0600** x (**W** – **15.524,27**); ($_{catégorie\ maribel\ social}$)
$R_{catégorie\ 3\ avec\ modération\ salariale}$ = **0,1400** x (**11.470,54** – **S**) + **0,4000** x (**6.375,19** - **S**); ($_{catégorie}$ entreprises de travail adapté, ateliers sociaux ou de 'maatwerkbedrijven', travailleurs avec modération salariale)
$R_{catégorie\ 3\ sans\ modération\ salariale}$ = **495,00** + **0,1785** x (**10.890,57** – **S**) + **0,4000** x (**6.375,19** - **S**). ($_{catégorie}$ entreprises de travail adapté, ateliers sociaux ou de 'maatwerkbedrijven', travailleurs sans modération salariale)

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la Réduction structurelle
La réduction structurelle se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Réduction structurelle	Toute la durée de l'occupation tant que les conditions sont remplies	3000	/	oui*

* Une macro permettant de calculer le montant de la réduction structurelle est disponible dans TechLib.

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 3000 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

La réduction structurelle est cumulable avec une seule réduction groupe cible et avec le Maribel social.

A partir de 2022, les employeurs des catégories employeurs 373 ou 673 relèvent également de la catégorie 3 de la réduction structurelle.

La « catégorie 3 sans modération salariale » peut s'appliquer uniquement pour les travailleurs avec un code travailleur 012, 025,, 485 ou 492 dans les catégories employeurs 073, 173, 273, 373, 473 ou 673.

La réduction groupe-cible - dispositions générales et formule de calcul

Qu'est-ce ?

Les réductions groupe-cible visent à favoriser soit un groupe d'employeurs déterminé soit certains travailleurs. L'employeur peut opter pour une de ces réductions groupe-cible par ligne d'occupation du travailleur pour autant que lui et le travailleur satisfassent aux critères exigés.

Contrairement à la réduction structurelle, le travailleur ne doit pas a priori être soumis à tous les régimes. Lorsque ce critère est pris en considération dans une réduction groupe-cible, ceci sera précisé lors de l'analyse du groupe-cible en question.

Calcul et forfaits

La réduction groupe-cible (P_g) se calcule, par ligne d'occupation, en multipliant le montant de réduction forfaitaire par le multiplicateur fixe et la fraction prestation:

$P_g = G \times \mu \times ?_g$.

P_g est arrondi à l'eurocent, 0,005 EUR est arrondi à 0,01 EUR.

En fonction du groupe-cible visé, **G** correspond à un des forfaits suivants. La réduction est octroyée pendant un certain nombre de trimestres variant selon les caractéristiques du groupe-cible. La réduction s'élève à:

- G_1: 1.000,00 EUR,
- G_2: 400,00 EUR,
- G_3: 300,00 EUR,
- G_4: 600,00 EUR,
- G_5: 750,00 EUR,
- G_6: 1.150,00 EUR,
- G_7: le solde des cotisations de base après retrait éventuel du Maribel social et application de la réduction structurelle;
- G_8: 1.500,00 EUR,
- G_9: 800,00 EUR,
- G_{10}: 500,00 EUR,
- G_{11}: 770,00 EUR,
- G_{12}: 726,50 EUR,
- G_{13}: le solde des cotisations de base dues après déduction de la cotisation de modération salariale (administrations provinciales et locales),
- G_{14}: 1.550,00 EUR,
- G_{15}: 1.050,00 EUR,
- G_{16}: 450,00 EUR,
- G18: 4000,00 EUR,
- G19: 65 % du solde des cotisations patronales dues qui subsiste après application éventuelle du maribel social et de la réduction structurelle.

Regionalisation

Dans le cadre de la 6ème Réforme de l'Etat, un certain nombre de compétences ont été régionalisées à partir du 3ème trimestre 2014, entre autres la grande partie des actuelles réductions de cotisations patronales groupe-cible 'spécifiques'. Les réductions de cotisations patronales groupe-cible fédérales 'générales' existantes peuvent continuer d'être appliquées. Dans les instructions, vous remarquerez qu'un certain nombre de réductions de cotisations patronales groupe-cible 'spécifiques' ont été graduellement supprimées et qu'un certain nombre de réductions groupe-cible correspondantes ont été créées.

L'ONSS est l'unique opérateur administratif et technique pour la déclaration et l'exécution des réductions groupe-cible régionales, mais seules les Régions peuvent, pour l'occupation de travailleurs sur leur territoire, supprimer, modifier ou créer de nouvelles réductions groupe-cible. L'autorité fédérale ne peut plus modifier les réductions groupe-cible régionales existantes. Aussi longtemps que les Régions ne modifient pas les réductions groupe-cible instaurées antérieurement au 1 juillet 2014, celles-ci demeurent d'application.

La zone 'numéro d'identification de l'unité locale' au niveau de la ligne d'occupation joue un rôle essentiel dans la détermination des réductions applicables. Chaque Région finance les réductions groupe-cible qui sont accordées sur son territoire. L'ONSS met chaque réduction groupe-cible qui est accordée à charge de la Région sur la base du lieu d'occupation du travailleur qui bénéficie de la réduction groupe-cible. Une réduction groupe-cible est refusée lorsque le numéro d'unité d'établissement est inconnu dans la Banque Carrefour des Entreprises pour le trimestre durant lequel la réduction groupe-cible est demandée, ou lorsqu'il n'y a pas de numéro d'unité d'établissement correct et valide mentionné dans la DmfA.

Pour les groupes-cibles suivants, il existe des mesures groupe-cible fédérales:

- les nouveaux employeurs - premiers engagements;
- les employeurs instaurant une réduction collective du temps de travail ou la semaine des quatre jours;
- horeca;
- remplaçants contractuels secteur public;
- sportifs rémunérés.

Pour les groupes-cibles suivants, il existe des mesures groupe-cible régionalisées:

- les travailleurs âgés - Bruxelles;
- les travailleurs âgés - Communauté germanophone;
- les travailleurs âgés - Région flamande;
- les travailleurs âgés - Région wallonne;
- les demandeurs d'emploi de longue durée - catégorie générale;
- les demandeurs d'emploi de longue durée - programmes de transition professionnelle;
- les demandeurs d'emploi de longue durée - SINE;
- les travailleurs article 60, § 7 de la loi du 8 juillet 1976 des CPAS;
- les jeunes travailleurs;
- les jeunes travailleurs - Région flamande;
- tuteurs;
- restructuration;
- contractuels subventionnés;
- personnel de maison;

- gardiens et gardiennes d'enfants;
- artistes.

L'application des réductions groupe-cible dépend de l'indication correcte du "Numéro d'identification d'unité locale (ou unité d'établissement)" au niveau de la ligne d'occupation.

Les travailleurs âgés

Cette réduction groupe-cible est adaptée et/ou remplacée dans chaque région. Vous trouverez plus d'information sur les pages y afférentes.

Région flamande:

Depuis le **1er juillet 2016** la réduction groupe-cible "travailleurs âgés" n'est plus applicable aux travailleurs occupés en **Région flamande**. Il y a lieu d'appliquer la réduction groupe-cible "travailleurs âgés - Région flamande" (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_vl.html*). Aucune mesure transitoire n'est prévue.

Région de Bruxelles-Capitale:

Depuis le **1er octobre 2016** la réduction groupe-cible "travailleurs âgés" n'est plus applicable aux travailleurs occupés dans la Région de Bruxelles-Capitale. Il y a lieu d'appliquer la réduction groupe-cible "travailleurs âgés - Bruxelles" (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_br.html*). Aucune mesure transitoire n'est prévue.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

Depuis le **1er juillet 2017** la réduction groupe-cible "travaileurs âgés" n'est plus applicable aux travailleurs occupés en Région wallonne. Il y a lieu d'appliquer la réduction groupe-cible "travailleurs âgés - Région wallonne" (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_wal.html*). Une mesure transitoire est prévue pour les travailleurs âgés de 54 ans en service au 30 juin 2017.

Communauté germanophone:

A partir du **1er janvier 2019**, la réduction groupe-cible "travailleurs âgés" n'est plus applicable aux travailleurs occupés dans la **Communauté germanophone**. Il y a lieu d'appliquer la réduction groupe-cible "travailleurs âgés - Communauté germanophone" (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_du.html*). Des **mesures transitoires avec un code de réduction spécifique** sont prévues pour les travailleurs âgés de 54 et 58 ans en service au 31 décembre 2018.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la réduction pour travailleurs âgés
La réduction régionale groupe-cible pour les travailleurs âgés se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

1. Communauté germanophone

A partir du 1/2019, une réduction spécifique a été instaurée pour les travailleurs âgés occupés dans une unité d'établissement en Communuté germanophone ou qui en dépendent. (voir Réduction travailleurs âgés -Communauté germanophone (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_du.html*)).
Des mesures transitoires sont prévues pour les travailleurs âgés de 54 ans ou de 58 ans au 31/12/2018.

2. Région flamande

A partir du 3/2016, une réduction spécifique a été instaurée pour les travailleurs âgés occupés dans une unité d'établissement en Région flamande ou qui en dépendent. (voir Réduction travailleurs âgés -Région flamande (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_vl.html*)).

3. Région de Bruxelles

A partir du 4/2016, une réduction spécifique a été instaurée pour les travailleurs âgés occupés dans une unité d'établissement de la Région de Bruxelles ou qui en dépendent. (voir Réduction travailleurs âgés -Région de Bruxelles).

4. Région wallonne

A partir du 3/2017, une réduction spécifique a été instaurée pour les travailleurs âgés occupés dans une unité d'établissement de la Région wallonne ou qui en dépendent. (voir Réduction travailleurs âgés - Région wallonne (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_wal.html*)).

Les travailleurs âgés - Bruxelles

Employeurs concernés

Tous les employeurs qui occupent des travailleurs assujettis à **toutes** les branches de la sécurité sociale. Pour l'ONSS, ce sont:

- les pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés;
- l'assurance maladie-invalidité, secteur des soins de santé;
- l'assurance maladie-invalidité, secteur indemnités;
- le chômage;
- les maladies professionnelles;
- les accidents du travail;
- les vacances annuelles.

Travailleurs concernés

- Il s'agit (comme dans le système antérieur) seulement des travailleurs de la catégorie 1 de la réduction structurelle
- Seuls les travailleurs âgés dont le salaire trimestriel de référence du trimestre en cours n'est pas supérieur à 10.500,00 EUR (plafond à partir du 1er octobre 2017) entrent en considération. A partir du 1er janvier 2018 ce plafond est adapté lors de l'adaptation des plafonds salariaux du bonus à l'emploi, à partir du trimestre qui suit le trimestre dans lequel ces plafonds salariaux sont augmentés ou, si cette augmentation coïncide avec le début d'un trimestre, à compter de ce trimestre:
  - à partir du 1er trimestre 2023 le plafond est égal à 12.548,46 EUR.

Montant de la réduction

- Le travailleur âgé d'au moins 57 ans et de moins de 65 ans (au dernier jour du trimestre) ouvre le droit à une réduction groupe-cible **G_1** (1.000,00 EUR).

Mesures transitoires

- Il n'y a pas de mesures transitoires. L'âge à la fin du trimestre est déterminant.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des réductions pour travailleurs âgés - Région de Bruxelles
A partir du 3/2018, les réductions régionales groupe-cible pour les travailleurs âgés occupés dans une unité d'établissement de la Région de Bruxelles ou qui en dépendent se déclarent dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes:

Région de Bruxelles :

Travailleurs en service :

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Montant de réduction	Date de début du droit	Attestation délivrée par
Travailleur âgé de 57 à 65 ans 1	G1 (1000€)	Tous les trimestres concernés	7320	/	oui	/	/

[1] âge au dernier jour du trimestre et pour autant que le travailleur réponde aux conditions requises

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 7320 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

Travailleurs âgés - Communauté germanophone

Employeurs concernés

Tous les employeurs qui occupent des travailleurs qui sont soumis à l'**ensemble des régimes.** Pour l'ONSS, ce sont:

- les pensions de retraite et de survie pour les travailleurs;
- l'assurance maladie et invalidité, secteur soins de santé;
- l'assurance maladie et invalidité, secteur indemnités;
- le chômage;
- les maladies professionnelles;
- les accidents de travail;
- les vacances annuelles.

Travailleurs concernés

- Il s'agit (comme dans le système antérieur) uniquement des travailleurs de la catégorie 1 de la réduction structurelle.
- Seuls les travailleurs âgés dont le salaire trimestriel de référence du trimestre en cours est inférieur à 13.942,47 EUR (montant fixe) entrent en considération.

Exclusions

Les travailleurs qui ne fournissent aucune prestation effective durant le trimestre complet, sont exclus, sauf en cas de:

- suspensions légales totales de l'exécution du contrat de travail comme
  - les suspensions déterminées dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (maladie et accident, ...)
  - interruption totale dans le cadre du crédit-temps
  - interruption totale dans le cadre d'un congé thématique
- dispense de prestations durant la période de préavis comme visé par l'article 37 de la même loi.

L'employeur indique dans le bloc DmfA 'occupation informations' dans la zone 'dispense prestations (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/prestationexemption.html*)' quelle est la situation du travailleur.

Montant de la réduction

- Le travailleur âgé de 55 ans (au dernier jour du trimestre) ouvre le droit à une réduction groupe-cible $\mathbf{G_3}$ (300,00 EUR).
- Le travailleur âgé d'au moins 56 ans et de moins de 59 ans (au dernier jour du trimestre) ouvre le droit à une réduction groupe-cible $\mathbf{G_2}$ (400,00 EUR).
- Le travailleur âgé d'au moins 59 ans et de moins de 62 ans (au dernier jour du trimestre) ouvre le droit à une réduction groupe-cible $\mathbf{G_1}$ (1.000,00 EUR).
- Le travailleur âgé d'au moins 62 ans (au dernier jour du trimestre) jusqu'au dernier jour du trimestre où il atteint l'âge légal de la pension (65 ans), ouvre le droit à une réduction groupe-cible $\mathbf{G_8}$ (1.500,00 EUR).

Mesures transitoires (avec code de réduction spécifique)

- Une mesure transitoire est prévue pour les travailleurs qui sont **en service au 31 décembre 2018 et âgés de 54 ans** et qui peuvent ouvrir le droit à la réduction groupe-cible travailleurs âgés. Les employeurs engageant ensuite des travailleurs qui n'ont pas atteint l'âge de 55 ans à la fin du trimestre, ne peuvent plus faire usage à partir du 1er janvier 2019 de la réduction groupe-cible 'travailleurs âgés' pour ces travailleurs.
  - Ils ouvrent encore le droit à la réduction **G_3** (300,00 EUR) jusqu'au trimestre précédant le trimestre où ils atteignent 55 ans compris, si leur salaire trimestriel de référence est inférieur à 13.942,47 EUR.
- Une mesure transitoire est prévue pour les travailleurs qui sont **en service au 31 décembre 2018 et âgés de 58 ans** et qui peuvent ouvrir le droit à la réduction groupe-cible travailleurs âgés.
  - Ils ouvrent encore le droit à la réduction **G_1** (1.000,00 EUR) jusqu'au trimestre précédant le trimestre où ils atteignent 59 ans compris, si leur salaire trimestriel de référence est inférieur à 13.942,47 EUR.

Plus d'info

Vous trouvez de l'information supplémentaire sur le website du 'Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens - LSS-Ermäßigung: Ältere Arbeitnehmer/innen (*http://www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-5339/9317_read-50626/*)'.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des réductions pour travailleurs âgés - Communauté germanophone
A partir du 1/2019, les réductions régionales groupe-cible pour les travailleurs âgés occupés dans une unité d'établissement en Communauté germanophone ou qui en dépendent se déclarent dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Travailleurs en service :

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Montant de réduction	Date de début du droit	Attestation délivrée par
Travailleur âgé de 55 ans[1]	G3 (300€)	Tous les trimestres concernés	9300	/	oui	/	/
Travailleur âgé de 56 à 58 ans [1]	G2 (400€)	Tous les trimestres concernés	9300	/	oui	/	/
Travailleur âgé de 59 à 61 ans [1]	G1 (1000€)	Tous les trimestres concernés	9300	/	oui	/	/
Travailleur âgé de 62 ans et plus [1]	G8 (1500€)	Tous les trimestres concernés	9300	/	oui	/	/

[1] âge au dernier jour du trimestre et pour autant que le travailleur réponde aux conditions requises

La réduction 9300 est uniquement autorisée lorsque la valeur "0" est mentionnée dans la zone « Notion de dispense de prestations » (00826) du bloc « Occupation- Informations (90313).

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 9300 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

Les travailleurs âgés - Région flamande

Employeurs concernés

Tous les employeurs qui occupent des travailleurs assujettis à **toutes** les branches de la sécurité sociale. Pour l'ONSS, ce sont:

- les pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés;
- l'assurance maladie-invalidité, secteur des soins de santé;
- l'assurance maladie-invalidité, secteur indemnités;
- le chômage;
- les maladies professionnelles;
- les accidents du travail;
- les vacances annuelles.

Travailleurs concernés

Demandeurs d'emploi âgés inoccupés

- Il s'agit (comme dans le système antérieur) seulement des travailleurs de la catégorie 1 de la réduction structurelle
- qui n'étaient pas occupés chez le même employeur au cours des 4 trimestres précédant l'engagement
- et qui sont inscrits comme demandeurs d'emploi inoccupés auprès du VDAB (le VDAB envoie les données à l'ONSS via un flux électronique).
- Seuls les travailleurs âgés dont le salaire trimestriel de référence du trimestre en cours est inférieur à 13.945,00 EUR entrent en considération.
  - En dérogation à ce qui précéde, le plafond salarial s'élève à chaque fois pour le 4ème trimestre à 18.545,00 EUR,
  - excepté pour le secteur de l'intérim où ce plafond salarial augmenté est valable pour le 1er trimestre de l'année (avec effet au 1er trimestre 2020).

Travailleurs âgés en activité

- Il s'agit (comme dans le système antérieur) seulement des travailleurs de la catégorie 1 de la réduction structurelle
- qui ne peuvent être considérés comme 'demandeurs d'emploi inoccupés'.
- Les demandeurs d'emploi âgés inoccupés pour lesquels le nombre de trimestres de réduction augmentée est épuisé, entrent en considération pour la réduction groupe-cible pour les travailleurs âgés en activité.
- Seuls les travailleurs âgés dont le salaire trimestriel de référence du trimestre en cours est inférieur à 13.945,00 EUR entrent en considération.
  - En dérogation à ce qui précéde, le plafond salarial s'élève à chaque fois pour le 4ème trimestre à 18.545,00 EUR,
  - excepté pour le secteur de l'intérim où ce plafond salarial augmenté est valable pour le 1er trimestre de l'année (avec effet au 1er trimestre 2020).

Exclusions

Les travailleurs qui sont dispensés de prestations durant un trimestre complet, sont exclus sauf en cas:

- de suspensions totales légales de l'exécution du contrat de travail, comme
  - celles déterminées dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (maladie ou accident)
  - l'interruption totale dans le cadre du crédit-temps
  - l'interruption totale dans le cadre d'un congé thématique
- et de dispense de prestations durant la période de préavis comme visé par l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'employeur indique dans le bloc DmfA 'occupation informations' dans la zone ' dispense prestations (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/prestationexemption.html*)' quelle est la situation du travailleur.

Montant de la réduction (à partir du 1er janvier 2023)

Demandeurs d'emploi âgés inoccupés

- Le travailleur qui, lors de son entrée en service, est âgé d'au moins 58 ans au dernier jour du trimestre et qui n'a pas atteint l'âge de la pension légale, ouvre le droit à une réduction groupe-cible G_7 pour le trimestre de l'engagement et les 7 trimestres qui le suivent.
- Le VDAB envoie les données à l'ONSS via un flux électronique.
- En cas de réengagement au cours des quatre trimestres qui suivent la fin d'un engagement précédent, l'engagement originel et le réengagement sont considérés comme un seul engagement pendant lequel le décompte des trimestres se poursuit.

Travailleurs âgés en activité

- Le travailleur âgé d'au moins 60 ans et de moins de 62 ans (au dernier jour du trimestre) ouvre le droit à une réduction groupe-cible G_4 (600,00 EUR).
- Le travailleur âgé d'au moins 62 ans (au dernier jour du trimestre) ouvre le droit à une réduction groupe-cible G_8 (1.500,00 EUR).

Mesures transitoires:

Pour les demandeurs d'emploi âgés inoccupés

- Le travailleur âgé qui est entré en service auprès de l'employeur avant le 1er janvier 2020, âgé d'au moins 55 ans et de moins de 58, ouvre le droit à une réduction groupe-cible **G_7** (solde) pour le trimestre de l'engagement et les 7 trimestres qui le suivent.
- Les demandeurs d'emploi âgés inoccupés pour lesquels le nombre de trimestres de réduction augmentée est épuisé, entrent en considération pour la réduction groupe-cible pour les travailleurs âgés en activité.
- Le forfait G_7 est valable à partir du 1^{er} trimestre 2019 pour les nouveaux engagements et pour les trimestres restant de ceux qui avaient déjà ouvert le droit.
- Le VDAB envoie les données à l'ONSS via un flux électronique.
- En cas de réengagement au cours des quatre trimestres qui suivent la fin d'un engagement précédent, l'engagement originel et le réengagement sont considérés comme un seul engagement pendant lequel le décompte des trimestres se poursuit.

Pour les travailleurs âgés en activité

- Le travailleur âgé qui au 31 décembre 2021 était âgé d'au moins 57 ans ouvre le droit à la réduction groupe-cible **G_4** (600,00 EUR) jusqu'à ce qu'il satisfait au nouveau critère pour ouvrir le droit à la réduction groupe-cible.
- Le travailleur âgé qui au 31 décembre 2021 était âgé d'au moins 60 ans ouvre le droit à la réduction groupe-cible **G_8** (1.500,00 EUR) jusqu'à ce qu'il satisfait au nouveau critère pour ouvrir le droit à la réduction groupe-cible.

Plus d'information

Vous trouvez plus d'information sur le site internet de la Région flamande (*https://www.vlaanderen.be/doelgroepverminderingen#doelgroepverminderingen-voor-55-plussers*).

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des réductions pour travailleurs âgés - Région flamande

A partir du 3/2016, les réductions régionales groupe-cible pour les travailleurs âgés occupés dans une unité d'établissement en Région flamande ou qui en dépendent se déclarent dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Région flamande:

1. Demandeurs d'emploi inoccupés engagés à partir du 1er juillet 2016 :

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Montant de réduction	Date de début du droit [2]	Attestation délivrée par

- Date d'engagement < 01/01/2020 : Travailleur âgé d''au moins 55 ans au dernier jour du trimestre de l'entrée en service[1] - Date d'engagement > 31/12/2019 : Travailleur âgé d'au moins 58 ans au dernier jour du trimestre de l'entrée en service[1]	G7 (solde des cotisations)	Trimestre d'engagement + les 7 trimestres suivants	6321	/	oui	oui	VDAB

[1] pour autant que le travailleur réponde aux conditions requises

2. Travailleurs en service :

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Montant de réduction	Date de début du droit	Attestation délivrée par
Travailleur âgé d'au moins 57 au 31/12/ 2021 ou travailleur âgé de 59 à 60 ans [1]	G4 (600€)	Tous les trimestres concernés	6320	/	oui	/	/
Travailleur âgé d'au moins 60 ans au 31/12/ 2021 Travailleur âgé de 61 ans et plus [1]	G8 (1500€)	Tous les trimestres concernés	6320	/	oui	/	/

[1] âge au dernier jour du trimestre et pour autant que le travailleur réponde aux conditions requises

A partir du 1/2018, les réductions 6320 et 6321 sont uniquement autorisées lorsque la valeur "0" est mentionnée dans la zone « Notion de dispense de prestations » (00826) du bloc « Occupation- Informations (90313).

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 6320 ou 6321 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

Travailleurs âgés - Région wallonne (sans la Communauté germanophone)

Employeurs concernés

Tous les employeurs qui occupent des travailleurs assujettis à **toutes** les branches de la sécurité sociale. Pour l'ONSS, ce sont:

- les pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés;
- l'assurance maladie-invalidité, secteur des soins de santé;
- l'assurance maladie-invalidité, secteur indemnités;
- le chômage;
- les maladies professionnelles;
- les accidents du travail;
- les vacances annuelles.

Travailleurs concernés

- Il s'agit (comme dans le système antérieur) uniquement des travailleurs de la catégorie 1 de la réduction structurelle.
- Le travailleur doit être âgé d'au moins 55 ans au dernier jour du trimestre et ne peut avoir atteint l'âge légal de la pension (65 ans) le trimestre précédent.
- Seuls les travailleurs âgés dont le salaire trimestriel de référence du trimestre en cours est inférieur à 13.942,47 EUR, entrent en considération. Ce plafond est adapté lors de l'adaptation des plafonds salariaux du bonus à l'emploi, à partir du trimestre qui suit le trimestre dans lequel ces plafonds salariaux sont augmentés ou, si cette augmentation coïncide avec le début d'un trimestre, à compter de ce trimestre.
  - à partir du 1er trimestre 2023 le plafond est égal à 16.662,56 EUR.
- travailleurs **< 60 ans**
  - le travailleur est demandeur d'emploi non actif le jour qui précède son entrée en service (contrôle par le FOREM)
  - **au moment de l'entrée en service**, le travailleur est âgé d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans (âge au dernier jour du trimestre)
- travailleurs **>= 60 ans**
  - le travailleur doit être âgé d'au moins 60 ans le dernier jour du trimestre (**aucune** condition d'entrée en service)
  - la réduction s'arrête le 1er jour du trimestre suivant le trimestre où il atteint l'âge de la pension légale (pour le moment 65 ans)

Mesures transitoires

Les dispositions en vigueur avant le 1er juillet 2023 restent d'application à chaque situation juridique donnant droit à la réduction groupe-cible avant le 1er juillet 2023, pour la durée de l'occupation continue du travailleur auprès du même employeur.

Ce qui signifie également que le travailleur qui est âgé de 54 ans au 30 juin 2023 (< 55 ans), ouvre seulement à partir de 60 ans le droit à la réduction groupe-cible travailleurs âgés chez l'employeur où il était déjà en service avant le 1er juillet 2023.

Exclusions

Les travailleurs qui sont dispensés de prestations durant un trimestre complet, sont exclus sauf en cas:

- de suspensions totales légales de l'exécution du contrat de travail, comme
  - celles déterminées dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (maladie ou accident)
  - l'interruption totale dans le cadre du crédit-temps
  - l'interruption totale dans le cadre d'un congé thématique
- et de dispense de prestations durant la période de préavis comme visé par l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'employeur indique dans le bloc 'occupation informations' dans la zone ' dispense prestations (
https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/prestati

onexemption.html)' quelle est la situation du travailleur.

Montant de la réduction

En service à partir du 1er juillet 2023

- le travailleur âgé d'au moins 55 ans et de moins de 58 ans (au dernier jour du trimestre) ouvre le droit à une réduction groupe-cible **G_2** (400,00 EUR).
- le travailleur âgé d'au moins 58 ans et de moins de 65 ans (au dernier jour du trimestre) ouvre le droit à une réduction groupe-cible **G_1** (1.000,00 EUR).
- le travailleur d'au moins 65 ans (au dernier jour du trimestre) ouvre le droit à une réduction groupe-cible **G_8** (1.500,00 EUR).

En service au 30 juin 2023 (disposition transitoire)

- Le travailleur âgé d'au moins 55 ans à 57 ans (au dernier jour du trimestre) ouvre le droit à une réduction groupe-cible **G_2** (400,00 EUR).
- Le travailleur âgé d'au moins 58 ans à 61 ans (au dernier jour du trimestre) ouvre le droit à une réduction groupe-cible **G_1** (1.000,00 EUR).
- Le travailleur âgé d'au moins 62 ans (au dernier jour du trimestre) ouvre le droit à une réduction groupe-cible **G_8** (1.500,00 EUR).

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des réductions pour travailleurs âgés - Région wallonne
A partir du 3/2017, les réductions régionales groupe-cible pour les travailleurs âgés occupés dans une unité d'établissement de la Région wallonne (mais pas de la Communauté germanophone) ou qui en dépendent se déclarent dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes.

À partir du 3/2023, étant donné le changement de système apporté par la Région wallonne, 2 nouveaux codes sont ajoutés et le code existant (8320) est utilisé dans le cadre des mesures transitoires.

Région wallonne :

À partir du 3/2023

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Montant de réduction	Date de début du droit	Attestation délivrée par
Travailleur âgé de 55 à 57 ans et ouvrant le droit au 30 juin 2023 [1]	G2 (400 €)	Tous les trimestres concernés	8320	/	oui	/	/
Travailleur âgé de 58 à 61 ans et ouvrant le droit au 30 juin 2023 [1]	G1 (1000€)	Tous les trimestres concernés	8320	/	oui	/	/
Travailleur âgé de 62 ans au moins et jusqu'au dernier jour du trimestre au cours duquel il atteint 65 ans et ouvrant le droit au 30 juin 2023 [1]	G8 (1500€)	Tous les trimestres concernés	8320	/	oui	/	/

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Montant de réduction	Date de début du droit	Attestation délivrée par
Travailleur âgé de 55 à 57 ans inclus [1]	G2 (400€)	Tous les trimestres concernés	8321	/	oui	oui = date d'engagement	FOREM
Travailleur âgé de 58 à 59 ans inclus [1]	G1 (1000€)	Tous les trimestres concernés	8321	/	oui	oui = date d'engagement	FOREM
Travailleur âgé de 60 à 64 ans inclus [1]	G1 (1000€)	Tous les trimestres concernés	8322	/	oui	/	/
Travailleur qui atteint l'âge de 65 ans au trimestre de la réduction [1]	G8 (1500€)	Trimestre où il atteint 65 ans	8322	/	oui	/	/

[1] âge au dernier jour du trimestre et pour autant que le travailleur réponde aux conditions requises

~~**Travailleurs en service :**~~

Du 3/2017 au 2/2023

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Montant de réduction	Date de début du droit	Attestation délivrée par
Travailleur âgé de 55 à 57 ans [1]	G2 (400€)	Tous les trimestres concernés	8320	/	oui	/	/
Travailleur âgé de 58 à 61 ans [1]	G1 (1000€)	Tous les trimestres concernés	8320	/	oui	/	/
Travailleur âgé de 62 ans au moins et jusqu'au dernier jour du trimestre au cours duquel il atteint 65 ans [1]	G8 (1500€)	Tous les trimestres concernés	8320	/	oui	/	/

[1] âge au dernier jour du trimestre et pour autant que le travailleur réponde aux conditions requises

A partir du 3/2018, la réduction 8320 est uniquement autorisée lorsque la valeur "0" est mentionnée dans la zone « Notion de dispense de prestations » (00826) du bloc « Occupation- Informations (90313).

Quand les DMFA sont introduites via le web, les réductions 8320 sont calculées automatiquement lorsqu'elles sont activées.

Les premiers engagements

Employeurs concernés

Un employeur qui n'a occupé aucun travailleur les 12 mois précédant l'engagement peut être considéré comme un nouvel employeur. Si le travailleur répond aux conditions, il entre en considération pour la réduction groupe-cible premiers engagements pour un **1er travailleur**. Ne peut entrer en considération pour la réduction pour un 1er travailleur:

- le travailleur engagé par un employeur qui fait partie d'une UTE simultanée où déjà un travailleur est en service
- le travailleur engagé par un employeur qui fait partie d'une UTE historique où le nombre de travailleurs diminue dans l'UTE chez le ou les autres employeurs (parce que, par exemple, un ou plusieurs travailleurs ont été repris). Il s'agit en d'autres

termes d'un **engagement supplémentaire** dans l'UTE qui est cependant inférieur au nombre de travailleurs occupés chez l'employeur.

L'employeur qui n'a pas eu de travailleurs en service pendant 12 mois consécutifs, doit à nouveau satisfaire aux conditions pour entrer en considération pour la réduction groupe-cible premiers engagements pour un 1er travailleur.

L'employeur qui n'a pas eu **simultanément** 'n' travailleurs en service les 12 mois précédant l'engagement ('n' = 2 à 6), peut entrer en considération pour la réduction groupe-cible premiers engagements pour un **n-ième travailleur**. Il ne peut pas non plus s'agir d'un remplacement au sein d'une UTE. Les règles concernant l'engagement supplémentaire sont inchangées. Ne peut entrer en considération pour la réduction pour un n-ième travailleur:

- le travailleur dans l'UTE **simultanée** dans laquelle sont déjà occupés n travailleurs.

Seuls les employeurs du secteur privé qui occupent des travailleurs qui sont assujettis à la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs, entrent en considération.

L'attention est attirée sur le fait que certaines catégories de travailleurs ne sont **jamais** prises en compte et ce, ni pour la détermination de la qualité de **nouvel employeur** ni pour l'octroi de la réduction. Il s'agit:

- des travailleurs jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans;
- des apprentis dans le cadre de la formation en alternance comme déterminée à l'article 1bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969;
- des travailleurs domestiques;
- des travailleurs occasionnels dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture;
- des travailleurs occasionnels dans l'horeca;
- des travailleurs flexi-job;
- des travailleurs associatifs - secteur socio-culturel et sport - article 17;
- tous les travailleurs qui ne sont pas dans le champ d'application de la loi du 27 juin 1969 (étudiants jobistes, FPI, PFI / CFI, volontaires, certains stagiaires, etc.).

Pour la réduction groupe-cible premiers engagements, il faut donc faire comme si ces travailleurs n'existaient pas.

Unité technique d'exploitation (UTE)

Le concept '**UTE**' est très important car dans la notion de 'nouvel employeur pour un 1er travailleur' et la détermination du rang pour les travailleurs engagés ultérieurement, tout dépend de l'appartenance ou non à une UTE 'simultanée' et aussi de pouvoir appréhender la notion de 'remplacement'. Une définition a donc été introduite dans la réglementation même de la réduction groupe-cible premiers engagements.

Sont considérées comme partie d'une UTE les entités juridiques qui

- ont des personnes en commun (lien social)
  - travailleurs qui passent d'une entité juridique à une autre
  - travailleurs qui commencent comme indépendant avec la même activité ou une activité de même nature
  - entreprises poursuivies avec un autre propriétaire mais avec (partiellement) le même personnel
    - les travailleurs repris après faillite en application du chapitre III de la CCT 32bis ne sont pas pris en compte pour déterminer le lien social; si un lien social est présent d'une autre manière, ils sont bien pris en compte lors des comptages
- et ont des activités de même nature ou complémentaires, comme par exemple (dépendance socio-économique)
  - filiales bancaires subdivisées en différentes filiales – entités juridiques
  - services informatiques indépendants au sein d'un même groupe
  - .... .

Il peut s'agir d'entités juridiques qui existent **simultanément** ou d'entités juridiques qui se **succèdent**.

Eléments possibles qui peuvent également indiquer une interdépendance socio-économique:

- lieu: lorsque les bâtiments dans lesquels les activités sont exercées sont situés au même endroit ou à proximité l'un de l'autre
- matériel d'entreprise: totalement ou partiellement le même
- clientèle
- organisation administrative et/ou gestion du personnel.

Pour faire la distinction et introduire un comptage séparé pour le ‘rang’, 2 définitions ont été introduites:

- **unité technique d'exploitation simultanée**
  - celle-ci fonctionne en grande partie comme un tout (entités en étroite collaboration), mais consiste formellement en différentes entités juridiques
  - la détermination du **rang** s'effectue au niveau de l'**unité technique d'exploitation**
  - le niveau pour appliquer la réduction reste encore toujours l'entité juridique
  - une fois le rang déterminé, celui-ci reste attaché à l'entité juridique et la réduction peut être appliquée moyennant respect des conditions générales qui y sont liées en ce qui concerne le nombre de travailleurs en service auprès de cette entité
  - parce que l'unité technique d'exploitation est vue quasiment comme un seul employeur en ce qui concerne le comptage, il n'y aura plus de possibilité d'ouvrir encore un droit supplémentaire lorsque dans l'unité technique d'exploitation 6 travailleurs sont occupés simultanément (ne va que jusqu'au rang 6)
  - chaque réduction (1^{er}, $2^{ème}$, $3^{ème}$ au $6^{ème}$) peut seulement être appliquée une fois dans l'UTE
  - pour pouvoir appliquer la réduction pour un $4^{ème}$ travailleur chez une des entités juridiques au sein de l'UTE, au moins 4 travailleurs doivent avoir été occupés simultanément dans cette entité juridique au cours du trimestre
- **unité technique d'exploitation historique**
  - il s'agit d'entités juridiques qui se succèdent chronologiquement et/ou qui sont la conséquence de subdivisions mais où au moment de l'engagement d'un nouveau travailleur les deux entités juridiques n'ont plus rien à voir entre elles
  - le principe de l'**engagement supplémentaire** par rapport à la situation juste avant l'engagement d'un nouveau travailleur reste maintenu (nombre total de travailleurs / têtes dans l'UTE au jour de l'engagement par rapport au nombre maximum de travailleurs / têtes qui étaient occupées simultanément dans l'UTE au cours des 12 mois qui précèdent l'engagement)
  - la détermination du **rang** s'effectue encore toujours au niveau de l'**entité juridique**
  - chaque réduction (1^{er}, $2^{ème}$, $3^{ème}$ au $6^{ème}$) peut seulement être appliquée une fois dans la même entité juridique (mais éventuellement plusieurs fois dans l'unité technique d'exploitation).

Engagement d'un 1^{er} travailleur

Au moment de l'engagement, l'employeur ne peut jamais avoir été soumis à la loi du 27 juin 1969 ou doit avoir cessé, depuis au moins 12 mois consécutifs qui précèdent l'engagement (de jour à jour) d'être soumis à cette loi en raison de l'occupation de travailleurs (**nouvel employeur**).

Si cette condition est remplie, il faut alors vérifier si l'employeur **ne constitue pas une même unité technique d'exploitation** avec d'autres employeurs.

- S'il fait partie d'une UTE **simultanée** où déjà un travailleur est en service, la réduction pour un 1^{er} travailleur n'est finalement pas possible.
- S'il fait partie d'une UTE **historique**, il ne peut **remplacer aucun travailleur** qui a été occupé dans la même unité technique d'exploitation au cours des 12 mois (jour pour jour) précédant l'engagement.

L'engagement du 1^{er} travailleur ouvre le droit de l'employeur à cette réduction groupe-cible pour un travailleur pour une durée indéterminée. Si, toutefois, durant 12 mois consécutifs il n'y a aucun travailleur en service qui entre en considération, le droit expire et les conditions initiales doivent être à nouveau remplies. Dans certains cas, il est donc possible que le droit ne puisse pas être rouvert.

Engagement d'un n-ième travailleur (avec n = 2, ..., 6)

Au moment de l'engagement, l'employeur ne peut jamais avoir occupé plus de (n - 1) travailleurs soumis à la loi du 27 juin 1969 en même temps depuis au moins 12 mois consécutifs qui précèdent l'engagement (de jour à jour). Le n-ième travailleur ne peut pas non plus remplacer un travailleur qui a été occupé dans la même unité technique d'exploitation au cours des 12 mois (jour pour jour) qui précèdent l'engagement.

L'engagement du n-ième travailleur ouvre, pour une période de 20 trimestres débutant le trimestre de l'engagement, le droit de l'employeur à la réduction groupe-cible pour un n-ième travailleur, pour autant que durant le trimestre concerné au moins n travailleurs sont ou ont été occupés **en même temps** . Une période suivante de 20 trimestres ne pourra commencer qu'après une période de 12 mois consécutifs durant laquelle pas plus de (n - 1) travailleurs auront été en service en même temps.

Même si le droit à une réduction pour un n-ième travailleur ne peut être appliqué pendant plus de 12 mois (pas de n travailleurs en service en même temps), ce droit peut, contrairement au droit à la réduction pour un 1^{er} travailleur, être repris après expiration de ces 12 mois tant que la période de 20 trimestres n'est pas épuisée et qu'il reste un solde de trimestres ouvrant le droit disponible. Cependant, après 12 mois, il est également possible, si les conditions sont remplies, de commencer une nouvelle période de 20 trimestres avec un nouveau solde.

Conditions de remplacement

Pour ouvrir le droit à la réduction, le nouveau travailleur ne peut pas **remplacer** un travailleur au sein d' une **UTE**. Il doit donc s'agir d'un **engagement supplémentaire**.

Cela s'applique tant à la réduction groupe-cible premiers engagements d'un premier travailleur qu'aux réductions suivantes (du deuxième au sixième travailleur).

Pour voir s'il y a remplacement au sein d'une UTE, il faut procéder comme suit :

- déterminer le nombre maximum de travailleurs ayant été occupés simultanément au sein de l'UTE au cours des 12 mois (jour pour jour) qui précèdent l'engagement (A);
- une **tolérance** de maximum 5 jours calendrier sur lesquels une augmentation temporaire du nombre de travailleurs dans la période de référence de 12 mois n'est pas prise en compte, est introduite; il n'y a pas de conditions supplémentaires liées à ces 'jours de tolérance'; dans le calcul du comptage l**es 5 jours avec le plus grand nombre de travailleurs ne sont plus comptés pour déterminer l'occupation maximale** dans la période de référence de 12 mois;
- ensuite, prendre en compte le nombre total de travailleurs engagés par le nouvel employeur le premier jour, nombre auquel il faut ajouter les travailleurs qui seraient encore occupés dans l'UTE par d'autres employeurs (B).

Si (B) est supérieur d'au moins une unité à (A), le droit à la réduction groupe-cible premiers engagements pour un 1^{er} ($2^{ème}$, $3^{ème}$, $4^{ème}$, $5^{ème}$ ou $6^{ème}$) travailleur peut être ouvert.

Exemple

L'employeur A engage son 1^{er} et son $2^{ème}$ travailleur en février 2022, ceux-ci ouvrent le droit à la réduction groupe-cible premiers engagements pour le 1^{er} et le $2^{ème}$ travailleur. Le 15 janvier 2023, l'employeur B, qui forme une UTE historique avec l'employeur A, démarre avec un des deux travailleurs de l'employeur A. L'employeur A n'occupe donc plus qu'un seul travailleur pour lequel il continue à bénéficier de la réduction groupe-cible premiers engagements pour le 1^{er} travailleur (solde des trimestres qui n'ont pas encore été utilisés, mais alors avec le forfait G_{18}).

Par contre, l'employeur B ne peut pas bénéficier de la réduction groupe-cible premiers engagements pour le 1^{er} travailleur, parce que son travailleur remplace un travailleur de l'employeur A qui était occupé par ce dernier au cours des 12 mois (jour pour jour) qui précèdent son engagement (à savoir lui-même). L'employeur B ne peut pas non plus bénéficier de la réduction groupe-cible premiers engagements pour un $2^{ème}$ travailleur car il a en service en même temps seulement un travailleur au cours du 1^{er} trimestre 2023.

Travailleurs concernés

Conditions d'octroi

Il s'agit de tous les travailleurs assujettis à la loi du 27 juin 1969 à l'exception des catégories mentionnées ci-dessus. Le travailleur ne doit répondre à **aucune** condition particulière avant son engagement. **Pour entrer en considération pour la réduction groupe-cible, le travailleur doit bien évidemment satisfaire aux conditions générales pour pouvoir faire usage d'une réduction groupe-cible (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/introduction.html*),** notamment en matière de prestations qui, si le travailleur n'est pas occupé dans les liens d'un contrat de travail au moins à mi-temps, doivent s'élever à au moins 27,5 % d'un temps plein au cours du trimestre (μ (glob) au moins égal à 0,275).

Cette réduction n'est pas liée à un travailleur particulier. **L'employeur peut, chaque trimestre, désigner le travailleur auquel elle s'applique**. Il n'est pas nécessaire que le travailleur qui a ouvert le droit soit encore occupé.

Lorsqu'un travailleur sort de service et qu'il **est remplacé par un autre travailleur**, le nouveau travailleur peut, à partir du 1^{er} janvier 2022, poursuivre la réduction qui était appliquée au travailleur sorti. Dans un sens général, une réduction pour un rang déterminé peut être appliquée au cours d'un trimestre à plusieurs travailleurs, **tant que la ligne d'occupation à laquelle la**

réduction est appliquée ne chevauche pas une autre ligne d'occupation à laquelle elle est déjà appliquée. Ceci vaut aussi pour un travailleur qui va travailler à temps partiel et doit donc commencer une autre ligne d'occupation parce que le Q/S change.

Comptages

Ne faisant pas partie d'une UTE:

- rien ne change pour les entités juridiques qui ne font pas partie d'une UTE. On considère la condition à laquelle le travailleur doit satisfaire et le rang qui peut être pris chez l'employeur.

Faisant partie d'une UTE:

- pour les entités juridiques qui font bien partie d'une UTE, la détermination pour la **prise de rang** est modifiée
  - comme dit, le rang est déterminé en cas d'UTE **simultanées** dans l'UTE, donc pas dans l'entité juridique
  - lorsqu'il y a un engagement supplémentaire, l'engagement de ce travailleur dans une UTE **historique** peut ouvrir le droit aux premiers engagements, mais toujours avec un rang tenant compte de travailleurs éventuellement repris
- une **tolérance** de maximum 5 jours calendrier pour lesquels une augmentation temporaire du nombre de travailleurs dans la période de référence de 12 mois n'est pas prise en compte, est introduite
  - il n'y a pas de conditions supplémentaires liées à ces 'jours de tolérance'; dans le calcul du comptage les **5 jours avec le plus grand nombre de travailleurs ne sont plus pris en compte pour déterminer l'occupation maximale** dans la période de référence de 12 mois
  - lorsque, par exemple, un événement a eu lieu pendant la période de référence et qu'exceptionnellement du personnel a été recruté pour une durée très limitée, il ne sera pas tenu compte de ces jours pour vérifier s'il y a eu un emploi supplémentaire
- pour veiller à ce que l'emploi ou les emplois supplémentaires soi(en)t effectivement un emploi supplémentaire plus durable au moment de l'engagement, la condition est ajoutée que cet **emploi supplémentaire** doit être **maintenu pendant 1 mois** après la date de l'engagement; il s'agit du nombre de travailleurs dans toute l'UTE.

La prise de rang dans une UTE **simultanée** est **liée à l'entité juridique** où le rang est initialement pris et ne peut plus ensuite être remplie dans une autre entité juridique de l'UTE. On ne peut donc pas choisir au sein d'une UTE simultanée chez quel employeur la réduction sera portée en compte, c'est uniquement au sein de l'entité juridique.

Lors de la prise de rang il est toujours **tenu compte des travailleurs qui étaient déjà occupés auparavant dans l'UTE**.

Ce qui signifie que si le nombre de travailleurs dans une (nouvelle) entité juridique ne faisant pas partie de l'engagement supplémentaire au sein de l'UTE est supérieur à 6, le travailleur ne peut pas prendre de rang qui ouvre le droit à la réduction malgré un engagement supplémentaire.

Exemples

Un nouvel employeur B faisant partie d'une UTE historique engage 2 travailleurs et chez l'employeur A avec initialement 14 travailleurs 1 travailleur part. Il s'agit donc d'un engagement supplémentaire d'1 travailleur, qui prendra le rang 2 (et non le rang 1 comme avant le 1er janvier 2022). La réduction premiers engagements pour un 2ème travailleur peut donc être appliquée chez l'employeur B.

Un nouvel employeur B faisant partie d'une UTE historique engage 11 travailleurs et chez l'employeur A, avec initialement 10 travailleurs, 9 travailleurs partent. Il s'agit donc d'un engagement supplémentaire d'1 travailleur, qui n'ouvre cependant pas de rang donnant droit à la réduction (les rangs 1 à 6 compris sont déjà pris par des travailleurs ne faisant pas partie de l'engagement supplémentaire). La réduction premiers engagements ne peut donc pas être appliquée chez l'employeur B.

Règles pour l'application de la réduction

Le droit à la réduction est examiné **au moment où un travailleur entre en service**. Ce qui veut dire que:

- pour un travailleur qui entre en service **après le 31 décembre 2021**, le comptage et la prise de rang suivent les nouvelles règles relatives aux UTE simultanées et historiques

- lorsque des travailleurs entrent en service successivement au cours du trimestre, ils peuvent poursuivre la réduction pour un 1er ou un n-ième travailleur dans un même trimestre aussi longtemps que leurs périodes d'occupation ne se chevauchent pas
  - la réduction groupe-cible pour 1er travailleur peut ainsi être appliquée au cours d'un trimestre aux travailleurs consécutifs
  - l'employeur peut lui-même choisir à qui il applique la réduction, même aux lignes d'occupation dans le trimestre qui précèdent l'ouverture du droit mais pour autant qu'il n'y ait pas de chevauchement pour l'application d'un rang déterminé entre les périodes couvertes par les lignes d'occupation

- la réduction pour un n-ième travailleur reste liée à l'entité juridique auprès de laquelle le travailleur ayant ouvert le droit est entré en service.
- contrairement à la réduction 1er travailleur, la réduction peut être épuisée dans la période de 20 trimestres à compter du trimestre de l'entrée en service du n-ième travailleur, également lorsqu'il n'y avait plus 'n' travailleurs en service en même temps pendant plus de 12 mois
- il n'est plus tenu compte des travailleurs occasionnels dans l'horeca et des travailleurs flexi-job (ils n'entrent donc plus en considération pour ouvrir le droit à la réduction, mais ne comptent pas non plus pour déterminer le rang ou pour évaluer s'il est question d'un engagement supplémentaire).

Une **date exacte 'ouverture du droit'** est nécessaire pour pouvoir effectuer correctement les réductions.

Exemples

Prise de rang UTE simultanée entité juridique supplémentaire

Employeur	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2	2	2	3	2
B		1	4	2	4
ouverture droit			4ème		

- 2ème trimestre 2022
  -
  - B: il n'y a pas de droit ouvert parce que les rangs 1 et 2 possibles sont déjà pris dans l'UTE et le rang 3 pas encore; il n'est pas satisfait à la condition qu'au moins 3 travailleurs doivent être occupés en même temps dans l'entité juridique pour pouvoir ouvrir le droit au premier engagement pour un 3ème travailleur.
- 3ème trimestre 2022
  - B: prend en service 3 travailleurs supplémentaires au même moment
  - B: rang 4 possible
  - B: parce que l'employeur a également à ce moment 4 travailleurs en service en même temps, le droit au premier engagement pour un 4ème travailleur est ouvert.
  - B: pas droit à la réduction pour 2ème et 3ème travailleur car déjà 3 travailleurs en service dans l'UTE simultanée.
- 4ème trimestre 2022
  - A: rang 3 a déjà été pris dans l'UTE , un nouveau droit ne peut pas être ouvert.
- 1er trimestre 2023
  - B: le 4ème peut encore être appliqué.

Prise de rang UTE historique entité juridique supplémentaire (scission) 1

Employeur	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2	2	2	3	2

Employeur	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
B		1	4	2	4
ouverture droit		1er	2ème, 3ème et 4ème		

- 2ème trimestre 2022
  - B: droit ouvert pour le 1er, rang 1 possible et pas de déplacements (vu de manière purement mathématique)
- 3ème trimestre 2022
  - B: prend en service 3 travailleurs supplémentaires au même moment
  - B: rangs 2, 3 et 4 chez B possibles et droit ouvert pour cause d'emploi supplémentaire
- 4ème trimestre 2022
  - A: pas de droit pour le 3ème, rang 3 possible mais pas d'emploi supplémentaire
  - B: 2 travailleurs en service en même temps, les 1er et 2ème peuvent encore être appliqués.
- 1er trimestre 2023
  - B: les 2ème, 3ème et 4ème peuvent encore être appliqués.

Prise de rang UTE historique entité juridique supplémentaire (scission) 2 - impact emploi conservé et jours de tolérance

Employeur	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2	2	2	3	2
B		1 + 1 pour 1 jour	4	2	4
ouverture droit		1er	3ème et 4ème		

- 2ème trimestre 2022
  - B: 1 travailleur entre en service avec un contrat de longue durée et 1 travailleur pour seulement 1 jour
  - B: droit ouvert pour le 1er, rang 1 possible et pas de déplacements (vu de manière purement mathématique)
  - B: le rang 2 n'est pas possible car pas d'emploi permanent
- 3ème trimestre 2022
  - B: prend en service 3 travailleurs supplémentaires au même moment
  - B: le rang 2 n'est plus possible, les jours de tolérance ne jouent que pour la détermination d'un emploi supplémentaire
  - B: rangs 3 et 4 possibles et droit ouvert pour cause d'emploi supplémentaire
- 4ème trimestre 2022
  - A: pas de droit pour le 3ème, rang 3 possible mais pas d'emploi supplémentaire
  - B: le 1er peut encore être appliqué.
- 1er trimestre 2023
  - B: les 3ème et 4ème peuvent encore être appliqués.

Prise de rang UTE historique entité juridique supplémentaire (scission) 3 - impact emploi conservé et jours de tolérance

Employeur	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2	2	2	2	2
B		1 + 3 pour 1 jour	1	4	4

Employeur	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
ouverture droit		1er			

- 2ème trimestre 2022
  - B: 1 travailleur entre en service avec un contrat de longue durée et 3 travailleurs pour seulement 1 jour
  - B: droit ouvert pour le 1er, rang 1 possible et pas de déplacements (vu de manière purement mathématique)
  - B: les rangs 2, 3 et 4 ne sont pas possibles car pas d'emploi permanent
- 3ème trimestre 2022
  - B: le 1er peut encore être appliqué.
- 4ème trimestre 2022
  - B: prend en service 3 travailleurs supplémentaires au même moment
  - B: les rangs 2, 3 et 4 ne sont plus possibles. Au 2ème trimestre 2022, 4 travailleurs étaient déjà en service chez B. Les jours de tolérance ne jouent que pour la détermination d'un emploi supplémentaire, pas pour la détermination d'un rang chez l'employeur.
  - B: le 1er peut encore être appliqué.

Prise de rang UTE historique entité juridique supplémentaire (scission) 4 - impact emploi conservé et jours de tolérance

Employeur	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2	2 + 3 pour 1 jour	2	2	2
B		1	1	4	4
ouverture droit		1er		2ème, 3ème et 4ème	

- 2ème trimestre 2022
  - A: 3 travailleurs supplémentaires entrent en service pour seulement 1 jour
  - B: 1 travailleur entre en service avec un contrat de longue durée
  - B: droit ouvert pour le 1er, rang 1 possible et pas de déplacements (vu de manière purement mathématique)
- 3ème trimestre 2022
  - B: le 1er peut encore être appliqué
- 4ème trimestre 2022
  - B: prend en service 3 travailleurs supplémentaires au même moment
  - B: les rangs 2, 3 et 4 sont possibles
  - B: le droit pour un 2ème, 3ème et 4ème est ouvert; les jours de tolérance jouent, le jour avec une occupation de 5 travailleurs chez A ne compte pas de sorte que le nombre maximum de travailleurs dans l'UTE dans les 12 mois précédents est seulement de 3, et donc pas 6.
  - B: le 1er peut encore être appliqué.

Prise de rang UTE historique continuation 1

Employeur	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	2				
B		1	4	2	4

Employeur	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
ouverture droit		/	3ème et 4ème		

- 2ème trimestre 2022
  - B: aucun droit ouvert pour le 1er, rang 1 possible mais pas d'emploi supplémentaire
- 3ème trimestre 2022
  - B: prend en service 3 travailleurs supplémentaires au même moment
  - B: rangs 2, 3 et 4 possibles chez B, emploi supplémentaire seulement pour 2 travailleurs donc le droit pour un 3ème et un 4ème travailleur est ouvert.
- 4ème trimestre 2022
  - B: 2 travailleurs en service en même temps, les 3ème et 4ème ne peuvent pas être appliqués ce trimestre.
- 1er trimestre 2022
  - B: les 3ème et 4ème peuvent encore être appliqués.

Prise de rang UTE historique continuation 2

Employeur	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	10				
B		11	10	16	13
ouverture droit		/	/	/	/

- 2ème trimestre 2022
  - B: aucun droit n'est ouvert, les rangs 1 à 6 ne sont plus possibles parce que les 10 premiers travailleurs remplissent les rangs 1 à 10; il s'agirait donc ici du 11ème rang.
  - B: il s'agit de déplacement purement mathématique du nombre de travailleurs de A vers B.

Prise de rang UTE historique continuation 3

Employeur	2022-1	2022-2	2022-3	2022-4	2023-1
A	5				
B		11	10	16	13
ouverture droit		6ème			

- 2ème trimestre 2022
  - B: le droit est ouvert pour le 6ème, rang 6 possible parce qu'il y a un emploi supplémentaire et que seuls les rangs 1 à 5 sont remplis par le déplacement mathématique de 5 travailleurs de A vers B.
- le 6ème peut encore être appliqué les trimestres suivants.

Transition

- le droit découlant d'un engagement avant le 1er janvier 2022, reste maintenu
  - excepté dans le cas où plusieurs 1ères ou n-ièmes réductions ont été appliquées auprès d'1 employeur; ceci était cependant déjà exceptionnel
  - l'employeur devra donc choisir pour qui il applique une réduction déterminée
  - les nouvelles règles relatives à la prise de rang en cas d'UTE simultanée ne s'appliquent pas au passé
  - l'application au sein d'une UTE simultanée des premiers engagements pour un même rang reste possible lorsque dans une entité juridique le droit a été ouvert avant le 1er janvier 2022 et ceci en cas d'entités juridiques différentes

- le droit aux premiers engagements qui était ouvert avant le 1er janvier 2022 par une entrée en service qui n'entrerait plus en considération suivant les nouvelles règles, reste maintenu.
  - lorsque le droit a été ouvert avant le 1er janvier 2022 par un travailleur flexi-job, ce droit peut être poursuivi après le 31 décembre 2021 par un travailleur ordinaire, mais parce que le travailleur flexi-job n'entre plus en considération pour vérifier s'il y avait une occupation pour ce rang déterminé au cours des 12 mois précédents, le droit peut également être ouvert à nouveau si toutes les conditions sont remplies.

Montant de la réduction

Forfaits et montant des réductions maximales pour des prestations à temps plein (en EUR):

rang	forfaits			montants absolus en EUR		
1er	G_{18}			4.000,00, illimité dans le temps		
2e	5 x G_{14}	4 x G_{15}	4 x G_{16}	5 x 1.550,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
3e	5 x G_{15}	4 x G_{15}	4 x G_{16}	5 x 1.050,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
4e	5 x G_{15}	4 x G_{15}	4 x G_{16}	5 x 1.050,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
5e	5 x G_{15}	4 x G_{15}	4 x G_{16}	5 x 1.050,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00
6e	5 x G_{15}	4 x G_{15}	4 x G_{16}	5 x 1.050,00	4 x 1.050,00	4 x 450,00

1er travailleur

L'employeur bénéficie pour un travailleur d'une **réduction forfaitaire G_{18}** . Ceci vaut tant pour le droit ouvert avant le 1er janvier 2022 que pour les engagements à partir du 1er janvier 2022. Lorsque l'employeur s'affilie à un secrétariat social, il peut également bénéficier, pendant les trimestres au cours desquels il demande la réduction premier travailleur, d'une intervention trimestrielle de 36,45 EUR dans les frais de secrétariat social (cette intervention n'est pas proratisée).

2ème travailleur

L'employeur bénéficie pour un travailleur d'une **réduction forfaitaire G_{14} pendant maximum 5 trimestres, G_{15} pendant maximum 4 trimestres et G_{16} pendant maximum 4 trimestres** à prendre dans les 20 trimestres à calculer à partir du 1er trimestre où l'employeur à droit à cette réduction groupe-cible. L'employeur stipule lui-même les trimestres pour lesquelles il souhaite bénéficier de la réduction pour autant que pour les trimestres choisis toutes les conditions soient remplies. Cette réduction est uniquement applicable lorsque deux travailleurs ont été occupés simultanément au cours du trimestre.

3ème, 4ème, 5ème et 6ème travailleur

L'employeur bénéficie pour un travailleur d'une **réduction forfaitaire G_{15} pendant maximum 9 trimestres et G_{16} pendant maximum 4 trimestres** à prendre dans les 20 trimestres à calculer à partir du 1er trimestre où l'employeur a droit à cette réduction groupe-cible. L'employeur stipule lui-même les trimestres pour lesquelles il souhaite bénéficier de la réduction pour autant que, pour les trimestres choisis, toutes les conditions soient remplies. Cette réduction est uniquement applicable lorsqu'au moins respectivement trois, quatre, cinq et six travailleurs ont été occupés simultanément au cours du trimestre.

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des réductions pour premiers engagements

Les réductions groupe-cible pour les premiers engagements se déclarent dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction Groupe-cible	Engagement	Forfait/ Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA	Date de début du droit
1er travailleur	A partir de 2016	G18 (4000€)	illimitée	3315	/	oui	Date d'engagement du 1er travailleur qui a ouvert le droit à la réduction
Intervention dans les frais de SSA	/	36,45 €	trimestres durant lesquels la réduction 1er engagement est demandée	2001[1]	/	/ Calculée directement par l'ONSS (hors DMFA)	/
2ème travailleur	A partir de 2016	G14 (1550 €)	5 trimestres*	3324	/	oui	Date d'engagement du 2ème travailleur qui a ouvert le droit à la réduction
		G15 (1050 €)	4 trimestres*	3325	/	oui	idem
		G16 (450 €)	4 trimestres*	3326	/	oui	idem
3ème travailleur	En 2016	G15 (1050 €)	5 trimestres*	3333	/	oui	Date d'engagement du 3ème travailleur qui a ouvert le droit à la réduction
		G16 (450 €)	8 trimestres*	3334	/	oui	idem
	A partir de 2017	G15 (1050€)	9 trimestres*	3333	/	oui	idem
		G16 (450 €)	4 trimestres*	3334	/	oui	idem

Réduction Groupe-cible	Engagement	Forfait/ Montant	Durée	Coderéduction enDMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA	Date de début du droit
4ème travailleur	En 2016	G15 (1050 €)	5 trimestres*	3342	/	oui	Date d'engagement du 4ème travailleur qui a ouvert le droit à la réduction
		G16 (450 €)	4 trimestres*	3343	/	oui	idem
	A partir de 2017	G15 (1050€)	9 trimestres*	3342	/	oui	idem
		G16 (450 €)	4 trimestres*	3343	/	oui	idem
5ème travailleur	En 2016	G1 (1000 €)	5 trimestres*	3352	/	oui	Date d'engagement du 5ème travailleur qui a ouvert le droit à la réduction
		G2 (400 €)	4 trimestres*	3353	/	oui	idem
	A partir de 2017	G15 (1050€)	9 trimestres*	3352	/	oui	idem
		G16 (450 €)	4 trimestres*	3353	/	oui	idem
6ème travailleur	En 2016	G1 (1000 €)	5 trimestres*	3360	/	oui	Date d'engagement du 6ème travailleur qui a ouvert le droit à la réduction
		G2 (400 €)	4 trimestres*	3361	/	oui	idem
	A partir de 2017	G15 (1050€)	9 trimestres*	3360	/	oui	idem
		G16 (450 €)	4 trimestres*	3361	/	oui	idem

* à choisir dans les 20 trimestres à partir de l'engagement du travailleur qui a ouvert le droit à la réduction.

[1] dans le bloc 90110 "déduction ligne travailleur"

Quand les DMFA sont introduites via le web, les réductions sont calculées automatiquement lorsqu'elle sont activées.

La réduction collective du temps de travail et la semaine de quatre jours

Employeurs concernés

Il s'agit des employeurs dont les travailleurs sont dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ou de la loi du 21 mars 1991 portant la réforme de certaines entreprises publiques économiques. Globalement, il s'agit des employeurs du secteur privé et des entreprises publiques autonomes.

L'employeur peut instaurer la réduction du temps de travail et / ou la semaine de quatre jours pour tout son personnel ou seulement pour une ou plusieurs catégories de travailleurs (par exemple uniquement les ouvriers, les plus de 45 ans, …)

Travailleurs concernés

Les **travailleurs à temps plein** appartenant à une catégorie de travailleurs qui, pour une période indéterminée, sont passés soit à une réduction du temps de travail d'au moins une heure complète en dessous de 38 heures par semaine, soit à la semaine de quatre jours telle qu'exposée ci-après, soit à une combinaison des deux, peuvent entrer en considération pour cette réduction groupe-cible.

La réduction est seulement applicable quand l'instauration de la réduction du temps de travail se fait sur une base volontaire. Lorsqu'un employeur change de commission paritaire et passe dans une commission paritaire au sein de laquelle le temps de travail hebdomadaire moyen est inférieur à celui de sa commission paritaire précédente, le passage au nouveau temps de travail n'est pas considéré comme une réduction collective du temps de travail ouvrant le droit à la réduction des cotisations.

Les **travailleurs à temps partiel** dont le salaire doit être adapté suite à l'instauration de la réduction du temps de travail sont également pris en considération.

Cela vaut donc uniquement lorsque la rémunération du travailleur à temps partiel absolu augmente **obligatoirement** par rapport à un autre travailleur. Si, ensuite des modifications sont apportées au contrat de travail, le caractère obligatoire de l'adaptation s'achève. Une augmentation ou une diminution de la fraction de prestations, un changement de fonction, la prolongation d'un contrat de travail et le renouvellement d'un contrat de travail sont tous des éléments qui annulent le caractère obligatoire de l'adaptation.

Un certain nombre de constatations sur le terrain révèle que certains employeurs abusent de ce système en l'instaurant dans une entreprise occupant très peu de travailleurs temps plein en service par rapport au nombre de travailleurs temps partiel absolu. Dans un cas pareil, l'effet emploi sera pratiquement inexistant. Lorsqu'en pareil cas la réduction de la durée du travail pour les travailleurs temps plein est instaurée sans maintien intégral de salaire, l'ONSS examinera la situation de plus près et pourra refuser la réduction. L'objectif est alors plutôt la diminution du coût salarial, entre autres au moyen de l'obtention d'une réduction de cotisations.

Montant de la réduction

L'employeur peut prétendre à une réduction $\mathbf{G}_2$ à partir du trimestre qui suit le trimestre au cours duquel la réduction du temps de travail ou la semaine de quatre jours ont été instaurées et ceci pour :

- 8 trimestres quand le travail est réduit à 37 heures par semaine ou moins;
- 12 trimestres quand le travail est réduit à 36 heures par semaine ou moins;
- 16 trimestres quand le travail est réduit à 35 heures par semaine ou moins;
- 4 trimestres quand la semaine de quatre jours est instaurée.

On entend:

- par ‘semaine de quatre jours‘: le régime de travail selon lequel la durée hebdomadaire de travail est établie soit sur quatre jours de travail soit sur cinq jours de travail dont trois complets et deux demi.
- par ‘demi-jour’: au maximum la moitié du nombre d'heures de travail prévu par l'horaire de travail pour le plus long des trois jours complets.

La réduction relative à l'introduction de la semaine de quatre jours n'est applicable qu'aux travailleurs à temps plein, pas aux travailleurs à temps partiel.

L'employeur peut prétendre à la réduction $\mathbf{G}_1$ pour le trimestre au cours duquel le travailleur entre simultanément en considération pour la réduction relative à l'introduction de la semaine de quatre jours et pour la réduction relative à l'introduction de la réduction du temps de travail.La réduction groupe-cible ne peut être accordée que si la réduction du temps de travail ou l'introduction de la semaine de quatre jours sont maintenues pendant le trimestre complet.

Les travailleurs à temps plein entrant en service après l'introduction de la réduction du temps de travail ouvrent également le droit à cette réduction s'ils appartiennent à une catégorie entrant en considération. Il en va de même pour les travailleurs à temps partiel qui après le trimestre au cours duquel la réduction a été accordée pour la première fois commencent à travailler à temps plein. La situation de fait à laquelle la ligne d'occupation se rapporte est déterminante pour savoir si le travailleur appartient ou non au groupe pouvant ouvrir le droit.

Chaque réduction groupe-cible 'réduction du temps de travail' correspondant à une des trois situations décrites ci-dessus ne peut être accordée qu'une fois pour un travailleur appartenant à un groupe bien défini et cela pour autant que la réduction du temps de travail s'élève à une heure au moins. Il en va de même de la réduction groupe-cible ‘quatre jours de travail’ accordée une seule fois pour un groupe de travailleurs déterminés.

Si, suite à une réduction du temps de travail avant le 1er octobre 2003, l'employeur a déjà obtenu le droit à la réduction pour la ‘réduction collective du temps de travail’ après le 1er octobre 2001, il ne peut à nouveau prétendre à la réduction groupe-cible ‘réduction du temps de travail’. De la même manière, la réduction groupe-cible, semaine de quatre jours ne peut pas être accordée pour un groupe de travailleurs, si avant le 1er octobre 2003, le droit à la réduction ‘quatre jours par semaine’ a déjà été octroyé après le 1er octobre 2001.

Formalités à remplir

On entend par durée du travail, la durée hebdomadaire moyenne de travail des travailleurs occupés à temps plein calculée sur une période d'un an, telle qu'elle ressort de l'horaire de travail repris dans le règlement de travail et appliqué éventuellement au cours d'un cycle, sans tenir compte des congés compensatoires accordés dans le cadre de la réduction du temps de travail.

Le nombre moyen d'heures de travail avant la réduction du temps de travail et le nombre moyen d'heures de travail après la réduction du temps de travail doivent être communiqués via un écran séparé de l'application internet ou via un bloc fonctionnel séparé.

En dernière analyse, il peut donc y avoir une différence avec le nombre moyen d'heures de travail de la personne de référence (si les heures doivent être déclarées) lors de la détermination de la ligne d'occupation, parce que les heures de repos compensatoire accordées suite à une réduction du temps de travail sont reprises (voir explication relative à la manière de compléter ‘le nombre d'heures hebdomadaire moyen’). Vous retrouvez plus d'explication sur la manière de déclarer en 'déclaration repos compensatoire (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/declarationmethod_workerservices.html*)'.

La date d'entrée en vigueur du système doit également être communiquée.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la Réduction collective du temps de travail et de la semaine de quatre jours
Les réductions de cotisations pour réduction collective du temps de travail (RTT) et/ou semaine de quatre jours se déclarent dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Temps de travail hebdomadaire réduit à	Forfait	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA	Date de début du droit	Bloc "Détail données déductions" (voir ci dessous)
37h ou moins	G2 (400€)	8 trimestres (à partir du trimestre qui suit l'instauration)	3500	/	oui	non	oui

Temps de travail hebdomadaire réduit à	Forfait	Durée	Coderéduction enDMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA	Date de début du droit	Bloc "Détail données déductions" (voir ci dessous)
36h ou moins	G2 (400€)	12 trimestres (à partir du trimestre qui suit l'instauration)					
35h ou moins	G2 (400€)	16 trimestres (à partir du trimestre qui suit l'instauration)					
Semaine de 4 jours	G2 (400€)	4 trimestres (à partir du trimestre qui suit l'instauration)	3510	/	oui	oui[1]	non
RTT et semaine de 4 jours	G1 (1000€)	Trimstres où il y a cumul entre une des réductions pour RTT et la semaine de 4 jours	3520	/	oui	oui[1]	oui

[1] la date de début du droit à mentionner est la date d'entrée en vigueur de la semaine de quatre jours

Bloc 90250 "Détail données déductions" (pour RTT 3500 et 3520)

Ce bloc détail doit contenir :

- la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail (zone 00143)
- la durée hebdomadaire moyenne de travail des travailleurs à temps plein avant l'instauration (zone 00147)
- la durée hebdomadaire moyenne de travail des travailleurs à temps plein après l'instauration (zone 00148).

Quand les DMFA sont introduites via le web, les réductions 3500, 3510 ou 3520 sont calculées automatiquement lorsqu'elles sont activées.

Les demandeurs d'emploi de longue durée - catégorie générale

Employeurs concernés

Tous les employeurs du secteur public et du secteur privé entrent en considération pour la réduction.

Sont cependant exclus:

- l'Etat, y compris le Pouvoir judiciaire, le Conseil d'Etat, l'armée et la police;
- les Communautés et les Régions;
- les organismes d'intérêt public et les établissements publics qui relèvent des pouvoirs publics repris ci-dessus.

En ce qui concerne le secteur public, peuvent néanmoins bénéficier de la réduction:

- les institutions publiques de crédit;
- les entreprises publiques autonomes;
- les sociétés publiques de transport de personnes;
- les établissements publics pour le personnel qu'ils engagent à titre d'intérimaire afin de le mettre à la disposition d'utilisateurs en vue de l'exécution d'un travail temporaire, conformément à la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs;
- les établissements d'enseignement pour leur personnel contractuel d'entretien, administratif ou d'encadrement;
- les polders, les wateringues et les fabriques d'église;
- les communes;
- les intercommunales;
- les institutions publiques qui dépendent des communes (entre autres les régies communales autonomes, les centres publics d'aide sociale, et les associations de centres publics d'aide sociale);
- les zones de police locales;
- les zones de secours;
- les provinces;
- les institutions publiques qui dépendent des provinces (entre autres les régies provinciales autonomes).

Cette réduction est aussi accessible aux représentations diplomatiques en Belgique et aux organismes supranationaux.

Travailleurs concernés

Il s'agit des demandeurs d'emploi, c'est-à-dire les travailleurs inoccupés qui sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès du service régional de l'emploi.

Pour entrer en ligne de compte, le travailleur doit être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé au moment de son entrée en service et démontrer qu'il a été inscrit en tant que tel pendant un nombre minimum de jours au cours d'une période déterminée, variable en fonction de son âge. Sur base de ces données, l'ONEM délivrait une carte de travail reprenant le code approprié.

Un tableau reprenant le nombre de jours requis en qualité de demandeur d'emploi inoccupé, les codes réduction et les codes ONEM qui leur correspondent sur la carte de travail figure sous la rubrique "montant de la réduction".

Toutefois, ne doivent pas être demandeurs d'emploi au moment de l'engagement, les demandeurs d'emploi engagés à l'issue:

- d'une période d'occupation en application de l'article 60, § 7, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale;
- d'une période d'enseignement à temps partiel dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel;
- d'une période d'occupation et de formation en alternance visée dans l'arrêté royal n° 495 du 31 décembre 1986 instaurant un système associant le travail et la formation pour les jeunes de 18 à 25 ans et portant diminution temporaire des cotisations patronales de sécurité sociale dues dans le chef de ces jeunes;
- d'une occupation dans un programme de transition professionnelle en application de l'arrêté royal du 9 juin 1997 en exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, relatif aux programmes de transition professionnelle;
- les demandeurs d'emploi avec une capacité de travail réduite.

Les travailleurs suivants n'entrent pas en considération pour l'octroi de la réduction:

- les travailleurs qui ont été exclus de l'avantage de cette réduction par une décision du Comité de Gestion de l'Office national de Sécurité sociale prise sur base d'un rapport des services d'inspection de l'inspection des lois sociales, de l'ONEM, de l'Inspection sociale ou de l'ONSS lorsqu'il a été constaté, après une plainte, que le travailleur a été engagé en remplacement et dans la même fonction qu'un travailleur licencié, avec comme but principal d'obtenir l'avantage de la présente réduction;
- les travailleurs qui sont engagés à partir du moment où ils se trouvent dans une situation statutaire;
- les travailleurs qui sont engagés en tant que membres du personnel académique et scientifique par les institutions d'enseignement universitaire ou en tant que membres du personnel enseignant dans les autres institutions d'enseignement;
- les travailleurs engagés dans le cadre d'un programme de transition professionnelle en vertu des dispositions de l'arrêté royal du 9 juin 1997 relatif aux programmes de transition professionnelle;
- pour la **Région flamande**: le travailleur qui était occupé par l'employeur avant le 1er janvier 2016 en qualité de contractuel subventionné;
- pour la **Région flamande**: le travailleur que l'employeur prend de nouveau en service pendant une période de 12 mois après la fin du contrat de travail précédent pour lequel il a bénéficié des avantages attachés aux contractuels subventionnés.

Région flamande:

À partir du **1er janvier 2017**, la réduction groupe-cible 'demandeurs d'emploi de longue durée - catégorie générale' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Région flamande**.

La réduction a cessé définitivement au 31 décembre 2018.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

À partir du **1er juillet 2017**la réduction groupe-cible 'demandeurs d'emploi de longue durée - catégorie générale' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Région wallone**.

La réduction a cessé définitivement au 30 juin 2020.

Région de Bruxelles-Capitale:

A partir du **1er octobre 2017** la réduction groupe-cible 'demandeurs d'emploi de longue durée - catégorie générale' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Région de Bruxelles-Capitale**.

La réduction a cessé définitivement au 31 décembre 2018.

Communauté germanophone:

A partir du **1er janvier 2019** la réduction groupe-cible 'demandeurs d'emploi de longue durée - catégorie générale' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation dans une des communes de la **Communauté germanophone**.

A titre de **mesures transitoires**, les employeurs qui ont des travailleurs entrés en service avant le 1er janvier 2019 et restés occupés **de manière ininterrompue** (avec contrat de travail continu ou successif), peuvent pour ces travailleurs continuer à bénéficier des trimestres leur restant de la réduction et sous les mêmes conditions. Il n'y a **pas** de codes de réduction spécifiques pour ces mesures transitoires, les codes antérieurs restent maintenus. Il n'est pas prévu de date de fin des mesures transitoires.

Montant de la réduction

L'employeur bénéficie des réductions suivantes:

Âge au moment de l'entrée en service (année)	Mesure	Nombre minimum de jours "demandeur d'emploi" (en régime 6 jours)	Période de référence (mois) (1)	Nombre de trimestres G 8 (2)	Nombre de trimestres G 1 (2)	Nombre de trimestres G 2 (2)	Codes ONEM	Codes réduction
< 45	ACTIVA	936	54	-	9	4	C5, C6, C38	3202
< 45	ACTIVA	1560	90	-	9	12	C7, C8, C39	3203
>= 45	ACTIVA	156	9	-	5	16	D1, D19	3210

Âge au moment de l'entrée en service (année)	Mesure	Nombre minimum de jours "demandeur d'emploi" (en régime 6 jours)	Période de référence (mois) (1)	Nombre de trimestres G 8 (2)	Nombre de trimestres G 1 (2)	Nombre de trimestres G 2 (2)	CodesONEM	Codes réduction
>= 45	ACTIVA	312	18	-	21	–	D3, D20	3211
>= 45	ACTIVA	468	27	-	21	–	D5, D6, D21	3211
< 27	ACTIVA	312	18	12	–	–	C40 C41	3205
< 30	ACTIVA	156	9	12	-	-	C42, C43	3205

(1) mois de l'entrée en service non compris

(2) trimestre de l'entrée en service compris

Les codes indiqués sur les cartes de travail sont propres à l'ONEM et permettent, entre autres, de déterminer si le travailleur a droit à une allocation de travail. Le tableau qui précède établit les correspondances avec les codes réductions de l'ONSS. Ces codes réductions ne tiennnent pas compte du droit éventuel à une allocation de travail.

Depuis le 1er juillet 2013 une activation spécifique des indemnités de chômage est possible pour les jeunes moins qualifiés. Cette activation est accompagnée d'une réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée avec un forfait renforcé. Deux codes ONEM ont été créés pour en attester sur la carte de travail. Depuis le 1er janvier 2014, cette mesure est étendue aux jeunes de moins de 30 ans qui sont demandeurs d'emploi pendant au moins 156 jours au cours des 9 mois calendrier qui précèdent (deux nouveaux codes ONEM).

Depuis le 1er janvier 2012 un travailleur ne peut plus entrer en service en recourant à la mesure provisoire de l'activation renforcée (win-win). Les codes Onem correspondants ont été supprimés.

Depuis le 1er septembre 2011 une activation spécifique des indemnités de chômage est possible pour les personnes à capacité de travail réduite. Cette mesure n'a pas d'incidence directe sur la réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée mais n'empêche pas que l'intéressé entre en ligne de compte si les conditions sont remplies. Un certain nombre de codes ONEM ont été créés pour en attester sur la carte de travail.

Le nombre de trimestres de réduction mentionnés dans le tableau concernent uniquement la réduction groupe-cible 'demandeurs d'emploi de longue durée'. Les travailleurs en possession d'une carte de travail C35 n'ouvrent aucun droit à une réduction 'demandeurs d'emploi de longue durée' mais bénéficient bien d'une allocation de travail. Ils peuvent éventuellement entrer en ligne de compte pour la réduction groupe cible 'jeunes travailleurs' .

Lorsqu'un employeur a déjà bénéficié de la présente réduction, des mesures transitoires activa ou de la réduction activa pour un travailleur qu'il engage à nouveau dans une période de trente mois après la fin du contrat de travail précédent et lorsque ce travailleur peut encore présenter une carte de travail valide, ces occupations sont considérées comme une seule occupation pour la fixation du droit à la réduction G_1, G_2 ou G_8 et pour la durée pendant laquelle celle-ci est accordée. La période située entre les contrats de travail ne prolonge pas la période pendant laquelle les avantages précités sont accordés.
L'employeur ne peut prétendre à cette réduction pour le travailleur qu'il reprend en service dans un délai de 12 mois après la fin du contrat de travail précédent conclu pour une durée indéterminée, lorsqu'il a bénéficié pour cette occupation de l'avantage du plan

d'embauche.

Formalités à remplir

Les demandeurs d'emploi qui répondent aux conditions d'octroi de la présente réduction pouvaient obtenir du bureau régional de l'ONEM dont ils dépendent une **carte de travail** qui atteste de ce fait.

La carte de travail pouvait également être demandée par un employeur lorsque le demandeur d'emploi au moment de l'engagement ne dispose pas de carte de travail valable. Cette dernière demande est seulement acceptée lorsqu'elle est faite individuellement et mentionne l'identité de l'employeur ainsi que l'identité du travailleur, son domicile et son numéro d'identification pour la sécurité sociale et la date de l'engagement. L'ONEM ne délivre plus nulle part de cartes de travail à partir du 1er juillet 2019.

Les demandeurs d'emploi de longue durée - les programmes de transition professionnelle

Employeurs concernés

Sont visés :

- l'Etat, des Régions, des Communautés et des organismes d'intérêt public qui en dépendent,
- les administrations locales et provinciales,
- les associations sans but lucratif et les autres associations non commerciales.

Région flamande:

Au **30 septembre 2015** se terminent les derniers projets d'expérience de travail sous la forme de programmes de transition professionnelle en **Région flamande**. Ce qui signifie que cette réduction groupe-cible ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui dépendent d'unités d'exploitation en Région flamande.

Au 1er septembre 2016 la réduction groupe-cible est supprimée pour la **Région flamande**.

Communauté germanophone:

A partir du **1er octobre 2016** le système des programmes de transition professionnelle est abrogé pour la **Communauté germanophone**.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

Le dernier programme de transition professionnelle s'est terminé le **28 février 2021** en Région wallonne. Ce qui signifie que cette réduction groupe-cible ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui dépendent d'unités d'exploitation en Région wallonne.

La réduction groupe-cible est supprimée à partir du 2ème trimestre 2021 pour la **Région Wallonne**.

Région de Bruxelles-Capitale

A partir du **1er janvier 2021** le système des programmes de transition professionnelle est abrogé pour la **Région de Bruxelles-Capitale**.

Travailleurs concernés

Il s'agit des demandeurs d'emploi, c'est-à-dire les travailleurs inoccupés qui sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès du service régional de l'emploi. Ces demandeurs d'emploi doivent être engagés dans le cadre de l'arrêté royal du 9 juin 1997 d'exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif aux programmes de transition professionnelle.

Les catégories suivantes sont prises en considération:

- 1° Le demandeur d'emploi qui est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement et
  - est âgé de moins de 45 ans à la date de l'engagement et
    - soit ne dispose pas d'un diplôme, d'une attestation ou d'un brevet de l'enseignement secondaire supérieur, a moins de 25 ans et bénéficie d'allocations d'attente (allocation d'insertion) ou d'allocations de chômage depuis au moins neuf mois sans interruption,
    - soit bénéficie d'allocations d'attente (allocation d'insertion) depuis au moins douze mois sans interruption;
- 2° Le demandeur d'emploi qui est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement et
  - est âgé de moins de 45 ans à la date de l'engagement et
  - bénéficie d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois sans interruption;
- 3° Le demandeur d'emploi qui est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement et
  - est âgé de 45 ans au moins à la date de l'engagement et
  - bénéficie d'allocations d'attente (allocation d'insertion) depuis au moins 12 mois sans interruption;
- 4° Le demandeur d'emploi qui est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement et
  - est âgé de 45 ans au moins à la date de l'engagement et
  - bénéficie d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois sans interruption.

Les mêmes catégories de bénéficiaires du revenu d'intégration sociale et de bénéficiares de l'aide sociale financière engagés dans un programme de transition professionnelle entrent en ligne de compte.

Sont exclus:

- les travailleurs qui ont été exclus de l'avantage de cette réduction par une décision du Comité de Gestion de l'Office national de Sécurité sociale prise sur base d'un rapport des services d'inspection de l'inspection des lois sociales, de l'O.N.Em, de l'Inspection sociale ou de l'ONSS lorsqu'il a été constaté, après une plainte, que le travailleur a été engagé en remplacement et dans la même fonction qu'un travailleur licencié, avec comme but principal d'obtenir l'avantage de la présente réduction;
- les travailleurs qui sont engagés à partir du moment où ils se trouvent dans une situation statutaire.

Montant de la réduction

L'employeur bénéficie des réductions suivantes.

- Catégorie de travailleur 1°: G_1 durant le trimestre de l'engagement et les quatre trimestres qui suivent - $\mathbf{G}_2$ durant les quatre trimestres qui suivent.
- Catégorie de travailleur 2°: G_1 durant le trimestre de l'engagement et les huit trimestres qui suivent.
- Catégorie de travailleur 3°: G_1 durant le trimestre de l'engagement et les quatre trimestres qui suivent - $\mathbf{G}_2$ durant les huit trimestres qui suivent.
- Catégorie de travailleur 4°: G_1 durant le trimestre de l'engagement et les douze trimestres qui suivent.

Formalités à remplir

Il y a lieu de se conformer aux directives de l'arrêté royal du 9 juin 1997 en exécution de l'article 7, § 1, 3° alinéa, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif aux programmes de transition professionnelle. L'ONEM communique à l'ONSS les données des travailleurs qui ont droit à cette réduction groupe-cible. Vous trouverez plus d'informations sur le site de l'Onem (*https://www.onem.be*).

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des réductions 'demandeurs d'emploi de longue durée programme de transition professionnelle'

Région wallonne

Pour les travailleurs engagés **à partir du 1 juli 2017** dans une unité d'établissement située en Région wallonne, la réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée dans un programme de transition professionnelle **ne peut plus être appliquée**.

Les réductions actuellement en cours restent d'application jusqu'à l'expiration de leur terme. Le dernier contrat PTP a pris fin le 28/02/2021.

Les demandeurs d'emploi de longue durée - l'économie d'insertion sociale

Employeurs concernés

Il s'agit des employeurs visés à l'article 1er, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 1999 portant exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif à la réinsertion de chômeurs très difficiles à placer. Jusqu'au 31 décembre 2014, une attestation était délivrée aux employeurs qui entraient en ligne de compte par le Directeur général de l'Administration de l'Emploi du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. A partir du 1er janvier 2015, les attestations sont délivrées par les régions compétentes.

Il s'agit entre autres des employeurs agréés en tant que tels suivants :

- entreprises de travail adapté et ateliers sociaux
- entreprises d'insertion
- offices de location sociale et agences immobilières sociales
- sociétés à finalité sociale
- CPAS
- agences locales pour l'emploi
- initiatives locales de développement de l'emploi
- employeurs qui organisent des services de proximité
- employeurs qui organisent des initiatives d'économie locale de service

Travailleurs concernés

Il s'agit des chômeurs complets indemnisés et des ayant droit au revenu d'intégration ou à l'aide sociale financière.

Ils relèvent d'une des catégories suivantes:

- 1° Le demandeur d'emploi qui:
  - est âgé de moins de 45 ans à la date de l'engagement;
  - est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement;
  - a été chômeur complet indemnisé pendant au moins trois cent douze jours, calculés dans le régime de six jours, au cours de la période du mois de l'engagement et des dix-huit mois calendrier qui précèdent;
  - ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.
- 2° Le demandeur d'emploi qui:
  - est âgé de moins de 45 ans à la date de l'engagement;
  - est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement;
  - a été chômeur complet indemnisé pendant au moins six cent vingt-quatre jours, calculés dans le régime de six jours, au cours de la période du mois de l'engagement et des trente-six mois calendrier qui précèdent;
  - ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.
- 3° Le demandeur d'emploi qui:
  - est âgé de 45 ans au moins à la date de l'engagement;
  - est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement;
  - a été chômeur complet indemnisé pendant au moins cent cinquante-six jours, calculés dans le régime de six jours, au cours de la période du mois de l'engage ment et des neuf mois calendrier qui précèdent;

    - ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.
- 4° Le demandeur d'emploi qui:
    - est âgé de moins de 45 ans à la date de l'engagement;
    - est un ayant droit à l'intégration sociale (ou à l'aide sociale financière) à la date de l'engagement;
    - a été un ayant droit à l'intégration sociale (ou à l'aide sociale financiè re) pendant au moins cent cinquante-six jours, calculés dans le régime de six jours, au cours de la période du mois de l'engagement et des neuf mois calendrier qui précèdent;
    - ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.
- 5° Le demandeur d'emploi qui:
    - est âgé de moins de 45 ans à la date de l'engagement;
    - est un ayant droit à l'intégration sociale (ou à l'aide sociale financière) à la date de l'engagement;
    - a été un ayant droit à l'intégration sociale (ou à l'aide sociale financière) pendant au moins trois cent douze jours, calculés dans le régime de six jours, au cours de la période du mois de l'engagement et des dix-huit mois calendrier qui précèdent;
    - ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.
- 6° Le demandeur d'emploi qui:
    - est âgé de 45 ans au moins à la date de l'engagement;
    - est un ayant droit à l'intégration sociale (ou à l'aide sociale financière) à la date de l'engagement;
    - a été un ayant droit à l'intégration sociale (ou à l'aide sociale financière) pendant au moins cent cinquante-six jours, calculés dans le régime de six jours, au cours de la période du mois de l'engagement et des neuf mois calendrier qui précèdent;
    - ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

Toutefois, ne doivent pas être chômeur complet indemnisé, ayant droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière au moment de l'engagement, les demandeurs d'emploi engagés à l'issue:

- d'une période d'occupation en application de l'article 60, § 7, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale;
- d'une période d'occupation, par un employeur visé à l'article 1, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 1999, dans les programmes de remise au travail visé à l'article 6, § 1er, IX, 2° de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980;
- d'une occupation dans un programme de transition professionnelle pendant laquelle le travailleur reçoit une allocation ;
- d'une occupation dans un poste de travail reconnu pendant laquelle le travailleur reçoit une allocation.

Certaines périodes sont assimilées avec des périodes en tant que chômeur complet indemnisé, ayant droit à l'intégration sociale et ayant droit à l'aide sociale financière.

Les travailleurs suivants n'entrent pas en considération pour l'octroi de la réduction:

- pour la Région flamande: le travailleur qui était occupé par l'employeur avant le 1er janvier 2016 en qualité de contractuel subventionné;
- pour la Région flamande: le travailleur que l'employeur prend de nouveau en service pendant une période de 12 mois après la fin du contrat de travail précédent pour lequel il a bénéficié des avantages attachés aux contractuels subventionnés.

Communauté germanophone:

A partir du **1er janvier 2019** la 'réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée - SINE' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation dans une des communes de la **Communauté germanophone**.

A titre de **mesures transitoires**, les employeurs qui ont des travailleurs entrés en service avant le 1er janvier 2019 et restés occupés **de manière ininterrompue** (avec un contrat de travail continu ou successif), peuvent pour ces travailleurs continuer à bénéficier des trimestres leur restant de cette réduction et sous les mêmes conditions. Il y a des **codes de réduction spécifiques** pour ces mesures transitoires. Il n'est pas prévu de date de fin des mesures transitoires.

Région de Bruxelles-Capitale:

A partir du **1er janvier 2021** la 'réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée - SINE' ne peut plus être appliquée pour une occupation dans la **Région de Bruxelles-Capitale**.

Région flamande:

A partir du **1er juillet 2023** la 'réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée - SINE' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation dans la **Région flamande**.

A titre de **mesures transitoires**, certains employeurs qui ont des travailleurs entrés en service avant le 1er juillet 2023 et restés occupés **de manière ininterrompue** (avec un contrat de travail continu ou successif), peuvent pour ces travailleurs continuer à bénéficier de la réduction sous les mêmes conditions et au maximum jusqu'au 30 juin 2025 inclus. Vous retrouvez plus d'information sur les mesures transitoires possibles sur la page web 'individueel maatwerk Vlaanderen (*https://www.vlaanderen.be/individueel-maatwerk/overgangsmaatregelen-vop-sine-lde-en-mwa#overgangsmaatregelen-sine*)'.

Montant de la réduction

En plus de l'intervention dans le coût salarial du travailleur au moyen d'une allocation de réinsertion de l'ONEM ou d'une intervention financière du CPAS, l'employeur peut bénéficier des réductions suivantes pour le travailleur des

- Catégories de travailleur 1° et 4°: G_1 durant le trimestre de l'engagement et les dix trimestres qui suivent (la réduction est prolongée pendant 10 trimestres maximum lorsque l'organisme régional de placement estime que le travailleur n'est toujours pas apte à intégrer le marché de l'emploi à l'issue de cette période).
- Catégories de travailleur 2° et 5°: G_1 durant le trimestre de l'engagement et les vingt trimestres qui suivent (la réduction est prolongée pendant 20 trimestres maximum lorsque l'organisme régional de placement estime que le travailleur n'est toujours pas apte à intégrer le marché de l'emploi à l'issue de cette période).
- Catégories de travailleur 3° et 6°: G_1 durant le trimestre de l'engagement et les trimestres qui suivent.

Lorsqu'un employeur a déjà bénéficié de la présente réduction pour un travailleur qu'il engage à nouveau dans une période de douze mois après la fin du contrat de travail précédent, ces occupations sont considérées comme une seule occupation pour la fixation du droit à la réduction **G_1** et pour la durée pendant laquelle celle-ci est accordée. La période située entre les contrats de travail ne prolonge pas la période pendant laquelle les avantages précités sont accordés.

Formalités à remplir

L'employeur doit, au préalable, obtenir une attestation selon laquelle il appartient bien à la catégorie d'employeurs concernés. Jusqu'au 31 décembre 2014, cette attestation était délivrée par le Directeur général de l'Administration de l'Emploi du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. A partir du 1er janvier 2015, les attestations sont délivrées par les régions compétentes.

Pour entrer en ligne de compte pour la réduction, le travailleur (ou l'employeur s'il s'agit de l'activation d'une intervention financière d'un CPAS) doit bénéficier d'une allocation de réinsertion dans le cadre de l'économie sociale d'insertion. L'employeur (ou le travailleur) joint l'attestation à sa demande. Selon les cas, l'employeur transmettra une copie de cette attestation à l'ONEM ou au Centre public d'aide sociale compétents pour la résidence du travailleur dans un délai maximum de 30 jours. Le bureau de chômage ou le centre public d'aide sociale communiqueront à l'employeur que le travailleur concerné remplit les conditions pour obtenir la réduction ainsi que la durée de cette réduction.

L'ONEM communiquera à l'ONSS les données relatives aux travailleurs qui peuvent bénéficier de cette réduction groupe-cible. Le CPAS qui accorde une intervention financière pour un ayant droit à l'intégration sociale ou un ayant droit à l'aide sociale financière, occupé dans le cadre de l'Economie d'insertion sociale, doit en informer le bureau régional de l'ONEM au moyen d'une lettre-type du SPP Intégration sociale.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des réductions pour demandeurs d'emploi de longue durée SINE
Les **réductions régionales groupe-cible** pour les emplois SINE peuvent varier selon l'unité d'établissement où le travailleur est occupé ou dont il dépend.
Elles se déclarent dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Région wallonne sans la Communauté germanophone

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Date début du droit	Montant de la réduction	Carte du travail
début avant le 1.1.2004	G1 (1000€)	tous les trimestres	1142	/	/	oui	/
moins de 45 ans 312 jours (18 mois) ou 156 jours (9 mois)	G1 (1000€)	trimestre de l'engagement + 10 trimestres suivants[1]	3240	/	/	oui	/
moins de 45 ans 624 jours (36 mois) ou 312 jours (18 mois)	G1 (1000€)	trimestre de l'engagement + 20 trimestres suivants[2]	3241	/	/	oui	/
au moins 45 ans 156 jours (9 mois)	G1 (1000€)	tous les trimestres concernés	3250	/	/	oui	/

[1] Prolongation possible pour une nouvelle période de 10 trimestres maximum

[2] Prolongation possible pour une nouvelle période de 20 trimestres maximum

Quand les DmfA sont introduites via le web, les réductions 1142, 3240, 3241 et 3250 sont automatiquement calculées lorsqu'elles sont activées.

Communauté germanophone

Pour les travailleurs engagés **à partir du 1/1/2019** dans une unité d'établissement située en Communauté germanophone, **la réduction GC pour emplois SINE ne peut plus être appliquée**.

Les réductions en cours restent cependant d'application jusqu'à leur terme.

! Pour ces réductions, certains codes à mentionner en DMFA sont modifiés à partir des déclarations du 1/2019

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Date début du droit	Montant de la réduction	Carte du travail

début avant le 1.1.2004	G1 (1000€)	tous les trimestres	1142	/	/	oui	/
moins de 45 ans 624 jours (36 mois) ou 312 jours (18 mois)	G1 (1000€)	trimestre de l'engagement + 20 trimestres suivants[2]	9001	/	/	oui	/
au moins 45 ans 156 jours (9 mois)	G1 (1000€)	tous les trimestres concernés	9002	/	/	oui	/

Quand les DMFA sont introduites via le web, les réductions 1142, 9001 et 9002 sont automatiquement calculées lorsqu'elles sont activées.

Région de Bruxelles Capitale

A partir du 1/2021 les codes réductions SINE 1142, 3240, 3241 et 3250 ne sont plus autorisés pour les occupations dans la Région bruxelloise.

La réduction SINE est remplacée par un subside de la Région bruxelloise (dispositif d'emploi d'insertion en économie sociale) qui doit être déclaré comme suit :

- valeur **'B**' dans la zone 01237 'Aide régionale à l'emploi (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/regional_employment_measure.html*)' dans le bloc 90313 Occupation-Informations si le travailleur est occupé dans le cadre de cette mesure

Région Flamande

À partir du 3/2023, en Flandre, les nouveaux engagements ne peuvent plus générer de droit aux réductions régionales groupe-cible SINE 1142, 3240, 3241 et 3250. À titre de mesure transitoire, ces réductions régionales groupe-cible peuvent néanmoins rester d'application pour qui y a généré un droit avant le 1er juillet 2023. Ces mesures transitoires sont valables jusqu'au 30 juin 2025 maximum.

Allocation de réinsertion

L'allocation de réinsertion de l'ONEM ou de la Région compétente et l'intervention financière du CPAS font partie du salaire brut du travailleur SINE et sont soumises aux cotisations de sécurité sociale. L'allocation de réinsertion et l'intervention financière sont déclarées en DmfA comme le reliquat du salaire brut avec le **code rémunération 1**.

Réduction groupe-cible travailleurs article 60, § 7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS

Employeurs concernés

Seuls les CPAS ressortissent au champ d'application de la présente mesure. Le centre peut occuper la personne dans ses propres services ou la mettre à disposition d'un tiers utilisateur.

Les CPAS qui ont engagé dans les liens d'un contrat de travail dans le cadre de l'article 60 § 7 des ayants droit au minimum de moyens d'existence ou à l'aide sociale financière, peuvent mettre ceux-ci à la disposition des **tiers utilisateurs** suivants :

- une commune (celle desservie par le CPAS ou toute autre) ;
- une ASBL ou une intercommunale ayant un but social, culturel ou écologique ;
- un autre CPAS ;
- une société à finalité sociale ;
- une association de CPAS ;
- un hôpital public;
- un autre partenaire (ex: une société privée) qui a conclu une convention avec un CPAS.

Les conditions et la durée de l'occupation doivent être constatées par un écrit signé par le CPAS, l'utilisateur et le travailleur. Ce document doit être établi avant le début de l'occupation et être porté à la connaissance du Conseil de l'Action Sociale.

Le CPAS reste toujours l'employeur juridique du travailleur qui a été mis à la disposition d'un tiers utilisateur.

Les CPAS reçoivent un subside de l'autorité régionale pour la durée de l'occupation et bénéficient d'une exonération complète des cotisations patronales de sécurité sociale pour ces travailleurs. Les moyens financiers dégagés grâce à cette exonération doivent être utilisés par les CPAS pour la mise en oeuvre d'une politique de l'emploi et pour l'organisation de l'accompagnement et de la formation en faveur des travailleurs article 60.

Travailleurs concernés

Le CPAS peut engager les personnes suivantes dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi oragnique des CPAS:

- les personnes ayant droit au revenu d'intégration sociale au sens de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale (= personnes qui possèdent la nationalité belge, mais aussi les étrangers qui sont inscrits au registre de la population);
- les étrangers inscrits au registre des étrangers qui ont droit à l'aide sociale financière et qui sont titulaires d'une autorisation de séjour d'une durée illimitée;
- les étrangers inscrits au registre des étrangers qui ont droit à l'aide sociale financière et qui ne sont pas titulaires d'une autorisation de séjour d'une durée illimitée.

Sont exclus:

- les ACS ;
- les travailleurs FBI ;
- les demandeurs d'asile.

Région flamande:

À partir du **1 janvier 2017** la 'réduction groupe-cible article 60 - occupation CPAS' ne peut plus être appliquée pour des travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Flandre**.

La réduction a cessé définitivement le 31 décembre 2018.

Montant de la réduction

Le CPAS a droit à une réduction groupe-cible **G_7** pendant toute la durée de l'occupation. Vu que cette réduction exonère de toutes les cotisations patronale de base, elle peut également être appliquée lorsqu'il n'y a pas de jours payés durant le trimestre, mais, par exemple, uniquement le paiement d'une prime de fin d'année.

Formalités à remplir

Pour pouvoir bénéficier de l'exonération des cotisations patronales, le CPAS doit:

- mentionner les bons codes dans la DmfA. ;
- tenir à disposition la preuve que le travailleur a été engagé sous les conditions visées à l'article 33 de la loi du 22 décembre 1995.

Le CPAS doit en outre désigner un assistant social qui est chargé de l'accompagnement dans leurs prestations de travail des personnes occupées dans le cadre de l'article 60, § 7.

Informations complémentaires DmfA - déclaration de l'occupation article 60, § 7 de la loi organique des CPAS

Région Bruxelles-Capitale, Région wallonne et Communes germanophones

Dans la DmfA, les travailleurs que le CPAS engage dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi organique des CPAS sont déclarés dans le bloc 90012 "ligne travailleur" avec des codes travailleur spécifiques :

- 090 type 0 pour les travailleurs manuels
- 400 type 0 pour les employés

Une réduction groupe-cible spécifique doit être déclarée au niveau de l'occupation avec les données suivantes :

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code déduction	Base de calcul	Montant de la réduction
Réduction groupe-cible article 60, § 7 de la loi organique des CPAS	G7 (solde des cotisations de base)	durée complète de l'occupation	4500	/	oui

Pour la réduction groupe-cible 'travailleurs-CPAS article 60, § 7' il n'ya pas de prestations minimales imposées.

La réduction Maribel social n'est jamais appliquée pour les travailleurs occupés sur la base de l'article 60, § 7 de la loi organique des CPAS.

Dans la DmfA, la réduction 4500 est automatiquement calculée lorsqu'elle est activée.

Région flamande

Pour les chercheurs d'emploi expérience professionnelle temporaire engagés sur base de l'art. 60,§ 7 **à partir du 1er janvier 2017** dans une unité d'établissement située en Région flamande, la réduction groupe-cible 'travailleurs-CPAS article 60, § 7' ne peut plus être appliquée.

Les réductions en cours ont été appliquées jusqu'à leur terme **au plus tard jusqu'au 31 décembre 2018.**

Les jeunes travailleurs

Employeurs concernés

Tant les employeurs du secteur public que ceux du secteur privé entrent en ligne de compte pour la réduction groupe-cible et ce quel que soit le nombre de travailleurs qu'ils occupent.

Pour bénéficier de la réduction du groupe-cible "jeunes travailleurs", les employeurs doivent satisfaire à l'obligation d'engager des jeunes (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_other/startingjobobligation.html*).

Travailleurs concernés

Réduction groupe-cible jeunes travailleurs - moyennement qualifiés, moins qualifiés et très peu qualifiés.

Seuls les jeunes qui ont un salaire trimestriel de référence qui ne dépasse pas 9.000,00 EUR sont concernés (tant ceux qui sont entrés en service avant le 1er janvier 2013 que ceux qui sont entrés en service après).

Ce groupe se compose des jeunes (jusqu'au trimestre inclus au cours duquel ils atteignent 26 ans), occupés dans les liens d'une convention de premier emploi avec une carte de travail qui atteste que les conditions requises sont remplies.
La convention de premier emploi vise toute convention conclue avec un jeune répondant aux différents types rappelés ci-après:

- I. un contrat de travail à mi-temps au moins;
- II. la combinaison d'un contrat de travail à temps partiel (à mi-temps au moins) et d'une formation suivie par le jeune à partir du premier jour d'exécution du contrat de travail par celui-ci;
- III. un contrat dans le cadre d'une formation en alternance pour les apprentis formation en alternance (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*) et toute autre forme de convention de formation ou d'insertion déterminée par le Roi .

Une carte de travail atteste que le jeune répond aux conditions pour entrer en ligne de compte pour la réduction groupe-cible (moins qualifié, handicapé, etc.). Lorsque le jeune n'atteint pas l'âge de 19 ans au cours de l'année civile, la carte de travail est inutile. Il se retrouve automatiquement dans le groupe-cible réduction jeunes travailleurs - moins de 19 ans. Pour recevoir la réduction groupe-cible moins qualifié lors de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 19 ans et lors des années ultérieures, **son employeur** devait demander une carte de travail au plus tard le 31 janvier de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 19 ans.

Aussi longtemps que l'employeur garde le jeune à son service de manière ininterrompue sous un des trois types de convention, celle-ci est considérée comme une occupation dans le cadre d'une convention de premier emploi comme jeune appartenant au groupe attesté jusqu'au dernier jour du trimestre au cours duquel le jeune atteint 26 ans.

Il y a lieu d'entendre par **jeune** dans le cadre d'une convention de premier emploi, toute personne qui au moment de son entrée en service n'a pas atteint l'âge de 26 ans. La condition en vertu de laquelle le jeune devait être inscrit comme demandeur d'emploi est supprimée à partir du 1er avril 2010.

Réduction groupe-cible jeunes travailleurs - moins de 19 ans

Ce groupe se compose des jeunes en général qui n'atteignent pas l'âge de 19 ans au cours de l'année civile.

Région flamande:

A partir du **1er juillet 2016**, pour les travailleurs occupés en **Région flamande**, ce n'est plus la 'réduction groupe-cible jeunes travailleurs' qui peut être appliquée mais bien la 'réduction groupe-cible jeunes travailleurs - Région flamande (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/youngworkers_vl.html*)'. Des mesures transitoires sont prévues pour les jeunes déjà en service avant cette date.

La réduction a cessé définitivement le 31 décembre 2018.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

A partir du **1er juillet 2017** la 'réduction groupe-cible jeunes travailleurs' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation en Région wallonne.

La réduction a cessé définitivement au 30 juin 2020.

Région Bruxelles-Capitale:

A partir du **1er octobre 2017** la 'réduction groupe-cible jeunes travailleurs' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Région Bruxelles-Capitale**.

La réduction a cessé définitivement le 31 décembre 2018.

Communauté germanophone:

A partir du **1er janvier 2019** la 'réduction groupe-cible jeunes travailleurs' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation dans une des communes de la **Communauté germanophone**.

A titre de **mesures transitoires,** les employeurs qui ont des travailleurs entrés en service avant le 1er janvier 2019 et restés occupés **de manière ininterrompue** (avec contrat de travail continu ou successif), peuvent pour ces travailleurs continuer à bénéficier des trimestres leur restant de la réduction et sous les mêmes conditions. Il n'y **pas** de codes de réduction spécifiques pour ces mesures transitoires, les codes antérieurs restent maintenus. Il n'est pas prévu de date de fin de mesures transitoires.

Montant de la réduction

La réduction "groupe-cible" pour les jeunes travailleurs n'est soumise qu'à une condition: l'employeur doit s'acquitter de son obligation d'engager des jeunes. Cela joue en faveur des employeurs qui fournissent des efforts sans y être contraints (entreprises < 50 travailleurs, entreprises dispensées,…).

Montant de la réduction groupe-cible jeunes travailleurs - moyennement qualifiés, moins qualifiés et très peu qualifiés

Pour les jeunes qui entrent en service avec une convention de premier emploi à partir du 1er janvier 2013, les forfaits suivants sont d'application aussi longtemps qu'ils sont en service avec une convention de premier emploi (la réduction prend donc en tout cas fin dans le trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans):

- Pour chaque **jeune moyennement qualifié**:
  - **G_1** pour le trimestre d'engagement et les trois trimestres qui suivent
  - **G_2** pendant les 8 trimestres subséquents. Pour ces jeunes, sauf s'ils sont handicapés, un critère supplémentaire est qu'ils doivent être demandeurs d'emploi depuis au moins 156 jours, calculés en régime de 6 jours, au cours du mois de l'entrée en service et des 9 mois calendrier qui précèdent l'engagement.

- Pour chaque **jeune moins qualifié**:
  - **G_8** pour le trimestre d'engagement et les 7 trimestres qui suivent
  - **G_2** pendant les 4 trimestres subséquents.

- Pour chaque **jeune très peu qualifié**:
  - **G8** pour le trimestre d'engagement et les 11 trimestresqui suivent
  - **G_2** pendant les 4 trimestres subséquents.

- Pour chaque handicapé ou jeune d'origine étrangère, **moins qualifié**
  - **G_8** pour le trimestre d'engagement et les 11 trimestres qui suivent
  - **G_2** pour les 4 trimestres subséquents.

Contrairement au système en vigueur avant 2013, la réduction la réduction ne court plus jusqu'au trimestre où le jeune atteint l'âge de 26 ans mais dépend des trimestres déjà utilisés. L'ONEm atteste de la catégorie à laquelle le jeune ressortit.

La réduction pour les jeunes moyennement qualifiés peut uniquement être appliquée pour les jeunes entrant au service d'un employeur pour la première fois à partir du 1^{er} trimestre 2013.

Si le jeune était déjà entrée en service avant le 1 janvier 2013, les anciennes réductions forfaitaires et les périodes correspondantes restent d'application :

- Pour chaque **jeune moins qualifié** qui est engagé avec une convention de premier emploi:
  - **G1** pour le trimestre d'engagement et les 7 trimestres qui suivent
  - **G_2** pour les trimestres subséquents, et ce, aussi longtemps que le jeune est en servcice avec une convention de premier emploi (la réduction prend donc en tout cas fin dans le trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans).

- Pour chaque **jeune très peu qualifié** qui est engagé avec une convention de premier emploi
  - **G_1** pour le trimestre d'engagement et les 15 trimestres qui suivent
  - **G_2** pour les trimestres subséquents, et ce, aussi longtemps que le jeune est en servcice avec une convention de premier emploi (la réduction prend donc en tout cas fin dans le trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans).

- Pour chaque **jeune avec un handicap** ou d'**origne étrangère**, **moins qualifié**
  - **G_1** pour le trimestre d'engagement avec une convention de premier emploi et pour les 15 trimestres qui suivent
  - **G_2** pour les trimestres subséquents, et ce, aussi longtemps que le jeune est en servcice avec une convention de premier emploi (la réduction prend donc en tout cas fin dans le trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans).

L'ONEm atteste de la catégorie à laquelle le jeune ressortit.

On entend par **trimestre d'engagement** d'engagement le trimestre au cours duquel le jeune entre pour la toute première fois au service de l'employeur. De toute manière, si le jeune était déjà en service avant le premier trimestre de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 19 ans, ce premier trimestre est considéré comme étant le trimestre d'entrée en service. Cela signifie qu'un employeur peut également appliquer la réduction pour les très peu qualifiés, les moins qualifiés présentant un handicap ou d'origine étrangère pour les jeunes qui étaient occupés par lui avant le 1er avril 2006 pour autant que ces jeunes n'aient pas atteint l'âge de 19 ans en 2006.

Montant de la réduction groupe-cible - jeunes travailleurs -moins de 19 ans

Une réduction forfaitaire G_1 est accordée à l'employeur pour chaqu e jeune qu'il engage jusqu'au 4^e trimestre de l'année civile au cours de laquelle son travailleur atteint l'âge de 18 ans. Sont dès lors visés, les jeunes sous convention de premier emploi ou non, indépendamment du fait qu'ils sont engagés dans les liens d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de travail.

Formalités à remplir

Réduction groupe-cible - jeunes travailleurs - moins de 19 ans

En dehors de l'indication du groupe-cible concerné, il n'y a aucune obligati on administrative spécifique liée au groupe-cible "jeunes travailleurs" - moins de 19 ans.

Réduction groupe-cible - jeunes travailleurs moyennement qualifiés, moins qualifiés et très peu qualifiés

Pour pouvoir bénéficier du groupe-cible "jeunes travailleurs" moyennement qualifiés, moins qualifiés et très peu qualifiés, le jeune doit être engagé dans les liens d'une convention de premier emploi.

Si le jeune atteint **19 ans ou plus** dans le courant de l'année civile de son entrée en service, il doit, au moment de cette entrée en service, être en mesure de présenter une **carte de travail** valable, qu'il peut obtenir auprès du bureau de chômage de l'Office

national de l'Emploi dont il dépend, afin de démontrer qu'il satisfait aux conditions. **L'ONEM ne délivre plus nulle part de cartes de travail à partir du 1er juillet 2019**.

La **convention de premier emploi** ne doit plus être conclue suivant un modèle déterminé. Tout contrat de travail conclu selon les modalités d'une convention de premier emploi (au moins à mi-temps), est considéré comme un e convention de premier emploi.

Par le biais de la **déclaration multifonctionnelle**, l'employeur déclare, dans le champ 'Mesures visant à promouvoir l'emploi', le type de convention de premier emploi dans le cadre duquel le jeune est engagé et la catégorie à laquelle il appartient. Dans le cas particulier d'un contrat pour apprentis ou stagiaires, l'employeur doit également préciser de quel 'type d'apprenti' il s'agit dans les paramètres de la ligne d'occupation. Dans le champ "date de début du droit à la réduction", il faut indiquer la date de la toute première entrée en service (pour le calcul du nombre de trimestres G_X, la non-prise en compte des trimestres antérieurs au 1er janvier de l'année au cours de laquelle le travailleur atteint 19 ans est automatique). Ces données sont obligatoires et peuvent avoir un impact sur le calcul de l'obligation d'engager des jeunes, sur le droit à la réduction groupe-cible et/ou sur le calcul des cotisations dues.

L'employeur mentionnera en outre la réduction groupe cible correspondante.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des réductions pour jeunes travailleurs

Les réductions régionales groupe-cible pour les jeunes travailleurs peuvent varier selon l'unité d'établissement où le travailleur est occupé ou dont il dépend.
Elles se déclarent dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Communauté germanophone

Pour les travailleurs engagés **à partir du 1/1/2019** dans une unité d'établissement située en Communauté germanophone, **la réduction GC pour jeune travailleur ne peut plus être appliquée**.

Les réductions en cours restent cependant d'application jusqu'à leur terme.

! Pour ces réductions, les codes à mentionner en DMFA son inchangés.

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Date de début du droit[1]	Montant de réduction	Mention mesure de promotion de l'emploi (zone 00052)	Carte de travail délivrée par
Jeunes jusqu'au 31/12 de l'année des 18 ans	G1 (1000€)	Tous les trimestres concernés	3430	/	oui à partir du 1/2019	oui	oui	/
En service à partir du 1/1/2013 et avant le 1/1/2019								
Jeunes en CPE moins qualifiés	G8 (1500€)	Trimestre d'engagement + 7 trimestres suivants[2]	3410	/	oui	oui	oui	ONEm / FOREM[3] / ACTIRIS[4]
	G2 (400€)	4 trimestres suivants[2]						
Jeunes en CPE très peu qualifiés ou jeunes en CPE moins qualifiés handicapés ou d'origine étrangère	G8 (1500€)	Trimestre d'engagement + 11 trimestres suivants[2]	3411	/	oui	oui	oui	ONEm / FOREM[3] / ACTIRIS[4]

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Date de début du droit[1]	Montant de réduction	Mention mesure de promotion de l'emploi (zone 00052)	Carte de travail délivrée par
G2 (400€)	4 trimestres suivants[2]							
Jeunes en CPE moyennement qualifiés	G1 (1000€)	Trimestre d'engagement + 3 trimestres suivants[2]	3412	/	oui	oui	oui	ONEm / FOREM[3] / ACTIRIS[4]
	G2 (400€)	8 trimestres suivants[2]						
En service avant le 1/1/2013								
Jeunes en CPE moins qualifiés	G1 (1000€)	Trimestre d'engagement + 7 trimestres suivants[2]	3410	/	oui	oui	oui	ONEm
	G2 (400€)	Trimestres suivants jusqu'au trimestre des 26 ans inclus						
Jeunes en CPE très peu qualifiés ou jeunes en CPE moins qualifiés handicapés ou d'origine étrangère	G1 (1000€)	Trimestre d'engagement + 15 trimestres suivants[2]	3411	/	oui	oui	oui	ONEm
	G2 (400€)	Trimestres suivants jusqu'au trimestre des 26 ans inclus						

[1] La date de début du droit est la date de la toute première occupation chez l'employeur même avant 18 ans
[2] Toujours limité au trimestre des 26 ans inclus
[3] Le FOREM délivre des cartes depuis le 1/1/2016
[4] ACTIRIS délivre des cartes depuis le 1/7/2016

Région flamande

A partir du 1er jullet 2016, des réductions spécifiques ont été instaurées pour les jeunes travailleurs occupés dans une unité d'établissement en Région flamande ou qui en dépendent. (voir Réduction jeunes travailleurs -Région flamande (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/youngworkers_vl.html*)).

Quand les DMFA sont introduites via le web, les réductions 3410, 3411, 3412, 3430, sont calculées automatiquement lorsqu'elles sont activées.

Salaire pour formation :

La convention premier emploi de "type un" peut prévoir que pendant les douze premiers mois de la convention une partie du salaire (10% maximum) sera consacrée à la formation du nouveau travailleur. La partie du salaire consacrée à la formation du nouveau

travailleur sera déclarée en DmfA avec le code rémunération **042**.

Jeunes travailleurs - Région flamande

Employeurs concernés

Tant les employeurs du secteur public que ceux du secteur privé entrent en ligne de compte pour la réduction groupe-cible et ce quel que soit le nombre de travailleurs qu'ils occupent.

Pour recevoir la réduction groupe-cible 'jeunes travailleurs - Région flamande' il n'est désormais plus nécessaire de remplir l'obligation d'engager des jeunes (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_other/startingjobobligation.html*). L'obligation reste cependant de mise et les jeunes qui travaillent en région flamande sont pris en compte. Dans les autres régions, il peut toujours y avoir une liaison entre l'octroi de la réduction groupe-cible jeunes travailleurs et l'obligation d'engager des jeunes.

Travailleurs concernés

~~Réduction groupe-cible apprentis - formation en alternance~~

- ~~Pour les engagements depuis le 1er juillet 2016.~~
- ~~Il s'agit:~~
  - ~~des **apprentis en formation en alternance (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*)** visés à l'article 1erbis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969~~
  - ~~des jeunes qui fréquentent l'enseignement professionnel secondaire à temps partiel et qui, pour l'accomplissement de certaines formations en alternance, sont occupés sous contrat de travail à temps partiel (**jeunes DBSO avec un contrat de travail à temps partiel** (*http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen/jongeren/dbso-jongeren-met-deeltijdse-arbeidsovereenkomst*)). Les jeunes occupés avec un contrat de travail à temps partiel auprès d'un employeur qui tombe sous le champ d'application du Maribel social, n'entrent pas en considération. Pour entrer en considération, le jeune doit disposer d'un dossier électronique (**portfolio** (*https://www.vdab.be/mijnloopbaan*)) auprès du VDAB au dernier jour du trimestre de l'engagement.~~

A partir du **1er juillet 2023**, la 'réduction groupe cible apprentis - formation en alternance' ne peut plus être appliquée en **Région flamande**. Aucune mesure transitoire n'est prévue.

Réduction groupe-cible peu qualifiés ~~et moyennement qualifiés~~

- Pour les engagements sous contrat de travail depuis le 1er juillet 2016.
- Pour les jeunes qui à la fin du trimestre de l'entrée en service ont moins de 25 ans.
- **Les jeunes peu qualifiés** ne peuvent pas avoir de diplôme ou de certificat de l'enseignement secondaire/2e année du 3e degré, ou équivalent. Un exposé (*https://www.werk.be/faq-categorie/doelgroepverminderingen*) plus complet se trouve sur le site de WSE Vlaanderen. Le VDAB fournit les attestations et détermine qui entre en ligne de compte. Le VDAB communique le niveau d'étude à l'ONSS via un flux électronique.
- ~~**Les jeunes moyennement qualifiés** (entrés en service au plus tard le 31 décembre 2019 auprès de l'employeur) peuvent tout au plus avoir un diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire/2e année du 3e degré, ou équivalent. Lorsqu'il est prévu que les jeunes obtiennent un diplôme de l'enseignement supérieur dans les 4 mois à compter du jour de leur entrée en service, ils n'entrent pas en ligne de compte. Le VDAB fournit les attestations et détermine qui entre en ligne de compte. Le VDAB communique le niveau d'étude à l'ONSS via un flux électronique.~~
- Pour entrer en considération le jeune doit disposer d'un dossier électronique (**portfolio** (*https://www.vdab.be/mijnloopbaan*)) auprès du VDAB au dernier jour du trimestre de l'engagement; si le jeune n'en dispose pas pour le trimestre de l'engagement et les trimestres qui le suivent, le nombre de trimestres correspondant est porté en déduction (flux VDAB).
- Le salaire trimestriel de référence doit être de moins de 7.500,00 EUR pour les 4 premiers trimestres et de moins de 8.100,00 EUR pour les 4 trimestres suivants.

Montant de la réduction

~~**Réduction groupe-cible apprentis - formation en alternance**~~

- ~~Le jeune ouvre, durant son occupation dans le système de la formation en alternance et formation alternée, le droit à une réduction G_1 (1.000,00 EUR).~~
- ~~Les trimestres au cours desquels cette réduction est appliquée n'ont pas d'incidence sur la période de réduction moyennement qualifiés et peu qualifiés.~~

Réduction groupe-cible peu qualifiés

- Le jeune peu qualifié ouvre une réduction G_7 (solde) pour le trimestre de l'engagement et les 7 trimestres qui le suivent. Le forfait **G_7** vaut à partir du 1^{er} trimestre 2019 pour les nouvelles entrées en service et pour les trimestres restant de ceux qui avaient déjà ouvert le droit.
- En cas de réengagement au cours des 4 trimestres qui suivent la fin d'un engagement précédent, l'engagement originel et le réengagement sont considérés comme un seul engagement pendant lequel le décompte des trimestres se poursuit.
- L'occupation auprès du même employeur qui suit une occupation 1bis formation en alternance ou formation alternée (avec un contrat de travail à temps partiel), est considérée comme une nouvelle entrée en service.

~~**Mesure transitoire pour les jeunes moyennement qualifiés**~~

- ~~Le jeune moyennement qualifié, qui est entré en service auprès de l'employeur au plus tard le 31 décembre 2019, maintient le droit à une réduction **G1** (1.000,00 EUR) pour le trimestre de l'engagement et les 7 trimestres qui le suivent.~~
- ~~En cas de réengagement au cours des 4 trimestres qui suivent la fin d'un engagement précédent, l'engagement originel et le réengagement sont considérés comme un seul engagement pendant lequel le décompte des trimestres se poursuit.~~
- ~~L'occupation auprès du même employeur qui suit une occupation 1bis formation en alternance ou formation alternée (avec un contrat de travail à temps partiel), comme lors de l'introduction de la 'réduction groupe-cible jeunes Région flamande', est également considérée comme une nouvelle entrée en service et non comme une réoccupation. Si cette nouvelle occupation se situe après le 31 décembre 2019, elle n'entre pas en considération pour la mesure transitoire 'groupe-cible jeunes moyennement qualifiés'.~~

Formalités à remplir

- Les jeunes peu qualifiés ~~et moyennement qualifiés ainsi que les jeunes DBSO~~ doivent disposer d'un dossier électronique (**portfolio** (*https://www.vdab.be/mijnloopbaan*)) auprès du VDAB.
- La disposition d'un dossier électronique auprès du VDAB est obligatoire indépendamment du domicile du jeune.
- L'obligation d'engager des jeunes reste fédérale, donc les données doivent continuer à être remplies en DmfA ('personne handicapée' et 'personne d'origine étrangère' comme définies dans la loi s'y rapportant du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, art. 23).
- La satisfaction à l'obligation d'engager des jeunes n'est plus une exigence pour la réduction groupe-cible Région flamande, mais peut toutefois mener à une éventuelle sanction du SPF ETCS.
- Lorsque l'employeur demande également la réduction groupe-cible jeunes pour l'occupation dans une autre région, il doit encore bien être satisfait à l'obligation d'engager des jeunes sur toute la Belgique (fédéral).

Plus d'information

Vous trouvez plus d'information sur le site internet de la Région flamande (departement Werk en Sociale Economie): https://www.vlaanderen.be/doelgroepverminderingen#doelgroepverminderingen-voor-jongeren (*https://www.vlaanderen.be/doelgroepverminderingen#doelgroepverminderingen-voor-jongeren*).

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des réductions pour jeunes travailleurs - Région flamande

Région flamande

À partir du 3/2023, les réductions régionales groupe-cible "Jeunes apprentis en formation en alternance" (6310) et "Jeunes en formation en alternance avec contrat de travail qui ne tombent pas dans le champ d'application du Maribel social" (6311) sont supprimées, sans mesure transitoire.

A partir du 3/2016, les réductions régionales groupe-cible pour les jeunes travailleurs occupés dans une unité d'établissement en Région flamande ou qui en dépendent se déclarent dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Date de début du droit[1]	Montant de réduction	Mention mesure de promotion de l'emploi (zone 00052)	Attestation délivrée par
~~A partir du 1/1/2017~~								
~~Jeunes en formation en alternance avec contrat de travail qui ne tombent pas dans le champ d'application du Maribel social~~	~~G1 (1000€)~~	~~Trimestres concernés par la formation~~	~~6311~~	~~/~~	~~/~~	~~oui~~	~~non~~	~~VDAB~~
En service à partir du 1/7/2016								
Jeunes peu qualifiés	G7 (solde des cotisations)	Trimestre d'engagement[2] + 7 trimestres suivants	6300	/	oui	oui	oui	VDAB
Jeunes moyennement qualifiés (en service au plus tard le 31/12/2019 auprès de l'employeur)	G1 (1000€)	Trimestre d'engagement[2] + 7 trimestres suivants (jusqu'au 3/2021 maximum)	6301	/	oui	oui	oui	VDAB
~~Jeunes apprentis en formation en alternance~~	~~G1 (1000€)~~	~~Trimestres concernés par la formation~~	~~6310~~	~~/~~	~~/~~	~~oui~~	~~non~~	~~/~~

[1] La date de début du droit est la date du premier engagement du jeune chez l'employeur sauf
- pour les réductions 6300 ou 6301 : lorsqu'il y a eu occupation en tant que jeune en formation en alternance, on mentionne la date d'engagement comme travailleur ordinaire
- pour les réductions 6300 ou 6301 : lorsqu'il y a eu interruption du contrat durant quatre trimestres au moins à partir du 1/7/2016, on mentionne la date du nouvel engagement

Les occupations prestées chez un même employeur dans une unité d'établissement située en dehors de la Région flamande ne donnent pas droit aux réductions ci-dessus mais les trimestres concernés sont pris en compte pour déterminer la durée d'application de la réduction.

[2] Moins de 25 ans au dernier jour du trimestre de l'engagement

Quand les DMFA sont introduites via le web, les réductions 6300, 6301,~~6310 ou 6311~~ sont calculées automatiquement lorsqu'elles sont activées.

Tuteurs

Employeurs concernés

Tant les employeurs du secteur public que les employeurs du secteur privé peuvent bénéficier de cette réduction groupe-cible lorsqu'ils ont pris un engagement pour organiser des stages ou des formations, via des "tuteurs" formés à cette fin, pour les groupes-cible suivants:

- élèves ou enseignants de l'enseignement secondaire technique et professionnel de plein exercice ou en alternance,
- demandeurs d'emploi de moins de 26 ans qui suivent une formation professionnelle telle que visée à l'article 27, 6° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage (entre autres les FPI),
- demandeurs d'emploi en stage de transition,
- étudiants de l'enseignement de promotion sociale de moins de 26 ans,
- apprentis de moins de 26 ans qui suivent une formation agréée par la Communauté compétente, dans le cadre de convention à conclure respectivement soit avec des établissements d'enseignement ou de formation soit avec un service régional de l'emploi ou de la formation professionnelle.

Communauté germanophone

Pour les travailleurs/tuteurs d'une unité d'établissement en Communauté germanophone, il est tenu compte des apprentis et stagiaires liés par une des conventions suivantes:

- le contrat d'apprentissage industriel
- le contrat d'apprentissage formation permanente dans les classes moyennes
- le contrat d'apprentissage conclu en application du règlement dans le cadre d'une formation en entreprise pour préparer l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise et
- le contrat d'immersion professionnelle

Travailleurs concernés

Pour pouvoir être reconnu comme tuteur, le travailleur doit:

- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans dans la profession concernée;
- être détenteur d'une **attestation de réussite "tuteur"** délivrée par un établissement d'enseignement ou de formation institué ou agréé par la Communauté compétente ou le fonds sectoriel compétent.

Région wallonne (à l'exclusion de la Communauté germanophone):

Le décret du Parlement wallon du 20 juillet 2016 modifiant diverses législation en rapport avec la formation en alternance, supprime cette réduction pour les travailleurs occupés en **Région wallonne** (à l'exclusion de la Communauté germanophone) à partir du 1er septembre 2016. Etant donné que la Déclaration DmfA est établie sur une base trimestrielle, il est autorisé de calculer cette réduction sur base des prestations et des rémunérations déclarées pour la totalité du 3e trimestre 2016 (donc également pour le mois de septembre). Cette réduction ne pourra plus être appliquée en Région wallonne à partir du **4e trimestre 2016**.

Région de Bruxelles-Capitale

A partir du **1er juillet 2018**, la 'réduction groupe-cible tuteurs' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui sont en service chez un employeur pour une occupation en **Région de Bruxelles-Capitale**.

Région flamande:

A partir du **1er juillet 2023**, la 'réduction groupe-cible tuteurs' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui sont occupés en **Région flamande**. Aucune mesure transitoire n'est prévue.

Montant

L'employeur peut bénéficier d'une réduction G_9 pour un certain nombre de "tuteurs" qu'il occupe pour l'accompagnement de personnes appartenant aux groupes cible. Le nombre de tuteurs pour lesquels l'employeur peut bénéficier d'une réduction est limité et dépend du nombre de personnes accompagn ées relevant des groupes-cible. Le mode de calcul du "nombre de personnes accompagnées" à prendre en compte diffère suivant que les personnes doivent être déclarées en Dimona ou Dmfa ou pas:

1. En ce qui concerne les personnes pour les activités de stage desquelles une déclaration Dimona ou Dmfa est exigée (apprentis agréés, FPI, conventions d'immersion professionnelle assujetties...):

- l'engagement est (automatiquement) constaté au moyen de la communication de la date "d'entrée et de sortie de service";
- un trimestre au cours duquel telle personne entre "en service", se trouve " en service" ou sort "de service", est pris en considération;
- le nombre de tuteurs pour lesquels le droit peut être ouvert est d'un 1/5e de la somme du nombre de trimestres à prendre en considération, arrondi à l'unité supérieure.

2. En ce qui concerne les personnes pour les activités de stage desquelles aucune déclaration Dimona ou Dmfa n'est exigée (enseignants de l'enseignement secondaire technique, étudiants de l'enseignement de promotion sociale de moins de 26 ans,...):

- l'engagement est constaté au moyen d'une convention conclue entre les participants;
- le nombre de tuteurs pour lesquels le droit peut être ouvert est limité au résultat le plus bas des fractions suivantes:
  - (nombre de jeunes ou enseignants)/5, arrondi à l'unité supérieure
  - (nombre d'heures de suivi ou formation)/400, arrondi à l'unité inférieure. Si la convention a une durée de moins d'une année, le dénominateur de cette division est égal à 100 X (nombre de trimestres).

Le nombre final de tuteurs pour lesquels l'employeur peut demander la réduction est la somme des totaux obtenus aux points 1 et 2.

Formalités à remplir

Dans son engagement (éventuel), l'employeur indique le nombre de jeunes et d'enseignants auxquels il offre la possibilité de suivre un stage ou une formation, le nombre d'heures et d'éventuels détails supplémentaires relatifs à l'encadrement pédagogique et la répartition dans le temps des stages et des formations.

Jusqu'au 31 décembre 2014, l'employeur devait communiquer à la Direction générale Emploi et Marché du Travail du SPF Emploi les données suivantes:

- une copie de la convention (si nécessaire);
- une liste des tuteurs qu'il occupe;
- pour chaque tuteur, l'attestation de pratique minimale;
- pour chaque tuteur, une copie du certificat de formation tuteur. Le SPF communique les données à l'ONSS par voie électronique.

Le SPF communique les données à l'ONSS par voie électronique. Depuis le 1er janvier 2015, les régions sont compétentes. Aux adresses qui suivent vous pourrez obtenir de plus amples informations et/ou transmettre les documents nécessaires:

Région flamande:
Departement Werk en Sociale Economie
Mentorkorting
Koning Albert II laan 35 bus 20 1030 Brussel
02 553 10 75
mentorkorting@vlaanderen.be
https://www.vlaanderen.be/mentorkorting (*https://www.vlaanderen.be/mentorkorting*)

Communauté germanophone:
IAWM
Eric Schifflers
Vervierser Straße 4a, 4700 Eupen
087 30.68.80
http://www.adg.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-5339/9317_read-50631/ (*http://www.adg.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-5339/9317_read-50631/*)

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des réductions pour tuteurs
La réduction groupe-cible pour Tuteurs est supprimée en Flandres à partir du 3/2023, sans mesure transitoire.

La réduction groupe-cible pour Tuteurs est supprimée à Bruxelles à partir du 3/2018, sans mesure transitoire.

La réduction groupe-cible pour Tuteurs est supprimée en Wallonie à partir du 4/2016, sans mesure transitoire.

~~Jusqu'au 2/2023, en DMFA, la réduction groupe-cible pour Tuteurs se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :~~

Réduction	Montant/Forfait	Durée	Code déduction	Base de calcul	Montant de la réduction
Groupe-cible tuteurs	G9 (800€)	Tous les trimestres concernés	3800	/	oui

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 3800 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

Restructuration

Employeurs concernés

Tout employeur à l'exception de l'entreprise concernée par la restructuration ou d'une entreprise qui appartient à la même unité technique d'exploitation que l'entreprise en restructuration.

L'entreprise de travail intérimaire (l'employeur légal) à laquelle un travailleur intérimaire était déjà lié pour son occupation dans l'entreprise en restructuration entre également en ligne de compte pour ce groupe-cible si:

- elle reprend en service ce travailleur intérimaire pour le mettre à disposition d'un utilisateur qui n'est pas l'entreprise en restructuration même ou une entreprise qui appartient à la même unité technique d'exploitation que l'entreprise en restructuration,
- le travailleur intérimaire détient une carte de restructuration valide suite à un licenciement collectif qui a été annoncé au plus tôt le 7 avril 2009.

Travailleurs concernés

Tout travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration ou, depuis le 1er juillet 2011 suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise, qui entre au service d'un autre employeur pendant la période de validité d'une 'carte de réduction restructuration' (voir plus loin l'exposé des formalités) ouvre le droit pour autant que son salaire trimestriel de référence ne dépasse pas les montants suivants (montants à partir du 1er janvier 2018):

- si le travailleur a moins de 30 ans au moment de l'entrée en service: le plafond salarial n'est plus d'application. Ce plafond salarial pour les dispositions transitoires est fixé par région.
- si le travailleur a au moins 30 ans au moment de l'entrée en service: le plafond salarial n'est plus d'application. Ce plafond salarial pour les dispositions transitoires est fixé par région.

Région flamande:

À partir du **1er janvier 2017** la 'réduction groupe-cible restructuration' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs entrés en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Région flamande**.

La réduction a cessé définitivement le 31 décembre 2018.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

À partir du **1er** juillet 2017 la 'réduction groupe-cible restructuration' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Région wallone**.

La réduction a cessé définitivement au 30 juin 2020.

Région de Bruxelles-Capitale:

À partir du **1er octobre 2017** la 'réduction groupe-cible restructuration' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs entrés en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Région de Bruxelles-Capitale**.

La réduction a cessé définitivement le 31 décembre 2018.

Communauté germanophone:

A partir du **1er janvier 2019** la 'réduction groupe-cible restructuration' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs entrés en service auprès d'un employeur pour une occupation dans une des communes de la **Communauté germanophone**.

A titre de **mesures transitoires,** les employeurs qui ont des travailleurs entrés en service avant le 1er janvier 2019 et restés occupés **de manière ininterrompue** (avec contrat de travail continu ou successif), peuvent pour ces travailleurs continuer à bénéficier des trimestres leur restant de la réduction et sous les mêmes conditions. Il n'y **pas** de codes de réduction spécifiques pour ces mesures transitoires, les codes antérieurs restent maintenus. Il n'est pas prévu de date de fin de mesures transitoires.

A partir du **1er janvier 2018** les plafonds salariaux pour la réduction groupe-cible sont fixés de manière absolue à:

- si le travailleur a au moins 30 ans au moment de son entrée en service: 13.942,47 EUR.

Le salaire trimestriel de référence ne peut **pas** être **supérieur** au plafond salarial.

Montant de la réduction

Pour le travailleur concerné, l'employeur bénéficie de la réduction:

- **G_1** pendant le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants, si le travailleur a moins de 45 ans le jour de l'entrée en service;
- **G_1** pendant le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants, suivie d'une réduction **G_2** pendant les seize trimestres suivants, si le travailleur a au moins 45 ans le jour de l'entrée en service.

Pour la détermination de **G_1** et de **G_2**, on entend par 'trimestre de l'entrée en service' le trimestre au cours duquel le travailleur a été occupé pour la première fois auprès de l'employeur concerné pendant la période de validité de la carte de réduction restructuration.

Formalités à remplir

L'ONEM remet spontanément une 'carte de réduction restructuration' à tout travailleur licencié à l'occasion d'une restructuration qui s'est inscrit à la cellule de mise à l'emploi. La 'carte de réduction restructurations' a une durée de validité qui débute à la date de l'annonce du licenciement collectif jusqu'à douze mois, calculés de date à date, suivant la date de l'inscription dans la cellule pour l'emploi.

Aux travailleurs qui ont été licenciés depuis le 1er juillet 2011, suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise et qui introduisent une demande d'allocations de chômage ou présentent leur C4 à l'ONEM, l'ONEM remet spontanément une 'carte de réduction restructurations' avec une durée de validité qui débute à la date de rupture du contrat de travail et se termine à l'issue d'un délai de 6 mois (calculée de date à date).

Un travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration ne peut obtenir une 'carte de réduction restructuration' qu'une seule fois. Le travailleur peut néanmoins toujours obtenir une copie de cette 'carte de réduction restructuration'. La 'carte de réduction restructuration' reste valide pour la période initialement prévue lorsqu'il y a changement d'employeur. L'ONEM communique à l'ONSS les données concernant l'identification du travailleur et la date de validité de la carte.

Région de Bruxelles-Capitale:

À partir du **1er octobre 2017** Actiris ne délivre plus de 'carte de réduction restructuration'.

La 'carte de réduction restructuration' qui, sur base des mêmes critères, peut ouvrir le droit à des avantages ONSS au **travailleur** est toujours délivrée par l'ONEM.

Région flamande:

À partir du **1er janvier 2017** l'ONEM ne délivre plus de 'carte de réduction restructuration' pour une restructuration d'une unité d'établissement en **Région flamande**, sauf en cas d'occupation interrégionale.

La ‘carte de réduction restructuration’ qui, sur base des mêmes critères, peut ouvrir le droit aux avantages ONSS pour le **travailleur**, continue à être délivrée par l'ONEM.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

A partir du **1er juillet 2017** le FOREM ne délivre plus de 'cartes de réduction restructuration'.

La ‘carte de réduction restructuration’ qui, sur base des mêmes critères, peut ouvrir le droit aux avantages ONSS pour le **travailleur**, continue à être délivrée par l'ONEM.

Communauté germanophone:

A partir du **1er janvier 2019** l'ONEM ne délivre plus de 'carte de réduction restructuration'.

La ‘carte de réduction restructuration’ qui, sur base des mêmes critères, peut ouvrir le droit aux avantages ONSS pour le **travailleur**, continue à être délivrée par l'ONEM.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la réduction groupe-cible restructuration
La réduction régionale groupe-cible pour l'engagement de travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Communauté germanophone

Pour les travailleurs engagés **à partir du 1/1/2019** dans une unité d'établissement située en Communauté germanophone, **la réduction GC restructuration ne peut plus être appliquée**.

Les réductions en cours restent cependant d'application jusqu'à leur terme.

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Montant de réduction	Date de début du droit [2]	Carte de restructuration délivrée par
Travailleurs en service avant le 1/1/2019							
Travailleur de moins de 45 ans[1] licencié dans le cadre d'une restructuration, faillite, fermeture ou liquidation	G1 (1000€)	Trimestre d'engagement [2] + 4 trimestres suivants	3601	/	oui	oui	ONEM/ FOREM[3]/ ACTIRIS[4]

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Montant de réduction	Date de début du droit [2]	Carte de restructuration délivrée par
Travailleur d'au moins 45 ans[1] licencié dans le cadre d'une restructuration, faillite, fermeture ou liquidation	G1 (1000€)	Trimestre d'engagement [2] + 4 trimestres suivants	3611	/	oui	oui	ONEM/ FOREM[3]/ ACTIRIS[4]
	G2 (400€)	16 trimestres suivants					

[1] âge au jour de l'engagement
[2] trimestre au cours duquel le travailleur a été occupé pour la première fois auprès de l'employeur concerné pendant la période de validité de la carte
[3] Le Forem délivre les cartes depuis le 1/1/2016 et jusqu'au 30/06/2017 pour les travailleurs occupés dans une unité d'établissement située en Région wallonne à l'exception de la Communauté germanophone
[4] Actiris délivre les cartes depuis le 1/1/2016 pour les travailleurs occupés dans une unité d'établissement située dans la Région de Bruxelles

Quand les DMFA sont introduites via le web, les réductions 3601 ou 3611 sont calculées automatiquement lorsqu'elle sont activées.

Les travailleurs fixes horeca

Employeurs concernés

Tous les employeurs qui satisfont simultanément à toutes les conditions ci-dessous, c'est-à-dire les employeurs qui :

- relèvent de la commission paritaire (302) pour l'industrie hôtelière;
- occupent en moyenne maximum 49 travailleurs durant la période de référence. C'est le code d'importance qui est utilisé, de la même façon que pour le calcul de la cotisation de 1,60 % (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/contributions.html*); Cela signifie que le calcul tient compte de tous les travailleurs occupé chez l'employeur (personne morale) indépendamment de l'activité exercée ou la Commission paritaire de laquelle ils relèvent;
- utilisent durant l'entièreté du trimestre le système de caisse enregistreuse (SCE) agréé par le fisc dans chaque unité d'établissement où une activité horeca est exercée en contact avec les clients. Même si elle n'est pas obligatoire pour bénéficier de certains avantages fiscaux, l'usage de la caisse enregistreuse est indispensable pour pouvoir bénéficier de la réduction groupe-cible;
- enregistrent quotidiennement les heures de début et de fin d'occupation via le SCE ou le système alternatif d'enregistrement de présence (SAE) pour tous les membres du personnel qui travaillent dans une unité d'établissement où une activité horeca est exercée au sens large du terme (donc aussi pour les travailleurs qui ne relèvent pas de la commission paritaire de l'horeca). L'enregistrement journalier n'est pas applicable aux travailleurs occasionnels et n'est pas non plus applicable aux flexi-travailleurs qui doivent être déclarés avec communication des heures de début et de fin dans une Dimona journalière. **Attention**: le SCE ou SAE ne remplacent pas la Dimona.

Travailleurs concernés

La réduction vaut pour maximum **5 travailleurs fixes à temps plein** qui ressortissent à la commission paritaire de l'horeca. La réduction ne peut donc s'appliquer pour les travailleurs occasionnels de l'horeca même pour les jours pour lesquels les cotisations sont calculées sur le salaire réel ou la rémunération forfaitaire normale.

L'employeur peut choisir par trimestre pour quels travailleurs il souhaite appliquer la réduction. Ces travailleurs doivent avoir conclu un contrat de travail à temps plein mais ne doivent pas être en service durant tout le trimestre.

Montant de la réduction

L’employeur peut, pour un nombre illimité de trimestre, bénéficier de la réduction:

- **G_9** par trimestre pour les travailleurs qui ont moins de 26 ans au dernier jour du trimestre;
- **G_{10}** par trimestre pour les autres travailleurs.

Ces réductions peuvent s’appliquer à 5 travailleurs maximum par trimestre par employeur (=entité juridique) et ce, même si l'employeur occupe du personnel dans plusieurs unités d'établissement.

Formalités à remplir

Pour pouvoir bénéficier de la réduction, il faut effectuer l’enregistrement de présence (via SCE ou SAE) pour chaque jour du trimestre et disposer d’un SCE agréé par le fisc. Vous trouverez plus d’informations à ce sujet sur www.min fin.fgov.be/gkssce/caisse-enregistreuse/index.htm (*https://www.systemedecaisseenregistreuse.be/fr*).

Cet enregistrement est possible via la caisse enregistreuse et/ou un système alternatif développé par l’ONSS en relation avec Dimona:

- Enregistrement via la caisse (SCE)
  - Les heures de début et de fin des travailleurs fixes présents sont enregistrées comme une vente, à l'aide d'une touche Travail IN/Travail OUT et la mention du numéro d'identification de la sécurité sociale (NISS).
- Enregistrement via un système alternatif (SAE)
  - L'employeur peut également enregistrer les heures de début et de fin dans la déclaration Dimona, avec une nouvelle fonction directement reliée au numéro de la période du travailleur concerné. Attention : ce système est complémentaire à la déclaration Dimona, mais ne la remplace pas.
  - Les grands expéditeurs peuvent également effectuer l'enregistrement journalier par lots.
- Quel système utiliser ?
  - Vous déterminez vous-même le système que vous utilisez selon votre propre situation (par exemple le lieu d’occupation du travailleur). Le cas échéant, vous pouvez aussi combiner les deux systèmes.

Attention: l'enregistrement via la caisse SCE ou l'enregistrement via un système alternatif SAE ne remplacent pas la Dimona.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des réductions pour travailleurs fixes de l'Horeca
A partir du 1/2014, la réduction groupe-cible pour les travailleurs fixes de l'Horeca se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction Horeca*	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Travailleur fixe de moins de 26 ans	G9 (800€)	permanente	3900	/	oui
Travailleur fixe de 26 ans ou plus	G10 (500€)	permanente	3900	/	oui

* pour 5 travailleurs maximum par trimestre et par employeur

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 3900 est calculée automatiquement lorsqu’elle est activée.

Contractuels subventionnés (ACS)

Employeurs concernés

Il s'agit des employeurs suivants:

- les administrations et services de l'autorité fédérale ou placés sous sa tutelle;
- les administrations des Communautés et des Régions, et les établissements publics qui en dépendent;
- les établissements d'enseignement organisé, reconnu ou subventionné par les Communautés;
- les établissements d'utilité publique et les associations sans but lucratif pour autant qu'ils poursuivent un but social, humanitaire ou culturel;
- les sociétés locales de logements sociaux;
- les communes ;
- les régies communales autonomes en Régions wallonne et flamande ;
- les associations de communes qui n'ont pas de finalité économique ;
- les provinces ;
- les régies provinciales autonomes et les sociétés provinciales de développement dans la Région flamande);
- les CPAS ;
- les associations de centres publics d'aide sociale et les centres intercommunaux d'aide sociale ;
- les zones de police locale ;
- les sociétés régionales de développement et les conseils économiques régionaux ;
- le Service bruxellois des Pompiers et de l'Aide Médicale d'Urgence et l'Agence pour la Propreté, qui, tous les deux, dépendent de la Région de Bruxelles-Capitale ;
- la Commission Communautaire Flamande (VGC) et la Commission Communautaire Française (COCOF).

Communauté germanophone:

À partir du **1er janvier 2018** la 'réduction groupe-cible contractuels subventionnés' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs occupés sur le territoire de la **Communauté germanophone**.

Il n'y a **pas de mesures transitoires**.

Région flamande:

Les contractuels subventionnés ne peuvent plus être occupés en **Région flamande** auprès des administrations provinciales et locales. La réduction groupe-cible ne peut plus être appliquée en DmfAPPL à partir du **1er trimestre 2017**.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

À partir du **1er janvier 2022** la 'réduction groupe-cible contractuels subventionnés' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs occupés en **Région wallonne** (**sans la Communauté germanophone**).

Il n'y a **pas de mesures transitoires**.

Montant de la réduction

Une réduction groupe-cible **G_7** est accordée pour les A.C.S. pendant toute la durée de l'occupation. Etant donné que cette réduction dispense de l'ensemble des cotisations patronales de base, elle peut également être appliquée quand aucun jour n'est rémunéré pendant le trimestre, mais par exemple quand il n'y a qu'une prime de fin d'année qui est payée.

Pour les administrations provinciales et locales, une réduction groupe-cible **G_{13}** est accordée pour les ACS durant la durée complète de l'occupation. Elle peut également être appliquée quand il n'y a pas de jours rémunérés pendant le trimestre, mais quand par exemple il n'y a qu'une prime de fin d'année qui est payée .

Introduction de la demande d'occupation d'A.C.S.

Pour plus de précisions quant à la manière d'introduire la demande d'occupation de contractuels subventionnés auprès de l'administration compétente et quant aux modalités de paiement et d'octroi de la prime, il convient de prendre contact, selon l'administration publique, avec les instances compétentes.

1. Pouvoirs publics de l'autorité fédérale

Pour la demande de prime
SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Service des Contractuels subventionnés
rue Ernest Blérot, 1 à 1070 Bruxelles.

Pour le paiement de la prime
Office national de l'Emploi, Administration centrale
Boulevard de l'Empereur, 7 à 1000 Bruxelles.

2. Pouvoirs publics de la Communauté flamande

Pour la demande de prime
Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Economie en Werkgelegenheid, Dienst Werkgelegenheid
Markiesstraat 1, 1000 Brussel.

Pour le paiement de la prime
Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Keizerslaan 11, 1000 Brussel.

3. Pouvoirs publics de la Région wallonne

Pour la demande de prime
Ministère de la Région wallonne. Direction générale de l'Economie et de l'Emploi, Service de l'Emploi
Place de la Wallonie, 1 à 5100 Namur;

Pour le paiement de la prime
Office communautaire et régional de la Formation professionnelle et de l'Emploi
Boulevard Tirou, 104 à 6000 Charleroi.

4. Pouvoirs publics de la Région de Bruxelles-Capitale

Pour la demande et le paiement de la prime
Office régional bruxellois de l'Emploi
Boulevard Anspach, 65 à 1000 Bruxelles.

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des contractuels subventionnés
En DMFA, les travailleurs contractuels subventionnés se déclarent toujours dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec des codes travailleurs spécifiques :

- **024** type 1 (ou 0 dans le secteur public) pour les contractuels subventionnés, travailleurs manuels ordinaires
- **025** type 1 pour les contractuels subventionnés, travailleurs manuels handicapés occupés dans des ateliers protégés
- **029** type 1 pour les contractuels subventionnés, travailleurs manuels déclarés sur base d'une rémunération forfaitaire
- **484** type 0 pour les contractuels subventionnés, travailleurs intellectuels ordinaires
- **485** type 0 pour les contractuels subventionnés, travailleurs intellectuels handicapés occupés dans des ateliers protégés

A partir du 1/1/2019, ces codes ne peuvent plus être utilisés pour les travailleurs occupés sur le territoire de la Communauté germanophone, sauf pour quelques exceptions (les employeurs visées par ces exceptions ont été avertis par la Communauté germanophone).

Employeurs autres que les administrations provinciales et locales :

A partir du 1/2014, les taux appliqués à ces codes ne prennent plus directement en compte l'exonération de cotisations mais la réduction structurelle et une réduction groupe-cible spécifique doivent être déclarées dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait /Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Structurelle	Voir calcul structurelle (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/structuralreduction.html*)	Toute la durée de l'occupation	3000	/	oui
Groupe cible ACS[1]	G7 (solde des cotisations de base)	Toute la durée de l'occupation	4000	/	oui

[1] plus autorisée à partir du 1/2018 pour les travailleurs occupés en Communauté germanophone et à partir du 1/2022 pour les travailleurs occupés en Région wallonne.

Pour la réduction ACS (mais pas pour la structurelle), il n'y a pas de prestations minimales imposées.

La réduction Maribel social n'est jamais appliquée avec la réduction G. C. pour les contractuels subventionnés mais il faut calculer la réduction structurelle de la catégorie 2 ou 3 (ETA) lorsque l'employeur relève d'une Commission paritaire concernée par le Maribel social.

Quand les DMFA sont introduites via le web, les réductions 3000 et 4000 sont calculées automatiquement lorsqu'elles sont activées.

Administrations provinciales et locales :

Une réduction spécifique groupe-cible doit être déclarée dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction	**Forfait/Montant**	**Durée**	**réduction en DMFA**	**Base de calcul en DMFA**	**Montant de la réduction en DMFA**
Groupe-cible ACS/APE[1]	G13 (solde des cotisations de base diminuées de la cotisation de modération salariale)	Toute la durée de l'occupation	4001	/	oui

[1] plus autorisée pour les travailleurs occupés dans une unité d'établissement située en Région flamande ou sur le territoire de la Communauté germanophone et à partir du 1/2022 pour les occupations en Région wallonne.

Pour la réduction ACS/APE, il n'y a pas de prestations minimales imposées.

La réduction Maribel social peut être cumulée avec la réduction groupe-cible pour les contractuels subventionnés des administrations locales, mais le montant de la réduction Maribel social est limité aux montants forfaitaires (5,67 % et le cas échéant 0,40 %) de la cotisation de modération salariale.

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 4001 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

Remplaçants contractuels secteur public

Employeurs concernés

- Les employeurs du secteur public dont le personnel peut avoir recours au système d'interruption de carrière (instauré par les articles 99 à 107 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales). Les mêmes modalités valent pour les remplaçants des fonctionnaires dans le système de l'interruption de carrière dans le secteur public Région flamande (le dénommé 'zorgkrediet').
- Les employeurs qui ont engagé des contractuels en remplacement des travailleurs visés à l'article 4 de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public. Cela concerne donc uniquement le secteur public.
- Les employeurs qui occupent encore des contractuels visés aux articles 9, § 1er, 10quater, § 1er et 12, § 1er de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public. Cela concerne de nouveau uniquement le secteur public.

Travailleurs concernés

- Les remplaçants contractuels des fonctionnaires (contractuels et statutaires) qui bénéficient d'une interruption de carrière (instaurée par les articles 99 à 107 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.
- Les remplaçants contractuels des fonctionnaires visés à l'article 4 de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public. Il s'agit des remplaçants des travailleurs qui ont réduit leurs prestations de 1/5e en combinaison avec la semaine de quatre jours avec prime compensatoire.
- Les remplaçants contractuels visés aux articles 9, § 1er, 10quater, § 1er et 12, § 1er de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public. Il s'agit également des remplaçants des travailleurs qui ont réduit leurs prestations de 1/5e en combinaison avec la semaine de quatre jours avec prime compensatoire.

Montant de la réduction

Une réduction groupe-cible **G_7** est accordée pour les remplaçants contractuels pendant la durée complète de leur occupation.

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

L'ONSS n'est pas habilité à déterminer si un membre du personnel peut opter pour la semaine de 4 jours en vertu des dispositions de la loi du 19 juillet 2012. Le service public concerné doit prendre la décision, éventuellement après avoir pris l'avis du SPF Personnel et Organisation.

Pour les administrations provinciales et locales, l'autorité compétente de la Région concernée doit introduire une demande auprès du Ministre fédéral ou du Secrétaire d'Etat ayant la Fonction publique dans ses attributions afin que le Roi rende les dispositions spéciales en matière de sécurité sociale applicables aux membres du personnel de l'administration concernée. Lorsque le Conseil (fédéral) des Ministres approuve l'adhésion de l'administration au régime, et qu'il le concrétise dans un arrêté royal, les dispositions spéciales en matière de sécurité sociale sont d'application aux membres du personnel qui bénéficient auprès de cette administration du droit à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des remplaçants des travailleurs qui optent pour la semaine de quatre jours
En DMFA, les remplaçants des travailleurs qui optent pour la semaine de quatre jours se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec des codes travailleurs spécifiques :

- **021** type 0 pour les remplaçants, travailleurs manuels
- **481** type 0 pour les remplaçants, travailleurs intellectuels

A partir du 1/2014, les taux appliqués à ces codes ne prennent plus directement en compte l'exonération de cotisations mais la réduction structurelle et une une réduction groupe-cible spécifique doivent être déclarées au niveau de l'occupation avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Structurelle	Voir calcul structurelle (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/structuralreduction.html*)	Toute la durée de l'occupation	3000	/	oui
Groupe cible Remplaçant dans le secteur public	G7 (solde des cotisations de base)	Toute la durée de l'occupation	4100	/	oui

Pour la réduction pour Remplaçant dans le secteur public (mais pas pour la structurelle), il n'y a pas de prestations minimales imposées.

La réduction Maribel social n'est jamais appliquée avec la réduction G.C. pour ces remplaçants dans le secteur public mais il faut calculer la réduction structurelle de la catégorie 2 lorsque l'employeur relève d'une Commission paritaire concernée par le Maribel social.

Lorsque les DMFA sont introduites via le web, les réductions 3000 et 4100 sont calculées automatiquement lorsqu'elles sont activées.

Personnel de maison

Employeurs concernés

Ce sont les personnes physiques qui, depuis le 1er janvier 1980, n'ont pas été soumises à la loi de sécurité sociale du 27 juin 1969 en raison de l'occupation de travailleurs domestiques et qui engagent un premier travailleur en qualité de personnel de maison soumis à la loi de sécurité sociale.

Travailleurs concernés

Il s'agit des travailleurs qui, au moment de l'engagement, sont, depuis au moins six mois, soit:

- chômeurs complets indemnisés;
- bénéficiaires de l'avantage d'une décision d'octroi du revenu d'intégration (auparavant minimum de moyens d'existence);
- inscrits dans le registre de la population et bénéficiaires de l'aide sociale mais qui, en raison de leur nationalité, n'ont pas droit au revenu d'intégration.

L'occupation sous convention de premier emploi d'un jeune moins qualifié est considérée comme une période de chômage complet indemnisé.

Par **personnel de maison**, on entend:

- le travailleur domestique, c'est-à-dire le travailleur qui s'engage à effectuer, contre rémunération et sous l'autorité de l'employeur, principalement des travaux ménagers d'ordre manuel, destinés aux besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille;

- le travailleur qui s'engage à effectuer, contre rémunération et sous l'autorité de l'employeur, des travaux manuels ou intellectuels à l'intérieur du domaine, à l'intérieur ou à l'extérieur de la maison, pour les besoins privés de l'employeur ou de sa famille.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

A partir du **1er juillet 2017** la 'réduction groupe-cible personnel de maison' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation en Région wallonne.

Cette réduction a cessé définitivement au 30 juin 2020.

Montant de la réduction

Une réduction groupe-cible **G_7** est accordée pendant toute la durée de l'occupation.

Lorsque le contrat de travail de ce premier travailleur prend fin, la réduction est maintenue si l'employeur engage, dans un délai de trois mois suivant la fin du contrat, un autre travailleur en qualité de personnel de maison remplissant les conditions précitées.

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières. L'employeur doit pouvoir prouver que le travailleur pour lequel la réduction est demandée répond aux conditions.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la réduction pour personnel de maison

A partir du 1/2014, la réduction groupe-cible spécifique pour le premier engagement de personnel de maison se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

1. Région flamande, Région de Bruxelles et Communauté germanophone

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Groupe-cible Personnel de maison	G7 (solde des cotisations de base)	Toute la durée de l'occupation d'un 1er travailleur	4200	/	oui

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 4200 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée. La réduction groupe-cible pour personnel de maison est cumulable avec la réduction structurelle.

Réduction groupe cible pour les gardiens et des gardiennes d'enfants 'sui generis'

Employeurs concernés

Il s'agit des services d'accueil auxquels les gardiens et des gardiennes d'enfants sont affilié(e)s.

Travailleurs concernés

Ce sont les gardiens et des gardiennes d'enfants 'sui generis' (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/childsitter.html*). Il s'agit des personnes physiques qui accueillent des enfants dans une habitation destinée à un accueil à caractère familial et qui sont affiliées à un service agréé auquel elles ne sont pas liées par contrat de travail.

Montant de la réduction

Une réduction groupe-cible **G_{11}** a été créée pour les gardiens et les gardiennes d'enfants pendant toute la durée de leur occupation.

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

Informations complémentaires DmfA - déclaration de la réduction pour gardiens et gardiennes d'enfants
A partir du 1/2014, la réduction groupe-cible spécifique pour les gardien(ne)s d'enfants se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Groupe-cible gardien(ne) d'enfants	G11 (770 €)	Toute la durée de l'occupation	4400	/	oui

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 4400 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

La réduction groupe-cible gardien(ne) d'enfants est cumulable avec le Maribel social.

Réduction groupe cible pour les artistes

Employeurs concernés

Tous les employeurs du secteur privé et du secteur public entrent en considération pour la réduction.

Travailleurs concernés

Il s'agit tant des artistes sous contrat de travail que des artistes qui, sans être liés par un contrat de travail (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/artists.html*), fournissent des prestations artistiques et/ou produisent des oeuvres artistiques contre paiement d'une rémunération pour le compte du donneur d'ordre. La réduction n'est pas d'application pour les artistes statutaires occupés dans le secteur public.

Par prestations artistiques, il faut entendre la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'oeuvres artistiques dans le secteur de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie.

Le salaire trimestriel de référence (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/introduction.html*) de l'artiste s'élève au moins à trois fois le RMMMG applicable pour le 1er mois du trimestre. A partir du 1er trimestre 2023, ce plancher s'élève donc à 5.864,97 EUR.

Montant de la réduction

Une réduction $\mathbf{G_{12}}$ est applicable pendant toute la durée de l'occupation. La réduction groupe-cible $\mathbf{P_g}$ pour un artiste ne peut jamais dépasser 517,00 EUR par trimestre par ligne d'occupation. Il s'agit d'une limitation du montant absolu de la réduction après prise en compte de la fraction de prestation et du facteur de multiplication. Par le biais de cette technique, lors de prestations incomplètes, la réduction s'élève plus rapidement par l'accroissement des prestations mais en ne dépassant pas un montant absolu.

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

Informations complémentaires DmfA - déclaration de la réduction pour artistes
A partir du 1/2014, la réduction groupe-cible spécifique pour les artistes se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Groupe-cible Artiste	G12 (726,50€) plafonné à 517€	Toute la durée de l'occupation	4300	/	oui

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 4300 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

La réduction groupe-cible artiste est cumulable avec la réduction structurelle et le Maribel social.

Réduction groupe-cible sportifs rémunérés

Travailleurs concernés

Il s'agit des **sportifs rémunérés** et des **coureurs cyclistes**. La loi définit

- le 'sportif rémunéré' comme 'la personne qui s'engage à se préparer ou à participer à une compétition ou à une exhibition sportive sous l'autorité d'une autre personne moyennant une rémunération en application de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré ou de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail'
- le 'coureur cycliste professionnel' comme "le titulaire d'une licence de 'coureur élite avec contrat' délivrée par la Royale Ligue Vélocipédique Belge".

A partir du 1er janvier 2022, les cotisations patronales sont calculées sur les rémunérarions réellles mais avec une réduction groupe-cible pour limiter les coûts supplémentaires pour les clubs sportifs et les associations sportives.

La réduction n'est pas d'application sur les cotisations patronales pour les entraineurs et les arbitres qui sont assujettis sur base de la loi du 24 février 1978 ou en exécution d'un contrat de travail. Elles n'étaient pas non plus calculées avant le 1er janvier 2022 sur une rémunération forfaitaire. Comme auparavant, les cotisations sont calculées sur la base de leur salaire réel.

Employeurs concernés

Il s'agit des:

- employeurs qui relèvent de la Commission Paritaire nationale pour le sport (CP 223),

- associations sportives, centres sportifs et clubs sportifs
- et des personnes morales de droit public qui ont pour but de favoriser l'éducation sportive et physique pour autant qu'elles occupent des sportifs rémunérés ou des coureurs cyclistes.

Montant de la réduction

Une réduction de la cotisation patronale $\mathbf{G_{19}}$ égale à 65 % du solde des cotisations patronales dues qui subsiste après application éventuelle du maribel social et de la réduction structurelle, peut être appliquée.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la réduction pour sportifs rémunérés
A partir du 1/2022, la réduction groupe-cible spécifique pour les sportifs rémunérés se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Groupe-cible sportifs rémunérés	G19 (65% du solde des cotisations patronales de base après application éventuelle du Maribel social et de la réduction structurelle)	Toute la durée de l'occupation	4110	/	oui

P = G
Pas de proratisation, mais les conditions concernant le seuil de prestations sont d'application.

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 4110 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

La réduction groupe-cible sportifs rémunérés est cumulable avec le Maribel social.

Réductions des cotisations personnelles

Le bonus à l'emploi

Travailleurs concernés

Il s'agit des travailleurs du **secteur privé** et du secteur public qui sont redevables d'une cotisation personnelle de 13,07 %. La réduction de la cotisation personnelle est indépendante d'éventuelles réductions de cotisations patronales.

Pour le **secteur privé** n'entrent donc pas en ligne de compte, entre autres:

- les médecins en formation de médecin spécialiste;
- les apprentis, stagiaires et les autres jeunes pendant la période d'assujettissement limité à la sécurité sociale (période qui s'achève au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans).

Pour le **secteur public**, la plupart des agents statutaires n'entrent pas en ligne de compte pour la réduction. Par contre, les travailleurs contractuels entrent bien en ligne de compte (donc aussi les contractuels subsidiés, les article 60, § 7 de la loi organique des CPAS, ...).

Application pratique de la réduction

La réduction consiste en un montant forfaitaire qui diminue progressivement en fonction de la hauteur du salaire. L'employeur **déduit** ce montant des cotisations personnelles normalement dues (13,07 %) au moment du paiement du salaire. Le bonus à l'emploi compense la totalité des cotisations personnelles pour une rémunération de référence jusqu'à environ 1.900,00 EUR bruts par mois.

Lorsque le salaire est payé selon une périodicité autre que mensuelle (par semaine, par quinzaine, etc.), l'employeur calcule la réduction lors du dernier paiement de la rémunération se rapportant à ce mois; dans ce cas, la réduction est basée sur le nombre de jours et le salaire du mois civil et le montant payé et la période correspondante doivent être ventilés par mois civil.

Pour les travailleurs qui, au cours d'un mois, sont occupés dans le cadre de contrats successifs, la réduction est calculée au terme de chaque contrat ou de chaque paiement se rapportant à ces contrats.

Calcul de la réduction

Cette réduction doit être calculée séparément pour chaque travailleur. Le calcul se fait en trois étapes:

1. - en premier lieu, on détermine le **salaire mensuel de référence** du travailleur;
2. - sur base de ce salaire mensuel, on détermine le **montant de base de la réduction**;
3. - enfin, on détermine le **montant de la réduction** en adaptant, en cas de prestations incomplètes ou à temps partiel, le montant de base.

1. - Détermination du salaire mensuel de référence (S)

Le salaire mensuel de référence (S) correspond au **salaire brut (W)** du travailleur se rapportant au mois civil considéré. Il n'est cependant pas tenu compte:

- des indemnités payées au travailleur suite à la rupture irrégulière du contrat de travail (code rémunération 3 Dmfa / code rémunération 130 DmfAPPL) ainsi que des journées qui y sont liées;
- du flexi-salaire (codes rémunération 22 et 23) et heures supplémentaires horeca (code rémunération 13 DmfA) et des jours/heures couverts par cela;

- des indemnités octroyées pour les heures qui ne constituent pas des heures de travail au sens de la législation sur le temps de travail (code rémunération 6 DmfA);
- de la prime de fin d'année (13ème mois, prime d'attractivité hôpitaux, ...) à concurrence du salaire mensuel de référence (S) pris en considération pour le calcul de la réduction relative au mois au cours duquel cette prime de fin d'année est normalement payée;
- le pécule simple de vacances de sortie (dans le régime de vacances du secteur privé) payé par l'employeur à son (ex-)travailleur.

En déterminant le salaire mensuel de référence (S) d'un travailleur pour lequel une partie du pécule de vacances qui (dans le régime de vacances du secteur privé) correspond à la rémunération normale des jours de vacances a été payé anticipativement, il est tenu compte de la partie du pécule simple de sortie que l'employeur déduit de la rémunération qu'il paie. Voir exemples (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html*).

Tant pour les ouvriers que pour les employés, le salaire mensuel de référence est calculé sur le salaire brut déclaré à 100 %.

a) Définitions

Travailleurs à temps plein

effectuant des prestations **complètes**:

S = W

Par travailleur à temps plein effectuant des prestations complètes, on entend le travailleur pour lequel J = D, où:

- J = le nombre de jours du travailleur déclarés avec un code prestations 1, 3, 4, 5 et 20.;
- D = le nombre maximum de jours de prestations pour le mois concerné dans le régime de travail concerné.

effectuant des prestations **incomplètes**:

S = (W/J) x D

Par travailleur à temps plein effectuant des prestations incomplètes, on entend le travailleur pour lequel J < D.

La fraction W/J = est arrondie à l'eurocent le plus proche (0,005 EUR devient 0,01 EUR).

Travailleurs à temps partiel et assimilés:

S = (W/H) x U

Où:

- **H** = le nombre d'heures de travail déclarées avec un code prestations 1, 3, 4, 5 et 20;
- **U** = le nombre d'heures mensuel correspondant à D.

Ce mode de calcul est applicable:

- aux travailleurs qui ne fournissent que des prestations à temps partiel;
- aux travailleurs qui alternent temps plein et temps partiel au cours du mois chez le même employeur;
- aux travailleurs à temps plein pour lesquels des heures doivent être indiquées. Il s'agit des travailleurs:
    - des services publics provinciaux et locaux,
    - dans l'Horeca,
    - en reprise du travail à temps partiel après une maladie ou un accident,
    - en interruption (réglementée), partielle ou non, de la carrière professionnelle,
    - en prépension à mi-temps,
    - des travailleurs intermittents (travail temporaire, intérimaire et à domicile),
    - des travailleurs avec prestations limitées (sous contrat de courte durée et pour une occupation qui n'atteint pas, par jour, la durée journalière habituelle),
    - des travailleurs saisonniers et
    - des travailleurs rémunérés par des titres-service.

La fraction W/H = est arrondie à l'eurocent le plus proche (0,005 EUR devient 0,01 EUR).

Les prestations des flexi-jobs et les heures supplémentaires horeca restent complètement hors du calcul.

b) Remarques

- Pour les travailleurs occupés par un certain nombre d'employeurs qui ont, avant le 1er octobre 2001, instauré une réduction du temps de travail ou la semaine de quatre jours et dont les travailleurs ont reçu une compensation pour limiter partiellement la perte de rémunération (code rémunération 5), S est forfaitairement diminué de 80,57 EUR par mois. Il s'agit des travailleurs qui entrent en ligne de compte pour une réduction groupe-cible en vertu des articles 367, 369 ou 370 de la loi-programme du 24 décembre 2002.
- Pour les travailleurs à temps plein qui, au cours d'un mois, travaillent dans des régimes de travail différents, il faut, uniquement pour l'application de la présente réduction, ramener toutes les prestations à un des régimes.

2. - Détermination du montant de base de la réduction (R)

Le montant de base de la réduction (R) est déterminé en fonction de la hauteur du salaire mensuel de référence (S).

L'arrêté royal du 27 mars 2023 renforce le bonus à l'emploi pour les très bas salaires à partir du 1er juillet 2023. Suite à ce renforcement du bonus à l'emploi, un plafond salarial supplémentaire est introduit et la réduction maximale pour les bas salaires est augmentée.

Tranches et montants d'application à partir du **1er juillet 2023**.

Employés (*)

S (salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	R (montant de base en EUR)

? **2.013,64** > **2.013,64** et ? **2.571,45** > **2.571,45** et ? **3.082,66** > **3.082,66**	**262,16** **262,16** - (**0,2579** x (S - **2.013,64**)) **247,31** - (**0,2313** x (S - **2.013,64**)) **0,00**

Ouvriers (**)

S (salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	R (montant de base en EUR)
? **2.013,64** > **2.013,64** et ? **2.571,45** > **2.571,45** et ? **3.082,66** > **3.082,66**	**283,13** **283,13** - (**0,2786** x (S - **2.013,64**)) **267,09** - (**0,2498** x (S - **2.013,64**)) **0,00**

(*) Par 'employés', on entend les travailleurs qui doivent être déclarés à 100 % donc les ouvriers occupés par les services publics sont, par exemple, concernés.

(**) Par 'ouvriers', on entend les travailleurs qui doivent être déclarés à 108 %, les artistes sont, par exemple, concernés.

R est arrondi arithmétiquement à l'unité la plus proche (eurocent).

3. - Détermination du montant de la réduction (P)

Travailleurs à temps plein

effectuant des prestations **complètes**:

P = R

effectuant des prestations **incomplètes**:

P = (J/D) x R

La fraction J/D est arrondie après la deuxième décimale (0,005 devient 0,01) et le résultat de cette fraction ne peut jamais être supérieur à 1.

Travailleurs à temps partiel et assimilés:

P = (H/U) x R

La fraction H/U est arrondie après la deuxième décimale (0,005 devient 0,01) et le résultat de cette fraction ne peut jamais être supérieur à 1.

La réduction peut être appliquée aussi bien sur les salaires ordinaires que sur les primes payées, mais pas sur le pécule simple de vacances employés (code rémunération 7) et/ou les indemnités de rupture (code rémunération 3) qui sont dus pendant cette période.

Le bonus à l'emploi (P) ne peut pas dépasser les cotisations personnelles de sécurité sociale dues.

Quand un employé prend des vacances couvertes par un pécule simple de sortie, il est possible que la cotisation personnelle du travailleur ne soit pas suffisante pour absorber la totalité du bonus à l'emploi. **Dans ce cas, l'employeur peut déduire le montant excédentaire du bonus à l'emploi de la cotisation personnelle du mois suivant**. Cela ne peut se faire qu'au cours du même trimestre.

Exemples

Les exemples ci-après sont basés sur les chiffres en vigueur en juin 2001.

Exemple 1:
Pour un mois déterminé, un **employé** a un salaire brut de **1.050,00 EUR**. Au cours de ce mois, qui comporte normalement 22 journées de travail, il comptabilise 19 journées de travail (code 1) et 3 journées de maladie non payées par l'employeur (code 50).
Son salaire mensuel de référence (S) équivaut à **1.215,72 EUR**, soit 55,26 EUR (= 1.050,00/19, arrondi à la 2ème décimale) multiplié par 22.
Le montant de base de la réduction (R) correspond à **56,41** EUR, soit 81,80 - (0,3732 x (1.215,72 - 1.147,70)).
Le montant de la réduction (P) est **48,51 EUR**, soit 0,86 (19/22, arrondi à la 2ème décimale) x 56,41. Cela signifie qu'au moment du paiement du salaire, l'employeur, au lieu de prélever 137,24 EUR de cotisations personnelles (13,07 % de 1.050), retiendra 88,73 EUR (= 137,24 - 48,51).

Exemple 2:
Pour un mois déterminé, un **ouvrier** a un salaire brut de **745,00 EUR** (à 100 %). Au cours de ce mois, qui comporte normalement 22 journées de travail, il comptabilise 15 journées de travail (code 1) et 7 jours de vacances légales code 2).
Son salaire mensuel de référence (S) équivaut à **1.092,74** EUR, soit 49,67 (= 745,00/15) multiplié par 22.
Le montant de base de la réduction (R) correspond à **88,35 EUR**, (le salaire mensuel de référence est inférieur à 1.147,70 EUR).
Le montant de la réduction (P) est **60,08 EUR**, soit 0,68 (15/22, arrondi à la 2ème décimale) x 88,35. Cela signifie qu'au moment du paiement du salaire, l'employeur, au lieu de prélever 105,16 EUR de cotisations personnelles (13,07 % de 804,60 (soit 745 + 8 %)), retiendra 45,08 EUR (105,16 - 60,08).

Le montant total de la réduction par travailleur ne peut être supérieur à 3.145,92 EUR par année calendrier à partir du 1er juillet 2023.

Formalités à remplir

Sur le site portail de la sécurité sociale, vous trouverez dans la techlib (bibliothèque technique), une macro permettant d'effectuer le calcul de cette réduction.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la réduction des cotisations personnelles Bonus à l'emploi
La réduction des cotisations personnelles Bonus à l'emploi se déclare dans le bloc 90110 "Déduction ligne travailleur" avec les mentions suivantes :

Elle se calcule mensuellement et se déclare globalement pour le trimestre.

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Bonus à l'emploi	Voir ci-dessus	Toute la durée de l'occupation	0001	/	oui

* Une macro permettant de calculer le montant de la réduction Bonus à l'emploi est disponible dans TechLib.

La réduction des cotisations personnelles - restructuration

Travailleurs concernés

Il s'agit des travailleurs du secteur privé et du secteur public qui sont redevables d'un taux de cotisations personnelles de 13,07 % (voir 'bonus à l'emploi (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/workers_reductions/workbonus.html*)').

Seuls les nouveaux travailleurs qui peuvent présenter une 'carte de réduction restructuration' entrent en ligne de compte. Le réengagement du travailleur par l'entreprise en restructuration ou par une entreprise qui appartient à la même unité technique d'exploitation ne peut amener l'application de cette réduction.

Les travailleurs intérimaires qui sont à nouveau engagés par la même entreprise de travail intérimaire (l'employeur de fait) à laquelle ils étaient déjà liés, dans le cadre de leur occupation dans l'entreprise en restructuration, entrent également en ligne de compte si:

- ils rentrent en service pour une occupation auprès d'un autre utilisateur que l'entreprise en restructuration même ou une entreprise qui appartient à la même unité technique d'exploitation que l'entreprise en restructuration,
- ils détiennent une carte de restructuration valide.

Le travailleur a droit à cette réduction des cotisations personnelles si son salaire mensuel de référence ne dépasse pas les plafonds salariaux suivants (montants à partir du **1er janvier 2023**):

- si le travailleur a moins de 30 ans au moment de l'entrée en service: 3.528,65 EUR;
- si le travailleur a au moins 30 ans au moment de l'entrée en service: 5.174,76 EUR.

Montant de la réduction

La réduction (R) consiste en un montant forfaitaire de 133,33 EUR par mois (133,33 EUR x 1,08 pour les travailleurs déclarés à 108 %) et peut seulement être appliquée à partir de la première occupation pendant la période de validité de la 'carte de réduction restructuration' jusqu'à la fin du deuxième trimestre qui suit le tout premier engagement, c'est-à-dire un maximum de 3 trimestres. L'employeur déduit le montant forfaitaire du montant normal des cotisations personnelles (13,07 % de la rémunération brute) lors du paiement de la rémunération.

La réduction des cotisations personnelles restructuration peut être appliquée en plus du bonus à l'emploi mais ne peut pas être cumulée avec le bonus sport (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/workers_reductions/sports_bonus.html*).

La réduction peut être appliquée aussi bien sur les salaires ordinaires que sur les primes payées, mais pas sur le pécule simple de vacances employés (code rémunération 7) et/ou les indemnités de rupture (code rémunération 3) qui sont dus pendant cette période.

Ensemble, réduction des cotisations personnelles bas salaires et réduction des cotisations personnelles restructuration ne peuvent dépasser le montant des cotisations personnelles dues. Lorsque le total de la réduction dépasse le montant des cotisations personnelles dues, il faut d'abord réduire la réduction restructuration.

La réduction est proratisée en fonction des prestations du travailleur au cours du mois.

Travailleurs à temps plein

effectuant des prestations **complètes**: **P = 133,33 EUR**

effectuant des prestations **incomplètes**: **P= (J/D) x 133,33 EUR**

Travailleurs à temps partiel et assimilés

P= (H/U) x 133,33 EUR

Les mêmes abréviations, définitions et modalités sont d'application comme dans le bonus à l'emploi.

Pour les travailleurs à temps plein qui, au cours d'un mois, travaillent dans des régimes de travail différents, il faut, uniquement pour l'application de la présente réduction, ramener toutes les prestations à un des régimes.

Formalités à remplir

L'ONEM remettait spontanément une 'carte de réduction restructuration' à tout travailleur licencié à l'occasion d'une restructuration qui s'est inscrit à la cellule de mise à l'emploi. La 'carte de réduction restructuration' a une durée de validité qui débute à la date de l'annonce du licenciement collectif jusqu'à douze mois, calculés de date à date, suivant la date de l'inscription dans la cellule pour l'emploi.

Aux travailleurs qui ont été licenciés depuis le 1er juillet 2011, suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise et qui introduisent une demande d'allocations de chômage ou présentent leur C4 à l'ONEM, l'ONEM remet spontanément une 'carte de réduction restructuration' avec une durée de validité qui débute à la date de rupture du contrat de travail et se termine à l'issue d'un délai de 6 mois (calculé de date à date).

Un travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration ne peut obtenir une 'carte de réduction restructuration' qu'une seule fois. Le travailleur peut néanmoins toujours obtenir une copie de cette 'carte de réduction restructuration'. La 'carte de réduction restructuration' reste valide pour la période initialement prévue lorsqu'il y a changement d'employeur. L'ONEM communique à l'ONSS les données concernant l'identification du travailleur et la date de validité de la carte.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la réduction des cotisations personnelles - Restructuration
La réduction des cotisations personnelles Restructuration se déclare dans le bloc 90110 "Déduction ligne travailleur" avec les mentions suivantes :

Elle se calcule mensuellement et se déclare globalement pour le trimestre.

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Restructuration	133,33 € / mois	Durant 3 trimestres maximum	601	/	oui

Elle est cumulable avec le Bonus à l'emploi.

* Une macro permettant de calculer le montant de la réduction personnelle Restructuration est disponible dans TechLib.

Réduction des cotisations personnelles - bonus sport

Travailleurs concernés

Il s'agit des **sportifs rémunérés** et des **coureurs cyclistes**. La loi définit

- le 'sportif rémunéré' comme 'la personne qui s'engage à se préparer ou à participer à une compétition ou à une exhibition sportive sous l'autorité d'une autre personne moyennant une rémunération en application de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré ou de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail'
- le 'coureur cycliste professionnel' comme "le titulaire d'une licence de 'coureur élite avec contrat' délivrée par la Royale Ligue Vélocipédique Belge".

A partir du 1er janvier 2022, les cotisations personnelles sont calculées sur les rémunérations réelles mais avec un bonus sport sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles.

Il s'agit des travailleurs du secteur privé et du secteur public qui sont au moins assujettis aux régimes

- maladie et invalidité - soins de santé,
- maladie et invalidité - allocations et

- chômage.

Ce qui signifie que dans certains cas le bonus sport peut être appliqué mais pas le bonus à l'emploi.

La réduction n'est applicable sur les cotisations personnelles pour les **entraineurs** et les **arbitres** qui sont assujettis sur base de la loi du 24 février 1978 ou en exécution d'un contrat de travail. Elles n'étaient pas non plus calculées sur une rémunération forfaitaire avant le 1er janvier 2022. Les cotisations sont, comme auparavant, calculées sur leur rémunération réelle.

Montant de la réduction

Le bonus sport consiste en 2 parties:

- un **forfait mensuel**, proratisé en fonction des prestations comme le bonus à l'emploi (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/workers_reductions/workbonus.html*)
  - à partir de l'année où les sportifs ont 19 ans: **281,73 EUR**
  - pour les jeunes sportifs: **137,81 EUR**
- **60 % du solde restant** des cotisations personnelles après application du forfait et après application d'un éventuel bonus à l'emploi.

Le bonus sport peut être appliqué en plus du bonus à l'emploi mais ne peut pas être cumulé avec la réduction de cotisations personnelles restructuration (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/workers_reductions/contributionreduction_restructuring.html*).

La réduction peut être appliquée aussi bien sur les salaires ordinaires que sur les primes payées, mais pas sur le pécule simple de vacances employés (code rémunération 7) et/ou les indemnités de rupture (code rémunération 3) qui sont dus pendant cette période.

La somme du bonus à l'emploi et du bonus sport ne peut pas dépasser les cotisations personnelles dues. Si la somme des réductions est supérieure aux cotisations personnelles dues, le bonus sport est limité en premier.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la réduction des cotisations personnelles Bonus sport
A partir du 1/2022, la réduction des cotisations personnelles Bonus sport se déclare dans le bloc 90110 "Déduction ligne travailleur" avec les mentions suivantes :

Elle se calcule mensuellement et se déclare globalement pour le trimestre.

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Bonus sport	Forfait mensuel (proratisé) + 60% du solde des cotisations personnelles après application éventuelle du Bonus à l'emploi et du forfait	Toute la durée de l'occupation	0610	/	oui

* Une macro permettant de calculer le montant de la réduction Bonus sport est disponible dans TechLib.

Réduction de la cotisation personnelle des pensionnés - mesure secteur des soins

Travailleurs concernés

Il s'agit de travailleurs du secteur privé et du secteur public **pour des prestations dans les soins** comme pensionnés durant la période du 1er juillet 2022 jusqu'au 30 septembre 2023.

Par '**prestations dans les soins**' sont visées les prestations dans les secteurs suivants:

- 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)
- les établissements ou les services privés et publics qui sont chargés de l'exploitation des centres de vaccination contre le COVID-19, et ce pour toutes les activités qui sont liées à l'exploitation d'un centre de vaccination
- les établissements ou les services privés et publics qui sont chargés de la recherche des contacts dans le cadre de la lutte contre le coronavirus COVID-19
- les établissements publics de soins pour leurs activités avec les codes NACE suivants:

établissements et services avec les codes NACE:

- 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
- 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
- 87901 - services d'aide à la jeunesse avec hébergement.
- 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.

Par 'prestations dans les soins' sont également visées les prestations ressortissant à la CP 322 (travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité), pour autant que l'intérimaire soit occupé auprès d'un utilisateur ressortissant à un des secteurs mentionnés ci-avant.

Par **pensionnés** on entend:

- un bénéficiaire effectif d'une pension de retraite ou de survie à la date du 1er juillet 2022
- ou un bénéficiaire effectif d'une pension de retraite ou de survie qui a atteint l'âge de 65 ans avant le premier jour du mois concerné.

Montant de la réduction

La dispense des cotisations personnelles intervient après l'application de l'éventuel bonus à l'emploi.

La dispense vaut pour toutes les cotisations personnelles qui doivent être payées au cours du 3ème et du 4ème trimestre 2022, et du 1er, du 2ème et du 3ème trimestre 2023, aussi bien sur les rémunérations ordinaires que sur les primes qui sont payées, le pécule simple de sortie employés et/ou les indemnités de rupture dues pour cette période.

Informations complémentaires DmfA - Réduction de la cotisation personnelle des pensionnés - mesure secteur des soins
La réduction des cotisations personnelles des pensionnés – mesure secteur des soins se déclare dans le bloc 90110 "Déduction ligne travailleur" avec les mentions suivantes :

Elle se calcule mensuellement et se déclare globalement pour le trimestre.

Réduction	Forfait / Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Pensionnés - Secteur des soins	Solde des cotisations personnelles après application éventuelle du Bonus à l'emploi	Toute la durée de l'occupation	0611	/	Oui

Autres réductions de cotisations patronales

Secteur non-marchand

Employeurs concernés

Il s'agit des institutions et des services pour les personnes handicapées à charge du Fonds de soins médico-socio-pédagogiques pour handicapés et ses ayants droit, pour autant qu'ils exercent leur activité sans but lucratif.

Sont exclus:

- les employeurs du secteur public;

- les établissements d'enseignement libre subventionné, y compris les universités;
- les offices d'orientation scolaire et professionnelle et les centres psycho-médico-sociaux libres.

Les institutions concernées doivent respecter une convention collective de travail conclue pour l'ensemble des institutions qui relèvent de la compétence de la même commission paritaire. Cette condition s'applique également aux institutions qui ne relèvent de la compétence d'aucune commission paritaire.

La convention collective de travail précitée doit comporter les dispositions prévues à l'article 2, § 2 de l'arrêté royal du 22 septembre 1989 portant promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand.

Elle doit en outre être conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et être approuvée par le Ministre fédéral de l'Emploi et du Travail.

Montant de la subvention

La subvention s'élève à 2 % de la masse salariale des travailleurs (à 108 % pour les travailleurs manuels) de chacune des années d'application de la convention, majorée des cotisations patronales. Depuis la subvention pour l'année 1998, la subvention est au maximum égale à la subvention pour 1997.

En ce qui concerne cette majoration, il y a lieu d'entendre par cotisations patronales:

- la cotisation patronale de base après déduction des régimes non applicables;
- la cotisation spéciale de 1,60 % due par les employeurs qui occupaient, durant la période du 4° trimestre (année calendrier - 2) et 1er au 3° trimestre inclus (année calendrier - 1), au moins dix travailleurs;
- la cotisation vacances annuelles pour les travailleurs manuels, tant celle due trimestriellement que celle de 10,27 % perçue annuellement.

Dans la mesure où la convention collective n'a pas été respectée, la subvention est diminuée de manière proportionnelle pour les mois concernés.

Cette réduction est calculée par l'ONSS conformément aux dispositions de l'arrêté ministériel du 8 novembre 1990 portant exécution de l'article 4, alinéa 3, de l'arrêté royal du 22 septembre 1989 portant promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand.

Formalités à remplir

Les institutions concernées doivent introduire une demande écrite auprès de l'ONSS Elles doivent joindre à cette demande l'attestation qui aura été délivrée par le Ministre fédéral de l'Emploi et du Travail, rue Ernest Blérot, 1 à 1070 Bruxelles, conformément à l'article 1er, § 2, de l'arrêté ministériel du 8 novembre 1990 portant exécution de l'article 4, § 3, de l'arrêté royal du 22 septembre 1989.

L'ONSS calculera le montant de la subvention après réception de cette attestation qui lui permettra de déterminer dans quelle mesure la convention collective de travail mentionnée ci-dessus a été respectée.

Pour autant que l'ONSS soit en possession de cette attestation, le montant de la subvention sera communiqué aux institutions concernées dans les deux mois qui suivent celui au cours duquel l'ONSS a reçu la demande de subvention. L'ONSS précisera par ailleurs aux bénéficiaires la manière de porter le montant de la subvention en compte.

La promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand (maribel social)

Employeurs concernés

Il s'agit des employeurs qui ressortissent aux commissions paritaires suivantes pour les travailleurs qu'ils déclarent comme en relevant :

- Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors (318);
- Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (318.01);
- Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande (318.02);

- Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement (319);
- Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande (319.01);
- Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (319.02);
- Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux (327) et les 'maatwerkbedrijven', ;
- Sous-commission paritaire pour le secteur flamand des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des 'maatwerkbedrijven' (327.01);
- Sus-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté française (327.02);
- Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (327.03);
- Commission paritaire pour le secteur socio-culturel (329);
- Sous-commission paritaire du secteur socio-culturel de la Communauté flamande (329.01);
- Sous-commission paritaire pour les organisations socio-culturelles fédérales et bicommunautaires (329.03);
- Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne (329.02);
- Commission paritaire des établissements et des services de santé (330), à l'exception des employeurs qui ressortissent à la sous-commission paritaire des prothèses dentaires;
- Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé (331);
- Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé (332).

Le champ d'application de la mesure comprend aussi quelques employeurs qui appartiennent au secteur public.

Pour les employeurs des administrations provinciales et locales, il s'agit du personnel déclaré sous les codes NACE suivants (annexe 31 des annexes structurées du glossaire) : 55202, 79901, 84115, 85207, 85520, 85591, 85592, 85601, 86101, 86102, 86103, 86104, 86109, 86210, 86220, 86230, 86902, 86903, 86904, 86905, 86906, 86907, 86909, 87101, 87109, 87201, 87202, 87203, 87204, 87205, 87209, 87301, 87302, 87303, 87304, 87309, 87901, 87902, 87909, 88101, 88102, 88103, 88104, 88109, 88911, 88912, 88919, 88991, 88992, 88993, 88994, 88995, 88996, 88999, 90012, 90021, 90029, 90031, 90032, 90041, 90042, 91011, 91012, 91020, 91030, 91041, 91042, 93110, 93191, 93199, 94991, 94992, 94993 en 94999.

Travailleurs concernés

Pour le secteur privé, seuls les travailleurs soumis à tous les régimes entrent en compte pour la retenue du Maribel social.

Pour les secteurs privé et public DmfA, on doit tenir compte d'une retenue pour chaque travailleur dont les prestations au cours du trimestre atteignent au moins 50 % du nombre d'heures ou de journées de travail prévues dans le secteur pour un emploi à temps plein. Cette condition est également remplie lorsque la fraction de prestation **µ** (glob) du travailleur atteint au moins 0,49. La fraction de prestation **µ** (glob) est déterminée de la même manière que pour le calcul de la réduction harmonisée 2004.

Par dérogation à ce qui précède, pour les entreprises de travail adapté et les 'maatwerkbedrijven', ces prestations doivent atteindre au minimum 33 %.

Pour le secteur public provincial et local, il s'agit des travailleurs dont le régime de travail est d'au moins 50% d'un emploi temps plein dans le secteur concerné.

Montant de la réduction

A partir du **1er avril 2022**, le forfait s'élève à:

- **409,37 EUR** pour les employeurs de la **commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors** (318.xx)
- **507,48 EUR** pour les employeurs de la **commission paritaire des établissements et des services de santé** (330.xx), à l'exception des employeurs qui ressortissent à la sous-commission paritaire des prothèses dentaires (330.03)
- **498,31 EUR** pour les employeurs qui relèvent du **fonds maribel social du secteur public**
- **540,55 EUR** pour les travailleurs qui sont occupés dans une **entreprise de travail adapté** ou une '**maatwerkbedrijf**' (catégorie 3 de la réduction structurelle)
- **504,10 EUR** pour tous les **autres** employeurs pour chaque travailleur qui tombe sous le champ d'application du maribel social.

Forfaits antérieurs

- A partir du 1er janvier 2011, la retenue s'élève à 387,83 EUR par trimestre et par travailleur;

- A partir du 1er janvier 2014, la retenue s'élève à 395,45 EUR par trimestre et par travailleur (398,83 EUR pour la CP 330.0 et 397,13 EUR pour le secteur public);
- A partir du 1er janvier 2016, la retenue s'élève à 409,37 EUR par trimestre et par travailleur (412,75 EUR pour la CP 330.0 et 411,05 EUR pour le secteur public);
- A partir du 1er avril 2016, la retenue auprès des employeurs concernés s'élève à 409,37 EUR par travailleur ayant droit pour les employeurs de la CP 318.xx, 447,24 EUR pour la CP 330.xx, 442,83 EUR pour le secteur public et 443,86 EUR pour tous les autres employeurs pour leurs travailleurs qui tombent dans le champ d'application du maribel social;
- A partir du 1er janvier 2018, la retenue auprès des employeurs concernés s'élève à 409,37 EUR par travailleur ayant droit pour les employeurs de la CP 318.xx, 468,67 EUR pour la CP 330.xx, 462,57 EUR pour le secteur public et 465,29 EUR pour tous les autres employeurs pour leurs travailleurs qui tombent dans le champ d'application du maribel social;
- A partir du 1er janvier 2019, la retenue auprès des employeurs concernés s'élève à 409,37 EUR par travailleur ayant droit pour les employeurs de la CP 318.xx, 486,05 EUR pour la CP 330.xx, 478,57 EUR pour le secteur public et 482,67 EUR pour tous les autres employeurs pour leurs travailleurs qui tombent dans le champ d'application du maribel social;
- A partir du 1er janvier 2021, la retenue s'élève à 539,95 EUR pour les travailleurs qui sont occupés dans une entreprise de travail adapté ou une 'maatwerkbedrijf' (catégorie 3 de la réduction structurelle).

Pour les travailleurs des autorités provinciales et locales déclarés sous le code NACE 88995 (entreprises de travail adapté, ateliers sociaux et 'maatwerkbedrijven'), le forfait pour le fonds maribel social du secteur public reste valable.

Contrôle de l'impact sur la création d'emplois supplémentaires

Le produit de cette réduction du Maribel social doit se traduire par la création d'emplois supplémentaires et par l'augmentation du volume de travail, ou dans la sauvegarde d'emplois menacés. Une partie limitée est également affectée au financement du personnel infirmier dans les services d'urgence et de soins intensifs.

Pour des renseignements précis concernant la manière dont le contrôle s'effectuera pour vérifier si un employeur du secteur privé remplit cette condition, vous pouvez vous adresser au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. (*https://emploi.belgique.be/fr/themes/emploi-et-marche-du-travail/mesures-demploi/baisse-generale-du-cout-salarial/maribel-social*) Les employeurs du secteur public affiliés au Fonds Maribel social du secteur public trouveront plus d'informations dans les instructions ONSS (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/workpromotion_nonprofitsector/procedure_additionalemployement.html*).

Formalités à remplir

Les employeurs ne doivent rien mentionner dans leur déclaration. L'ONSS calcule lui-même le montant de la réduction.

Les employeurs qui appartiennent aux commissions paritaires 330 (établissements et services de santé), 331 (secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé) et 332 (secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé) doivent mentionner la subdivision de leur sous-commission lorsqu'ils remplissent leur déclaration.

Cumuls permis

Les employeurs qui sont dans le champ d'application du maribel social doivent déduire du montant de la cotisation patronale disponible pour les autres réductions le montant forfaitaire intégral versé à un fonds maribel social pour les travailleurs concernés. Par dérogation, pour les travailleurs des entreprises de travail adapté ou des 'maatwerkbedrijven', il ne faut PAS tenir compte de ce montant forfa it aire pour déterminer le montant de la cotisation patronale disponible pour les autres réductions.

Lorsqu'il y a plusieurs lignes d'occupation et que les prestations d'une de ces lignes sont dans le champ d'application du Maribel social, le montant du Maribel social est établi en tenant compte de la part relative des prestations d'une ligne d'occupation déterminée par rapport à l'ensemble des prestations du trimestre. On recourt dès lors à la fraction de prestation (µ/µ (glob)) et cela, également pour la ligne d'occupation dont les prestations ne sont pas dans le champ d'application du Maribel social.

La réduction Maribel social n'est pas cumulable avec les réductions groupes-cibles suivantes:

- 'demandeurs d'emploi de longue durée' ou une des mesures transitoires prévues pour cette catégorie;
- 'contractuels subventionnés' sauf si cela concerne le contractuel subventionné AR n° 474 ;
- 'contractuels remplaçants secteur public';
- 'art. 60 § 7 de la loi CPAS' .

La réduction Maribel social est cumulable avec la réduction groupe-cible 'contractuels subventionnés pouvoirs locaux' (AR n° 474), mais est limitée à la cotisation de modération salariale de 5,67% ou 6,07%.

Les réductions précitées peuvent donc être appliquées intégralement sans déduction préalable du forfait Maribel social. S'il y a plusieurs lignes d'occupation et qu'une des réductions est appliquée pour une de ces lignes, il ne faut tenir compte du Maribel social pour aucune des lignes d'occupation, pour le travailleur concerné.

Recherche scientifique

Employeurs concernés

Il s'agit:

- des universités et des établissements d'enseignement y assimilés;
- des institutions scientifiques gérées par l'Etat fédéral, les Communautés ou les Régions ou, en ce qui concerne la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune;
- des établissements et institutions agréés ou subventionnés par l'Etat fédéral, les Communautés ou les Régions, ou, en ce qui concerne la Région de Bruxelles-Capitale, par la Commission communautaire commune, dont la liste est reprise dans l'arrêté royal du 5 mars 1997 précité;
- Sciensano.

Travailleurs concernés

Il s'agit des travailleurs engagés dans le cadre d'une convention conclue avec les ministres de la Politique scientifique et des Affaires sociales et qui sont affectés à des activités de recherche scientifique. Ces travailleurs doivent représenter un accroissement net supplémentaire du nombre de travailleurs occupés dans des activités de recherche scientifique.

Montant de la réduction

La réduction consiste en une exemption de:

- la cotisation patronale de base après déduction des régimes non applicables;
- la cotisation de modération salariale.

La réduction ne peut pas être appliquée sur la modération salariale appliquée sur la cotisation de 1,60 % applicable aux employeurs occupant au moins 10 travailleurs et sur la cotisation de base et la cotisation spéciale destinées au Fonds de fermeture d'entreprises. La cotisation destinée au chômage due par les employeurs qui, durant la période du 4ème trimestre (année calendrier - 2) et 1er jusqu'au 3ème trimestre inclus (année calendrier - 1), occupaient dix travailleurs ou plus (actuellement de 1,60 %) reste due.

Formalités à remplir

Vu la prolongation de l'application de la réduction à partir du premier trimestre 2007 pour une durée indéterminée, l'ONSS attire l'attention sur le fait qu'il y a lieu de se conformer aux dispositions légales prévues.

Pour obtenir une exonération ou une prolongation de celle-ci (ou encore une augmentation du nombre de membres du personnel concernés) l'employeur doit adresser une demande à la Politique scientifique fédérale (auparavant: Services fédéraux des Affaires scientifiques, techniques et culturelles). En outre, chaque trimestre, il doit transmettre une liste nominative du personnel repris à l'inventaire du personnel scientifique et technique à la Politique scientifique fédérale. A la fin de chaque année, après examen des données transmises, la Politique scientifique fédérale indique à l'ONSS si l'employeur a rempli les conditions d'octroi de l'exonération.

La personne de contact pour la Politique scientifique fédérale est M. Pierre Moortgat (02 238 35 97 -pierre.Moortgat@belspo.be). Pour l'ONSS, vous pouvez contacter Greta Maes (02 509 38 60 - greta.maes@onss.fgov.be).

L'intervention dans les frais de secrétariat social pour le secteur horeca

Depuis le 1er avril 2007, une intervention est prévue pour l'affiliation auprès d'un secrétariat social pour les employeurs qui relèvent de la commission paritaire de l'Horeca. Le règlement se fait directement avec le secrétariat social.

L'intervention s'élève à 10,00 EUR par équivalent temps plein **complet** (ETP) par trimestre. Le nombre d'ETP est la somme de toutes les prestations du personnel de l'employeur durant le trimestre. Le nombre d'ETP est déterminé par la fraction de prestation µ également utilisée pour le calcul de la réduction structurelle, µ est au maximum égal à un pour un travailleur occupé par un employeur. Les étudiants déclarés sous la cotisation de solidarité n'entrent pas en ligne de compte.

L'ONSS fixe le montant au cours du premier mois du deuxième trimestre qui suit le trimestre concerné, donc, pour la première fois, dans le courant du mois d'octobre 2007 pour les déclarations du 2e trimestre 2007.

Réduction de cotisation patronale compétitivité

Dans le cadre du renforcement de la compétitivité, la loi-programme du 26 décembre 2022 prévoit une réduction de cotisation patronale correspondant à 7,07% des cotisations patronales de base nettes pour le 1er et le 2ème trimestre 2023.

Employeurs concernés

- employeurs qui relèvent de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires
- entreprises publiques autonomes visées à l'article 1er, § 4, de la loi du 21 mars 1991 et HR Rail
- établissements ou services publics pour leurs activités avec les codes NACE suivants:

Etablissements et services avec les codes NACE:

- 86101 - activités des hôpitaux généraux, sauf hôpitaux gériatriques et spécialisés
- 86102 - activités des hôpitaux gériatriques
- 86103 - activités des hôpitaux spécialisés
- 86104 - activités des 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 (M.R.S.)
- 87109 - autres activités de soins infirmiers résidentiels
- 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
- 87901 - services d'aide à la jeunesse avec hébergement
- 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..

La réduction ne peut pas être obtenue par les employeurs ayant un lien avec un paradis fiscal, soit par une participation dans une société établie dans un paradis fiscal, soit par des paiements totalisant un montant d'au moins 100.000,00 EUR à une telle entreprise.

Travailleurs concernés

Tous les travailleurs pour qui les cotisations personnelles de base sont payées.

Ne sont donc entre autres pas inclus:

- les travailleurs flexi-job
- les étudiants sous cotisation de solidarité

Montant de la réduction

Les 7,07 % de réduction de cotisation sont calculés sur les cotisations patronales de base nettes globales. Il s'agit des cotisations patronales calculées sur tous les codes rémunération sur lesquels les cotisations patronales de base sont calculées (codes rémunération 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 51, 61, 62, 65 en 66) après déduction des réductions de cotisation patronale applicables à l'exception du forfait maribel social.

Formalités

L'employeur qui a un lien avec un paradis fiscal le déclare dans la déclaration DmfA.

Informations complémentaires DmfA - déclaration de la réduction compétitivité

La réduction dans le cadre de la compétitivité est à déclarer en DmfA dans un nouveau bloc de données ‘Compensation employeur’, directement sous le bloc ‘Déclaration employeur’.

Le nouveau bloc contient trois zones :

- ‘Type compensation employeur’ : la valeur ‘01’ est à introduire ici;
- ‘Compensation employeur - exception’ (optionnel) : la valeur ‘01’ est à introduire ici s’il existe un lien avec un paradis fiscal;
- ‘Montant de la compensation’ (optionnel) : le montant calculé de la réduction doit être rempli ici.

Déclarations originales via batch: la réduction sera toujours recalculée par l’ONSS et adaptée via la correction-système si nécessaire. L’ONSS effectue également le calcul si l’employeur tombe dans le champ d’application et n’a pas déclaré la réduction dans sa déclaration originale.

Déclarations originales via web: la réduction est automatiquement calculée si l’employeur tombe dans le champ d’application, excepté si le lien avec un paradis fiscal a été renseigné.

Déclarations de modification:

- si le bloc ‘Compensation employeur’ n’est pas déclaré, l’ancienne situation est conservée dans la DBDmfA.
- si le bloc ‘Compensation employeur’ est déclaré, le montant est accepté dans la modification; l’ONSS effectuera un recalcul a posteriori, où le bloc ‘Compensation employeur’ est réservé et le cas échéant modifié.

L'établissement de la DmfA

Dmfa et Capelo

DmfA

Les employeurs trouveront ici les explications leur permettant de compléter la DmfA. Il s'agit précisément de l'exposé des données qui doivent être communiquées dans la déclaration et des principes qui régissent cette dernière. Cet exposé est donc précieux quelle que soit la manière dont la déclaration est complétée.

Il y a deux manières fondamentalement différentes de faire une déclaration.

Les employeurs qui occupent de nombreux travailleurs ou les organismes qui doivent faire un grand nombre de déclarations (secrétariats sociaux, bureaux de software,...) peuvent faire ces déclarations via file transfer. Vous trouverez dans le glossaire un exposé technique spécifique à ce type de déclaration.

Les petits employeurs peuvent faire leur déclaration via internet. Cette application interactive offre une aide en ligne que vous pouvez utiliser pendant que vous remplissez la déclaration.

À partir du 1er trimestre 2022, les déclarations des administrations locales et provinciales sont intégrées dans la DmfA. Les trimestres à partir du 1er trimestre 2022 sont déclarés dans la DmfA. Les trimestres jusqu'au 4ème trimestre 2021 inclus sont déclarés dans la DmfAPPL. En d'autres termes, il y a une **ligne de faille** du point de vue des administrations locales.

Exemples

- La déclaration originale relative au trimestre 2021/4 est envoyée au format DmfAPPL.
- La déclaration originale relative au trimestre 2022/1 est envoyée au format DmfA.
- Une déclaration de modification relative au trimestre 2019/1 est envoyée au format DmfAPPL.
- Une déclaration de modification relative au trimestre 2022/1 est envoyée au format DmfA.

Les mécanismes existants de la DmfA seront réutilisés au maximum. S'il existe une pratique administrative différente (sans base juridique pour cette différence), la pratique DmfA existante doit être appliquée aux administrations locales.

DmfA marins

A partir du 1er janvier 2018, la déclaration des marins est intégrée dans le système de la DmfA. Certaines indications spécifiques sont reprises pour eux dans la déclaration. Durant une période de transition, la déclaration pourra encore rentrer en différentes parties (personnel à terre - marins), ce qui était également déjà le cas avant 2018.

Capelo secteur public

A partir du 1er trimestre 2011, trois nouveaux blocs de données (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/capelo_yesno.html*) viennent enrichir la DmfA. Il s'agit du bloc '**Données de l'occupation relatives au secteur public**', sous lequel se place le bloc '**Traitement barémique**', en dessous duquel il y a le bloc '**Supplément de traitement**'.

Ces blocs contiennent une série de données qui sont nécessaires pour établir les droits et calculer les montants des pensions dans les régimes du secteur public, plus particulièrement les données concernant les tantièmes (dénominateurs des fractions de carrière) et celles relatives aux traitements qui servent de base au calcul de la pension.

Les nouvelles données, ajoutées à celles qui sont déjà présentes dans la DmfA, alimentent la base de données des carrières pour le secteur public et fournissent les éléments du dossier électronique de pension dans le secteur public.

Les nouveaux blocs ne sont obligatoires que pour les employeurs qui font partie du champ d'application Capelo, c'est-à-dire les **employeurs qui occupent du personnel susceptible d'ouvrir un droit à la pension de retraite dans un régime de pension du secteur public ou qui ont confié tout ou partie de la gestion de leurs dossiers de pension des statutaires au Service Fédérale des Pensions.**

Par 'personnel susceptible d'ouvrir un droit à la pension de retraite dans un des régimes de pension du secteur public', on entend le personnel nanti d'une nomination définitive ou d'une nomination y assimilée ET le personnel temporaire ou contractuel susceptible d'obtenir une telle nomination dans le courant de sa carrière.

A partir de la déclaration du 4ème trimestre 2021, la déclaration des données Capelo pour les contractuels est facultative, sauf pour

- les mandataires locaux (catégories travailleur 404 et 405)
- les statutaires temporaires dans l'enseignement (statut travailleur TS)
- les contractuels réservistes auprès de la Défense (statut travailleur RM)
- les 4 délégués ouvriers à l'inspection des minières et carrières occupés par le SPF ETCS (catégorie employeur 042)
- les membres du personnel avec simultanément une fonction contractuelle et statutaire (mais absents dans leur fonction statutaire, autrement dit lorsqu'en tant que contractuels ils n'effectuent pas en même temps un autre travail en tant que statutaires).

Par conséquent, hormis cas exceptionnel explicitement prévu, les employeurs du **secteur privé ne sont pas concernés par ces nouveaux blocs**. Ils doivent dès lors continuer à introduire leurs déclarations DmfA **sans** les blocs précités.

Par contre, pour les employeurs du champ d'application Capelo, les blocs 'Données de l'occupation relatives au secteur public' et 'Traitement barémique' sont **obligatoires**. Le bloc 'Supplément de traitement' reste optionnel.

Le concept de DmfA

Concept

Le principe qui sous-tend la déclaration trimestrielle DmfA est **initialement** celui d'une déclaration ou toutes les données sont communiquées au niveau du **travailleur** et le calcul des cotisations (y compris celui des cotisations spéciales) s'opère également à ce niveau. Dès lors, par employeur, un travailleur n'est identifié qu'une seule fois par trimestre.

La déclaration se fera toujours par **voie électronique**. Différents canaux seront mis à disposition (par exemple, un système de transfert de fichier (FTP) accessible aux personnes chargées d'introduire les déclarations d'un grand nombre d'employeurs ou de travailleurs et une application Internet pour les employeurs de moindre dimension).

La structure de la DmfA se présente comme suit:

- Une déclaration par employeur incorporant **tous** les travailleurs.
- Toutes les données sont regroupées par **travailleur**, celui-ci n'est dès lors identifié qu'une seule fois (en principe toutes les personnes occupées par un employeur qui ont été déclarées par lui via Dimona sont reprises dans son registre électronique du personnel. Lors de l'établissement d'une déclaration via internet, l'employeur voit dès lors apparaître toutes ces personnes qui ne doivent donc plus être de nouveau identifiées).
- L'identification d'un travailleur est basée sur son **numéro d'identification de sécurité sociale (NISS)**.
- Une **ligne travailleur** par travailleur. C'est à ce niveau que les cotisations sont calculées pour ce travailleur et que doivent être mentionnées un certain nombre de données valables pour l'ensemble du trimestre. Il ne faudra utiliser plusieurs lignes travailleur que dans le cas relativement exceptionnel où plusieurs taux de cotisation sont à appliquer pour un travailleur (par exemple, un ouvrier devient employé en cours de trimestre, un apprenti agréé devient ouvrier, l'employeur change d'activité).
- Le cas échéant, **plusieurs lignes d'occupation** seront requises par ligne travailleur (exemples : un travailleur passe d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel, un travailleur à temps partiel (80 %) réduit ses prestations à 50 %).

Exemple de modification de contrat de travail:

Un travailleur travaille auprès d'un employeur comme ouvrier à temps partiel jusqu'au 30 avril. A partir du 1er mai ce même employeur le prend en service à temps partiel comme employé. Le 1er juin ce contrat de travail est modifié en un contrat de travail pour des prestations à temps plein.

- Il est identifié une seule fois en tant que personne.
- Deux lignes travailleur sont créées: une pour ses prestations comme ouvrier et une pour les prestations comme employé (les cotisations sont toujours différentes).
- Les données de rémunération et de prestations pour la période comme ouvrier (avril) sont déclarées sur une ligne d'occupation. Les cotisations dues pour cette période (et les éventuelles réductions de ces cotisations) sont calculées pour ces rémunérations.
- Les données de rémunération et de prestations pour la période comme employé (mai-juin) sont scindées en deux lignes d'occupation. Les cotisations dues pour cette période sont calculées pour la totalité de la période (les cotisations sont toujours les mêmes pour les prestations à temps plein et à temps partiel comme employé).

Exemple de changement de statut:

Un travailleur travaille auprès d'une administration comme contractuel subventionné jusqu'au 30 avril. A partir du 1er mai cette même administration le prend en service à temps partiel comme employé contractuel. Le 1er juin ce contrat de travail est modifié en un contrat de travail pour des prestations à temps plein.

- Il est identifié une seule fois en tant que personne.
- Deux lignes travailleur sont créées: une pour ses prestations comme contractuel subventionné et une pour les prestations comme employé contractuel (les cotisations sont toujours différentes).
- Les données de rémunération et de prestations pour la période comme contractuel subventionné (avril) sont déclarées sur une ligne d'occupation. Les cotisations dues pour cette période (contre un pourcentage de cotisation diminué) sont calculées pour ces rémunérations.
- Les données de rémunération et de prestations pour la période comme employé (mai-juin) sont scindées en deux lignes d'occupation. Les cotisations dues pour cette période sont calculées pour la totalité de la période (les cotisations sont toujours les mêmes pour les prestations à temps plein et à temps partiel comme employé contractuel).

Il ressort de l'exemple que le principe de la déclaration est basé sur l'utilisation de lignes travailleur et, au niveau de ces lignes travailleur, de lignes d'occupation. Les principes qui en régissent l'utilisation sont exposés en détail ci-après.

La notion de trimestre

La DmfA concerne toujours un trimestre déterminé. En ce qui concerne les travailleurs payés par mois civil, le "trimestre ONSS" correspond au trimestre civil. Pour les travailleurs payés suivant une périodicité différente (par exemple, à la semaine ou toutes les quatre semaines), une période de paie ne peut pas empiéter sur deux trimestres. Pour ces travailleurs, on entend par trimestre, la période couverte par les paies dont le jour de clôture se situe dans un même trimestre civil.
Exemple: un travailleur payé à la semaine dont la dernière période de paie se clôture le 27 mars 2010. Les rémunérations relatives à la période du 28 au 31 mars 2010 seront mentionnées dans la déclaration afférente au deuxième trimestre 2010.

En dérogation à ce qui précède, le quatrième trimestre de l'année prend toujours fin le 31 décembre de cette année et le premier trimestre de chaque année commence le 1er janvier de cette année.
Exemple: un travailleur payé à la semaine dont la dernière période de paie se clôture le 27 décembre. Les rémunérations relatives à la période du 28 au 31 décembre seront mentionnées dans la déclaration afférente au quatrième trimestre.

La notion de journée de travail

Le nombre de journées de travail doit être renseigné, pour chaque travailleur, sur la déclaration trimestrielle. Cette mention est importante pour diverses raisons telles que, par exemple, l'octroi de la réduction harmonisée, le calcul des cotisations dues pour les travailleurs pour lesquels des rémunérations forfaitaires journalières sont prises en considération, ... Ne peuvent être mentionnées comme journées de travail sur les déclarations trimestrielles que les journées suivantes:

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

Des codes spécifiques sont prévus pour la déclaration des journées de travail.

Pour les apprentis, les marins pêcheurs et les travailleurs à domicile, des règles particulières doivent être appliquées pour le calcul des journées de travail.

La notion de déclaration multifonctionnelle

Déclaration multifonctionnelle signifie que la déclaration ne se limite pas au simple calcul correct des cotisations de sécurité sociale dues. Ces données sont également utilisées par les institutions chargées du paiement des prestations de sécurité sociale (assurance-maladie, chômage, pensions, accidents du travail, maladies professionnelles, allocations familiales et vacances annuelles des ouvriers).

Afin de rencontrer ces nombreux objectifs, toutes les données salariales et de temps de travail, indispensables aux différents utilisateurs de la DmfA, ont été analysées, puis elles ont été réparties entre une série de codes fonctionnels en partant du principe que les données qui seront traitées de manière identique par tous les utilisateurs sont regroupées sous un même code. Cette manière de procéder a permis de maintenir le nombre de codes à un niveau relativement bas.

Il importe dès lors tout particulièrement que vous suiviez le plus correctement possible les instructions.

En effet, si l'attribution d'un code inexact pour une rémunération ou des prestations n'influe pas nécessairement sur le montant des cotisations de sécurité sociale, ce code inexact peut léser gravement les travailleurs dans leurs droits sociaux.

Déclaration de données relatives à l'ensemble de l'entreprise

Le principe de la DmfA est que le calcul des cotisations (qu'il s'agisse des cotisations ordinaires, des cotisations spéciales ou des réductions de cotisations) s'effectue au niveau du travailleur. En ce qui concerne les cotisations spéciales ci-après, l'employeur ne doit pas scinder par travailleur mais doit reprendre le total pour l'ensemble de l'entreprise dans la déclaration.

Date de début des vacances

Cette date de début de vacances ne doit être mentionnée que par les employeurs affiliés à l'ONSS qui ont déclaré durant l'année des travailleurs dont le pécule de vacances est payé par l'**ONVA** ou par une autre **caisse de vacances**.

Il convient de mentionner ici la date à laquelle vos travailleurs prennent leurs vacances l'année suivante ou, si plusieurs périodes ont été fixées, la date de **la période principale des vacances**. Si les travailleurs prennent leurs vacances par roulement, il faut mentionner la date des premiers départs en vacances. Cette date doit être déclarée uniquement au quatrième trimestre de l'année. Cette donnée qui concerne l'employeur figure dans le bloc "Déclaration employeur" et ne doit donc pas être communiquée séparément pour chaque travailleur.

Cette date n'est demandée qu'à titre indicatif, à l'intention les caisses de vacances : en effet, certaines caisses de vacances paient les pécules de vacances à une date fixe et unique alors que d'autres caisses de vacances paient les pécules des travailleurs d'un employeur chaque année à la même période. Les caisses de vacances peuvent toutefois tenir compte de la date de début de vacances communiquée par les employeurs dans leur déclaration du quatrième trimestre si elles doivent modifier le calendrier des paiements (par exemple pour rééquilibrer ce calendrier de paiement suite à la suppression ou la création d'employeurs).

Rappelons aussi que la législation précise que le pécule de vacances doit être payé par les caisses de vacances entre le premier jour ouvrable du mois de mai et le dernier jour ouvrable du mois de juin - et plus précisément au moment de la prise des vacances principales.

Remarque importante : cette mention d'une date de début de vacances dans la déclaration du quatrième trimestre n'est pas suffisante pour faire modifier automatiquement la date de paiement utilisée par une caisse de vacances. Dès lors, les employeurs qui constatent que la date de paiement utilisée par une caisse de vacances ne correspond pas ou plus à la réalité de leur entreprise (par exemple si le moment de la prise des vacances principales dans l'entreprise a changé ou si un nouveau roulement dans la prise des vacances est entré en vigueur) sont invités à contacter directement la caisse de vacances compétente (par courrier, courriel ou fax) pour faire modifier celle-ci.

Veuillez noter que les dates de paiement des pécules de vacances des différentes caisses de vacances sont accessibles aux employeurs ou à leur secrétariat social via l'application Fichier des vacances à partir du mois d'avril de chaque année.

Retenue sur le double pécule de vacances du secteur privé et sur le pécule de vacances du secteur public

Pour la DmfA, il suffit que l'employeur reprenne le montant total des doubles pécules (secteur privé) ou des pécules de vacances, primes Copernic, ou primes de restructuration (secteur public) payés pendant le trimestre et qu'il calcule sur ce montant globalement la retenue de 13,07%.

Cotisation de 8,86 % sur les pensions extra-légales

L'employeur doit payer une cotisation patronale de 8,86% sur tout versement qu'il effectue pour financer, pour ses travailleurs, un avantage extra-légal en matière de pension et sur tout versement qu'il effectue en complément à la pension légale de ses ex-travailleurs.

Cette donnée n'est pas reprise séparément par travailleur, il suffit de mentionner le montant total des avantages octroyés pendant le trimestre et de calculer 8,86% sur ce montant.

Véhicule de société

A partir du 1er trimestre 2005, il y a lieu de mentionner le montant total de la cotisation due par l'employeur. Il y a également lieu de mentionner le numéro de plaque des véhicules concernés.

Participation aux bénéfices

Certaines participations aux bénéfices ne constituent pas de la rémunération passible du calcul des cotisations ordinaires de sécurité sociale mais sont soumises à une retenue de 13,07 %. L'employeur doit donner la base de calcul et le montant total de cette retenue pour tous les travailleurs qui ont reçu une participation aux bénéfices pendant la période couverte par la déclaration.

La ligne travailleur

La ligne travailleur

Tel que précisé, il y a toujours une ligne travailleur par travailleur. C'est uniquement lorsque le travailleur change de catégorie d'employeurs au cours du trimestre (c.-à-d. lorsque l'employeur change d'activité pendant le trimestre ou, dans le cas d'un employeur qui exerce plusieurs activités, lorsque le travailleur est définitivement transféré d'une activité à l'autre) ou lorsque le code travailleur change (c'est-à-dire si les cotisations diffèrent), qu'il faut établir plusieurs lignes travailleur. Dans ce cas les données requises devront être mentionnées par ligne travailleur.

En substance, la ligne travailleur représente le niveau auquel les cotisations de sécurité sociale sont calculées. Cela implique que même lorsque les données rémunération et temps de travail doivent être ventilées plus en détail au cours du trimestre, les cotisations sont calculées sur le total des rémunérations ayant trait à une ligne travailleur. Les données suivantes ne sont à mentionner qu'une seule fois par ligne travailleur, même lorsque cette ligne travailleur nécessite l'utilisation de plusieurs lignes d'occupation.

La catégorie d'employeurs et le code travailleur

La **catégorie d'employeurs** est attribuée par l'ONSS et permet de distinguer les employeurs suivant leurs obligations déterminées en fonction des caractéristiques propres à l'activité exercée. Cette subdivision s'explique par le fait que, dans la majorité des cas, les taux de cotisations appliqués varient (en général il s'agit de cotisations propres au secteur pour les fonds de sécurité d'existence). Vous trouvez de plus amples informations sur certaines catégories d'employeur spécifiques à la page 'catégories d'employeur - créations, adaptations et suppressions (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/workerrecord/workercategory_specs.html*

)'.

Le **code travailleur** permet de déterminer les cotisations dues pour le travailleur.
Dès lors, les codes travailleurs sont différents pour les employés, les ouvriers, les apprentis, les travailleurs rémunérés au pourboire,...

Date de début et de fin du trimestre

Il s'agit de la date de début et de fin du **trimestre**, à ne pas confondre avec la date de début et de fin de la ligne d'occupation. Ces dates ont toujours trait au trimestre **complet**. Cela implique que même lorsque le travailleur entre en service au cours du trimestre, la date de début devra correspondre à la date de début du trimestre, **et non pas la date à laquelle le travailleur est entré en service**.

Dans la majorité des cas, les dates de début et de fin coïncident avec le premier jour (01/01, 01/04/, 01/07, 01/10) ou le dernier jour (31/03, 30/06, 30/09, 31/12) du trimestre civil. Lorsque la période couverte par le paiement d'une rémunération ne coïncide pas avec le mois civil (par exemple, en cas de travailleurs payés par semaine, par quatre semaines,...), on comprend par date de début, le premier jour de la période du paiement dont la date de clôture tombe dans le trimestre civil. La date de fin de période est interprétée comme le dernier jour de la période du paiement qui tombe dans le trimestre civil. Toutefois, lorsque ce dernier jour est immédiatement suivi d'un ou de plusieurs jours de repos ordinaires, ces jours de repos, s'il ne s'agit pas d'un dimanche, sont repris dans le trimestre et déterminent la date de fin.

En dérogation à cette règle, le 4ème trimestre de l'année prend toujours fin le 31 décembre et le 1er trimestre prend toujours cours le 1er janvier.

Classe de risque en matière d'accidents du travail

Cette donnée figure dans votre police d'assurance. Elle permet à votre assureur de calculer correctement la prime due. Il n'est pas nécessaire de la communiquer dans tous les cas. Elle doit uniquement être communiquée lorsque le travailleur appartient à une classe de risque qui diffère de l'activité principale de l'employeur et qui a conduit à l'application d'une tarification particulière dans la police:

- si la police accidents de travail d'une entreprise ne prévoit qu'une classe de risque pour une catégorie de travailleurs (employés/ouvriers), la donnée ne doit pas être communiquée dans la DmfA;
- si la police d'assurance prévoit plusieurs classes de risques par catégorie de travailleurs (par exemple employés sédentaires et représentants) la donnée doit être communiquée pour chaque travailleur.

En cas de doute pour compléter la classe de risque, il est préférable que vous preniez contact avec votre assureur.

Pour les clubs sportifs, il faut compléter la donnée pour chaque sportif, elle est en effet indispensable pour le calcul du salaire de base en cas d'accident du travail d'un travailleur de cette catégorie.

Cette donnée doit être communiquée au moment de la première déclaration trimestrielle sur laquelle le travailleur est déclaré. Elle ne doit pas être rappelée sur les déclarations des trimestres suivants sauf si la classe de risque est modifiée.

Pour les travailleurs entrés en service au cours d'un trimestre antérieur, la donnée ne doit donc pas être communiquée sauf si la classe de risque du travailleur est modifiée de manière durable par rapport à la classe communiquée précédemment.

Quand le travailleur change de classe de risque de manière durable au cours du trimestre, vous lui attribuez à nouveau le code se rapportant à sa situation au dernier jour du trimestre ou au dernier jour de l'occupation dans le cadre de la ligne de travailleur concernée.

Il n'y a cependant aucune objection à ce que cette donnée soit communiquée chaque trimestre si c'est plus simple pour le déclarant.

L'ouvrier sédentaire qui va travailler sur chantiers sera donc répertorié sous la rubrique "ouvriers sur chantiers".
Un ouvrier sédentaire qui devient employé sédentaire sera répertorié comme ouvrier sédentaire pour la déclaration ouvrier et comme employé sédentaire pour la déclaration employé.

Les codes suivants doivent être utilisés :

Ouvriers :

- **001: Ouvriers sans déplacement**
  Ouvriers spécialisés ou non, ne quittant pas le lieu de travail (atelier, usine, ...) pour raisons professionnelles pendant les plages horaires régulières et qui bénéficient de l'infrastructure et des systèmes de protection et de préventions propres à l'entreprise.
- **002: Ouvriers sur chantiers**
  Ouvriers spécialisés ou non, n'ayant pas de lieu de travail régulier, mais qui exercent leur métier auprès de tiers ou sur des chantiers.
- **003: Concierges**
  Personnel de type domestique, au service de personnes privées (cas type : immeubles résidentiels) ou d'une entreprise et jouissant généralement d'avantages en nature divers, tels que logement, chauffage, éclairage, ...
- **004: Personnel de nettoyage et d'entretien**
  Personnel propre à l'entreprise affecté au nettoyage des bureaux, locaux industriels, ateliers, etc., ou à l'entretien et à la réparation du matériel et des installations industrielles et sanitaires de l'entreprise.
- **005: Personnel de cuisine**
  Hors secteur HORECA, personnel propre affecté au restaurant d'entreprise (cuisinier, service, vaisselleric,...)
- **006: Chauffeurs**
  Personnel propre à l'entreprise ne participant pas directement à l'objet social, mais qui est chargé du transport (livraison) de matières premières (en amont) ou de produits finis ou semi-finis (en aval), ou de personnes.

Employés :

- **401: Employés sans déplacement**
  Employés ne quittant jamais le lieu de travail pour raisons professionnelles pendant les plages horaires régulières.
- **402:** Employés avec missions extérieures occasionnelles.
  Employés effectuant certaines prestations ou démarches non répétitives à l'extérieur de l'entreprise (maximum 10% du temps de travail)
- **403: Employés avec missions extérieures fréquentes**
  Employés effectuant régulièrement des tâches, souvent répétitives ou à intervalles réguliers, à l'extérieur (de 11 à 50% du temps de travail) de l'entreprise
- **404: Représentants ou itinérants, coursiers**
  Employés exerçant leur profession essentiellement (>50%) à l'extérieur de l'entreprise ou de leur domicile ; généralement des commerciaux ou technico-commerciaux, mais aussi : coursiers, inspecteurs, personnel soignant au domicile de malades ou de personnes âgées, etc...
- **405: Employés avec travaux manuels et/ou contremaîtres**
  Personnel sous statut employé qui effectue, pour une part importante, des tâches manuelles (par exemple : bouchers en grande surface).
- **406: Employés travaillant à domicile**
  Employés sédentaires exerçant leur métier au départ de leur domicile, souvent en liaison téléphonique ou électronique avec leur employeur et/ou des tiers et pour lesquels le risque "accidents sur le chemin de travail" est inexistant.
- **407: Personnel soignant**
  Médecins, infirmiers, aides-soignants, ambulanciers, etc.
- **408: Vendeur / vendeuse**
  Personnel sédentaire commercial, habituellement rétribué sur une base fixe + commission sur les ventes.
- **409: Joueurs de football assujettis au statut des sportifs rémunérés**
- **410: Joueurs de football non assujettis au statut des sportifs**
  rémunérés avec un salaire annuel fixe de 1.239,47 EUR ou plus.
- **411: Joueurs de football non assujettis au statut des sportifs**
  rémunérés avec un salaire annuel fixe de moins de 1.239,47 EUR.
- **412 : Autres sportifs que les joueurs de football**

La notion de travailleur frontalier

Remplissez uniquement cette zone si le travailleur possède le statut fiscal de travailleur frontalier. Cette information est importante du fait que les caisses de vacances ne prélèvent pas de précompte professionnel sur le pécule de vacances des ouvriers frontaliers.

A partir de l'année 2004, seuls les travailleurs résidant dans la zone frontalière française peuvent encore bénéficier du statut 'travailleur frontalier'': seuls ces travailleurs peuvent donc encore être exemptés de la retenue relative au précompte professionnel en Belgique et payer leurs impôts dans le pays frontalier dans lequel ils ont élu domicile. Pour les travailleurs qui résident dans la zone frontalière française, il faut dès lors compléter la zone 'travailleur frontalier' de la ligne travailleur, pour autant qu'ils répondent aux caractéristiques exigées par le SPF Finances. Cette zone ne doit plus être complétée dès que le travailleur en question ne peut plus prétendre au statut de travailleur frontalier (par exemple s'il a déménagé en dehors de la zone frontalière française). Les employés peuvent également avoir le statut 'travailleur frontalier' et être indiqués en tant que tels.

Un formulaire 276 F complété par le travailleur, l'employeur et les services de l'Administration fiscale française doit aussi être transmis à la caisse de vacances compétente chaque fois qu'un travailleur est déclaré pour **la première fois** dans une déclaration DmfA avec ce statut.

Catégories d'employeur - créations, adaptations et suppressions

Sur cette page, vous trouverez plus d'explications concernant certaines catégories d'employeur spécifiques, sous forme de menu déroulant par catégorie. La liste reprenant toutes les catégories existantes est consultable à l'annexe stucturée 27 disponible sur le site portail de la sécurité sociale.

Sont exclusivement mentionnées ci-dessous les créations, adaptations ou suppressions de catégories des années écoulées.

Informations complémentaires DmfA - Catégories 007, 121, 021 : création, suppression au 1/2016

Catégorie 007 : Création

La convention collective de travail du 9 juillet 2015 conclue au sein de la Commission paritaire pour l'intermédiation en services bancaires et d'investissement (CP 341) instaure une cotisation destinée au financement du Fonds social "SOMUFA".

L'O.N.S.S. est chargé, à partir du 1er janvier 2016, de la perception de cette cotisation de **0,55%** qui sera versée au Fonds social SOMUFA (**CT 820/830**). Durant toute l'année 2016, cette cotisation est portée à **0,87%**.

D'autre part, une autre convention collective de travail du 9 juillet 2015 conclue au sein de la Commission paritaire pour l'intermédiation en services bancaires et d'investissement (CP 341) instaure une cotisation en faveur des groupes à risques aussi perçue par l'ONSS et qui s'élève à **0,15%** en 2016 et 0,10% pour les deux premiers trimestres de 2017.

L'indice de catégorie **007** est attribué à partir du 1/2016 aux employeurs relevant de la **CP 341**.

Catégorie 121 : création et suppression de la catégorie 021

Au 1er janvier 2016, il est mis fin, pour les employeurs de la batellerie, à leurs obligations en matière de déclaration et de paiement des cotisations sociales à la Caisse spéciale de compensation pour allocations familiales en faveur des travailleurs occupés dans les entreprises de batellerie (BK4-MZB). A partir des DMFA du 1er trimestre 2016, ces employeurs doivent déclarer les prestations et rémunérations des travailleurs et payer les cotisations sociales directement à l'ONSS.(voir plus haut (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/inlandwatershipping_workers.html*)). Le mode de calcul particulier des cotisations sur 22/25ème des rémunérations déclarées est maintenu.

L'indice de catégorie **021** a été supprimé et le nouvel indice **121** a été attribué aux employeurs concernés.

Informations complémentaires DmfA - Catégories 596, 898, 962 : création au 2/2016

Catégorie 596 : Création

Dans le cadre de la réduction des charges sociales prévue par la loi du 26 décembe 2015 relative aux mesures concernant le renforcement de la création d'emploi et du pouvoir d'achat ("Tax shift"), certains organismes d'intérêt public particuliers bénéficieront de la réforme pour leurs travailleurs liés par un contrat de travail.

A partir du 2/2016, ces travailleurs pourront ouvrir le droit à la réduction structurelle (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/structuralreduction.html*)de catégorie 1 et de ce fait, un taux de cotisation patronale réduit leur sera appliqué.

L'indice de catégorie **596** a été attribué aux employeurs concernés à partir du 2/2016.

Catégorie 962 : Création

Dans le cadre du Tax shift, la réduction du taux facial de la cotisation patronale de base prévue par la loi du 26 décembe 2015 relative aux mesures concernant le renforcement de la création d'emploi et du pouvoir d'achat n'est pas d'application pour les employeurs appartenant aux secteurs qui bénéficient du Maribel social (catégorie 2 de la réduction structurelle (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/structuralreduction.html*)).

Certains employeurs qui relèvent de la Commission paritaire 319 des Etablissements et services d'éducation et d'hébergement étaient cependant immatriculés jusqu'à présent dans des catégories générales. Comme la CP 319 tombe dans le champ d'application du Maribel social, les taux applicables doivent rester inchangés et une catégorie spécifique a été créée pour les distinguer.

L'indice de catégorie **962** a été attribué, à partir du 2/2016, aux employeurs relevant de la **CP 319** qui étaient auparavant immatriculés sous les indices de catégorie 000 ou 010.

Catégorie 898 : Création

Dans le cadre du Tax shift, la réduction du taux facial de la cotisation patronale de base prévue par la loi du 26 décembe 2015 relative aux mesures concernant le renforcement de la création d'emploi et du pouvoir d'achat n'est pas d'application pour les travailleurs qui ne relèvent pas des catégories 1 ou 3 de la réduction structurelle (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/structuralreduction.html*).

En ce qui concerne les Fonds ou les tiers payants immatriculés sous les indices de catégorie 099 ou 299, c'est la situation des employeurs pour lesquels ils interviennent qui est déterminante.

A partir du 2/2016, un nouvel indice de catégorie **898** a été attribué aux Fonds ou tiers payants qui octroyent des avantages pour des employeurs dont l'ensemble des travailleurs ne relèvent pas des catégories 1 ou 3 pour la réduction structurelle.

Informations complémentaires DmfA - Catégories 105, 205, 305 et 405 - création au 1/2018
Catégories 105, 205, 305 et 405 - Création

A partir du 1/1/2018, de nouvelles catégories ont été créées pour permettre l'intégration en DMFA des marins auparavant déclarés auprès de la Caisse de secours et de prévoyance en faveur des marins (CSPM).

- catégorie 105 : pour les armateurs qui occupent le personnel naviguant pour la marine marchande (CP n° 316)
- catégorie 205 : pour les armateurs qui occupent le personnel naviguant pour les travaux de dragage (CP n° 316)
- catégorie 305 : pour les armateurs qui occupent le personnel naviguant pour le remorquage maritime (CP n° 316)
- catégorie 405 : catégorie exclusivement réservée à la déclaration des jours de congé pris par les navigateurs (CP 316). Cette catégorie est exclusivement réservée au pool des marins (ONSS) qui agit en tant que tiers payant.

Informations complémentaires DmfA - Catégories 069 et 169 : adaptation au 1/2018
Catégorie 069 - 169 : adaptation

Jusqu'au 31/12/2017, la Commission paritaire de l'industrie des cuirs et peaux et des produits de remplacement était divisée en plusieurs sous commissions :

- 128.01 : Sous commission paritaire de la tannerie et du commerce du cuir
- 128.02 : Sous commission paritaire de l'industrie de la chaussure, des bottiers et des chausseurs
- 128.03 : Sous commission paritaire de la maroquinerie et de la ganterie
- 128.05 : Sous commission paritaire de la sellerie, de la fabrication des courroies et d'articles industriels en cuir

A partir du 1er janvier 2018, ces sous commissions sont supprimées et transférées au sein de la CP 128 générale.

La CCT du 6/9/2017 crée un nouveau "Fonds de l'industrie des cuirs et peaux et des produites de remplacement" qui succède aux différents Fonds existants au sein des sous commissions.

L'ONSS est chargé de percevoir pour ce FSE les cotisations qui s'élèvent, pour l'année 2018, à

- 1,65% pour les employeurs de l'industrie de la chaussure
- 0,80%pour les autres employeurs de la CP 128

Les catégories 069 et 169 déjà existantes sont maintenues mais redéfinies comme suit :

- cat 069 pour les employeurs de l'industrie de la chaussure (ex sous CP 128.02)
(CP 200 - prévue pour les employés)

- cat 169 pour tous les autres employeurs relevant de la CP 128 (ex sous CP 128.01, 128.03, 128.05)
(CP 201 - commerce de détail, prévue pour les employés)

Si la CP prévue pour les employés ne s'applique pas chez un employeur, une catégorie supplémentaire doit être demandée au service Identification pour les employés.

Informations complémentaires DmfA - Catégories 032 - adaptation au 2/2018

Catégorie 032 - Adaptation

La loi du 15/01/2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi (MB du 05/02/2018) étend l'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires aux missions diplomatiques, missions auprès des organisations internationales ayant leur siège en Belgique et postes consulaires.

De ce fait, ces employeurs relèvent désormais de la **Commission paritaire 337** en tant qu'organisations du secteur non marchand.

Une cotisation de 0,10% à destination du Fonds social auxiliaire du non marchand sera perçue à partir du 2/2018 pour ces employeurs répertoriés dans la catégorie 032.

Les employeurs qui ne relèvent pas la CP 337 mais à qui la catégorie 032 avait été attribuée ont été transférés vers d'autres catégories.

Informations complémentaires DmfA - Catégories 125, 511, 512, 812, 822, 830 : création et adaptation au 3/2019

La convention collective de travail du 12 novembre 2018 conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé (**CP 330**) a instauré une cotisation patronale spécifique destinée au financement du deuxième pilier de pension pour les employeurs de cette Commission paritaire qui font partie des secteurs ci-dessous et qui relèvent de la compétence de la Communauté flamande et/ou de la Commission communautaire flamande de la Région de Bruxelles-Capitale :

- les hôpitaux catégoriels ;
- les homes pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les centres de soins de jour, les résidences services, les centres de court séjour pour personnes âgées;
- les maisons de soins psychiatriques;
- les initiatives d'habitations protégées;
- les centres de revalidation à l'exclusion des établissements avec lesquels le Comité de l'assurance de l'INAMI, sur proposition du Collège des médecins directeurs, en application de l'article 22, 6°, de la loi concernant l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée du 14 juillet 1994, a conclu une convention et qui ne tombent pas sous le champ d'application de l'article 5, §1er, l, 5°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

L'O.N.S.S. est chargé, à partir du 1er juillet 2019, de la perception de cette cotisation pour le financement complémentaire du deuxième pilier de pension à destination du "Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux". Aux 3ème et 4ème trimestres 2019, cette cotisation s'élève à **0,46%** du montant brut des rémunérations (en ce compris la cotisation de 8,86%).

Pour distinguer les employeurs redevables de cette cotisation, de nouvelles catégories ont été créées à partir du 3/2019.

Catégorie 125 : Création

L'indice de catégorie **125** est attribué aux hôpitaux catégoriels et maisons des soins psychiatriques flamandes qui relèvent de la compétence de la Communauté flamande et/ou de la Commission communautaire flamande et qui ressortissent à à la sous commission paritaire **330.01.10** pour les hôpitaux privés et les maisons de soins psychiatriques (auparavant catégorie 025).

Les employeurs de cette catégorie sont redevables d'une cotisation pour le Fonds social pour les hôpitaux privés (CT 820/830) et d'une cotisation pour le Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux (CT 825/835).

Catégorie 812 : Création

L'indice de catégorie **812** est attribué aux hôpitaux catégoriels et maisons des soins psychiatriques flamandes qui relèvent de la compétence de la Communauté flamande et/ou de la Commission communautaire flamande et qui ressortissent à la sous commission paritaire **330.01.10** pour les hôpitaux privés et les maisons de soins psychiatriques.
Cette catégorie est réservée exclusivement à la déclaration des **contractuels subventionnés** pour qui le **F.B.I.** (Fonds Budgétaire Interdépartemental) accorde une subvention et qui sont occupés dans des hôpitaux qui tombent sous la loi du 7/8/87 (auparavant catégorie 111)

Les employeurs de cette catégorie sont redevables d'une cotisation pour le Fonds social pour les hôpitaux privés (CT 820/830) et d'une cotisation pour le Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux (CT 825/835) .

Catégorie 830 : Création

L'indice de catégorie **830** est attribué aux homes pour personnes âgées, maisons de repos et de soins, centres de soins de jour, résidences services et centres de court séjour pour personnes âgées qui relèvent de la compétence de la Communauté flamande et/ou de la Commission communautaire flamande et qui ressortissent à à la sous commission paritaire **330.01.20** pour les homes pour personnes âgées, maisons de repos et de soins, centres de soins de jour, résidences services et centres de court séjour pour personnes âgées (auparavant catégories 311 ou 330).

Les employeurs de cette catégorie sont redevables d'une cotisation pour le Fonds social pour les homes pour personnes âgées et les maisons de repos et de soins privés (CT 820/830) et d'une cotisation pour le Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux (CT 825/835).

Catégorie 822 : Création

L'indice de catégorie **822** est attribué aux initiatives d'habitations protégées qui relèvent de la compétence de la Communauté flamande et/ou de la Commission communautaire flamande et qui ressortissent à à la sous commission paritaire **330.01.51.** (auparavant catégorie 522).

Les employeursde cette catégorie sont redevables d'une cotisation pour le Fonds social pour les établissements et les services de santé (CT 820/830) et d'une cotisation pour le Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux (CT 825/835).

Catégorie 511 : Adaptation

L'indice de catégorie **511** reste d'application pour les centres de revalidation autonomes situés en Région flamande et les centres de revalidation autonomes néerlandophopnes situés dans la Région de Bruxelles Capitale qui dépendent d'un Fonds ou d'un organisme communautaire ou régional d'intégration sociale des personnes handicapées ou de ses ayants droit (sous commission paritaire **330.01.41).**

Les employeurs de cette catégorie sont non redevables des cotisations en faveur des groupes à risque (CT 852), et du chômage temporaire et chômeurs âgés (CT 859) mais sont, à partir du 1/7/2019, redevables d'une cotisation pour le Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux (CT 825/835).

Catégorie 512 : Création

Le nouvel indice de catégorie **512** est attribué aux centres de revalidation autonomes situés en Région flamande et les centres de revalidation autonomes néerlandophopnes situés dans la Région de Bruxelles Capitale (sous commission paritaire **330.01.41)** qui restent au niveau fédéral et ne sont pas redevables d'une cotisation pour le Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux.
Les employeurs de cette catégorie restent non redevables des cotisations en faveur des groupes à risque (CT 852), et du chômage temporaire et chômeurs âgés (CT 859).

Informations complémentaires DmfA - Catégorie 632 : création au 2/2022
La convention collective de travail du 1er octobre 2021 conclue au sein de la sous-Commission paritaire pour les sociétés de logement social agréées de la Région flamande (**CP 339.01**) instaure une cotisation pour les initiatives en faveur des groupes à risques.

L'O.N.S.S. est chargé, à partir du 1er avril 2022, de la perception de cette cotisation destinée au "Fonds social pour les sociétés de logement social agréées de la région flamande".

La CCT du 1er octobre 2021 fixe la cotisation patronale à **0,20%** du salaire brut des travailleurs pour le 2ème trimestre 2022 et à **0,10%** à partir du 3ème trimestre 2022.

L'indice de catégorie **632** est attribué à partir du 2/2022 aux employeurs relevant de la **CP 339.01** qui sont redevables de la cotisation.

Informations complémentaires DmfA - Catégories 121, 221, 421, 521, 621, 721: création, adaptation à partir du 1/2021
Au sein de la Commission paritaire de la batellerie (CP 139), il a été décidé de charger l'ONSS de la perception d'une cotisation de sécurité d'existence et d'une cotisation pour la pension complémentaire.

Jusqu'à présent, ces employeurs étaient inscrits à l'ONSS sous les catégories d'employeur 000, 010 011 (employeurs pour leur propre compte) et la catégorie 121 (employeurs pour compte de tiers pour lesquels le régime des 22/25 èmes est d'application en vertu de l'art. 27 de l'AR du 28/11/1969).

En fonction de la nature de l'activité exercée, des taux différents doivent être introduits. Par conséquent les employeurs qui relèvent de la CP 139 seront, à partir du 1/1/2021, répartis dans une des six catégories d'employeur décrites ci-dessous.

Catégorie 121 : adaptation

Sur base des conventions collectives de travail du 22/10/2020 conclues au sein de la Commission paritaire de la batellerie (CP 139) des cotisations patronales particulières ont été instaurées pour les employeurs du secteur de la navigation intérieure ou du transport de passager pour compte de tiers dans un régime de 40 heures.

L'Office national le Sécurité sociale a été chargé, à partir du 1er janvier 2021, de la perception des cotisations de sécurité d'existence destinées au "Fonds pour la navigation rhénane et intérieure".

A partir du 1er trimestre 2021 les cotisations seront perçues. Les CCT du 22/10/2020 prévoient

- une cotisation patronale ordinaire de sécurité d'existence de **23,62%** de la masse salariale brute portée à 108% des travailleurs sous contrat de travail (CT 820). La cotisation pour les groupes à risques est comprise dans cette cotisation
- une cotisation patronale pour la pension complémentaire de **1,85%** (en ce compris la cotisation de 8,86%) de la masse salariale brute portée à 108% des travailleurs sous contrat de travail (CT 825)
- une cotisation forfaitaire ordinaire de sécurité d'existence de **88,92 €** (CT 826).

Seules les rémunérations déclarées sous les codes rémunération 1, 3 et 4 sont prises en considération.

Le calcul particulier des cotisations sur les 22/25 èmes des rémunérations déclarées reste maintenu.

La catégorie d'employeur existante **121** reste attribuée aux employeurs concernés.

Catégorie 221: création

Sur base des conventions collectives de travail du 22/10/2020 conclues au sein de la Commission paritaire de la batellerie (CP 139) des cotisations patronales particulières ont été instaurées pour les employeurs dans le secteur des travaux de canaux ou du transport de passager pour compte de tiers dans un régime de 38 heures.

L'Office national le Sécurité sociale a été chargé, à partir du 1er janvier 2021, de la perception des cotisations de sécurité d'existence destinées au "Fonds pour la navigation rhénane et intérieure".

A partir du 1er trimestre 2021 les cotisations seront perçues. Les CCT du 22/10/2020 instauent prévoient

- une cotisation patronale ordinaire de sécurité d'existence de **15,19%** de la masse salariale brute portée à 108% des travailleurs sous contrat de travail (CT 820). La cotisation pour les groupes à risques est comprise dans cette cotisation
- une cotisation patronale pour la pension complémentaire de **1,85%** (en ce compris la cotisation de 8,86%) de la masse salariale brute portée à 108% des travailleurs sous contrat de travail (CT 825)
- une cotisation forfaitaire ordinaire de sécurité d'existence de **88,92 €** (CT 826).

Seules les rémunérations déclarées sous les codes rémunération 1, 3 et 4 sont prises en considération.

Le calcul particulier des cotisations sur les 22/25 èmes des rémunérations déclarées reste maintenu.

La nouvelle catégorie d'employeur **221** est attribuée aux employeurs concernés.

Catégorie 421: création

Sur base des conventions collectives de travail du 22/10/2020 conclues au sein de la Commission paritaire de la batellerie (CP 139) des cotisations patronales particulières ont été instaurées pour les employeurs dans le secteur du transport de passager pour compte propre dans un régime de 40 heures.

L'Office national le Sécurité sociale a été chargé, à partir du 1er janvier 2021, de la perception des cotisations de sécurité d'existence destinées au "Fonds pour la navigation rhénane et intérieure".

A partir du 1er trimestre 2021 les cotisations seront perçues. Les CCT du 22/10/2020 prévoient

- une cotisation patronale ordinaire de sécurité d'existence de **23,62%** de la masse salariale brute portée à 108% des travailleurs sous contrat de travail (CT 820). La cotisation pour les groupes à risques est comprise dans cette cotisation
- une cotisation patronale pour la pension complémentaire de **1,85%** (en ce compris la cotisation de 8,86%) de la masse salariale brute portée à 108% des travailleurs sous contrat de travail (CT 825)
- une cotisation forfaitaire ordinaire de sécurité d'existence de **88,92 €** (CT 826).

Seules les rémunérations déclarées sous les codes rémunération 1, 3 et 4 sont prises en considération.

La nouvelle catégorie d'employeur **421** est attribuée aux employeurs concernés.

Catégorie 521: création

Sur base des conventions collectives de travail du 22/10/2020 conclues au sein de la Commission paritaire de la batellerie (CP 139) des cotisations patronales particulières ont été instaurées pour les employeurs dans le secteur du transport de passager pour compte propre dans un régime de 38 heures.

L'Office national le Sécurité sociale a été chargé, à partir du 1er janvier 2021, de la perception des cotisations de sécurité d'existence destinées au "Fonds pour la navigation rhénane et intérieure".

A partir du 1er trimestre 2021 les cotisations seront perçues. Les CCT du 22/10/2020 prévoient

- une cotisation patronale ordinaire de sécurité d'existence de **15,19%** de la masse salariale brute portée à 108% des travailleurs sous contrat de travail (CT 820). La cotisation pour les groupes à risques est comprise dans cette cotisation
- une cotisation patronale pour la pension complémentaire de **1,85%** (en ce compris la cotisation de 8,86%) de la masse salariale brute portée à 108% des travailleurs sous contrat de travail (CT 825)
- une cotisation forfaitaire ordinaire de sécurité d'existence de **88,92 €** (CT 826).

Seules les rémunérations déclarées sous les codes rémunération 1, 3 et 4 sont prises en considération.

La nouvelle catégorie d'employeur **521** est attribuée aux employeurs concernés.

Catégorie 621: création

Sur base des conventions collectives de travail du 22/10/2020 conclues au sein de la Commission paritaire de la batellerie (CP 139) des cotisations patronales particulières ont été instaurées pour les employeurs dans le secteur de la navigation en système.

L'Office national le Sécurité sociale a été chargé, à partir du 1er janvier 2021, de la perception des cotisations de sécurité d'existence destinées au "Fonds pour la navigation rhénane et intérieure".

A partir du 1er trimestre 2021 les cotisations seront perçues. Les CCT du 22/10/2020 prévoient

- une cotisation patronale ordinaire de sécurité d'existence de **17,22%** de la masse salariale brute portée à 108% des travailleurs sous contrat de travail (CT 820). La cotisation pour les groupes à risques est comprise dans cette cotisation
- une cotisation patronale pour la pension complémentaire de **1,85%** (en ce compris la cotisation de 8,86%) de la masse salariale brute portée à 108% des travailleurs sous contrat de travail (CT 825)
- une cotisation forfaitaire ordinaire de sécurité d'existence de **88,92 €** (CT 826).

Seules les rémunérations déclarées sous les codes rémunération 1, 3 et 4 sont prises en considération.

Le calcul particulier des cotisations sur les 22/25 èmes des rémunérations déclarées reste maintenu.

La nouvelle catégorie d'employeur **621** est attribuée aux employeurs concernés.

Catégorie 721: création

Sur base des conventions collectives de travail du 22/10/2020 conclues au sein de la Commission paritaire de la batellerie (CP 139) des cotisations patronales particulières ont été instaurées pour les employeurs dans le secteur du remorquage.

L'Office national le Sécurité sociale a été chargé, à partir du 1er janvier 2021, de la perception des cotisations de sécurité d'existence destinées au "Fonds pour la navigation rhénane et intérieure".

A partir du 1er trimestre 2021 les cotisations seront perçues. Les CCT du 22/10/2020 prévoient

- une cotisation patronale ordinaire de sécurité d'existence de **4,17%** de la masse salariale brute portée à 108% des travailleurs sous contrat de travail (CT 820). La cotisation pour les groupes à risques est comprise dans cette cotisation
- une cotisation patronale pour la pension complémentaire de **1,85%** (en ce compris la cotisation de 8,86%) de la masse salariale brute portée à 108% des travailleurs sous contrat de travail (CT 825)
- une cotisation forfaitaire ordinaire de sécurité d'existence de **88,92 €** (CT 826).

Seules les rémunérations déclarées sous les codes rémunération 1, 3 et 4 sont prises en considération.

Le calcul particulier des cotisations sur les 22/25 èmes des rémunérations déclarées reste maintenu.

La nouvelle catégorie d'employeur **721** est attribuée aux employeurs concernés.

Informations complémentaires DmfA - Catégorie 139 : création au 3/2017

Catégorie 139 : Création

La convention collective de travail du 7 mars 2017 conclue au sein de la Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non marchand (**CP 337**) instaure une cotisation pour la promotion des initiatives de formation et d'emploi pour les groupes à risques.

L'O.N.S.S. est chargé, à partir du 1er juillet 2017, de la perception de cette cotisation qui s'élève à **0,20%** pour les 3ème et 4ème trimestres 2017 et à 0,10% pour les quatre trimestres de 2018.

Sont exclus du champ d'application de cette CCT, les mutualités, les universités libres et toute entreprise qui, au 1er janvier 2017, disposait déjà d'une CCT relative à la formation des groupes à risque.

L'indice de catégorie **139** est attribué à partir du 3/2017 aux employeurs relevant de la **CP 337** qui sont redevables de la cotisation.

NB : Les employeurs de personnel de maison immatriculés sous la **catégorie 039** et qui relèvent de la CP 337 sont aussi redevables de cette cotisation.

Informations complémentaires DmfA - Catégorie 293 : création au 1/2020

Catégorie 293 : Création

La convention collective de travail du 13 novembre 2019 conclue au sein de la Commission paritaire de l'agriculture (**CP 144**)a instauré une cotisation spécifique pour les employeurs qui ressortissent à cette Commission paritaire et qui ont pour activité principale la culture du lin, la culture du chanvre, la transformation primaire du lin et/ou du chanvre.

L'O.N.S.S. est chargé, à partir du 1er janvier 2020 de la perception de cette cotisation pour le Fonds social et de garantie pour l'agriculture.

La CCT du 13 novembre 2019 fixe cette cotisation patronale à **1,17%** du salaire brut porté à 108% des travailleurs sous contrat de travail d'ouvrier. Une cotisation de 0,15% pour les groupes à risques est comprise dans cette cotisation.

La convention collective de travail du 13 novembre 2019 conclue au sein de la Commission paritaire de l'agriculture (**CP 144**) prévoit que le travailleur, dont l'employeur ressortissait à l'ancienne CP120.02 avec pour activité principale la culture du lin, la culture du chanvre, la transformation primaire du lin et/ou du chanvre et qui passe à partir du 1er juillet 2019 dans la CP 144, est affilié au plan social sectoriel de pension de la CP 144.

L'O.N.S.S. est chargé, à partir du 1er janvier 2020 de la perception de la cotisation destinée au Fonds de pension -2ème pilier de la CP 144.

Cette cotisation patronale qui comprend la cotisation de 8,86% est fixée

- à **4,20%** du salaire brut porté à 108% des travailleurs sous contrat de travail d'ouvrier au 1er et au 2ème trimestres 2020
- à **2,17**% du salaire brut porté à 108% des travailleurs sous contrat de travail d'ouvrier à partir du 3ème trimestres 2020

La nouvelle catégorie **293** est attribuée aux employeurs concernés.

Les employeurs de cette catégorie peuvent déclarés des travailleurs occasionnels au forfait. Ces travailleurs seront déclarés avec le numéro de fonction 91 « travailleurs occasionnels dans l'agriculture ».

Informations complémentaires DmfA - Catégorie 505 : Création à partir du 3/2020
Catégorie 505 - Création

En vue de faire rapport à l'Europe sur le personnel naviguant (CP 316), une nouvelle catégorie **505** a été créée à partir du 1/7/2020.

Le champ d'application couvre les activités suivantes :

a) pose de câbles sur le fond marin préparé;

b) pose de tuyaux sur le fond marin préparé;

c) hissage et levage des infrastructures dans le cadre des travaux d'installation et d'entretien en mer;

d) étude du fond marin lors des travaux d'installation et d'entretien;

e) déversement ciblé de roches sur le fond marin dans le cadre des travaux d'installation et d'entretien en mer;

f) transport de pièces en mer dans le cadre de travaux d'installation et d'entretien en mer;

g) transport et hébergement de personnes pour les travaux d'installation et d'entretien en mer.

La nouvelle catégorie **505** a été attribuée aux employeurs concernés à partir du 1/7/2020.

Informations complémentaires DmfA - Catégorie 573 : création au 1/2015

Catégorie 573 : Création

L'arrêté royal du 30/12/2014 publié le 20/1/2015 étend le champ d'application de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux (**CP 327**) aux travailleurs occupés dans le cadre des "Initiatives de développement de l'Emploi dans le secteur des Services de proximité à finalité sociale" (**IDESS**), agréées et/ou subsidiées par la Région wallonne et constituées sous forme de société à finalité sociale, à l'exception des travailleurs précités occupés par des employeurs relevant de la Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors ou de la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel.

Actuellement, ces travailleurs ne relèvent pas d'une sous-commission paritaire de la CP 327 et tombent dans le champ d'application du Maribel social.

Il n'y a pas de cotisation due pour le Fonds de sécurité d'exisence.

L'indice de catégorie **573** sera attribué aux employeurs concernés à partir du 1/2016 mais avec effet rétroactif au 1/2015.

Informations complémentaires DmfA - Catégories 029, 129, 229 : création et adaptation au 2/2019

Catégorie 029 : Adaptation

La convention collective de travail du 21 septembre 2017 conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les exploitations forestières (**CP 125.01**) a instauré une cotisation spécifique pour les employeurs qui ressortissent à la Sous-commission paritaire des exploitations forestières.

L'O.N.S.S. est chargé, à partir du 1er avril 2019, de la perception de cette cotisation pour le Fonds de sécurité d'existence nommé 'Fonds Forestier".

La CCT du 21-09-2017 fixe cette cotisation patronale à **15,50%** du salaire brut porté à 108% des travailleurs sous contrat de travail d'ouvrier. La cotisation pour les groupes à risques est comprise dans cette cotisation.

L'indice de catégorie existant **029** reste d'application pour les employeurs concernés.

Comme la cotisation pour le Fonds Forestier est maintenant due pour tous les travailleurs manuels de cette catégorie (à l'exception des apprentis), une distinction entre eux n'est plus nécessaire. A partir du 2/2019, les codes travailleur 014 et 026 sont supprimés et tous les ouvriers doivent être déclarés sous les **codes travailleur 015 ou 027**.

Catégorie 129 : Création

La convention collective de travail du 30 novembre 2018 conclue au sein de la Sous-commission paritaire des scieries et industries connexes (**CP 125.02**) a instauré une cotisation spécifique pour les employeurs qui ressortissent à cette Sous-commission paritaire.
L'O.N.S.S. est chargé, à partir du 1er avril 2019, de la perception de cette cotisation pour le Fonds de sécurité d'existence des Scieries et industries connexes.
A partir du 2ème trimestre 2019, la CCT du 30-11-2018 fixe cette cotisation patronale à **12,47%** du salaire brut porté à 108% des travailleurs sous contrat de travail d'ouvrier. La cotisation pour les groupes à risques est comprise dans cette cotisation.

La nouvelle catégorie **129** est attribuée aux employeurs concernés.

Catégorie 229 : Création

La convention collective de travail du 21 septembre 2017 conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le Commerce du bois (**CP 125.03**) a instauré une cotisation spécifique pour les employeurs qui ressortissent à cette Sous-commission paritaire.
L'O.N.S.S. est chargé, à partir du 1er avril 2019, de la perception de cette cotisation pour le Fonds de sécurité d'existence du Commerce du bois.
La CCT du 21-09-2017 fixe cette cotisation patronale à **10,78%** du salaire brut porté à 108% des travailleurs sous contrat de travail d'ouvrier. La cotisation pour les groupes à risques est comprise dans cette cotisation.

La nouvelle catégorie **229** est attribuée aux employeurs concernés.

Informations complémentaires DmfA - Catégories 030 et 730 : adaptation et suppression au 4/2017

Catégorie 030 : adaptation - Catégorie 730 : Suppression

L'arrêté royal du 8 juin 2017 (MB du 23 juin 2017) transfère les banques d'épargne vers la CP 310 compétente pour le secteur des banques. Le champ de compétence de la CP 310 a été élargi aux banques d'épargne à partir du 01/07/2017.

A partir du 01/10/2017, les sociétés de prêts hypothécaires et de capitalisation sont transférées vers les CP 100/200 et les catégories 010/210 ont été attribuées aux employeurs concernés.

En conséquence, la CP 308 a été abrogée à partir du 01/10/2017 et la catégorie 730 supprimée.

Informations complémentaires DmfA - Catégorie 118 : création au 3/2019

Catégorie 118 : Création

La convention collective de travail du 7 février 2019 conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie céramique (**CP 113**) a instauré une cotisation spécifique pour les employeurs qui ressortissent à cette Commission paritaire à l'exception de la sous-Commission paritaire des tuileries (sous-CP 113.04).
L'O.N.S.S. est chargé, à partir du 1er juilllet 2019, de la perception de la cotisation pour le Fonds de sécurité d'existence de l'industrie céramique.
La CCT du 7 février 2019 fixe cette cotisation patronale à **1,20%** du salaire brut porté à 108% des travailleurs sous contrat de travail d'ouvrier pour les 3ème et 4ème trimestres 2019. A partir du 1er trimestre 2020, elle sera de 0,60%. La cotisation pour les groupes à risques est comprise dans cette cotisation.

La nouvelle catégorie **118** est attribuée aux employeurs concernés.

Informations complémentaires DmfA - Catégorie 630 : création au 3/2023
A partir du 1er juillet 2023, la Commission paritaire pour les sociétés de bourse (CP 309) a été dissoute et absorbée par la Commission paritaire pour les banques (CP 310).

Dès lors, La catégorie d'employeurs 630 sera supprimée et tous les employeurs de cette catégorie seront transférés dans la catégorie d'employeurs 030 à partir du troisième trimestre 2023.

Suite à la suppression de la Commission paritaire pour les sociétés de bourse, l'Onss n'est plus chargé de la perception de la cotisation groupe à risque, à partir du troisième trimestre 2023.

Informations complémentaires DmfA - Catégorie 673 : création au 1/2019, suppression au 3/2023

Catégorie 673 : Suppression au 2023/3

À partir du 1er juillet 2023, le champ d'application de la Sous-commission paritaire pour le secteur flamand des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des "maatwerkbedrijven" (SCP 327.01) est étendu aux « maatwerbedrijven » qui ont été reconnues depuis le 2 janvier 2019.

Les « maatwerkbedrijven » reconnues sont à partir du 3/2023 transférées vers la catégorie 373 et la catégorie d'employeurs 673 est supprimée.

Les « maatwerkbedrijven » reconnues sont également redevables, à partir du troisième trimestre 2023, des cotisations ordinaires de sécurité d'existence (de base et groupes à risques) en plus de la cotisation pension sectorielle.

Catégorie 673 : Création

Les employeurs reconnus à partir du 1/1/2019 comme "**maatwerkbedrif**" conformément à l'arrêté du 17/2/2017 du Gouvernement flamand portant exécution du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective ressortissent à la sous-commission paritaire pour le secteur flamand des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des "maatwerkbedrijven" (CP 327.01).

Pour ces employeurs, le Maribel social est d'application et ils relèvent de la catégorie 2 pour la réduction structurelle. Ils ne sont redevables d'aucune cotisation pour le Fonds de sécurité d'existence mais une cotisation pour le 2ème pilier de pension est due.

Les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux agréés avant le 1/1/2019 conservent leurs spécificités et restent immatriculés sous les catégories 473 ou 373.

L'indice de catégorie **673** est attribué aux employeurs concernés à partir du 1/1/2019.

La ligne d'occupation

A côté des données communes de la ligne travailleur et de la ligne d'occupation qui sont utilisées par plusieurs institutions de sécurité sociale, les informations reprises dans ce bloc sont exclusivement destinées à l'ONSS Elles ne sont donc pas reprises dans la déclaration des risques sociaux (DRS).

Date de début et de fin de la ligne d'occupation

Il s'agit de la date de début de la période à laquelle les données communiquées à ce niveau ont trait. Lorsqu'il n'y a pas eu de modification au niveau de l'occupation, la date de début de l'occupation correspond donc à une date antérieure au début du trimestre en cours. S'il n'y pas eu de nouvelle occupation depuis l'entrée en service du travailleur, la date de début de la ligne d'occupation coïncide avec la date de l'entrée en service.

Ne confondez donc pas ces dates avec les dates de début et de fin demandées au niveau de la ligne travailleur et qui renvoient toujours au trimestre en cours.

Pour chaque ligne d'occupation, vous êtes tenu, chaque trimestre, de mentionner de manière explicite la date de début. Lorsqu'une occupation se termine au cours ou à la fin d'un trimestre (par exemple, dans le cas d'un travail à temps plein qui devient un travail à temps partiel), vous devez également indiquer la date de fin de la ligne d'occupation.

Trois remarques importantes

Indemnités de rupture

Le salaire et les données relatives aux prestations se rapportant à une indemnité payée suite à une rupture irrégulière de contrat de travail doivent toujours être repris sur une ligne d'occupation distincte (donc séparée des données se rapportant à la période pendant laquelle le contrat de travail a été exécuté).

Les règles de distinction qui étaient d'application sous l'ancienne déclaration pour déclarer des indemnités de rupture sont conservées (la partie se rapportant au trimestre pendant lequel le contrat est rompu, la partie se rapportant aux trimestres ultérieurs de l'année civile en cours, la partie se rapportant à chacune des années civiles suivantes). Les dates de début et de fin de cette ligne d'occupation sont celles des périodes couvertes par l'indemnité de rupture.

Exemple

Un employé a été licencié le 31 août 2003 et a droit à une indemnité de rupture de 18 mois. Dans ce cas, vous reprenez les données relatives à la rémunération et aux prestations de ce travailleur sur la déclaration du troisième trimestre de 2003 sur cinq lignes d'occupation différentes.

- Ligne 1: les données relatives à la période pendant laquelle il y a eu des prestations c'est-à-dire du 1er juillet 2003 au 31 août 2003 (tenant compte naturellement du fait que cette période ne doit pas être scindée en plusieurs lignes d'occupation).
- Ligne 2: les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er septembre 2003 au 30 septembre 2003.
- Ligne 3: les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er octobre 2003 au 31 décembre 2003.
- Ligne 4: les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2004.
- Ligne 5: les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er janvier 2005 au 28 février 2005 (fin de la période couverte par l'indemnité de rupture).

A l'exception des cas relativement exceptionnels prévus dans la législation sur les contrats de travail prévoyant que de telles indemnités peuvent être payées mensuellement (entreprises en difficulté), les indemnités doivent toujours être reprises intégralement sur la déclaration du trimestre au cours duquel le contrat de travail a été rompu.

Si la base de calcul de l'indemnité de rupture est différente de celle d'indemnités liées à d'autres périodes, il y a lieu de déclarer en premier lieu la période couverte par l'indemnité de rupture et ensuite les autres périodes.

Exemple

Un employeur paye lors du licenciement d'un représentant de commerce le 31 octobre 2013 une indemnité de rupture de 4 mois et une indemnité de non-concurrence de 3 mois.

La déclaration au 4/2013 doit donc se passer comme suit:

- ligne 1: jours et rémunération octobre 2013.
- ligne 2: jours et montant de l'indemnité de rupture pour la période du 1er novembre 2013 au 31 décembre 2013.
- ligne 3: jours et montant de l'indemnité de rupture pour la période du 1er janvier 2014 au 28 février 2014.
- ligne 4: jours et montant de l'indemnité de non-concurrence pour la période du 1er mars 2014 au 31 mai 2014.

Pour un travailleur qui est licencié durant une période d'interruption de carrière partielle ou de crédit-temps partiel et pour qui l'employeur doit calculer l'indemnité de rupture sur base de la rémunération à laquelle le travailleur a effectivement droit au moment de la notification de la fin du contrat, une nouvelle ligne d'occupation doit être commencée avec les mêmes caractéristiques qu'avant le licenciement, donc avec le code mesures de réorganisation du temps de travail.

Jours fériés

Lorsque le contrat de travail se termine et que l'employeur doit, en vertu de la législation relative aux jours fériés, payer un jour férié qui tombe après la fin du contrat de travail, ce jour doit être déclaré avec le code de prestations 1 **sur la déclaration du trimestre au cours duquel le contrat de travail se termine**, et ceci, que le jour férié tombe ou ne tombe pas dans le trimestre suivant. En d'autres mots, le jour férié est déclaré comme s'il tombait pendant la période d'occupation **sans que la date de fin de contrat de la ligne d'occupation soit modifiée**.

Quand deux contrats de travail intérimaire auprès de la même entreprise de travail intérimaire pour une mission chez un même utilisateur ne sont interrompus que par un ou plusieurs jours fériés ou jours de remplacement d'un jour férié, les jours fériés concernés ou les jours de remplacement sont considérés comme un jour férié ou un jour de remplacement durant lequel le travailleur intérimaire **était au service de l'entreprise de travail intérimaire**.

L'occupation se termine donc seulement à la fin de ce(s) jour(s) fériés et/ou de remplacement et l'employeur est redevable de la rémunération pour ces jours. Vu qu'il n'y a pas de réelle interruption, les données peuvent être communiquées sur une même ligne d'occupation (voir aussi plus loin sous 'contrats successifs').

Ce qui précède est également d'application si le jour férié et/ou de remplacement est combiné avec un ou plusieurs jours durant lesquels il n'est habituellement pas travaillé dans l'entreprise de l'utilisateur.

Contrats successifs

Lorsqu'un travailleur est occupé dans le cadre de contrats de travail successifs, une nouvelle ligne d'occupation doit être utilisée et les données relatives à la rémunération et aux prestations doivent être scindées par lignes. Si les différents contrats se succèdent **sans être interrompus par autre chose que par des jours de repos normaux** (par exemple les contrats utilisés dans le secteur de l'intérim du lundi au vendredi), les données relatives à la rémunération et aux prestations des différents contrats peuvent être rassemblées sur une seule ligne.
Cela est **uniquement** autorisé si les différents contrats ont les mêmes caractéristiques. Cela signifie que s'il s'agit de travailleurs dont les prestations doivent être déclarées en heures (travailleurs à temps partiel, travailleurs saisonniers, intérimaires,...) le nombre d'heures du travailleur et de la personne de référence doivent être identiques et pas seulement la proportion entre les deux.

Exemple

Un travailleur d'un bureau d'intérim travaille dans le cadre de sept contrats successifs du lundi au vendredi, trois semaines consécutives à mi-temps dans un système 19/38 heures par semaine, ensuite une semaine à 18h30/37 et finalement à nouveau trois semaines à 19/38 heures.
Dans ce cas, vous devez utiliser trois lignes d'occupation, une pour les rémunérations et les données relatives aux prestations des trois premières semaines, une pour les données relatives à la quatrième semaine et une pour les données relatives aux trois dernières semaines.

Cette règle n'est plus valable pour **les intérimaires** à partir du 1er janvier 2023 . A partir de cette date, il y a lieu à chaque fois de commencer une nouvelle ligne d'occupation pour chaque contrat.

Attention:

- les contrats sur un même jour avec les mêmes caractéristiques peuvent encore toujours être repris ensemble;
- la **prolongation** d'un contrat journalier doit être déclaré sur une ligne d'occupation séparée dans la DmfA,
  - si le contrat est prolongé plusieurs fois, une ligne d'occupation doit être commencée par prolongation;
- si un contrat de plusieurs jours est **réduit** à un contrat journalier, une ligne d'occupation est déclarée pour un jour dans la DmfA.

L'unité d'établissement (UE) - identifiant de l'unité locale

Avant le 1er trimestre 2014, le numéro de l'unité d'établissement dont dépendait un travailleur devait être mentionné dans la DmfA au niveau de la ligne travailleur, uniquement si l'employeur avait plusieurs unités d'établissement. Cette information n'était utilisée qu'à des fins statistiques.

Par son adresse, chaque unité d'établissement est liée à une Région. D'autre part, les réductions de cotisations qui sont de compétence régionale se basent sur l'adresse de l'unité d'établissement (UE) à laquelle le travailleur est rattaché. Par conséquent, l'UE doit obligatoirement être communiquée pour chaque travailleur sur chaque ligne d'occupation de la DmfA (dans la zone 'numéro d'identification de l'unité locale'), **qu'une réduction soit demandée ou pas et cela également lorsque l'employeur n'a qu'une seule UE.**

Chaque employeur doit faire enregistrer toutes ses unités d'établissement (UE) dans la BCE. Chaque UE a un numéro unique et une adresse. Seules les UE enregistrées dans la BCE seront acceptées dans la DmfA.

Pour rappel: un numéro d'unité d'établissement est rattaché à un seul numéro unique d'entreprise. Par conséquent, l'utilisation par un employeur d'un numéro d'unité d'établissement d'un autre employeur générera une anomalie dans sa déclaration. Cette pratique est en particulier à proscrire dans le cas de petites entreprises dont les implantations se trouvent aux mêmes adresses et dont les gérants ou administrateurs (en charge des déclarations) sont les mêmes personnes physiques.

Déménagement de l'unité d'établissement

Une UE qui déménage conserve en principe son numéro, qu'il s'agisse d'un déménagement au sein d'une même commune, vers une autre commune de la région ou vers une commune située dans une autre région.

Si l'employeur veut bénéficier d'une réduction de cotisations régionale pendant le trimestre du déménagement d'une unité d'établissement vers une autre région, **il devra créer une nouvelle ligne d'occupation**.

Si l'employeur ne demande pas de réduction régionale des cotisations ou si le déménagement s'est effectué au sein de la même région, une nouvelle ligne d'occupation **peut** être créée, mais **ce n'est pas une obligation**.

Le rattachement d'un travailleur à une unité d'établissement

Règle générale:

- L'UE à laquelle est affecté un travailleur est une donnée stable qui coïncide avec la notion de siège d'exploitation utilisée afin d'établir le régime linguistique qui doit encadrer les relations sociales entre l'employeur et le travailleur (la langue à utiliser en cas de modification ou de rupture du contrat de travail pour que ce soit juridiquement valable, par exemple).

Pratiquement:

- Le travailleur entame le trimestre dans l'UE A et est transféré en cours de trimestre vers l'UE B
  - deux lignes d'occupation consécutives sont indiquées dans la DmfA, la 1ère avec l'UE A, la 2ème avec l'UE B.
- Le travailleur travaille simultanément dans deux UE, sur la base de deux contrats de travail distincts
  - deux lignes d'occupation simultanées sont indiquées dans la DmfA, chacune avec son UE respective.
- Un travailleur rattaché à l'UE A remplace temporairement un collègue malade de l'UE B
  - dans la DmfA, il reste déclaré sur une seule ligne d'occupation avec l'UE A.

Ces trois situations s'appliquent aussi bien en cas de changement au sein d'une même région qu'en cas de changement entre deux régions.

Cas particuliers:

- **les travailleurs itinérants** (représentants de commerce, personnel des services de transport, équipes d'entretien, contrôleurs, etc.) doivent être rattachés à l'UE dont ils dépendent, c'est-à-dire à celle dont ils reçoivent leurs instructions et à laquelle ils doivent faire rapport;
- **les travailleurs détachés temporairement à l'étranger** restent rattachés durant ce détachement à l'UE dont ils dépendaient au moment où leur détachement a commencé;
- **les travailleurs occupés chez des clients** doivent toujours être rattachés à une UE de l'employeur lui-même enregistrée dans la BCE, pas celle du client chez qui ils travaillent (même pour une longue période);
- **les travailleurs intérimaires** mis à la disposition d'une entreprise par une agence d'intérim doivent être rattachés à l'UE de l'agence d'intérim dont ils dépendent. 'Le siège social de l'agence d'intérim et le siège d'exploitation de l'agence d'intérim pour laquelle l'intérimaire effectue des prestations' sont des informations qui doivent obligatoirement figurer dans le contrat de travail d'un travailleur intérimaire. C'est l'UE de ce siège d'exploitation qui doit être renseignée dans la DmfA;
- les personnes occupées dans le système des **titres-services** doivent être rattachées à l'UE du bureau de l'entreprise titres-service dont elles dépendent;
- **le personnel de maison** reçoit un des numéros d'UE fictifs (voir 'informations complémentaires - unité d'établissement: numéros fictifs' au bas de la page);
- l'UE à communiquer pour **les gardien(ne)s d'enfants** n'est pas le lieu où les enfants sont effectivement accueillis, mais l'UE du service d'accueil auquel le gardien / la gardienne est affilié(e).

Exceptions :

- pour les travailleurs en RCC et RCIC aucune UE ne doit être communiquée
- pour les étudiants sous cotisation de solidarité il existe un régime particulier

Remarques:

- Pour les **entreprises établies à l'étranger** (donc dont l'adresse du siège social se trouve en dehors de la Belgique), on distingue 3 situations (voir 'informations complémentaires - unité d'établissement: numéros fictifs' au bas de la page):
  - les employeurs sans UE en Belgique (type B) peuvent demander les réductions groupe-cible de la région dans laquelle leur travailleur est (principalement) occupé; il doivent communiquer un numéro d'UE fictif; cette faculté est aussi prévue provisoirement pour les employeurs étrangers pas encore affectés à un type A, B ni C (type X).
  - les employeurs sans UE en Belgique qui **n'occupent pas** de travailleurs en Belgique (type C) ne peuvent pas appliquer de réduction groupe-cible régionale pour ces travailleurs; par exemple, ne pourra bénéficier de la réduction groupe-cible régionale, l'employeur Y qui occupe à l'étranger un travailleur domicilié en Belgique qui travaille en même temps en Belgique pour l'employeur Z.

    - les employeurs qui ont une UE en Belgique (type A) suivent les règles normales.
- Les entreprises inscrivent leurs UE en suivant les modalités qui leur sont d'application. Les procédures pour l'enregistrement d'une UE ou pour la modification des données d'une unité d'établissement peuvent avoir lieu rapidement dans la plupart des cas. Cependant, si une UE n'était pas encore enregistrée au moment où l'employeur doit établir sa déclaration, il ne pourra appliquer aucune réduction groupe-cible régionalisée à ce moment-là. Dès que le numéro d'établissement sera attribué, l'employeur pourra apporter une rectification à sa déclaration reprenant le numéro de l'UE et la réduction demandée. Les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations à l'égard de la loi BCE en ce qui concerne l'enregistrement de leur(s) UE(s), doivent prendre les mesures nécessaires.
- L'absence de mention ou la mention incorrecte d'un numéro d'unité d'établissement conduit, depuis le 3ème trimestre 2014, au rejet automatique de la réduction régionale sollicitée. Si aucune réduction n'est demandée, la présence d'anomalies en trop grand nombre peut également générer des problèmes au niveau de l'enregistrement des déclarations.
- A côté des canaux d'information déjà existants à la BCE (public search, private search,…) l'ONSS communiquera, à la fin de chaque trimestre, les UE qui sont connues à la BCE aux employeurs ou aux secrétariats sociaux pour tous leurs clients. Ceci n'empêchera pas qu'un numéro d'établissement créé après la communication puisse être utilisé. La responsabilité du rattachement d'un travailleur à l'UE correcte appartient, bien entendu, à l'employeur ou au secrétariat social.
- A partir du 1er juillet 2014, les compétences et les moyens pour certaines réductions seront transférés aux Régions qui pourront supprimer ou modifier les réductions existantes ou en créer de nouvelles. Tant que les Régions n'apportent pas de modifications, les réductions et les codes de réduction actuels resteront d'application, même après le 3/2014 (la région de destination de la réduction est déterminée sur la base de l'indication de l'UE). Ce n'est qu' à partir du moment où pour une région déterminée, les critères changent ou une nouvelle réduction voit le jour que des codes supplémentaires seront créés.

Eclaircissements de la notion d'unité d'établissement

Chaque lieu de travail permanent, quelle que soit l'activité qui y est exercée (commerciale ou non) constitue une UE de l'entreprise. Il y a cependant quelques limites.

- Dans le cas où une personne travaille à domicile ou chez un client, l'UE dont elle dépend est l'endroit à partir duquel elle reçoit les instructions et d'où le travail est organisé. Ceci implique par exemple:
    - que pour les entreprises de travail intérimaire, de consultance, de nettoyage,… il n'y a pas lieu de créer d'UE à l'adresse des entreprises clientes, même dans le cas de contrats de fourniture de services de longue durée;
    - que les adresses privées des travailleurs à domicile ou itinérants ne sont pas des UE (télétravail, inspecteurs, représentants de commerce,…).
- Les UE doivent avoir une autonomie au sein d'une structure permanente ou semi-permanente. Ceci signifie qu'il doit être possible d'identifier l'implantation physique d'une unité locale à tout moment du jour ou de la nuit, que l'UE doit disposer d'une infrastructure permanente et avoir une adresse postale:
    - les chantiers, les stands sur des foires, les marchés,… ne seront jamais considérés comme UE
    - les collectes de sang, les consultations ONE, les permanences des mutuelles, les formations permanentes dans des locaux des tiers, ... même organisées sur une base régulière ne seront pas à la base de création d'UE à ces adresses.
    - les locaux des mutuelles, syndicats, … qui sont permanents et réservés à cet usage, même s'ils ne sont opérationnels qu'un jour par semaine seront par contre à la base de création d'UE à ces adresses;
- Les UE sont créées sous l'entreprise dont elles dépendent:
    - les UE des franchisés sont liées au numéro d'entreprise du gérant. Le personnel d'une chaîne qui est par exemple envoyé en dépannage auprès d'un franchisé reste lié à la chaîne qui l'envoie;
    - si l'exploitation d'une cafétaria dans un théâtre, piscine, parc de récréation est sous-traitée, il y a lieu de créer l'UE sous le numéro d'entreprise de l'exploitant de la cafétaria.
- Chaque entreprise avec siège social en Belgique doit avoir au moins une UE. La seule exception à cette règle relève de la protection de la vie privée: l'occupation de personnel de maison.

Informations complémentaires DmfA - Unité d'établissement : N° fictifs
A partir du 1/2015, le numéro d'Unité d'établissement doit aussi être indiqué pour les étudiants déclarés sous les CT 840 ou 841.

A partir du 1/2014, dans certaines situations déterminées, l'employeur doit faire usage d'un des **numéros d'Unité d'établissement fictifs** suivants :

Numéro d'UE fictif	**Type d'employeur**
8999999993	Employeur étranger sans UE en Belgique pour les travailleurs qui ne sont **pas** occupés sur le territoire belge (type C ou X*)

Numéro d'UE fictif	Type d'employeur
8999999104	Travailleurs occupés en **Région flamande** par : **-** un employeur étranger sans UE en Belgique pour les travailleurs qui sont occupés sur le territoire belge (type B ou X*) - un employeur de personnel de maison (catégories 037, 039 et CT 035, 439, 043 et 044 dans catégories 094 et 193)
8999999203	Travailleurs occupés en **Région Bruxelles-Capitale** par : - un employeur étranger sans UE en Belgique pour les travailleurs qui sont occupés sur le territoire belge (type B ou X*) - un employeur de personnel de maison (catégories 037, 039 et CT 035, 439, 043 et 044 dans les catégories 094 et 193)
8999999302	Travailleurs occupés en **Région wallonne** à l'exception des communes qui relèvent de la Communauté germanophone par : **-** un employeur étranger sans UE en Belgique pour les trav aille urs qui sont occupés sur le territoire belge (type B ou X*) - un employeur de personnel de maison (catégories 037, 039 et CT 035, 439, 043 et 044 dans les catégories 094 et 193)
8999999401	Travailleurs occupés en Région wallonne dans les communes qui relèvent de la **Communauté germanophone** par : **-** un employeur étranger sans UE en Belgique pour les travailleurs qui sont occupés sur le territoire belge (type B ou X*) - un employeur de personnel de maison (catégories 037, 039 et CT 035, 439, 043 et 044 dans les catégories 094 et 193)
8999999005	Employeur **en attente** d'un numéro d'UE
8999999894	**Pas d'application** : - tiers payants (catégories d'employeurs 033, 099, 199, 299, 699, 898) - occupation couverte uniquement par une indemnité de rupture (code rémunération = 03 ou 09) - statutaires avec résidence administrative à l'étranger

* L'ONSS attribue à chaque employeur étranger un type défini comme suit :

A	Employeur étranger avec UE en Belgique Liaison forte avec la Belgique (UE localisées)
B	Employeur étranger sans UE en Belgique occupant du personnel sur le territoire belge Liaison moyenne avec la Belgique (travailleurs en Belgique mais UE non localisées)
C	Employeur étranger sans UE en Belgique n'occupant pas de personnel sur le territoire belge mais occupant des travailleurs soumis à la sécurité sociale belge Liaison faible avec la Belgique (pas d'UE en Belgique - travailleurs à l'étranger)

X	Employeur étranger indéterminé (sera modifié en A, B ou C selon le résultat de l'examen par le service des statistiques)

Numéro de la commission paritaire

Il s'agit du numéro de la commission paritaire ou de la sous commission paritaire de laquelle relève le **travailleur** du chef des prestations déclarées sur cette ligne d'occupation. Si le travailleur ne relève d'aucune commission paritaire, il faut introduire le code '999'. Une liste mise à jour des commissions et des sous-commissions paritaires est publiée chaque année au Moniteur Belge.

Remarque: Il se peut bien sûr qu'une modification de commission paritaire implique également une modification du code travailleur (un autre taux de cotisations étant d'application). Dans ce cas, il y a lieu, tel qu'expliqué ci-dessus, de reprendre les données sur deux lignes travailleur distinctes.

S'il apparaît (par exemple, lors d'une enquête sur place) qu'un numéro de commission paritaire erroné a été communiqué pour des trimestres écoulés, ces trimestres doivent être modifiés. Etant donné que l'appartenance à une commission paritaire va souvent de pair avec des cotisations sectorielles particulières (voir ci-dessus) qui donnent droit à des avantages octroyés par des fonds sectoriels (primes de fin d'année, compléments aux allocations de chômage, etc.), en pareils cas, l'effet rétroactif ne s'applique qu'à partir du trimestre au cours duquel l'employeur a été informé du fait que l'exactitude de la commission paritaire a été mise en question. De cette manière, on évite, autant que faire se peut, le remboursement d'avantages indûment perçus.

Modalités particulières pour les commissions paritaires 330, 331 et 332:

La commission paritaire 305 et ses sous-commissions paritaires sont définitivement supprimées depuis le 1er trimestre 2008. Elles sont remplacées par trois nouvelles commissions paritaires:

CP 330: Commission paritaire des établissements et des services de santé;
CP 331: Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé;
CP 332: Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Les nos 330, 331 et 332 ne sont pas utilisables sans subdivisions. Les employeurs qui appartiennent à ces commissions paritaires doivent utiliser une subdivision supplémentaire.

N°. CP nouveau	Employeurs	N°. CP ancien
330.01.10	Les hôpitaux privés, les maisons de soins psychiatriques.	305.01
330.01.20	Les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les résidences-services, les centres de soins de jour et les centres d'accueil de jour pour personnes âgées.	305.02.01
330.01.30	Les services des soins infirmiers à domicile.	305.02.02
330.01.41	Les centres de revalidation autonomes néerlandophones, situées en Région flamande ou en Région de Bruxelles-Capitale. Sont exclus toutefois, les centres de revalidation faisant partie d'un hôpital ou établissement d'éducation et relevant comme tels de la responsabilité gestionnaire dudit hôpital ou établissement d'éducation.	305.02.03

N°. CP nouveau	Employeurs	N°. CP ancien
330.01.42	Les centres de revalidation autonomes francophones et germanophones, situées en Région wallonne ou en Région de Bruxelles-Capitale. Sont exclus toutefois, les centres de revalidation faisant partie d'un hôpital ou établissement d'éducation et relevant comme tels de la responsabilité gestionnaire dudit hôpital ou établissement d'éducation.	305.02.04
330.01.51	Les initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques néerlandophones, situées en Région flamande ou en Région de Bruxelles-Capitale.	305.02.06
330.01.52	Les initiatives francophones et germanophones d'habitations protégées, situées en Région wallonne ou en Région de Bruxelles-Capitale.	305.02.07
330.01.53	Les maisons médicales néerlandophones, situées en Région flamande ou en Région de Bruxelles-Capitale.	305.02.06
330.01.54	Les maisons médicales francophones et germanophones, situées en Région wallonne ou en Région de Bruxelles-Capitale.	305.02.07
330.01.55	Les services de transfusion sanguine et de traitement du sang de la Croix-Rouge de Belgique.	305.02.05
330.02	Les établissements et services de santé bicommunautaires agréés et/ou subventionnés ou relevant de la compétence de la Commission Communautaire Commune et situés en Région de Bruxelles-Capitale. Sont exclus toutefois, les services des soins infirmiers à domicile, les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les résidences-services, les centres de jour et les centres d'accueil de jour pour personnes âgées.	305.02.05
330.03	Les entreprises de la branche d'activité de la prothèse dentaire.	-

N°. CP nouveau	Employeurs	N°. CP ancien
330.04	'Les services de secourisme, les entreprises de la branche du transport indépendant de malades, les cabinets de médecins généralistes, de spécialistes, de dentistes, de kinésithérapeutes et d'autres paramédicaux, les centres médicaux pédiatriques, les plateformes de concertation des établissements et services psychiatriques, les polycliniques, les équipes de soins palliatifs à domicile, les services externes de prévention et de protection au travail, les laboratoires (par exemple: biologie clinique, anatomopathologie, …), les services de contrôle médical. Un groupe résiduaire (non compris dans l'accord social fédéral et à l'exclusion des services bicommunautaires et des établissements de prothèses dentaires).'	305.02.06 305.02.07
331.00.10	Les crèches, prégardiennats, garderie extrascolaire, services de gardiennat à domicile d'enfants, services de gardiennat à domicile d'enfants malades et les établissements et services semblables pour l'accueil d'enfants néerlandophones, situés en Région flamande ou en Région de Bruxelles-Capitale.	305.02.08
331.00.20	Les établissements et services de santé néerlandophones situés en Région flamande ou en Région de Bruxelles-Capitale, tels que les centres de planning familial, les centres de télé-accueil, les organisations de volontaires sociaux, les services de lutte contre la toxicomanie, les centres de consultation matrimoniale, les bureaux de consultation pour le jeune enfant, les centres de confiance pour l'enfance maltraitée, les services d'adoption, les centres de troubles du développement, les centres de consultation de soins pour handicapés, les initiatives de coopération en matière de soins à domicile, les centres de santé mentale.	305.02.06

N°. CP nouveau	Employeurs	N°. CP ancien
332.00.10	Les établissements et services francophones et germanophones organisant de manière régulière la garde d’enfants de moins de 12 ans, tels que les crèches, les prégardiennats, les maisons communales d’accueil de l’enfance, les maisons d’enfants, les halte-garderies (halte-accueil d’urgence et en accueil flexible), les services d’accueil extra-scolaire, les services de gardiennes encadrées à domicile, les services de garde à domicile d’enfants malades, situés en Région wallonne ou en Région de Bruxelles-Capitale.	305.02.09
332.00.20	Les établissements et services de santé francophones et germanophones, situés en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale, tels que les centres de santé et les services de promotion de la santé à l’école, les centres locaux de promotion de la santé, les services communautaires de promotion de la santé, les services de lutte contre la toxicomanie et de prévention des assuétudes, les services de prévention et d’éducation à la santé, les services d’aide sociale aux justiciables, les centres de planning familial, les centres de service social, les centres de télé-accueil, les 305.02.07centres d’action sociale globale, les centres de coordination de soins et services à domicile, les centres de santé mentale, les équipes 'S.O.S.-Enfants'.	305.02.07

Nombre de journées par semaine du régime de travail

Cette donnée doit être communiquée tant pour les travailleurs à temps plein que pour les travailleurs à temps partiel. A cet endroit vous mentionnez un chiffre correspondant au nombre de jours par semaine que le travailleur est censé travailler (indépendamment du nombre d'heures).

Il existe une différence substantielle entre la manière dont ce chiffre est déterminé pour des régimes de travail fixes et variables. On a un régime de travail fixe si toutes les semaines comportent le même nombre de jours de travail. Il est exclu d'opérer une moyenne couvrant plusieurs semaines.

- **Exemple 1:** votre travailleur est censé prester toutes les semaines cinq jours, du lundi au vendredi.
  Dans ce cas, il s'agit d'un régime de travail fixe.
- **Exemple 2 :** votre travailleur preste quatre jours toutes les semaines (peu importe s'il s'agit ou non chaque semaine des mêmes jours).
  Dans ce cas, il s'agit également d'un régime de travail fixe.

Mais:

- **Exemple 3:** votre travailleur travaille dans un régime qui couvre une période de deux semaines. La première semaine il travaille six jours, tandis que la deuxième il n'en preste que quatre.
  Dans ce cas, il est question d'un régime de travail variable.

- **Exemple 4:** votre travailleur travaille dans un système par équipe qui couvre une période de quatre semaines. Les trois premières semaines, il travaille six jours et la quatrième il n'en preste que deux.
  Dans ce cas, il est question d'un régime de travail variable.
- **Exemple 5:** Votre travailleur travaille à temps partiel deux jours une semaine et trois jours la semaine suivante.
  Dans ce cas, il est question d'un régime de travail variable.

Une fois qu'il a été établi selon quel régime de travail votre travailleur est occupé, les règles suivantes doivent être appliquées afin de déterminer le nombre de jours par semaine du régime de travail.

Votre travailleur fournit des prestations selon un régime de travail fixe (un nombre de jours fixe par semaine):

Dans ce cas, vous indiquez le nombre de jours que le travailleur est censé prester par semaine. Peu importe le nombre d'heures que votre travailleur preste un jour donné si le total reste égal chaque semaine. Le nombre de jours à indiquer est donc un nombre entier: 1, 2, 3, 4, 5, 6 ou 7.

Votre travailleur fournit des prestations selon un régime de travail variable (un nombre de jours variable par semaine):

Dans ce cas, vous indiquez le nombre moyen de jours par semaine qu'il est censé prester. Ce nombre est déterminé en tenant compte du nombre de jours de travail du cycle de travail pris **dans son ensemble**.

Si le travailleur fournit des prestations selon un **régime de travail variable cyclique** (par ex. trois semaines consécutives de cinq jours de travail, suivie d'une quatrième semaine qui ne comporte que quatre jours), il s'agit d'un chiffre à deux décimales (dans l'exemple 4,75 : à savoir (5 + 5 + 5 + 4) divisé par 4).

Si le travailleur fournit des prestations selon un **régime de travail variable non cyclique** (sans nombre de jours préétabli par semaine et sans cycle récurrent), l'employeur doit calculer le régime de travail en divisant le nombre de jours déclarés pour le travailleur par le nombre de semaines du trimestre. Dans ce cas, il est plus que probable que le régime de travail du travailleur sera (légèrement) différent chaque trimestre. Cela signifie également qu'une nouvelle ligne d'occupation commencera chaque trimestre (voir à ce propos l'exposé relatif à la date de début et de fin de la ligne d'occupation). A l'extrême, au cas où le travailleur vient uniquement travailler quand il est appelé, lorsque au cours d'un trimestre aucune prestation n'est fournie, il est possible que le nombre de jours du régime de travail soit égal à '0'.

Attention: il y a également lieu de déclarer les travailleurs en interruption totale de carrière avec un régime de travail '0'.

Pour les travailleurs qui fournissent des prestations selon un régime de travail variable et sont rémunérés en fonction des heures prestées, c'est-à-dire sans rémunération fixe, il est de première importance, pour que la déclaration soit correcte, de remplir la zone "justification des prestations". Attention, si les travailleurs reçoivent une rémunération fixe à la fin de chaque période de paie bien qu'ils travaillent selon un régime de travail variable en fournissant plus de prestations que ce qui est prévu contractuellement au cours d'une période et moins de prestations au cours d'une autre période, on ne peut pas utiliser la zone 'justification des prestations'.

Comment déterminer le régime de travail d'un contrat de travail de courte durée?

Le régime de travail qui doit être communiqué correspond toujours avec le nombre (moyen) de jours **par semaine** que le travailleur est censé prester. Cela donne ainsi toute sa consistance au nombre de jours déclarés. Les règles reprises ci-dessus permettent de déterminer le régime de travail quand le travailleur est occupé au moins pour une semaine ou pour un cycle. Lorsqu'un travailleur est occupé pour une durée de temps inférieure (par exemple, un contrat de deux jours), il faut communiquer le régime de travail de la manière qui suit: il s'agit du nombre de jours de travail par semaine que le travailleur aurait dû prester s'il était resté en service plus longtemps.

Série d'exemples

Nombre moyen d'heures de prestation par semaine du travailleur et de la personne de référence

Ces informations doivent être communiquées, à partir du troisième trimestre 2005, pour tous les travailleurs, tant pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein (jusqu'au deuxième trimestre 2005 inclus, ces données ne doivent

pas être communiquées pour les travailleurs à temps plein ordinaires).

Il s'agit de la durée hebdomadaire normale (1) moyenne (2) du travail, augmentée des heures de repos compensatoire (3) **rémunérées** résultant d'un régime de réduction du temps de travail.

1. **Normale** c'est-à-dire compte tenu de la durée hebdomadaire moyenne théorique du travail, sans prendre en considération les heures supplémentaires prestées et en faisant abstraction d'éventuelles absences pour cause de maladie, situations de chômage temporaire, absences justifiées ou injustifiées,... Il s'agit en fait du temps de travail figurant dans le contrat de travail ou dans les éventuelles adaptations qui y ont été apportées.
2. **Moyenne** fait référence à la moyenne du cycle de travail qui constitue un ensemble fermé, composé de jours à prester et de jours de repos, et se reproduit selon un même schéma. Dans les régimes de travail flexibles, ce cycle peut s'étaler sur douze mois.
3. Pour le travailleur comme pour la personne de référence, il est tenu compte des heures de repos compensatoire découlant d'un régime de réduction du temps de travail dès lors qu'il s'agit d'un **repos compensatoire qui est rémunéré au moment où il est pris**.

Les systèmes de réduction du temps de travail et d'octroi du repos compensatoire ne sont donc **pas** pris en considération lorsque ce repos compensatoire est rémunéré indirectement selon la technique de la rémunération horaire majorée (voir également la question du pourcentage fixé sur base annuelle dans la partie consacrée à la déclaration des données relatives à la rémunération du travailleur).

Pour les travailleurs statutaires du secteur public - c'est-à-dire les travailleurs qui sont assujettis à un un régime de pension du secteur public -, bénéficiant d'une mesure de réorganisation du temps de travail générale (codes 3, 4 et 7) ou particulière (codes 501 à 516), il s'agit dans tous les cas de la durée hebdomadaire de la prestation réellement accomplie. Ceci signifie que si le travailleur est totalement absent, le nombre moyen d'heures par semaine est égal à 0, et ce même si l'absence est rémunérée. En effet, dans ce cas, plus aucune prestation n'est exercée.

Exemples

- Un travailleur statutaire d'une administration occupé à temps plein (38 heures par semaine) est mis en disponibilité pour maladie avec un traitement d'attente (égal à 60% de son traitement d'activité). Son nombre d'heures moyen par semaine s'établit à 0. Le nombre d'heures moyen de la personne de référence est 38.
- Un enseignant nommé à titre définitif occupé à temps plein à raison de 20 heures par semaine est placé à sa demande en disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite à mi-temps avec un traitement d'attente. Son nombre d'heures moyen par semaine s'établit à 10. Le nombre d'heures moyen de la personne de référence est 20.

Les travailleurs intérimaires qui sont occupés sous un contrat qui ne couvre pas une semaine entière et au cours duquel un jour au moins ne constitue pas un jour de travail moyen complet auprès de l'utilisateur doivent toujours être déclarés comme travailleurs à temps partiel. Le nombre moyen d'heures du travailleur par semaine est déterminé en établissant son nombre moyen d'heures de prestation par jour et en l'extrapolant à une occupation étendue sur une semaine (vous trouverez ci-dessous deux exemples qui illustrent cette règle, respectivement pour un travailleur intérimaire lié par un contrat de travail à temps plein et pour un travailleur intérimaire lié par un contrat de travail à temps partiel).

Si dans une entreprise, un autre système en matière de réduction du temps de travail est appliqué aux travailleurs à temps partiel par rapport à ceux à temps plein (par exemple salaire majoré pour les travailleurs à temps partiel et paiement du repos compensatoire au moment où les jours de repos sont pris par les travailleurs à temps plein), on calcule alors le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur en question et du travailleur de référence selon le système en matière de réduction de travail applicable aux travailleurs à temps partiel.

Pour les **travailleurs à temps plein pour lesquels des heures doivent être déclarées**, le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur sera identique au nombre moyen d'heures du travailleur de référence. Il s'agit de :

- reprise du travail à temps partiel après une maladie ou un accident,
- les travailleurs intermittents (travail temporaire, intérimaire et à domicile), à l'exception des travailleurs intérimaires qui sont occupés avec un contrat qui ne couvre pas une semaine entière au cours duquel un jour au moins ne constitue pas un jour de travail moyen complet auprès de l'utilisateur,
- les travailleurs avec des prestations limitées,
- les travailleurs saisonniers,
- les travailleurs rémunérés par des titres-service,
- tous les travailleurs occupés dans le secteur Horeca,
- tous les travailleurs flexi-job,
- tous les travailleurs des administrations provinciales et locales.

Exemples

- Un travailleur preste 20 heures par semaine (5 jours de 4 heures) et bénéficie de 1 jour de repos compensatoire par période de 4 semaines qui n'est pas rémunéré au moment où il est pris.

Son nombre d'heures moyen par semaine s'établit à 19 (20+20+20+16 divisé par 4).
Le nombre d'heures moyen de son travailleur de référence est de 38 (40+40+40+32 divisé par 4).

- S'il s'agit pour le même travailleur d'un jour de repos compensatoire qui est rémunéré au moment où il est pris, son nombre d'heures moyen par semaine es t de 20 (20+20+20+20 divisé par 4), et celui de son travailleur de référence de 40.
- Un travailleur intérimaire est occupé par un utilisateur sous contrat à temps plein de deux jours. Il est censé, contractuellement, prester 8 heures le premier jour et 4 heures le deuxième jour. Le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence est de 40, un jour de travail compte 8 heures et le nombre moyen de jours est de 5.
  Etant donné que le contrat de travail ne couvre pas une semaine entière, qu'il s'agit d'un travailleur intérimaire et qu'un des jours de travail fixé contractuellement est plus court qu'un jour de travail moyen, le nombre moyen d'heures du travailleur est calculé de la manière suivante:
  [(8 + 4): 2] x 5 = 30.
- Un travailleur intérimaire est occupé par un utilisateur sous contrat à temps partiel de deux jours. il est censé, contractuellement, prester 8 heures le premier jour et 4 heures le deuxième jour. Le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence est de 40, un jour de travail compte 8 heures et le nombre moyen de jours de travail du travailleur à temps partiel qu'il remplace (fonction de référence) est de 3.
  Etant donné que le contrat de travail ne couvre pas une semaine entière, qu'il s'agit d'un travailleur intérimaire et qu'un des jours de travail fixé contractuellement est plus court qu'un jour de travail moyen, le nombre moyen d'heures du travailleur est calculé de la manière suivante:
  [(8 + 4): 2] x 3 = 18.
- Un travailleur de référence est censé prester 40 heures par semaine (5 jours de 8 heures) et bénéficie de 6 jours de repos accordés sur base annuelle (à choisir librement ou non) qui ne sont pas rémunérés au moment où ils sont pris. Son nombre d'heures moyen par semaine est de 39 (40 x 48 semaines moins 6 jours de 8 heures, divisé par 48 (= 52 semaines moins 4 semaines de congés payés).
- Un travailleur de référence est censé prester 40 heures par semaine (5 jours de 8 heures) et bénéficie par période de 4 semaines de 1 jour de repos non-rémunéré au moment où il est pris et par an de 6 jours de repos non-rémunérés au moment où ils sont pris (à choisir librement ou non). Son nombre d'heures moyen par semaine est de 37 (152 heures x 12 cycles moins 6 jours de 8 heures, divisé par 48 (= 52 semaines moins 4 semaines de congés payés).

On entend par '**personne de référence**' la personne qui est occupée à temps plein au sein de la même entreprise ou, à défaut, dans la même branche d'activité, dans une fonction semblable à celle du travailleur. Elle est normalement censée prester un même nombre de jours que le travailleur.

Pour le personnel enseignant à temps partiel, on détermine la fraction de charge, à savoir le nombre **d'heures de cours** par semaine de l'enseignant (y compris les heures de conseil de classe et de titulariat rémunérées) par rapport à celui de la personne de référence (= l'enseignant occupé dans un régime de travail qui comporte en moyenne un nombre d'heures de travail par semaine qui correspond à une charge complète). Il n'y a donc **pas** de transposition en, par exemple, 38 heures semaine.

Il importe que le **rapport** entre le nombre d'heures par semaine du travailleur et de la personne de référence puisse être déduit de la déclaration. Etant donné que le nombre d'heures par semaine de la personne de référence se rapporte toujours à une semaine, cette condition s'applique également pour le nombre d'heures par semaine du travailleur. Cela signifie concrètement que lorsqu'un travailleur pour lequel il faut communiquer cette donnée est occupé pour une courte période (par exemple, un ou deux jours) il faut calculer son nombre moyen d'heures par semaine en supposant une occupation de plus longue durée.

Série d'exemples

Type de contrat de travail

Il convient de spécifier ici si l'occupation est **à temps plein** ou **à temps partiel**.
Il s'agit en l'occurrence de la qualification au sens du droit du travail. Ainsi un travailleur lié par un contrat de travail à temps plein dont les prestations sont temporairement en deçà de celles prévues dans son contrat (par ex. en cas de reprise partielle du travail après une maladie) est désigné par la notion de temps plein. Comme on le verra ci-après, il faut néanmoins, en pareil cas, indiquer des heures.

Sont considérés comme des **travailleurs à temps plein**:

1. le travailleur dont la durée contractuelle normale du travail correspond à la durée maximale du travail à temps plein en vigueur dans l'entreprise quel que soit l'instrument du droit du travail (loi, convention collective de travail, contrat individuel,...) en vertu duquel le temps de travail est fixé;
2. le travailleur occupé selon un régime de travail prévu par l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 relatif aux expériences d'aménagement du temps de t ravail dans les entreprises en vue d'une redistribution du travail disponible ou par la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et qui a droit à une rémunération correspondant à celle de la personne de référence;
3. l'enseignant occupé dans un établissement d'enseignement, créé ou subsidié par une Communauté ou par un organe auquel la Communauté a délégué ses compétences de pouvoir organisateur, selon un régime de travail qui comprend

normalement en moyenne un nombre d'heures par semaine égal à celui d'un horaire complet.

Ceux qui ne relèvent pas de ces catégories sont considérés comme des travailleurs à **temps partiel**.

Les travailleurs intérimaires qui sont occupés sous un contrat qui ne couvre pas une semaine entière et au cours duquel un jour au moins ne constitue pas un jour de travail moyen complet auprès de l'utilisateur doivent toujours être déclarés comme travailleurs à temps partiel (type de contrat de travail = temps partiel) même si au regard du droit du travail ils sont occupés à temps plein pendant la durée de leur contrat.

Les notions de temps partiel et de temps plein sont appréciées par ligne d'occupation.

Un travailleur qui est lié simultanément par deux contrats de travail à temps partiel (par ex. un temps partiel à durée indéterminée et pendant une période donnée un temps partiel en qualité de remplaçant dans le cadre d'une interruption de carrière), même si ceux-ci constituent ensemble un emploi à temps plein, est donc repris comme temps partiel sur les deux lignes d'occupation. Pour ces travailleurs, il faut dès lors procéder, par ligne d'occupation, à la déclaration telle qu'elle est prévue pour les travailleurs à temps partiel (c'est-à-dire indiquer les prestations en heures).

La comparaison entre la durée hebdomadaire moyenne normale du travailleur (à temps partiel) et celle du travailleur de référence permet dans certains cas de déterminer qu'il s'agit en fait d'un travailleur à temps plein.

Mesures de réorganisation du temps de travail (MRT)

Cette donnée ne doit être complétée que dans les cas ci-dessous:

1 = systèmes légaux de redistribution collective du travail, impliquant une limitation de leurs prestations par les travailleurs, assortie d'une perte correspondante de leur rémunération. Il s'agit uniquement ici de la réduction du temps de travail et de la semaine de quatre jours antérieures au 1er octobre 2001 et qui étaient reprises sous les codes réduction 1331, 1333 et 1341 (codes qui ne sont plus d'application). Cela s'applique uniquement au secteur privé.

Dans certains cas, il est prévu que ces travailleurs bénéficient d'une intervention visant à compenser **partiellement** la perte de rémunération par rapport aux prestations précédentes. Ces sommes doivent être mentionnées comme un élément distinct de la rémunération (cf. code de rémunération 5 de la partie consacrée à la déclaration de la rémunération);

2 = systèmes prévus par la CCT n° 42 du 2 juin 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

(Vous ne pouvez **pas** mentionner ici les travailleurs occupés dans les expériences dites Hansenne, A.R. n° 179 du 30/12/1982);

3 = interruption totale de la carrière professionnelle; il faut exclusivement reprendre ici les systèmes pour lesquels une intervention de l'ONEM ou du WSE (Région flamande)* est prévue;

4 = interruption partielle de la carrière professionnelle; il faut exclusivement reprendre ici les systèmes pour lesquels une intervention de l'ONEM ou du WSE (Région flamande) est prévue;

5 = travail adapté avec perte de rémunération, c'est-à-dire lorsque le travailleur fournit des prestations de travail effectives pour lesquelles il perçoit une rémunération réduite par rapport à celle qu'il aurait normalement dû recevoir (par exemple la reprise du travail après une maladie avec l'autorisation du médecin-conseil); cela s'applique tant pour la réduction de la rémunération horaire que pour la réduction du nombre de jours (ou d'heures) à prester ainsi que lors de la combinaison des deux;

6 = prépension à mi-temps;

7 = réduction des prestations dans le secteur public en application de la loi du 10 avril 1995 (semaine volontaire de quatre jours, départ anticipé à mi-temps) ou en application de la loi du 19 juillet 2012 (semaine de quatre jours, seulement pour les travailleurs contractuels, pour les statutaires, il faut utiliser le code **506** ou le code **514**).

8 = Congé pour **prestations à temps partiel temporaires** pour les contractuels dans le secteur public - absence à temps partiel non-rémunérée; seuls les systèmes où aucune intervention de l'ONEM ou du WSE (Région flamande) n'est prévue, peuvent être indiqués.

***WSE (Région flamande) = département "Werk en Sociale Economie" de la Région flamande.**

De plus amples informations sur le système de l'interruption de carrière dans le secteur public de la Région flamande peuvent être consultées sur le website de cette région: https://www.vlaanderen.be/vlaams-zorgkrediet (*https://www.vlaanderen.be/vlaams-*

zorgkrediet).

Utilisation du code prestations 30

Les jours d'absence non-rémunérés doivent, en principe, être déclarés avec le code prestations 30 (code prestations résiduaire), sauf:

- en cas de systèmes pour lesquelles une intervention de l'ONEM ou du WSE (Région flamande) est prévue;
- en cas de jours d'absence conformément à la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public ou de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public;
- pour les jours d'absence dans le cadre d'une prestation à temps partiel temporaire pour les contractuels dans le secteur public.

Dans ces cas, la mention du code MRT indique qu'il y a des jours d'absence non-rémunérés.

Utilisation des codes MRT 3 et 4

L'application d'un système d'interruption de la carrière professionnelle où, en principe, une intervention de l'ONEM ou du WSE (Région flamande) est prévue mais où, pour des raisons résultant de circonstances particulières (par exemple, cumuls), le travailleur n'a pas droit à cette dernière, tombe aussi sous le **code MRT 3** ou **4**. Il en va de même pour la poursuite d'un système d'interruption de carrière pour laquelle une intervention est initialement prévue mais ne couvre pas la totalité de la période d'interruption.

Depuis le 1er janvier 2015, il était également possible d'obtenir un crédit-temps sans motif pour lequel aucune intervention de l'ONEM n'était prévue. Dans cette dernière situation, le **code MRT 3** ou **4** devait également être utilisé. En application de la CCT n° 103 adaptée, le **crédit-temps sans motif** est supprimé à partir du 1er avril 2017. A partir de cette date, il peut seulement encore être appliqué pour des demandes et prolongations qui ont déjà été approuvées plus tôt.

Pour les travailleurs qui prennent un **congé parental** sur base de la **CCT n° 64**, les **codes MRT 3** ou **4** ne peuvent pas être utilisés. Pour eux les jours / périodes d'absence doivent être déclarés avec le **code prestation 30** (congé sans solde).

Travailleurs statutaires

Pour les **travailleurs statutaires** du secteur public, les jours d'absence à partir du 1er janvier 2011 doivent être déclarés soit sous une des nouvelles mesures de réorganisation, soit sous un des nouveaux codes prestations. Ceci n'est **pas** valable pour

- les situations où les **codes MRT 3** of **4** peuvent être utilisés;
- les statutaires en semaine volontaire de quatre jours ou en départ anticipé à mi-temps en application de la loi du 10 avril 1995. Ils continuent à être déclarés avec le **code MRT 7**.

Pour les **travailleurs statutaires** du secteur public, la perte du droit à l'intervention de l'ONEM ou du WSE (Région flamande) peut entraîner une révision de leur situation administrative (par exemple, une conversion du congé pour interruption de carrière professionnelle en non-activité). Dans ce cas, les **codes MRT 3** et **4** doivent bien être remplacés pour la période révisée par le **code MRT 510**.

Pour les '**statutaires temporaires**' (statut = **TS**) dans l'enseignement et les '**stagiaires statutaires**' (statut =**SS**) qui ne sont pas assujettis au régime de pension secteur public, la mesure de réorganisation **code MRT 502** (congé pour prestations réduites pour des raisons sociales ou familiales ou congé pour motifs impérieux d'ordre familial) peut être applicable">.

Si, pour un travailleur, deux systèmes de 'réorganisation du temps de travail' sont applicables simultanément il faut procéder par ordre chronologique. Pour chaque changement de la situation, il y a lieu de commencer une nouvelle ligne d'occupation. Sur la nouvelle ligne, seule la 'nouvelle' situation est déclarée.

Exemple

Un travailleur à temps plein travaille selon le système de la CCT n° 42. Il tombe malade et, après une période d'incapacité totale de travail, il est autorisé à reprendre partiellement le travail avec accord du médecin conseil. Jusqu'à la reprise du travail, ses prestations (et la période d'incapacité totale de travail) sont déclarées sur une ligne d'occupation avec la mention CCT n° 42 dans le champ 'Mesures de réorganisation du temps de travail'. Dès qu'il reprend le travail, une nouvelle ligne d'occupation commence et dans le champ 'Mesures de réorganisation du temps de travail' il faut uniquement reprendre la mention 'travail adapté'. Lorsqu'il reprendra le travail à temps plein, il faudra de nouveau entamer un ligne d'occupation avec la mention CCT n° 42 dans le champ 'Mesures de réorganisation du temps de travail'.

Mesures de promotion de l'emploi

Sont exclusivement visés par ces mesures les travailleurs suivants:

1 = travailleur engagé dans le cadre de l'arrêté royal n° 495 (système associant le travail et la formation);

2 = travailleur engagé dans le cadre de mesures d'activation des allocations de chômage et du revenu d'intégration ou de l'aide sociale financière. Ce code doit uniquement être utilisé dans un des cas suivants:

- une occupation dans le cadre d'un programme de transition professionnelle reconnu;
- une occupation dans le cadre d'un poste de travail reconnu;
- une occupation dans le cadre de l'économie sociale d'insertion (SINE);

3 n'est plus d'application;

4 = travailleur engagé dans le cadre du troisième circuit de travail;

5 = travailleur engagé dans le cadre d'un projet 'PRIME';

10 = travailleur engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 1°, de la loi du 24 décembre 1999;

11 = travailleur engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 2°, de la loi du 24 décembre 1999;

12 = travailleur engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 3°, de la loi du 24 décembre 1999;

13 = travailleur handicapé engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 1°, de la loi du 24 décembre 1999;

14 = travailleur handicapé engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 2°, de la loi du 24 décembre 1999;

15 = travailleur handicapé engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 3°, de la loi du 24 décembre 1999;

16 = travailleur d'origine étrangère engagé dans le cadre d 'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 1°, de la loi du 24 décembre 1999;

17 = travailleur d'origine étrangère engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 2°, de la loi du 24 décembre 1999;

18 = travailleur d'origine étrangère engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 3°, de la loi du 24 décembre 1999;

Cette indication doit toujours être spécifiée, que ces travailleurs entrent ou non en ligne de compte pour une ou plusieurs réductions de cotisations. Le fait de remplir correctement ce champ a entre autres de l'importance pour le calcul de l'obligation d'engager des jeunes.
Si un travailleur relevait de deux codes différents pour une même ligne d'occupation (par exemple convention de premier emploi et application de l'arrêté royal n° 495), le code convention de premier emploi a priorité. Dans ce cas, il y a lieu de reprendre dans cette zone un seul code (10 à 18).

Statut

Seul un des codes ci-dessous doit être utilisé. Cette zone reste vierge si le travailleur ne relève pas de l'une des catégories citées:

A1 = artistes liés par un contrat de travail;

A2 = artistes qui sans être liés par un contrat de travail fournissent des prestations artistiques et/ou produisent des oeuvres artistiques contre paiement d'une rémunération pour le compte d'un donneur d'ordre, personne physique ou morale;

B = pompiers volontaires;

BA = travailleur occupé en dehors du circuit normal du travail dans une entreprise relevant de la CP 327.xx (ateliers protégés, ateliers sociaux et 'maatwerkbedrijven').

CM = candidat militaire (n'est plus d'application à partir du 14 octobre 2003).

D = travailleur à domicile. Il s'agit des personnes visées à l'article 3, 4° de l'AR du 28 novembre 1969 c'est-à-dire les personnes qui, en tout lieu choisi par elles et selon des modalités similaires à celles d'un contrat de travail, œuvrent à façon des matières premières ou des produits partiellement achevés qu'un ou plusieurs commerçants leur ont confiés et qui travaillent seules ou occupent habituellement quatre aides au maximum.

D1 = travailleur à domicile. Parents d'accueil Communauté flamande sous contrat de travail occupés chez certains organisateurs disposant d'une autorisation pour l'accueil familial et, pour le secteur privé, ressortissant à la CP 331.00.10.

D2 = travailleur à domicile. Parents d'accueil Communauté française sous contrat de travail occupés chez certains organisateurs disposant d'une autorisation pour l'accueil familial et, pour le secteur privé, ressortissant à la CP 332.00.10;

E = personnel des établissements d'enseignement qui est déclaré en Dimona par une administration provinciale ou locale.

FE = employés ayant le statut fiscal de cadres étrangers ou de chercheurs

LP = travailleurs avec des prestations limitées. Il s'agit des travailleurs qui sont liés à leur employeur par un contrat de courte durée et pour une occupation qui n'atteint pas, par jour, la durée journalière habituelle pour autant qu'ils peuvent être déclarés en heures. Il s'agit par exemple des moniteurs dans le secteur socio-culturel, etc. qui ne sont engagés que pour quelques heures.

MA = managers du secteur public qui tombent sous la loi du 4 mars 2004 accordant des avantages complémentaires en matière de pension de retraite aux personnes désignées pour exercer une fonction de management ou d'encadrement dans un service public, et, pour lesquels la loi de sécurité sociale n'est pas limitée aux secteurs AMI (soins de santé) et pensions.

MN = Ministres des cultes qui ne peuvent pas se marier

MY = Ministres des cultes qui peuvent se marier et les délégués du Conseil laïque

PJ = journalistes professionnels liés par un contrat de travail.

RM = réservistes uniquement déclarés dans la DmfA du SPF Défense.

S = travailleur saisonnier. Ce sont les travailleurs qui prestent des périodes de travail dont la durée est limitée, soit en raison du caractère saisonnier du travail, soit parce que les entreprises qui les emploient sont obligées à certains moments de l'année de recruter du personnel auxiliaire;

SA = personnel professionnel technique et administratif de la zone de secours;

SP = personnel professionnel opérationnel de la zone de secours;

SS = statutaires en cours de stage et qui ne sont pas assujettis au régime de pension du secteur public.

T = travailleur temporaire au sens de la loi du 24 juillet 1987 (= catégorie de travailleur intermittent autre que les travailleurs à domicile et les travailleurs mis à la disposition d'un utilisateur par un bureau intérimaire agréé). Ce sont les travailleurs engagés dans le cadre d'un 'contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire' dans le but de pourvoir au remplacement d'un travailleur fixe ou de répondre à une augmentation temporaire du volume de travail, ou encore pour assurer la réalisation d'un travail exceptionnel. Ce contrat doit être distingué d'un contrat à durée déterminée ordinaire qui ne répond pas aux conditions spécifiques d'un 'contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire'.

Les travailleurs permanents mis à disposition d'un utilisateur (visés au chapitre III de la loi du 24 juillet 1987) ne peuvent pas être repris sous le code T.

TS = statutaires temporaires dans l'enseignement, rémunérés par une communauté, une haute école, une université ou une administration locale ou provinciale. Ces prestations comptent dans le cas d'une nomination définitive;

TW = demandeur d'emploi expérience temporaire en Région flamande engagé sur la base de l'article 60, § 7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS.

VA = ambulancier volontaire ou volontaire de la Protection civile. Il s'agit des ambulanciers volontaires (qui ne sont pas pompiers volontaires) d'une zone de secours, des secouristes-ambulanciers volontaires brevetés par un service d'ambulance agréé et des volontaires de la Protection civile.

Si un travailleur entre en ligne de compte pour les codes S ou T et en même temps LP, il y a lieu de mentionner S ou T dans la déclaration. La mention LP est donc utilisée s'il ne s'agit ni d'un travailleur saisonnier, ni d'un travailleur temporaire au sens de la loi du 24 juillet 1987. Ces travailleurs sont toujours obligatoirement déjà déclarés en heures.

Les codes B, E, SA, SP et TW seront exclusivement utilisés par les administrations locales. Il s'agit de régimes propres au secteur public local.

.

Notion de pensionné

A spécifier uniquement pour les personnes qui bénéficient de la pension légale; ce sont les personnes qui ont droit à une pension légale de retraite ou à une pension légale de survie. Ne s'applique pas aux travailleurs dans un régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou avec idemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC) .

Type d'apprenti

A partir du 4ème trimestre 2019, seule l'indication type '1' doit être utilisée pour les apprentis - formation en alternance qui répondent aux 6 critères pour la formation en alternance:

1 = apprenti - formation en alternance.

Mode de rémunération

Vous devez compléter cette donnée uniquement pour les travailleurs qui:

- perçoivent une rémunération pour un travail à la pièce ou à l'entreprise ou qui sont payés à la tâche (= prestation);
- sont rémunérés exclusivement ou partiellement à la commission;
- sont rémunérés via le système des titres-services.

'Commission' recouvre une notion plus large que la commission des représentants de commerce. Cette notion comprend en fait toute forme de rémunération fixant le salaire du travailleur, en tout ou en partie, en fonction du chiffre d'affaires qu'il a réalisé (produits vendus, services fournis, etc.).

Il n'est pas pas fait de différence entre les travailleurs payés à la tâche et ceux payés à la pièce ou à l'entreprise.
Cela signifie donc qu'une nouvelle ligne d'occupation doit être insérée si un travailleur passe d'une rémunération à la pièce à une rémunération à la commission, ce qui n'est pas le cas s'il passe d'une rémunération à la pièce à une rémunération à la tâche.

Pour le calcul correct des allocations de chômage et des allocations versées dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité, il est très important que, pour tous les travailleurs rémunérés de cette manière, cette donnée soit complétée sur la déclaration trimestrielle (bûcherons payés à la tâche, travailleurs à domicile payés à la pièce ou à l'entreprise, artistes ayant un contrat pour un travail défini percevant un cachet, etc.).

Tous les travailleurs occupés via les titres-services doivent être déclarés avec le code 'titres-services' quelle que soit la commission paritaire dont ils ressortissent. A partir du 3e trimestre 2012, ils doivent également toujours être déclarés en heures.

Cela s'applique également aux bureaux de travail intérimaire qui sont reconnus dans le cadre de la réglementation des titres-services. Pour ces employeurs, l'ONSS a créé une catégorie d'employeurs distincte pour la déclaration des travailleurs payés via les titres-services (cat. 597). La mention 'travailleur payé au moyen de titres-services' peut donc uniquement être combinée avec cette catégorie et pas avec les catégories sous lesquelles les travailleurs intérimaires ordinaires sont déclarés (cat. 097 ou 497).

Caractéristiques spécifiques au secteur

code NACE (administrations locales)

Il s'agit du code qui indique l'activité du service dont relève le travailleur du chef des prestations déclarées sur cette ligne d'occupation. Le code NACE est un des critères sur la base desquels la réduction forfaitaire pour le Maribel Social est calculée.

En vue de fixer le secteur avec le code qui y correspond, on détermine l'activité principale du service ou de la section relevant de l'employeur pour lequel les prestations sont effectuées. L'annexe structurée 31 comporte une liste de tous les codes NACE qui peuvent être utilisés par une administration locale ou provinciale. Dans cette liste, il est également indiqué si tel code NACE donne droit à une réduction de cotisations pour le Maribel Social.

Lorsque pour les prestations effectuées afférentes à la ligne d'occupation, le travailleur est simultanément actif auprès de différents services auxquels correspondent plusieurs codes NACE, il y a lieu d'inscrire le **code de l'activité principale**. Celle-ci est l'activité du service pour lequel le nombre d'heures le plus élevé est presté.

Pour un travailleur qui change de service au cours d'un trimestre, on choisit l'activité du service du dernier jour du trimestre ou du dernier jour de travail du travailleur.

Lorsqu'il n'est pas possible de distinguer plusieurs services relevant de l'employeur ou lorsque le service est chargé d'activités de politique générale qui caractérisent l'administration locale, il y a lieu de choisir le secteur de l'activité principale de l'employeur. Toutefois, certains services doivent recevoir dans certains cas un code séparé contenant des informations plus détaillées sur l'activité spécifique du service dans lequel les prestations sont effectuées, qui diffère par conséquent de l'activité principale générale de l'employeur. Vous trouverez ci-après les services qui doivent être classés de manière séparée. Les services pour lesquels il n'existe pas de code et de description séparés sont classés sous le code général.

Cette zone doit obligatoirement être remplie pour tous les travailleurs de toutes les **administrations publiques locales** (**indifféremment** de leur affiliation au Fonds Maribel social pour le secteur public).

La zone doit également être remplie par les **trois administrations non locales** ci-dessous qui sont affiliées au **Fonds Maribel social du Secteur public**. La zone doit être complétée par ces trois employeurs uniquement pour les membres du personnel avec financement par le Fonds Maribel social pour le secteur public.

N° BCE	**Dénomination**
0316 380 841	MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP, DEPART. WVC
0316 380 940	MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANCAISE
0332 582 613	MINISTERE DE LA COMMUNAUTE GERMANOPHONE

Administrations communales/Administrations provinciales

Les services ou les sections des administrations locales axés sur le bien-être (p.ex. accueil d'enfants, aide sociale aux jeunes marginaux, ateliers protégés…), la santé (hôpitaux, transport de malades…), l'enseignement (enseignement communal et provincial…), la culture (responsable de la culture, bibliothèques, musées, archives, centres culturels…), les sports (responsable des sports, piscine, hall des sports…), l'environnement (parc à conteneurs, garde forestier, balayage des rues…), le tourisme ou la récréation (terrains de camping, auberges de jeunesse, villages de vacances, services touristiques…), l'industrie (secteur portuaire, compagnie d'électricité, abattoir…), la sécurité publique (pompiers), l'octroi de crédit (mont-de-piété) sont classés sous un code plus détaillé qui diffère du code général pour les administrations communales ou provinciales.

Les autres services, tels que les services de politique générale (responsable des sports, responsable de la culture…), les services administratifs (service population, service environnement, service du personnel…) et les services de support (service vert, service technique…) auprès des communes et provinces reçoivent le code général correspondant à l'activité principale de l'employeur (84.113 pour les provinces et 84.114 pour les communes).

CPAS

Les services axés sur la santé (hôpitaux de CPAS, soins à domicile dans le cadre du CPAS) et l'octroi de services sociaux (CPAS – maisons de repos, CPAS – accueil d'enfants, soins à domicile et aux personnes âgées, services aux handicapés…) sont classés

sous un code spécifique.

Les autres services généraux des CPAS et les « services d'aide » généraux sont classés sous le code général des CPAS (84.115).

Intercommunales

Pour les intercommunales, il y a lieu de choisir le code qui correspond à l'activité principale de l'intercommunale.

Lorsque l'intercommunale est active dans divers secteurs auxquels correspondent plusieurs codes, il y a lieu de choisir le code qui représente le mieux le service dans lequel les prestations sont effectuées.

Zones de police

Tous les membres de la police locale sont classés sous le code 84.242 («police locale »).

Exemples

Un travailleur effectue des prestations en qualité de sauveteur dans une piscine communale. Le code à mentionner sur cette ligne d'occupation est celui d'une piscine (93.110 Gestion d'installations sportives).

Un travailleur effectue des prestations dans un centre provincial chargé de la recherche en sciences physiques et naturelles. Le code à mentionner sur cette ligne d'occupation est celui des activités de recherche (72.190 Autres activités de recherche et développement en sciences physiques et naturelles).

Un travailleur est occupé comme infirmier au service des soins à domicile d'un CPAS. Le code à inscrire sur cette ligne d'occupation est celui de l'octroi de services sociaux (88.999 Autres formes d'action sociale sans hébergement n.c.a.).

Un travailleur est occupé en qualité d'informaticien par une intercommunale de distribution d'électricité. Le code à mentionner sur cette ligne d'occupation est celui de la distribution d'électricité (35.130 distribution et négoce d'électricité).

Un travailleur effectue des prestations dans la cafétéria d'un hôpital de CPAS. Le code à utiliser sur cette ligne d'occupation est celui d'un hôpital général (86.101 Activités des hôpitaux généraux, sauf hôpitaux gériatriques et spécialisés).

Nombre moyen d'heures subsidiées par semaine du travailleur (maribel social)

Ici on mentionne le nombre moyen d'heures par semaine de l'occupation qui est financée par un Fonds Maribel Sociale. La zone est uniquement complétée pour les travailleurs occupés dans le cadre du Maribel Social.

Le nombre moyen d'heures subsidiées par semaine est obtenu en multipliant l'occupation Maribel Social en équivalents temps plein (ETP) par le nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence.

Exemples

La durée de travail de la personne de référence est de 38 heures par semaine.

- Pour un travailleur à temps plein, le nombre moyen d'heures subsidiées par semaine en cas de financement d'1 ETP est égal à 38 (= 38 X 1). En cas de financement partiel de 0,8 ETP, c'est égal à 30,4 (= 38 X 0,8).
- Pour un travailleur à temps partiel (80%), le nombre moyen d'heures subsidiées par semaine en cas de financement de 0,8 ETP est égal à 30,4 (38 X 0,8). En cas de financement partiel de 0,5 ETP, c'est égal à 19 (= 38 X 0,5).

La durée de travail de la personne de référence est égale à 40 heures par semaine.

- Pour un travailleur à temps plein, le nombre moyen d'heures subsidiées par semaine en cas de financement d'1 ETP est égal à 40 (= 40 X 1). En cas de financement partiel de 0,8 ETP, c'est égal à 32 (= 40 X 0,8).

Numéro de fonction pour les travailleurs à déclarer avec des rémunérations au pourboire et des rémunérations forfaitaires (agriculture et horticulture, horeca et pêche maritime)

Vous devez mentionner ce numéro pour tout travailleur pour lequel les cotisations sont calculées sur des rémunérations forfaitaires.

Pour les travailleurs occasionnels des secteurs agricole et horticole, les codes respectifs sont '90', '91', '92', '93' et '99', pour les travailleurs occasionnels dans le secteur horeca '94' (forfait journalier) ou '95' (forfait horaire).

Numéro d'identification du navire (zeevaart)

Un navire est identifié à l'aide du numéro IMO ou, lorsque le navire ne dispose pas d'un numéro IMO, d'un numéro d'identification attribué par l'ONSS. Le numéro IMO est un numéro pour identifier les navires qui se compose des trois lettres 'IMO' (pour International Maritime Organization) suivi d'un nombre à sept chiffres. Le numéro est distribué par IHS Fairplay à la construction d'un navire. Les 7 chiffres doivent être communiqués.

Un numéro d'identification attribué par l'ONSS consiste également en 7 chiffres qui doivent être indiqués.

La déclaration d'un marin s'effectue par employeur par navire par navigation.

Classe du personnel

Pour ce qui concerne les marins, une prime forfaitaire relative aux accidents de travail est due sur la base d'un salaire forfaitaire La classe du personnel permet de connaître la fonction exercée, et par conséquent le forfait journalier y relatif, dans le cadre du calcul de la prime relative aux accidents de travail.

Catégorie du personnel navigant (luchtvaart)

Cette zone ne doit être complétée que si le travailleur fait partie du personnel navigant d'une compagnie aérienne. Cette zone doit également être complétée par les bureaux d'intérim pour le personnel navigant qu'ils engagent.

A partir du 1er trimestre 2011, elle doit l'être également pour les militaires qui font partie du personnel navigant de la Défense.

Les codes suivants doivent être utilisés:

1 = pilote
2 = personnel de cabine
3 = autre

Enseignement - mode de paiement

Dans cette zone, un code qui indique le mode de paiement d'un travailleur dans l'enseignement doit être communiqué:

10 = paiement en dixièmes
12 = paiement en douzièmes
20 = mode de paiement adapté conformément à la réforme de l'année scolaire 2022-2023 de l'enseignement francophone.

Exemples pratiques en rapport avec le régime de travail, le nombre d'heures par semaine du travailleur et de la personne de référence, le type de contrat de travail, la réorganisation du temps de travail et le statut du travailleur

Dans une entreprise on travaille normalement 5 jours par semaine (38 heures par semaine) et chaque jour on travaille un même nombre d'heures (7h36 heures ou encore 7.60 exprimé de manière décimale).

Les exemples développés s'appliquent également pour les intérimaires mis à disposition dans une entreprise (vu qu'ils suivent le régime de travail de cette entreprise). La différence, dans la déclaration, entre ces derniers et les travailleurs ordinaires de l'entreprise est que le bureau intérimaire doit toujours mentionner des jours et des heures pour eux. Le nombre moyen d'heures du travailleur et de la personne de référence doit donc toujours être communiqué même s'ils travaillent à temps plein.

L'indication du statut et des mesures de réorganisation du temps de travail n'est indiquée dans les exemples que lorsque cette indication est obligatoire.

Exemples d'occupations stables

A. Un travailleur est occupé à temps plein en conformité avec les conditions d'occupation habituelles. Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 38
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps plein

B. Un travailleur est occupé à temps partiel à raison de 3 jours/semaine et 7h36/jour. Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 3
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 22,8 (7,60 x 3)
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps partiel

C. Un travailleur est occupé à temps partiel à raison de 5 jours/semaine et 4 h/jour. Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 20 (4 x 5)
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps partiel

D. Un travailleur est occupé à raison de 3 jours la semaine 1 et de 2 jours la semaine 2 (avec cycle récurrent) et 7h36/jour. Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 2,5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 19 (7,6 x 2,5)
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps partiel

Exemples d'occupations de courte durée

E. Un travailleur est occupé à temps plein sous contrat de travail de courte durée, 2 jours de 7h36/jour. Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 38
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps plein

F. Un travailleur saisonnier est occupé à temps plein sous contrat de travail de courte durée, 2 jours de 7h36/jour. Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 38
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps plein
- statut: S (il faut déclarer des heures)

G. Un travailleur est occupé sous contrat de travail à **temps partiel** de courte durée, 2 jours dont 1 de 4 heures et l'autre de 6 heures. Modalités de la déclaration:

- S'il s'avère que si le travailleur restait plus longtemps en service il travaillerait 5 jours par semaine:
- nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 25 {[(4 + 6) : 2] x 5}
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps partiel
- S'il s'avère que si le travailleur restait plus longtemps en service il travaillerait 4 jours par semaine:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 4
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 20 {[(4 + 6) : 2] x 4}
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps partiel

Gbis. Un travailleur intérimaire est occupé sous contrat de travail **à temps plein** (en droit du travail) de courte durée, 2 jours dont un de 4 heures et l'autre de 6 heures. Modalités de la déclaration:

- S'il s'avère que la personne de référence travaille 38 heures par semaine dans un régime de 5 jours par semaine:nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 25 {[(4 + 6) : 2] x 5}
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps partiel
- S'il s'avère que la personne de référence travaille 38 heures par semaine dans un régime de 4 jours par semaine:
- nombre de jours/semaine du régime de travail: 4
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 20 {[(4 + 6) : 2] x 4}
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps partiel

H. Un travailleur est occupé (par exemple comme animateur lors d'une journée sportive) sous contrat de travail à temps plein de courte durée (4 heures). Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 38
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps plein
- statut: LP (il faut déclarer des heures)

Exemples de travailleurs en crédit-temps (interruption de carrière)

I. Un travailleur à temps plein prend pendant une certaine période un crédit-temps à temps plein. Modalités de la déclaration: Il faut commencer une nouvelle ligne d'occupation avec les caractéristiques suivantes:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 0
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 0
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps plein
- mesures de réorganisation du temps de travail: 3

J. Un travailleur à temps plein prend pendant une certaine période un crédit-temps partiel (3 jours de travail et 2 jours de crédit-temps par semaine). Modalités de la déclaration: Il faut commencer une nouvelle ligne d'occupation avec les caractéristiques suivantes:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 3
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 22,8 (7,60 x 3)
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps plein
- mesures de réorganisation du temps de travail: 4

Exemple d'une entreprise dans laquelle des règles différentes sont d'application, en matière de réduction du temps de travail, pour les travailleurs à temps plein et pour les travailleurs à temps partiel

K. Dans une entreprise, un travailleur à temps plein travaille 38 heures/s emaine sur base annuelle mais reçoit 2 heures de repos compensatoire/semaine payé au moment où les jours de compensation sont pris. Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 40
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 40
- type de contrat de travail: temps plein

Dans cette entreprise, un travailleur est occupé à mi-temps, 5 jours/semaine et 3h48/jour. Il a une réduction du temps de travail sur base d'un repos compensatoire non payé et une augmentation proportionnelle de sa rémunération horaire. Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 19 (3,80 x 5)
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps partiel

Occupation informations

A côté des données communes de la ligne travailleur et de la ligne d'occupation qui sont utilisées par plusieurs institutions de sécurité sociale, les informations reprises dans ce bloc sont exclusivement destinées à l'ONSS Elles ne sont donc pas reprises dans la déclaration des risques sociaux (DRS).

Indication 'occasionnel - extra'

Les **travailleurs occasionnels dans l'horeca** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/occasionalsdimona.html*) qui bénéficient de forfaits réduits pour le calcul des cotisations sont déclarés sous une catégorie d'employeur distincte, la catégorie 317 contrairement aux travailleurs occasionnels qui sont occupés au-delà des 50 premiers jours qui sont déclarés comme les non-occasionels sous la catégorie 017.

Pour pouvoir distinguer ces travailleurs occasionnels des travailleurs ordinaires de l'horeca, l'indication **'E'** doit être introduite dans la zone 'Extra'. Cette donnée doit donc être communiquée pour les travailleurs occasionnels dans le secteur horeca à partir du 51ème jour de travail et pour les travailleurs occasionnels horeca mentionnés avec une Dimona type 'EXT' que l'employeur déclare comme travailleurs ordinaires dans la DmfA.

Pour les bureaux d'intérim qui occupent des travailleurs occasionnels dans le secteur de l'horeca, la mention 'E' doit toujours être renseignée.

A partir du 1er trimestre 2020, cette zone est étendue aux **travailleurs occasionnels dans le secteur des pompes funèbres**. Ils doivent également être mentionnés avec l'indication 'E' pour pouvoir les distinguer des travailleurs ordinaires.

Rémunération en cas de maladie

Spécifique au secteur de la construction

Il existe dans le secteur de la construction un système de remboursement, par le Fonds de Sécurité d'existence, de la rémunération en cas de maladie.

Depuis le premier trimestre 2011, un certain nombre de données complémentaires sont demandées via la DmfA dans le but de réduire les formalités administratives pour obtenir ce remboursement. Ces données doivent donc uniquement être communiquées pour les ouvriers actifs dans le secteur de la construction (y compris les ouvriers intérimaires dans le secteur de la construction).

Salaire horaire

Il faut reprendre dans ce champ le salaire horaire applicable à la fin du trimestre. Depuis le 1er trimestre 2011, cette donnée doit être communiquée chaque trimestre (auparavant c'était uniquement au troisième trimestre de chaque année).

Nombre de jours de maladie

Il faut reprendre dans ce champ le nombre de jours au cours desquels l'ouvrier est absent pour cause de maladie dans le trimestre. Il s'agit uniquement des jours avec salaire garanti première semaine (ainsi que les jours de carence payés par l'employeur) mais pas du (des) jour(s) avec salaire journalier garanti pour le(s) jour(s) de travail incomplet(s) payé(s) par l'employeur.

Il s'agit donc des jours qui sont (avec, entre autres, les jours de travail) déclarés sous le code prestation 1 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/workingtimecodification.html*).

Rémunération en cas de maladie

Il faut reprendre dans ce champ le montant brut de la rémunération que l'employeur a payée pendant la maladie. Il s'agit tant de la rémunération sur laquelle des cotisations de sécurité sociale sont dues (première semaine de salaire garanti) que de la

rémunération sur laquelle aucunes cotisations ne sont dues (la deuxième semaine de maladie et le complément aux indemnités de maladie payé pendant le reste du premier mois) mais pas de la rémunération pour le jour avec salaire journalier garanti.

Le "Nombre de jours de maladie" et la "Rémunération en cas de maladie" doivent être communiqués tant pour les absences en cas de maladie que pour les absences consécutives à un accident de droit commun. En cas d'absence consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il ne faut pas communiquer ces données.

Spécifique pour l'industrie des briques

Salaire horaire

A partir du 1er janvier 2022, ce champ est également obligatoire pour les ouvriers du secteur des briqueteries. Dans ce champ, doit être déclaré le salaire horaire qui est d'application à la fin du trimestre. Cette donnée est nécessaire pour le secteur pour le calcul de la prime pour le 2ème pilier de pension.

Mesure de crise COVID-19

Dans le cadre d'un **éventuel** remboursement d'une partie de la rémunération garantie **comme possible** mesure corona, il sera demandé, à partir du 2ème trimestre 2020, de compléter la zone **'rémunération en cas de maladie' également pour les travailleurs hors secteur de la construction**.

- Pour les **ouvriers occupés dans le secteur de la construction**, en ce compris les intérimaires, rien ne change et les 3 zones prévues doivent être complétées ('salaire horaire', 'nombre de jours de maladie' et 'rémunération en cas de maladie').

- Pour les **ouvriers occupés dans d'autres secteurs**, la zone 'rémunération en cas de maladie' doit également être complétée à partir du 2ème trimestre 2020 (mais pas les zones 'salaire horaire' et 'nombre de jours de maladie'), suivant les modalités des ouvriers du secteur de la construction.

- Pour les **employés occupés dans tous les secteurs**, la zone 'rémunération en cas de maladie' doit également être complétée à partir du 2ème trimestre 2020 (et donc pas les zones 'salaire horaire' et 'nombre de jours de maladie'). On calcule ce montant comme un pro rata par ligne d'occupation comme suit:
  - pour les employés déclarés en jours:
    - '**rémunération en cas de maladie**' = (**rémunération effective** / **nombre total de jours rémunérés**) x **nombre de jours de 'rémunération en cas de maladie**'
  - pour les employés déclarés en heures:
    - '**rémunération en cas de maladie**' = (**rémunération effective** / **nombre total d'heures rémunérées**) x **nombre d'heures de 'rémunération en cas de maladie**'
  - avec comme rémunération effective
    - = la somme des codes rémunération 1, 2(*), 5, 6, 10(*), 12, 22 en 23(*) (DmfA)
      (*) à l'exclusion des primes annuelles et des primes uniques et avec la répartition des autres primes sur toutes les lignes d'occupation d'un trimestre si celles-ci ont été déclarées regroupées sur une seule ligne d'occupation
  - avec comme nombre de jours / heures rémunérés
    - = la somme des codes prestation 1, 3, 4, 5, 20 (DmfA)
  - avec comme nombre de jours / heures de salaire garanti / rémunération en cas de maladie

- = nombre de jours / heures d'incapacité de travail avec salaire mensuel garanti qui fait partie des prestations sous le code prestation 1, pour lesquelles l'employeur supporte le coût salarial (donc pas dans le cas d'un accident du travail reconnu ou d'une maladie professionnelle reconnue).

Informations complémentaires DmfA - Infos secteur construction
En DMFA, les données spécifiques au secteur de la construction se déclarent dans le bloc 90313 « Occupation – informations ».

La zone 00862 « Salaire horaire en millièmes d'euro » doit être obligatoirement complétée chaque trimestre

- par les employeurs des catégories **024, 026, 044, 054, 224, 226, 244, 254**
- pour leurs travailleurs déclarés avec un code travailleur **015** (à l'exception des apprentis), **024** ou **027**.

Les deux zones 01010 « nombre de jours salaire garanti première semaine » et 01011 « rémunération brute payée en cas de maladie » doivent également être complétées dès que des jours sont couverts par un salaire garanti la première semaine.

Mesures du secteur non marchand

Les employeurs du secteur non marchand doivent reprendre ici le code **"8 "** (jeune peu qualifié, occupé dans le secteur non marchand en vertu du pacte de solidarité entre les générations) lorsque le travailleur est engagé dans le cadre des mesures en faveur de l'emploi des jeunes peu qualifiés dans le secteur non marchand. Ces jeunes ne sont pas pris en compte pour atteindre le nombre de jeunes que l'employeur doit engager dans le cadre de l'obligation d'engager des jeunes.
Ce code est applicable avec effet rétroactif depuis le 1er trimestre 2007.

Uniquement les **administrations provinciales et locales** peuvent déclarer les codes **3, 6, 10, et 11 :**

-
-
- 3 = travailleur qui suit une formation dans le cadre du projet de formation des infirmiers
-
-
- 6 = travailleur contractuel, engagé en remplacement d'un travailleur qui suit une formation d'infirmier dans le cadre du projet de formation pour les infirmiers
-
- 10 = travailleur engagé dans le cadre de l'accord sectoriel relatif aux secteurs fédéraux de la santé (pas le remplaçant du travailleur qui bénéficie de l'octroi d'un congé supplémentaire à partir de 52 ans)
- 11 = travailleur engagé en remplacement d'un travailleur qui bénéficie de l'octroi d'un congé supplémentaire à partir de 52 ans – accord sectoriel relatif aux secteurs fédéraux de la santé

Les administrations provinciales et locales peuvent aussi déclarer le code **8**.

Exclusion Capelo

Les employeurs relevant du champ d'application Capelo qui occupent des travailleurs dont l'occupation n'ouvrira jamais le droit à une pension du secteur public doivent l'indiquer pour ces travailleurs dans la zone prévue. Cette indication les dispense de remplir les divers blocs Capelo (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/capelo/publicsectordeclarationdata/publicsectordeclarationdata.html*) pour ces travailleurs.

Donnée utile pour le contrôle d'une obligation

Au moyen d'une information supplémentaire, certaines obligations peuvent être contrôlées automatiquement. L'employeur qui occupe un ancien stagiaire d'intégration en entreprise sous contrat de travail est tenu pour ce travailleur de mentionner le code:

FWT - ancien stagiaire d'intégration en entreprise pris en compte pour le calcul de la mise à disposition d' 1% de places de stage d'intégration. Cela concerne les travailleurs qui au terme de leur stage sont immédiatement occupés par le même employeur dans les liens d'un contrat de travail, durant le trimestre pendant lequel le contrat de travail a pris cours et les 3 trimestres suivants.

Base de calcul dérogatoire pour la cotisation pension secteur public

Les employeurs **du secteur public** (autres que les administrations locales) doivent remplir le code **'1'** dans ce champ lorsque la base de calcul de la cotisation pour la pension secteur public pour un travailleur statutaire est **dérogatoire** en raison de circonstances spécifiques. Cela concerne des situations où la base de calcul est plus basse qu'attendu, par exemple, par suspension dans l'intérêt du service avec retenue de traitement, prestations diminuées pour cause de maladie chronique, ... Il s'agit donc de situations où le membre du personnel statutaire bénéficie de moins de 100 % du traitement lié à sa fonction statutaire, en dépit du fait qu'il ne se trouve pas dans une des 'mesures de réorganisation du temps de travail'.

Ce code est actif à partir du 1er trimestre 2017.

Le code '**2**' doit être déclaré dans des situations dans lesquelles la base de calcul de la cotisation de pension est **majorée de manière fictive**. En d'autres termes, la base de calcul de la cotisation de pension est plus élevée que les éléments salariaux payés réellement qui sont soumis à des cotisations de pension. Il s'agit des situations concrètes suivantes:

- un membre du personnel statutaire occupé suivant le régime de la semaine de quatre jours (volontaire) ou du départ anticipé à mi-temps, déclaré avec le code "7" dans la zone "mesure de réorganisation du temps de travail".
- un membre du personnel statutaire occupé par la RTBF, Proximus ou HR-Rail (pas d'application aux administrations locales).

Si le code "2" est déclaré, un contrôle approximatif de la cotisation de pension sera effectué sur base du traitement barémique déclaré dans les blocs Capelo (et non pas de contrôle précis sur base des codes rémunération).

Période de maladie membre du personnel statutaire dans le secteur public

Si l'ayant-droit aux allocations familiales est un **membre du personnel statutaire** absent de plus de 6 mois pour cause de maladie, l'enfant bénéficiaire possible reçoit une allocation familiale majorée à partir du 7ème mois.

Est également considérée comme une période de maladie qui possiblement donne droit à une allocation familiale majorée:

- la période de disponibilité pour cause de maladie;
- la reprise à temps partiel d'une activité professionnelle avec autorisation du médecin conseil après une période d'absence totale pour cause de maladie;
- la période d'incapacité de travail d'au moins 66% suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Dans cette zone la date mentionnée est celle à partir de laquelle le membre du personnel statutaire est absent de plus de 6 mois pour cause de maladie. La date à remplir n'est pas le premier jour de maladie mais le premier jour après la période de 6 mois d'absence pour cause de maladie.

Dispense prestations

Lorsque l'employeur donne une dispense de prestations à un travailleur durant un trimestre complet, l'employeur doit indiquer la situation du travailleur dans cette zone.

Si un employeur veut faire usage d'une mesure qui détermine que le travailleur ne peut **pas être dispensé durant un trimestre complet**, il doit également indiquer cela en cas de non-prestation.

Cette donnée est importante pour déterminer:

- si un travailleur peut ouvrir le droit à la '**réduction groupe-cible travailleurs âgés - Région flamande** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_vl.html*)'
- si un travailleur peut ouvrir le droit à la '**réduction groupe-cible travailleurs âgés - Région wallonne (sans la Communauté germanophone)** (

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/elderlyworkers_wal.html)'

- le calcul de la **'cotisation d'activation (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/activationcontribution.html*)'** correctement**.**

Mesure de carrière

Fin de carrière en douceur

Les travailleurs âgés qui reprennent une fonction moins lourde ou passent d'un emploi à temps plein à un 4/5èmes peuvent recevoir une prime 'fin de carrière en douceur (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/softcareerlanding.html*)' exonérée de cotisations en compensation de la perte de salaire en découlant.

Pour pouvoir distinguer ces travailleurs des travailleurs 'ordinaires', un code '**1**' doit être indiqué dans cette zone.

Salaire de départ

Les jeunes travailleurs sans expérience professionnelle peuvent être engagés sous certaines conditions à un salaire réduit avec un supplément compensatoire exonéré de cotisations.

Pour pouvoir distinguer ces travailleurs avec un 'salaire de départ (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/starterswages.html*)', un code '**2**' doit être indiqué dans cette zone.

Nombre de jours de vacances constitués du personnel marin

Les jours de vacances constitués sont déclarés après la fin du voyage en mer. Sur base de ces données le calendrier individuel (Pool liste des marins) du marin est géré hors de la DmfA.

Détail secteur social/non profit

Les **Accords Intersectoriels Flamands pour les secteurs social/non profit (VIA)** sont des accords périodiques et tripartites entre les partenaires sociaux des secteurs social/non profit flamands et le Gouvernement flamand. Ils contiennent des dispositions (inter)sectorielles qui ont trait à divers thèmes socio-économiques (pouvoir d'achat, qualité, …).

Dans le cadre de ces accords VIA, un cadre de conventions est fixé pour la collecte des données de rémunérations et de prestations via la DmfA. Pour ce faire, des codes sous-secteurs VIA sont introduits dans la DmfA.

A partir du 1er janvier 2019, pour une occupation dans un sous-secteur qui relève de la compétence flamande en matière d'activités social/non profit, une **indication du sous-secteur** est obligatoire. Cela concerne tant les employeurs du secteur public que ceux du secteur privé.

Le code à mentionner concerne l'activité à laquelle le travailleur était lié principalement dans le trimestre concerné (= plus grand nombre d'heures de travail). La ligne d'occupation ne doit donc pas être splitsée en fonction de cette donnée.

La zone doit être complétée pour les travailleurs des employeurs des secteurs social/non profit:

- **Secteur privé**:
  - (sous)CP 318.02, 319.01, 327.01, 329.01, 331.00.10 et 331.00.20 (tous les employeurs de ces (sous)secteurs relèvent de la compétence flamande)
  - (sous)CP 330.01.10, 330.01.20, 330.01.41 ou 330.01.51 (il y a des codes distincts de sous-secteurs pour les activités relevant de la compétence flamande et pour les activités relevant de la compétence d'autres autorités fédérales/régionales, qui doivent être renseignés à chaque fois par tous les employeurs concernés pour chaque travailleur occupé)
  - (sous)CP 330.04 ou 337 et l'occupation est exercée dans un sous-secteur mentionné dans l'annexe 46. Le code concerné doit uniquement être utilisé pour les deux sous-secteurs mentionnés (c.-à-d. équipes d'accompagnement multidisciplinaires en soins palliatifs et assistants PAB/PVB). Dans tous les autres cas, rien ne doit être complété.

- **Secteur public**:
  - La zone doit être complétée pour chaque occupation exercée dans un des sous-secteurs repris et décrit dans l'annexe 46 du glossaire. Les employeurs ne doivent renseigner aucun code spécifique pour l'occupation de travailleurs qui tombent en-dehors de ces sous-secteurs.

Les codes à utiliser sont repris dans la nouvelle annexe 46 structurée.

Plus d'information sur les codes sous-secteurs peut être obtenue

- soit auprès des services du gouvernement flamand qui assurent l'agrément, la licence ou la subvention du secteur social/non profit
- soit pour
  - les employeurs privés auprès de Verso via la page web www.verso-net.be (*https://verso-net.be/over-verso/nieuws/nieuws-detail/2019/08/22/Nieuw-VIA-deelsectorcodes-in-DmfA*)ou via le numéro 02 739 10 70
  - les administrations locales auprès de VVSG via la page web www.vvsg.be (*https://www.vvsg.be/nieuws/nieuwe-dmfa-codes-voor-registratie-werknemers-lokale-besturen*) ou via le numéro 02 211 56 89.

Budget mobilité

L'employeur reprend ici le montant annuel total du budget mobilité. Cette zone doit uniquement être complétée dans le trimestre où le solde est déclaré.

Dérogation régime de pension complémentaire

Travailleurs contractuels fédéraux

Certains membres du personnel ne ressortissent pas au 2ème pilier de pension complémentaire fédéral (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/secondpension_contractuals_publicsector.html*) et ne sont pas automatiquement exclus. Pour pouvoir distinguer ces membres du personnel, ils doivent être mentionnés dans cette zone avec un **code '1'**.

Cela concerne entre autres:

- les membres du personnel contractuels avec un régime de pension historiquement plus avantageux. Ils peuvent toutefois choisir à tout moment de passer au 2ème pilier de pension fédéral;
- les membres du personnel contractuels qui sont absents dans une fonction statutaire pour exercer leur fonction contractuelle tout en continuant à constituer des droits à la pension dans cette fonction statutaire; la fonction contractuelle n'est, dans ce cas, pas prise en considération pour le 2ème pilier de pension fédéral.

Certains travailleurs avec une pension de survie ont droit au régime de pension complémentaire pour le secteur public fédéral. Ils doivent être déclarés avec un **code '3'**.

Travailleurs pensionnés

Pour certains travailleurs âgés qui sont partis à la pension légale avant le 1er janvier 2016, la pension complémentaire continue d'être constituée via la cotisation Fonds de sécurité d'existence (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/subsistenceprotectionfunds.html*). Pour les travailleurs qui sont partis à la pension avant le 1er janvier 2016, le code '1' doit toutefois être indiqué si la pension complémentaire n'est plus constituée, sinon la cotisation est obligatoire.

Travailleurs des administrations provinciales et locales et employeurs du secteur privé liés

Un certain nombre de travailleurs contractuels ne sont pas redevables de la 'cotisation pension complémentaire contractuels - secteur local' pour les plans de pension complémentaire 'Prolocus', 'Provant' et 'Ethias Pension Fund APL', mais ne sont pas, dans la DmfA, automatiquement exclus. Il s'agit entre autres de :

- le personnel des secteurs fédéraux de la santé que l'administration locale a exclu du deuxième pilier de pension ;
- les membres du personnel qui se sont affiliés à un régime de pension complémentaire après le 1er janvier 2016 et qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension légale;
- les étudiants et les volontaires qui dépassent la durée maximale d'occupation pour l'exonération des cotisations de sécurité sociale et qui sont déclarés comme travailleurs contractuels dans la DmfA.

Ces membres du personnel doivent être déclarés avec le code 1. Ainsi, ils sont exclus de la cotisation pour ces plans de pension complémentaire.

Un travailleur avec un plan de pension complémentaire de 'Provant' occupé auprès d'un employeur avec plusieurs plans de pension complémentaire doit être déclaré avec le **code '2'**.

Nombre d'heures de congé formation flamand

Dans cette zone, le nombre d'heures d'absence pour suivre une formation dans le cadre du congé formation flamand, doit être mentionné. Il s'agit des mêmes prestations que celles déclarées sous le code prestation 5 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/workingtimecodification.html*).

Mesure d'emploi régionale

Cette zone indique si l'occupation du travailleur est exécutée dans le cadre d'une mesure d'emploi régionale.

A partir du 1er janvier 2021, la Région de Bruxelles-Capitale a arrêté les réductions groupe-cible 'demandeurs d'emploi de longue durée - programme de transition professionnelle' et 'demandeurs d'emploi de longue durée - SINE' et les a remplacées par une prime payée par Actiris à l'employeur, pour diminuer le coût salarial. Il s'agit d'entreprises agréées comme entreprise sociale (*http://werk-economie-emploi.brussels/entreprise-sociale*) **et** mandatées comme entreprise sociale d'insertion (*http://werk-economie-emploi.brussels/entreprise-sociale-financement*). Pour être agréé et mandaté, le siège social **ou** un siège d'exploitation doit être situé en Région de Bruxelles-Capitale. Il est donc possible qu'une prime soit obtenue pour un travailleur occupé hors de la Région de Bruxelles-Capitale par une entreprise avec siège social en Région de Bruxelles-Capitale, ou par une entreprise avec un siège social dans une autre région pour l'engagement d'un travailleur dans une unité d'établissement dans la Région de Bruxelles-Capitale.

B = Mesure de la Région de Bruxelles-Capitale pour des emplois d'insertion dans l'économie sociale.

Date d'attribution du nouveau poste Maribel Social

La zone doit être complétée pour les membres du personnel engagés dans le cadre du Maribel Social auprès d'un employeur qui relève du Fonds Maribel Social pour le secteur public. Cette zone doit, à partir du 2ème trimestre 2021, également être complétée pour un certain nombre limité d'administrations publiques non locales/employeurs. La zone contient la date de l'année où le poste a été attribué à l'employeur (donc pas la date d'occupation du poste).

Ces modalités de déclaration sont nouvelles à partir de 2021:

- la zone doit être remplie par tous les employeurs affiliés auprès du Fonds Maribel Social secteur public, en ce compris les 13 administrations non locales / employeurs
- la zone contient l'année où le poste a été attribué à l'employeur et est déclaré comme 01/01/aaaa avec 'aaaa' l'année où le nouveau poste a été 'attribué'
- la zone doit toujours être remplie.

La zone doit être uniquement remplie pour les postes attribués à l'employeur à partir de 2020. Les postes attribués à partir de 2020 entrent en effet en considération pour une prime Maribel Social majorée.

La zone 'date d'attribution du nouveau poste Maribel Social' est remplie dans les cas suivants:

- Un nouveau membre du personnel est engagé en supplément dans le cadre du Maribel Social. La date d'attribution du poste qu'il occupe est mentionnée.
- Un membre du personnel, engagé avec un contrat de remplacement, reste en service quand le membre du personnel remplacé reprend ses prestations. La date d'attribution du nouveau poste qu'il occupe est mentionnée.
- Un membre du personnel, engagé dans une fonction déterminée, est remplacé dans sa fonction et occupe un nouveau poste Maribel Social attribué. La date de début du nouveau poste Maribel Social attribué est mentionnée.
- Un membre du personnel augmente le nombre d'heures de travail prestées par semaine dans le régime de travail (par ex. de mi-temps vers temps plein). Les prestations augmentées sont considérées dans le cadre du Maribel Social comme un nouveau poste et sont mentionnées dans la déclaration sur une nouvelle ligne d'occupation. La date d'attribution du poste occupé est mentionnée.

La zone 'date d'attribution du nouveau poste Maribel Social' n'est pas mentionnée lorsque le membre du personnel est engagé en remplacement d'un poste déjà attribué auparavant dans le cadre du Maribel Social. C'est uniquement pour les nouveaux postes à partir de 2020 que la date doit être mentionnée.

Exemples

Avec effet au 1er octobre 2021, un nouveau poste Maribel Social est attribué à un employeur X:

- Situation 1: L'employeur X engage le 1er décembre 2021 un nouveau membre du personnel dans le nouveau poste Maribel Social attribué.
    - La date 01/01/2021 est mentionnée à partir du 4ème trimestre 2021 et tous les trimestres successifs.
- Situation 2: L'employeur X a pris en service le 1er avril 2021 un nouveau membre du personnel dont l'engagement est pris en considération comme nouveau poste Maribel Social attribué.
    - La date 01/01/2021 est mentionnée dans toutes les déclarations à partir du 4ème trimestre 2021.
- Situation 3: L'employeur X ne parvient pas à engager en 2021 un membre du personnel dans le nouveau poste Maribel Social, et obtient un délai supplémentaire de 3 mois jusqu'au 31 mars 2022 pour réaliser l'engagement. Le nouveau membre du personnel entre en service le 1er mars 2022.
    - Dans la déclaration à partir du 1er trimestre 2022, la date du 01/01/2021 est remplie.

En général, la nouvelle manière de déclarer est valable à partir du 2ème trimestre 2021 avec effet rétroactif au 1er trimestre 2021. Une déclaration modificative devra également être introduite pour le 1er trimestre 2021.

Les membres du personnel mis à disposition

Cette zone doit être complétée par les **administrations publiques qui sont redevables de la cotisation en vue de l'octroi et du paiement de la prime syndicale**. Il s'agit pour le moment uniquement des administrations locales.

Il y a deux possibilités:

- Un membre du personnel d'une administration locale ou provinciale peut être mis à la disposition d'un autre employeur. Ainsi par exemple un médecin nommé peut être détaché par un CPAS auprès d'un hôpital privé ou encore auprès d'un hôpital d'une association de CPAS. Ce membre du personnel mis à disposition continue de percevoir son salaire de l'administration locale ou provinciale et doit figurer dans la déclaration de sécurité sociale comme un membre du personnel détaché.
- Un membre du personnel d'un autre employeur peut être mis à la disposition d'une administration locale ou provinciale. Un tel membre du personnel ne doit être déclaré que si vous lui payez une prime complémentaire. Ainsi par exemple un fonctionnaire de l'administration fédérale qui est mis à la disposition du cabinet du bourgmestre et qui perçoit une indemnité de cabinet sera mentionné sur la déclaration de sécurité sociale. Par contre un fonctionnaire de la province détaché auprès d'une régie provinciale autonome ne sera pas mentionné sur la déclaration de celle-ci si elle ne lui paie aucune indemnité complémentaire.

Les membres du personnel qui sont mis à disposition pour l'intégralité de leur temps de travail et qui au dernier jour du trimestre sont détachés, doivent être mentionnés comme suit:

1 = membre du personnel détaché auprès d'un autre employeur;
2 = membre du personnel détaché par un autre employeur.

Mesure de promotion de l'employabilité

Comme mesure de promotion de l'employabilité, la loi du 3 octobre 2022 prévoit un remplacement de l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 avec comme objectif d'instaurer un système par lequel des formations peuvent être financées par les cotisations patronales qui couvrent une partie des indemnités de rupture. Les statutaires n'entrent pas en considération.

Lorsqu'un travailleur, en cas de licenciement donné par l'employeur, a droit à un **délai de préavis** qui, calculé conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978, s'élève à **au moins 30 semaines**, le délai de préavis est converti en un **ensemble de mesures de licenciement** composé de deux parties:

- une 1ère partie qui consiste en un délai de préavis égal aux 2/3 du délai de préavis susvisé mais avec un minimum de 26 semaines
  - ou en une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours y compris les avantages acquis en vertu du contrat correspondant soit à la durée du délai de préavis de cette première partie, soit à la partie de ce délai restant à courir.
- une 2ème partie qui correspond au délai de préavis égal au reste du délai de préavis
  - ou une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours y compris les avantages acquis en vertu du contrat correspondant à la durée du reste du délai de préavis.

En cas de licenciement avec un délai de préavis, le travailleur a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération dès le début du délai de préavis afin de suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur le délai de préavis de la 2ème partie.

En cas de licenciement avec paiement d'une indemnité de préavis, le travailleur doit se rendre disponible pour suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur l'indemnité de préavis de la 2ème partie.

Pour plus d'information sur le calcul de l'indemnité de rupture et les périodes couvertes, nous renvoyons au SPF ETCS.

DmfA

Une nouvelle zone est créée:

- Cotisation patronale destinée aux mesures augmentant l'employabilité

Cette zone doit être remplie pour la ligne d'occupation qui comprend le début de la 2ème partie et les lignes d'occupation suivantes.

Exemple

Période de 39 semaines ==> à déclarer à partir de la 27ème semaine
Période de 60 semaines ==> à déclarer à partir de la 41ème semaine

Les situations sans rémunération qui suspendent l'exécution du délai de préavis (par exemple maladie sans salaire garanti), prolongent suivant le cas

- la 1ère partie de sorte que la date de début de la période de la 2ème partie remonte
- la période de la 2ème partie; en cas de suspension durant un trimestre entier, le montant s'élèvera à '0' dans la zone 'indemnité de rupture'.

L'ONSS est uniquement garant de la perception des cotisations patronales et du versement de celles-ci à l'ONEM.

Entreprise utilisatrice de l'intérimaire

Pour responsabiliser les utilisateurs du travail intérimaire qui font un usage inapproprié de contrats de travail journaliers successifs (CJS), la loi-programme du 26 décembre 2022 (MB du 30 décembre 2022) prévoit une cotisation spéciale ONSS **à charge de l'utilisateur** lorsqu'un travailleur intérimaire dépasse auprès d'un même utilisateur un certain nombre de contrats de travail journaliers successifs (CJS) par semestre.

Pour pouvoir exécuter correctement l'obligation, les données de l'utilisateur de l'intérimaire sont nécessaires. Les données suivantes peuvent être demandées:

- numéro BCE de l'entreprise utilisatrice
- nom et adresse de l'entreprise utilisatrice
- numéro de TVA de l'entreprise utilisatrice
- numéro NISS de l'utilisateur

Si le numéro BCE de l'entreprise utilisatrice est communiqué, les autres données ne sont pas nécessaires.

Si le numéro BCE = 0 (non connu), le nom de l'entreprise doit alors être signalé et en plus l'adresse dans un bloc supplémentaire.

Dans le cas d'une personne physique, sans numéro BCE, le numéro NISS doit être signalé, ainsi que le nom et l'adresse.

Au cas où le travailleur intérimaire est un étudiant sous cotisation de solidarité, le nombre de CJS doit, pour lui, être déclaré chaque trimestre dans une zone séparée.

Directives pour compléter les déclarations

La déclaration des données salariales

En principe, les données salariales du trimestre doivent être scindées par **ligne d'occupation**.

A ce niveau, une globalisation des rémunérations est opérée par code. En d'autres termes, lorsque le travailleur reçoit plusieurs composantes salariales qui relèvent du même code, les totaux de ces composantes sont globalisés. Seules les composantes salariales visées sous le code 2 devront éventuellement subir une scission supplémentaire.
Chaque composante de la rémunération n'est déclarée qu'une seule fois. Un même montant ne peut donc jamais figurer sous plus d'un code.

Code rémunération

Le code de rémunération permet de déterminer la nature de l'avantage. Les descriptions qui suivent visent en premier lieu à définir la relation entre un élément salarial et un code déterminé.

CODE 1
Il s'agit en fait d'une catégorie résiduelle qui regroupe tous les montants passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale, à l'exception de ceux qui relèvent d'un des codes énumérés ci-après. Ces montants se rapportent à des avantages qui **ont un lien direct avec les prestations fournies au cours du trimestre**. Sont visés, notamment:

- la rémunération pour des prestations effectivement fournies ;
- le sursalaire ;
- la rémunération garantie en cas de maladie et d'accident (également pour les maladies professionnelles et les accidents du travail) - (rémunération journalière, hebdomadaire ou mensuelle garantie pour les jours qui sont déclarés sous le code prestation 1) ;
- le pécule simple de vacances pour les employés ;
- les primes accordées proportionnellement au nombre de jours effectivement prestés au cours du trimestre de déclaration ;
- les avantages en nature ;
- le remboursement de frais au-delà des frais réellement exposés ;
- la quote-part patronale dans les titres-repas qui ne répondent pas aux conditions d'exclusion, pour autant qu'ils se rapportent aux journées effectivement prestées pendant le trimestre de déclaration ;
- les cadeaux et chèques-cadeaux qui ne remplissent pas les conditions d'exclusion, pour autant qu'ils se rapportent aux journées effectivement prestées pendant le trimestre de déclaration ;
- les avantages découlant de participations de travailleurs, s'ils se rapportent aux journées effectivement prestées pendant le trimestre de déclaration ;
- les rémunérations afférentes à des absences impliquant le maintien de la rémunération.

En ce qui concerne le salaire garanti, il est important de noter qu'en cas de rechute après une reprise de travail, en cas de maladie autre que professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident de travail, un nouveau salaire garanti n'est dû que si la reprise a été d'au moins 14 jours.
Par contre, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, en cas de rechute après reprise du travail, un nouveau salaire garanti est **toujours** dû.

Ce code rémunération comprend pour les **statutaires** du secteur public encore **uniquement** les éléments soumis à la **cotisation pension secteur public**. Les montants qui ne sont pas soumis à cette cotisation doivent être déclarés sous le code rémunération **61**.

CODE 2

Les primes et avantages similaires accordés **indépendamment du nombre de journées de travail effectivement prestées durant le trimestre de déclaration**. Sont visés, les avantages qui sont **passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale** et qui n'ont aucun lien avec les prestations fournies au cours du trimestre. Ce sont, notamment:

- les primes de fin d'année ;
- les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement (pour autant bien entendu qu'ils ne répondent pas aux conditions d'exclusion de la notion de rémunération;
- les avantages découlant de participations des travailleurs ;
- les primes d'ancienneté;
- la prime octroyée au tuteur dans le cadre des activités visées à l'article 36 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Ces primes sont généralement déclarées avec le trimestre au cours duquel elles ont été payées. Toutefois, les primes payées selon une périodicité de 6 mois ou plus **et** qui dépassent 20 % des autres rémunérations de la période de référence doivent être uniformément réparties sur les différents trimestres de cette période de référence. Quand elles sont payées lors d'un trimestre au cours duquel le travailleur n'était déjà plus occupé, elles doive nt être déclarées sur la déclaration du dernier trimestre d'occupation du travailleur.

Pour tous les avantages répertoriés sous ce code, il importe également de préciser la périodicité de leur paiement.
Par dérogation à la règle générale, ces montants ne sont globalisés que pour les avantages dont le paiement s'effectue selon la même périodicité. Il y a lieu de scinder les montants lorsqu'en cours de trimestre, plusieurs primes de périodicités différentes sont payées.

Aucune institution utilisant les données figurant dans la DmfA ne doit connaître cette donnée par ligne d'occupation.
Il n'y a donc aucune objection à ce que l'employeur, s'il doit utiliser plusieurs lignes d'occupation pour le travailleur, rattache à une seule ligne d'occupation le montant total de cet avantage pour le trimestre complet.

Ce code rémunération comprend pour les **statutaires** du secteur public encore **uniquement** les éléments soumis à la **cotisation pension secteur public**. Les montants qui ne sont pas soumis à cette cotisation doivent être déclarés sous le code rémunération **62**.

CODE 3

Il s'agit des indemnités qui sont payées au travailleur **lorsqu'il est mis fin au contrat de travail pour autant qu'elles soient exprimées en temps**.

Il ne s'agit donc pas ici de la rémunération se rapportant à la période de préavis mais des indemnités payées lors de la rupture du contrat de travail constituant légalement de la rémunération passible du calcul des cotisations de sécurité sociale.

Est également visée par ce code l'indemnité de reclassement payée à certains travailleurs licenciés suite à une restructuration qui sont inscrits dans une cellule pour l'emploi (pour une durée maximale de 6 mois pour les travailleurs licenciés d'au moins 45 ans et à partir du 7 avril 2009, également accessible aux travailleurs de moins de 45 ans pour 3 mois maximum).

Pour ces données salariales seulement, les **dates de début et de fin de la période** couverte doivent être indiquées. En effet, pour l'application du régime de sécurité sociale, ces indemnités sont censées couvrir une période prenant cours le lendemain de la fin du contrat de travail, en ce compris les indemnités pour rupture de commun accord (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/applicablequarter.html*).

CODE 4

Il s'agit des avantages qui sont payés au travailleur **lorsqu'il est mis fin au contrat de travail pour autant qu'ils ne soient pas exprimés en temps**. En d'autres termes, il s'agit de montants payés à l'occasion de la fin du contrat de travail, passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale mais ne relevant pas du code 3. Exemples: primes de départ.

Le mode de calcul n'est pas déterminant en ce sens qu'une prime de départ, par exemple, calculée sous la forme d'une rémunération de plusieurs mois, sera reprise sous ce code.

CODE 5

Primes allouées au travailleur qui limite ses prestations de travail dans le cadre des **mesures de redistribution du travail**. Sont indiqués dans cette zone, les montants accordés aux travailleurs qui, dans le cadre des mesures **légales** de redistribution du travail limitent leurs prestations avec perte correspondante de la rémunération. Il s'agit uniquement de la réduction du temps de travail et de la semaine des quatre jours antérieures au 1er octobre 2001 qui étaient reprises sous les codes réduction 1331, 1333 et 1341 (codes qui ne sont plus d'application) . Les montants accordés visent à compenser **en partie** la perte de rémunération subie par rapport aux prestations précédentes.

Il faut également déclarer sous ce code de rémunération les 'primes' octroyées dans le cadre de la semaine volontaire de quatre jours dans le secteur public en vertu des dispositions de la loi du 10 avril 1995 ou de la loi du 19 juillet 2012 mais **UNIQUEMENT pour les travailleurs qui relèvent des pensions du secteur privé**. Les 'primes' octroyées dans le cadre de la semaine volontaire de quatre jours à des travailleurs statutaires du secteur public qui entrent en ligne de compte pour une pension publique doivent normalement être déclarées sous le code 1.

Ce code rémunération comprend pour les **statutaires** du secteur public encore **uniquement** les éléments soumis à la **cotisation pension secteur public**. Les montants qui ne sont pas soumis à cette cotisation doivent être déclarés sous le code rémunération **65**.

Le complément obligatoire dans le cadre de la **réduction collective temporaire du temps de travail 'COVID-19'** et de la **réduction collective temporaire du temps de travail 'Brexit'** doit également être déclaré sous ce code.

CODE 6

Indemnités pour les **heures qui ne constituent pas du temps de travail**. Il s'agit des indemnités pour les heures qui ne représentent pas du temps de travail au sens de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et qui sont allouées en vertu d'une CCT conclue au sein d'un organe paritaire avant le 1er janvier 1994 et rendue obligatoire par arrêté royal. Les indemnités pour heures d'inactivité dans le secteur des transports (les heures dites "de liaison") sont le principal exemple.

Vu la portée générale de la directive 2002/15/EG du Parlement européen et du Conseil relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier, ainsi que des arrêtés royaux qui en découlent et régissent, pour un certain nombre de secteurs, les indemnités de '**disponibilité**', ces indemnités sont également reprises sous le code 6. Il s'agit ici de la rémunération perçue, pour des heures qui ne sont pas des heures de travail, par des travailleurs qui exercent des activités de transport (pour un employeur qui ne relève pas nécessairement du secteur du transport).

CODE 7

Pécule simple de sortie des employés (autres que les travailleurs intérimaires et les travailleurs temporaires). Il s'agit du pécule payé après le 31 décembre 2006. A partir du 1er janvier 2014, ce code ne peut plus être utilisé pour les contractuels subventionnés et les remplaçants secteur public qui relèvent de la législation vacances annuelles du secteur privé.

CODE 9

Indemnité payée au travailleur en cas de **licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle avec effet immédiat pour autant qu'elle soit exprimée en temps de travail**. Contrairement au code rémunération 3, ce code concerne **uniquement** les fonctionnaires statutaires.

Cela concerne, entre autres, les fonctionnaires déclarés définitivement inaptes pour des raisons professionnelles s'ils ont obtenu l'évaluation 'insuffisant' deux fois consécutives et pour lesquels l'autorité compétente a décidé le licenciement immédiat moyennant le versement d'une indemnité de rupture (arrêté du Gouvernement flamand du 13 janvier 2006 fixant le statut du personnel des services des autorités flamandes - Moniteur belge du 27 mars 2006). Cette disposition est d'application depuis un certain temps. Le code est introduit de manière rétroactive au 1er janvier 2004. Il ne s'agit donc pas ici de la rémunération liée à une période de préavis mais de l'indemnité qui doit être payée parce qu'aucun préavis n'a été presté ou qu'un préavis trop court a été presté.

Comme pour le code 3, les dates de début et de fin de la période couverte doivent être indiquées. En effet, pour l'application du régime de sécurité sociale, ces indemnités sont censées couvrir une période prenant cours le lendemain de la fin de la relation statutaire.

Les cotisations applicables sur ces indemnités sont celles applicables sur la ligne d'occupation précédente, dans la plupart des cas celles relatives aux soins de santé. A cela s'ajoute la déclaration des éventuelles cotisations dues en vertu des dispositions de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses (Moniteur belge du 1er août 1991) pour les fonctionnaires statutaires licenciés.

CODE 10

Aucune cotisation de sécurité sociale n'est due sur cet avantage: utilisation d'un **véhicule de société** à des fins privées et dans le cadre du déplacement entre le domicile et le lieu de travail ou véhicule de société respectueux de l'environnement dans le cadre du **budget de mobilité**.

Le calcul de l'avantage résultant de l'utilisation d'un **véhicule de société** consiste en l'application d'un coefficient CO_2 sur 6/7 de la valeur catalogue du véhicule mis gratuitement à disposition.

Pour déterminer le coefficient CO_2, il faut partir d'un coefficient de base de 5,5 % qui est augmenté de 0,1% par gramme d'émission CO_2 supplémentaire à l'émission CO_2 de référence, avec un taux maximum de 18 %. Lorsque les émissions sont plus basses que l'émission CO_2 de référence, le coefficient de base est diminué de 0,1 %, sans qu'il ne puisse être inférieur à 4%. Le Roi détermine annuellement l'émission de CO_2 de référence.

Cela donne pour 2023:

- moteur essence, LPG ou gaz naturel: 82 g/km
- moteur diesel: 67 g/km

Véhicules hybrides

Le fisc a introduit un régime spécifique pour contrecarrer l'utilisation des véhicules appelés '**faux hybrides**'. Il s'agit des véhicules appelés hybrides 'plug-in' qui fonctionnent partiellement avec du carburant classique et partiellement avec une batterie rechargeable, mais dont la capacité de la batterie électrique contient un usage plutôt limité de cette source d'énergie. Pour ces véhicules, l'émission CO_2 connue du 'service pour l'inscription des véhicules' n'est pas utilisée, mais celle d'un véhicule correspondant qui est prévue pour un moteur utilisant exclusivement le même carburant classique.

Sur le website du SPF Finances figure une description des véhicules qui doivent être considérés comme 'faux hybrides (*https://finances.belgium.be/fr/entreprises/impot_des_societes/avantages_toute_nature/voitures_de_societe*)' ainsi qu'une liste reprenant les véhicules correspondants (*https://finances.belgium.be/sites/default/files/downloads/121-valse-hybrides-faux-hybrides-falscher-hybrid-2020-02-21.pdf*). S'il n'existe pas de véhicule correspondant avec un moteur fonctionnant exclusivement avec le même carburant que celui du 'faux hybride' (diesel, essence, LPG, gaz naturel), le taux d'émission du 'faux hybride' est multiplié par 2,5.

Pour les **'vrais' véhicules hybrides** il faut utiliser la formule des véhicules utilisant des énergies fossiles. Les véhicules pour lesquels aucune donnée n'est disponible au sein de la direction de l'immatriculation des véhicules sont assimilés aux véhicules émettant 205 g/km (essence, LPG, gaz naturel) ou 195 g/km (diesel).

L'avantage ainsi calculé ne peut jamais être inférieur à 820,00 EUR (non-indexé) par an. Pour **2023**, le montant est de **1.540,00 EUR**. Si il y a une intervention du travailleur, elle doit venir en diminution de l'avantage calculé.

À partir de 2021, les constructeurs automobiles peuvent toujours calculer une valeur NEDC 2.0 pour les véhicules homologués selon le nouveau test WLTP, mais ils n'y sont plus obligés. Si le constructeur automobile mentionne encore la valeur NEDC 2.0 sur le certificat de conformité (COC), la Direction Immatriculation des Véhicules (DIV) continuera à l'enregistrer, sinon elle ne le fera pas.

Ainsi, **à partir de 2021**, il y aura des véhicules qui :

- sont toujours homologués selon l'ancien test NEDC et pour lesquels le constructeur automobile n'a donc indiqué qu'une valeur NEDC (NEDC 1.0) sur le certificat de conformité.
- ont été homologués selon le nouveau test WLTP et pour lesquels le constructeur automobile a indiqué aussi bien une valeur NEDC 2.0 qu'une valeur WLTP sur le certificat de conformité.
- ont été homologués selon le nouveau test WLTP et pour lesquels le constructeur automobile a seulement indiqué une valeur WLTP sur le certificat de conformité.

Ceci implique que les valeurs de CO_2 suivantes doivent être utilisées :

- la valeur NEDC 1.0 de CO_2 lorsque le véhicule a seulement une valeur NEDC
- la valeur WLTP de CO_2 lorsque le véhicule a seulement une valeur WLTP
- la valeur de CO_2 NEDC 2.0 ou la valeur de CO_2 WLTP (**libre choix**) lorsque le véhicule a à la fois une valeur NEDC 2.0 et une valeur WLTP.

À partir de 2021, l'ONSS se conformera en matière de norme d'émission de CO_2 à utiliser, à la circulaire telle qu'appliquée par le fisc (*https://finances.belgium.be/sites/default/files/downloads/121-faq-voitures-de-societe-2020-20200327.pdf*), comme précédemment lors de l'introduction de la norme WLTP.

Aussi lorsqu'aucune cotisation spéciale CO_2 ne serait due (**véhicules utilitaires**) pour des véhicules qualifiés de 'camionnettes' par l'administration fiscale mais qu'il y aurait un avantage en nature (au sens fiscal), cet avantage fiscal doit être déclaré à sa valeur réelle sous ce code 10.

Aucune institution utilisatrice des données reprises dans la DmfA ne doit connaître cette donnée par ligne d'occupation. Rien n'empêche dès lors que, lorsque plusieurs lignes d'occupation sont utilisées pour un même travailleur, le montant total trimestriel de l'avantage soit rattaché à une seule ligne d'occupation.

CODE 11

Aucune cotisation de sécurité sociale n'est due sur le mon tant déclaré sous ce code. Pécule simple de sortie des employés (travailleurs intérimaires et travailleurs temporaires). Il s'agit du pécule payé après le 31 décembre 2006. A partir du 1er janvier 2014, ce code est également utilisé pour le pécule simple de sortie versé aux contractuels subventionnés et aux remplaçants secteur public qui relèvent de la législation vacances annuelles du secteur privé

CODE 12

Aucune cotisation de sécurité sociale n'est due sur le montant déclaré sous ce code. Pécule simple de sortie qui a été payé par l'employeur précédent et déclaré par ce dernier sous les codes 7 ou 11. Attention: lorsqu'un pécule simple de sortie versé par un employeur précédent est soumis au calcul des cotisations de sécurité sociale par le nouvel employeur, il doit être déclaré sous le code 1.

CODE 13

Aucune cotisation de sécurité sociale n'est due sur certaines heures supplémentaires (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/flexi_and_overtime_horeca.html*) dans le secteur Horeca et dans le secteur intérimaire pour une occupation auprès d'un utilisateur du secteur Horeca.

CODE 20

Ce code servait au contrôle du cumul entre une pension et le revenu du travail. Vu le changement de réglementation du cumul, ces données ne doivent plus être communiquées.

CODE 21

Il s'agit d'un code spécifique pour les **pompiers volontaires et les ambulanciers volontaires** (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/firemenambulance.html*). Avec ce code sont déclarés les avantages non soumis aux cotisations ONSS ordinaires. Il s'agit donc des **indemnités pour prestations 'non exceptionnelles'** qui, lorsqu'elles ne dépassent pas le plafond, sont exonérées des cotisations de sécurité sociale.

CODE 22

Aucunes cotisations ordinaires de sécurité sociale ne sont dues sur la rémunération afférente aux prestations effectuées dans le cadre d'un 'flexi-job', seule une cotisation spéciale est due. Ces prestations et la rémunération y attachée ouvrent cependant des droits sociaux, la rémunération doit donc être connue. Ce code peut uniquement être utilisé pour une occupation dans un secteur où un flexi-job est possible et pour l'occupation d'un intérimaire auprès d'un utilisateur de l'un de ces secteurs.

Ce code est valable pour la déclaration de tous les salaires qui se rapportent directement aux prestations fournies au cours du trimestre, comme pour le code de rémunération '1'.

CODE 23

Aucunes cotisations ordinaires de sécurité sociale ne sont dues sur les primes et autres avantages afférents aux prestations effectuées dans le cadre d'un 'flexi-job', seule une cotisation spéciale est due. Par analogie avec le code de rémunération '2' pour les travailleurs ordinaires ce code est utilisé pour la déclaration de primes et d'autres avantages qui ne se rapportent pas directement aux prestations exercées durant le trimestre. Ce code peut uniquement être utilisé pour une occupation dans un secteur où un flexi-job est possible et pour l'occupation d'un intérimaire auprès d'un utilisateur de l'un de ces secteurs.

Pour les avantages mentionnés sous ce code, la périodicité du paiement doit également être mentionnée.

CODE 24

Pour les travailleurs occupés dans le cadre du Maribel social, est déclaré avec le code 24 le montant total des 'avantages non soumis aux cotisations de sécurité sociale ordinaires pris en compte pour les subsides':

- le double pécule de vacances
- le double pécule de vacances de sortie;
- la partie du double pécule de vacances qui correspond à la rémunération à partir du 3ème jour de la 4ème semaine de vacances;
- les jours de vacances non pris pour cause de force majeure qui ont été payés;
- la part patronale dans les titres-repas;

- l'intervention pour les déplacements domicile-lieu de travail;
- l'indemnité pour les ouvriers ou certains employés pendant la 2ème, 3ème ou 4ème semaine de maladie ou d'incapacité de travail;
- l'indemnité de camp;
- l'intervention dans l'entretien des vêtements de travail;
- l'indemnité pour le travail à la maison.

Le code 24 n'a pas d'impact sur le calcul des cotisations.

CODE 25

Pour les travailleurs de la CP 318 (services d'aide aux familles et aux personnes âgées) occupés dans le cadre du Maribel social, est déclaré avec le code 25 le montant de l'indemnité kilométrique pour les déplacements en mission'.

Le code 25 n'a pas d'impact sur le calcul des cotisations.

CODE 26

Pour les travailleurs occupés dans le cadre du Maribel social, est déclaré avec le code 26 le montant de certaines 'primes et/ou subsides autres que Maribel social':

- les primes et subsides Activa;
- les primes et subsides plan impulsion (sauf impulsion 55+).

Les autres primes et subsides reçus (par exemple, l'intervention dans l'assurance accidents du travail, l'intervention de l'Agence flamande pour les Personnes handicapées,...) et les réductions de cotisations ne sont pas déclarés avec ce code.

Le code 26 n'a pas d'impact sur le calcul des cotisations.

CODE 27

Indemnité pour l'exercice d'un **mandat parlementaire** et toutes les indemnités d'un **mandataire local 'protégé'**, à l'exception de l'indemnité de sortie des membres de la Députation permanente ou du collège provincial.

Le code 27 n'a pas d'impact sur le calcul des cotisations.

CODE 28

Indemnité de sortie après un **mandat parlementaire** et indemnité de sortie d'un membre de la **députation permanente** ou du **collège provincial**; les indemnités de sortie des bourgmestres et échevins ne doivent pas être déclarées.

Le code 28 n'a pas d'impact sur le calcul des cotisations.

CODE 29

Solde du budget mobilité versé en espèces. Il s'agit du solde qui - après déduction de la valeur du véhicule de société respectueux de l'environnement et des moyens de transport durables - correspond au 3ème pilier.

CODE 41

Indemnité pour responsabilités supplémentaires lors de l'exercice d'un **mandat parlementaire**.

Le code 41 n'a pas d'impact sur le calcul des cotisations.

CODE 42

Partie de la rémunération (10%) réservée à la formation des travailleurs engagés dans le cadre des conventions de 1er emploi.

CODE 43

Primes, allocations et indemnités payées à un travailleur contractuel ou statutaire de la **police locale** qui sont prises en compte pour la dotation sociale II, à l'exception de la prime de fin d'année - soumis à la cotisation pension secteur public.

Ces primes, allocations et indemnités sont **indépendantes des prestations pendant le trimestre**.

CODE 44

Primes, allocations et indemnités payées à un travailleur statutaire de la **police locale** qui sont prises en compte pour la dotation sociale II, à l'exception de la prime de fin d'année - exonéré de la cotisation pension secteur public.

Ces primes, allocations et indemnités sont **indépendantes des prestations pendant le trimestre**.

CODE 45

Prime de fin d'année soumise de la **police locale.**

Pour les avantages mentionnés sous ce code, la périodicité du paiement doit également être mentionnée.

CODE 46

Avantages non soumis aux cotisations ONSS ordinaires, qui entrent en ligne de compte pour des subsides versés par le **Fonds Maribel Social pour le secteur public**, à l'exception des éléments déclarés sous un autre code.

CODE 47

Droits d'auteur et droits voisins. Le montant résultant de la cession ou de l'octroi d'une licence par le titulaire originaire de droits d'auteur et de droits voisins, n'est pas soumis s'il est satisfait à un certain nombre de conditions.

Plus de détails seront donnés via une communication intermédiaire lors de l'approbation définitive de l'arrêté royal.

CODE 51

Indemnité payée à un **membre du personnel nommé à titre définitif** qui est totalement absent dans le cadre d'une mesure de réorganisation du temps de travail – **soumise à la cotisation pension secteur public**.

Ce code rémunération comprend **uniquement** les éléments soumis à la **cotisation pension secteur public**. Les montants qui ne sont pas soumis à cette cotisation doivent être déclarés sous le code rémunération **66**.

Voir Capelo (
https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/capelo/existingcodesexpansion/remunerationcodeexpansion.html)

CODE 61

Tous les montants payés à un **travailleur statutaire** qui sont toujours considérés comme rémunération, à l'exception des indemnités mentionnées sous un autre code - **exonéré de la cotisation pension secteur public.**

CODE 62

Les primes et les avantages similaires payés à un **travailleur statutaire** accordés indépendamment du nombre de journées de travail prestées effectivement durant le trimestre de la déclaration - **exonéré de la cotisation pension secteur public.**

Pour les avantages mentionnés sous ce code, la périodicité du paiement doit également être mentionnée.

CODE 65

Primes reçues par le **travailleur statutaire** qui limite ses prestations de travail dans le cadre des mesures de redistribution du travail - **exonéré de la cotisation pension secteur public.**

CODE 66

Indemnité payée à un **membre du personnel nommé à titre définitif** qui est totalement absent dans le cadre d'une mesure de réorganisation du temps de travail - **exonéré de la cotisation de pension secteur public.**

CODE 67

Tous les montants payés à un **travailleur statutaire exonérés de cotisations de sécurité sociale** et **soumis à la cotisation de pension secteur public**, qui ne sont mentionnés sous aucun autre code.

Les codes rémunération **61**, **62**, **65**, **66** et **67** sont exclusivement applicables aux **travailleurs statutaires** (code travailleur **67X**) dans l'**intégralité** du secteur public. Ils ne sont pas applicables au secteur privé, ni aux contractuels ni aux statutaires temporaires du secteur public.

Les codes rémunération 61, 62, 65 et 66 comprennent les éléments déclarés, avant le 1er janvier 2022, respectivement sous les codes rémunération 1, 2, 5 et 51, **exonérés de la cotisation pension secteur public**. Les codes existants 1, 2, 5 et 51 comprennent, à partir du 1er janvier 2022, pour les **travailleurs statutaires**, uniquement les éléments **soumis à la cotisation pension secteur public**.

Informations complémentaires DmfA - Indemnités pour les heures qui ne constituent pas du temps de travail : secteurs concernés

Les indemnités pour les heures qui ne constituent pas du temps de travail (code 6) sont autorisées dans les secteurs suivants :

Secteurs	Commissions paritaires	Catégories
Transport	140	083, 084, 085
Construction	124	024, 026, 044, 054
Interim	322	097, 497, 224, 226, 244, 254
Commerce des combustibles	127	081, 091
Industrie textile et bonneterie	120	000, 011
Commerce du bois	125.01, 125.02, 125.03	029, 129[1], 229[1], 010[2]

Secteurs	Commissions paritaires	Catégories
Ameublement, industrie transformatrice du bois	126	055
Commerce du métal	149.04	077

[1] à partir du 2/2019
[2] jusqu'au 1/2019 inclus

Ces indemnités doivent être déclarées dans le trimestre au cours duquel le salaire de base a été déclaré. Elles ne peuvent être déclarées sans que des rémunérations ordinaires (code rémunération1) et des journées de travail afférentes (code prestation 1) soient présentes.

Conversion codes rémunération DmfAPPL vers DmfA

Type de rémunération	Libellé code DmfAPPL	Code DmfAPPL	Code DmfA pour non-statutaires	Code DmfA pour statutaires
Indemnités supplémentaires de nature générale	Primes et/ou subsides autres que Maribel social perçus par l'employeur	26	26	pas d'application
Indemnités assujetties à une cotisation spéciale	Solde du budget mobilité versé en espèces et qui correspond au 3ème pilier	29	29	29
Salaire de base	Rémunération de base indexée (sans primes ni indemnités légales ou extra légales)	101	1	1
Salaire de base	Rémunération de base indexée accordée à un agent nommé détaché à l'étranger, qui entre en considération pour la pension publique	110	pas d'application	67
Salaire de base	Rémunération payée à un membre du personnel nommé à titre définitif qui est absent dans le cadre d'une mesure de réorganisation du temps de travail - soumis aux cotisations sociales - pas de cotisations de pension	120	pas d'application	66
Indemnités pour rupture unilatérale de la relation de travail	Indemnité pour rupture unilatérale de la relation de travail - exprimé en temps de travail (concerne le personnel non nommé)	130	3	pas d'application
Indemnités pour rupture unilatérale de la relation de travail	Indemnité pour rupture unilatérale de la relation de travail - pas exprimé en temps de travail	131	4	pas d'application

Type de rémunération	Libellé code DmfAPPL	Code DmfAPPL	Code DmfA pour non-statutaires	Code DmfA pour statutaires
Indemnités pour rupture unilatérale de la relation de travail	Indemnité pour rupture unilatérale de la relation de travail - exprimé en temps de travail (concerne le personnel nommé)	132	pas d'application	9
Salaire de base	Allocation d'activation accordée par l'ONEM ou le CPAS à un travailleur engagé dans le cadre d'une mesure pour l'emploi	150	1	pas d'application
Salaire de base	Partie de la rémunération (10%) réservée à la formation des travailleurs engagés dans le cadre des conventions de 1er emploi - art. 33, § 2 de la loi du 24-12-1999	160	42	pas d'application
Salaire de base	Rémunération payée à un membre du personnel nommé à titre définitif qui est totalement absent dans le cadre d'une mesure de réorganisation du temps de travail - soumis aux cotisations sociales - cotisations de pension	170	pas d'application	51
Salaire garanti en cas de maladie ou d'accident	Maladie ou accident : l'indemnité correspondant à 60% de la partie de la rémunération normale ne dépassant pas le montant limite entrant en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité d'assurance maladie - invalidité pour la période de 7 jours faisant suite à la rémunération hebdomadaire garantie - Concerne les travailleurs manuels non nommés et les travailleurs intellectuels non nommés qui ont au moins 1 mois d'ancienneté et qui sont soit en période d'essai, soit engagés pour une période de moins de 3 mois, soit engagés pour un travail précis ne dépassant pas 3 mois	212	46	pas d'application

Type de rémunération	Libellé code DmfAPPL	Code DmfAPPL	Code DmfA pour non-statutaires	Code DmfA pour statutaires
Salaire garanti en cas de maladie ou d'accident	Maladie ou accident : supplément - 2e, 3e et 4e semaine de maladie - uniquement pour les ouvriers et employés contractuels engagés à l'essai ou pour moins de 3 mois	213	46	pas d'application
Salaire garanti en cas de maladie ou d'accident	Maladie ou accident : supplément - autres compléments concernant accident ou maladie	215	46	46
Pécule de vacances	Simple pécule de vacances pour les jours de congé qui à la fin de l'année de vacances n'ont pas été pris suite à une impossibilité de les prendre (art. 67 de l'AR du 30-3-1967)	311	24	24
Pécule de vacances	(Double) pécule de vacances autre que le personnel de police	312	24	24
Pécule de vacances	Simple pécule de vacances sortie de service - pour les temporaires, les contractuels subventionnés, les travailleurs article 60 et les remplaçants dans le cadre de la semaine de 4 jours	313	11	pas d'application
Pécule de vacances	Double pécule de vacances sortie de service	314	24	24
Pécule de vacances	Simple pécule de vacances - occupation précédente - pour les temporaires, les contractuels subventionnés, les travailleurs article 60 et les remplaçants dans le cadre de la semaine de 4 jours	315	1	61
Pécule de vacances	Pécule de vacances - personnel de police	316	pas de code rémunération, uniquement déclarer cotisation	pas de code rémunération, uniquement déclarer cotisation

Type de rémunération	Libellé code DmfAPPL	Code DmfAPPL	Code DmfA pour non-statutaires	Code DmfA pour statutaires
Pécule de vacances	Simple pécule de vacances sortie de service - pour les agents contractuels autres que les temporaires, les contractuels subventionnés, les travailleurs article 60 et les remplaçants dans le cadre de la semaine de 4 jours	317	7	7
Pécule de vacances	Simple pécule de vacances - occupation précédente - pour les agents contractuels autres que les temporaires, les contractuels subventionnés, les travailleurs article 60 et les remplaçants dans le cadre de la semaine de 4 jours	318	12	12
Pécule de vacances	Pécule de vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activité (art. 62bis jusqu'au 62quinquies de l'AR du 30-3-1967)	319	24	24
Pécule de vacances	Pécule de vacances - exonéré	348	24	24
Pécule de vacances	Double pécule de vacances sortie de service du 3ème au 5ème jour de la 4ème semaine de vacances - exonéré	349	24	24
Pécule de vacances	Double pécule de vacances du 3ème au 5ème jour de la 4ème semaine de vacances - exonéré	350	24	24
Indemnités supplémentaires de nature générale	Allocation horaire pour des prestations de service supplémentaires non récupérable - exonérée	401	46	46
Indemnités supplémentaires de nature générale	Cadeaux en nature, en espèces ou en chèques sous les conditions de l'art.19, §2, 14° AR 28-11-1969, et réduction du prix des produits ou services sous les conditions de l'art. 19, §2, 19° de l'AR du 28-11-1969	403	46	46

Type de rémunération	Libellé code DmfAPPL	Code DmfAPPL	Code DmfA pour non-statutaires	Code DmfA pour statutaires
Indemnités supplémentaires de nature générale	Avantages en nature ou sous la forme de chèques - lien avec prestations fournies du trimestre - exonérés	404	46	46
Indemnités supplémentaires de nature générale	Avantages en nature ou sous la forme de chèques - sans lien avec les prestations du trimestre - exonérés	406	46	46
Indemnités supplémentaires de nature générale	Montant de la part de l'employeur dans les chèques repas sous les conditions de l'article 19bis, §2 de l'AR du 28-11-1969	408	24	24
Indemnités supplémentaires de nature générale	Montant de la part du travailleur dans les chèques repas sous les conditions de l'article 19bis, §2 de l'AR du 28-11-1969	409	pas déclarer, exonoré	pas déclarer, exonoré de cotisations
Indemnités supplémentaires de nature générale	Prime de fin d'année - exonérée	417	46	46
Indemnités supplémentaires de nature générale	Allocation de foyer / résidence - exonérée	421	46	46
Indemnités supplémentaires de nature générale	Allocation de diplôme - exonérée	422	46	46
Indemnités supplémentaires de nature générale	Indemnité pour connaissance 2e langue - exonérée	423	46	46
Indemnités supplémentaires de nature générale	Allocation pour fonctions supérieures - exonérée	424	46	46
Indemnités supplémentaires de nature générale	Autres allocations et primes - Pas de lien avec les prestations du trimestre - exonérées	433	46	46
Indemnités supplémentaires de nature générale	Autres allocations et primes - liées aux prestations du trimestre - exonérées	434	46	46
Indemnités supplémentaires de nature générale	Allocation pour prestations de nuit - exonérée de cotisations de sécurité sociale - pas de cotisations de pension	435	46	46

Type de rémunération	Libellé code DmfAPPL	Code DmfAPPL	Code DmfA pour non-statutaires	Code DmfA pour statutaires
Indemnités supplémentaires de nature générale	Allocation pour prestations de week-end et jours fériés - exonérée de cotisations de sécurité sociale - pas de cotisations de pension	436	46	46
Indemnités supplémentaires de nature générale	Indemnité de garde - exonérée	437	46	46
Indemnités supplémentaires de nature générale	Indemnités pour le travailleur lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales, contractuelles ou statutaires (par exemple indemnité de licenciement pour travailleur protégé)	440	46	46
Indemnités supplémentaires de nature générale	Indemnité de vêtements, logement, frais de déplacement et de séjour (par exemple frais de l'employeur = remboursement du prix ou mise à disposition de vêtements de travail, équipement ou transport)	441	24	24
Indemnités supplémentaires de nature générale	Frais de déplacement de et vers le lieu de travail	442	24	24
Indemnités supplémentaires de nature générale	Montant octroyé en raison d'une affiliation à une organisation syndicale reconnue	443	pas déclarer, exonoré	pas déclarer, exonoré
Indemnités supplémentaires de nature générale	Supplément à un avantage de sécurité sociale pour une autre raison qu'une indemnité suite à une maladie ou un accident (ex: prime d'encouragement interruption de carrière, prime d'assurance hospitalisation)	444	46	46
Indemnités supplémentaires de nature générale	Prime accordée au travailleur soit dans le cadre du travail à mi-temps à partir de l'âge de 55 ou 50 ans, soit dans le cadre de la fin de carrière en douceur	452	46	46

Type de rémunération	Libellé code DmfAPPL	Code DmfAPPL	Code DmfA pour non-statutaires	Code DmfA pour statutaires
Indemnités supplémentaires de nature générale	Indemnité accordée aux ordonnateurs, gardes, conservateurs, fossoyeurs, brigadiers-fossoyeurs, porteurs aux services des sépultures, préposés aux dépôts mortuaire et à la morgue - exonérée de cotisations de sécurité sociale - cotisations de pension	454	pas d'application	67
Indemnités supplémentaires de nature générale	Rente pour incapacité de travail permanente (totale ou partielle) suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle	490	46	46
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel des établissements d'enseignement	Indemnités pour prestations complémentaires - exonérées sur base de l'article 19, §2 9° de l'AR du 28-11-1969 (par ex.: surveillance dans les écoles maternelles et primaires, accompagnement dans le bus)	501	pas déclarer, exonoré	pas déclarer, exonoré
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel des établissements d'enseignement	Indemnité pour prestations complémentaires - AR 418 du 16-07-1986 (par ex.: surveillance autre que les surveillances dans les écoles maternelles et primaires) - exonérée de cotisations sociales conformément à l'article 30	502	pas d'application	pas déclarer, exonoré
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel des établissements d'enseignement	Suppléments sans lien avec les prestations fournies - exonérés de cotisations sociales conformément à l'article 30 (par ex. : allocation d'ancienneté)	506	pas d'application	pas déclarer, exonoré
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel infirmier et soignant	Supplément de traitement pour prestations irrégulières telles que définies dans la circulaire de la Santé et de la Famille du 03-11-1972 - exonéré de cotisations sociales conformément à l'article 30	510	pas d'application	67

Type de rémunération	Libellé code DmfAPPL	Code DmfAPPL	Code DmfA pour non-statutaires	Code DmfA pour statutaires
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel infirmier et soignant	Supplément de traitement pour prestations de nuit (par exemple 2,05 EUR/heure sur base de la circulaire ministérielle du 17-04-1989) - exonéré de cotisations sociales conformément à l'article 30	512	pas d'application	67
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - médecins	Quote-part variable dans le pool - exonérée de cotisations sociales conformément à l'article 30	524	pas d'application	46
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - pompiers volontaires et ambulanciers volontaires	Indemnités pour prestations exceptionnelles qui n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul du montant plancher de 785,95 EUR (article 17 quater de l'AR du 28-11-1969)	541	pas déclarer, exonoré	pas d'application
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - pompiers volontaires et ambulanciers volontaires	Indemnités pour prestations non exceptionnelles qui entrent en ligne de compte pour le calcul du montant plancher de 785,95 EUR (article 17 quater de l'AR du 28-11-1969) - exonérées	542	21	pas d'application
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel professionnel des zones de secours	Prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières pour les pompiers (articles 25-26 de l'AR du 19-04-2014 exonérée de cotisations de sécurité sociale en vertu de l'article 30)	553	pas d'application	pas déclarer, exonoré
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel de police (ancien statut)	Indemnités pour frais exposés lors d'exercice de missions de police judiciaire (par ex.: AR du 22-12-1997)	556	pas d'application	pas déclarer, exonoré
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel professionnel des zones de secours	Supplément de traitement annuel pour le chef des services d'incendie (circulaire ministérielle du 21-01-1973, circulaire ministérielle du 23-01-1975 et AR du 20-06-1994) - exonéré de cotisations sociales conformément à l'article 30	557	pas d'application	67

Type de rémunération	Libellé code DmfAPPL	Code DmfAPPL	Code DmfA pour non-statutaires	Code DmfA pour statutaires
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel de police (nouveau statut)	(nouveau statut) Diverses allocations et indemnités - exonérées	570	pas déclarer, exonoré	pas déclarer, exonoré
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel de police (ancien statut)	Allocations et indemnités spécifiques - exonérées - ex-gendarmes, ex-membres de la police judiciaire et ex-militaires qui ont choisi l'ancien statut	591	pas d'application	pas déclarer, exonoré
Indemnités assujetties à une cotisation spéciale	Avantage de toute nature sur l'utilisation personnelle d'un véhicule de société ou, jusqu'au 31/12/2020, sur l'allocation de mobilité contre restitution d'un véhicule de société ou sur le véhicule de société respectueux de l'environnement dans le cadre du budget de mobilité	770	10	10
Indemnités assujetties à une cotisation spéciale	Participations aux bénéfices	780	pas de code rémunération, uniquement déclarer cotisation	pas de code rémunération, uniquement déclarer cotisation
Indemnités assujetties à une cotisation spéciale	Amendes de circulation remboursées par l'employeur	791	pas de code rémunération, uniquement déclarer cotisation	pas de code rémunération, uniquement déclarer cotisation
Indemnités assujetties à une cotisation spéciale	Versements directs d'une pension extra-légale au profit des travailleurs qui sortent de service (en raison de mise à la retraite)	792	pas de code rémunération, uniquement déclarer cotisation	pas de code rémunération, uniquement déclarer cotisation
Indemnités assujetties à une cotisation spéciale	Versements effectués par les employeurs pour la constitution d'une pension extra-légale dans le cadre d'un plan d'entreprise	793	pas de code rémunération, uniquement déclarer cotisation	pas de code rémunération, uniquement déclarer cotisation
Indemnités assujetties à une cotisation spéciale	Tranche de rémunération inférieure ou égale au montant plafond pour versements des employeurs en vue de la constitution d'une pension extra-légale - Anvers	794	pas d'application, nouvelle façon de déclarer le 2ème pilier de pension Anversois	pas d'application

Type de rémunération	Libellé code DmfAPPL	Code DmfAPPL	Code DmfA pour non-statutaires	Code DmfA pour statutaires
Indemnités assujetties à une cotisation spéciale	Tranche de rémunération supérieure au montant plafond pour versements des employeurs en vue de la constitution d'une pension extra-légale - Anvers	795	pas d'application, nouvelle façon de déclarer le 2ème pilier de pension Anversois	pas d'application
Indemnités supplémentaires de nature générale	Allocation horaire pour des prestations de services supplémentaires non récupérables - soumise	801	1	61
Indemnités supplémentaires de nature générale	Avantages en nature ou sous la forme de chèques - lien avec prestations fournies du trimestre - soumis	804	1	61
Indemnités supplémentaires de nature générale	Avantages en nature ou sous la forme de chèques - sans lien avec les prestations du trimestre - soumis	806	2	62
Indemnités supplémentaires de nature générale	Prime de fin d'année - soumise	817	2	62
Indemnités supplémentaires de nature générale	Allocation de foyer / résidence - soumise	821	1	61
Indemnités supplémentaires de nature générale	Allocation de diplôme - soumise	822	1	61
Indemnités supplémentaires de nature générale	Indemnité pour connaissance 2e langue - soumise	823	1	61
Indemnités supplémentaires de nature générale	Allocation pour fonctions supérieures - soumise	824	1	61
Indemnités supplémentaires de nature générale	Autres allocations et primes - pas de lien avec les prestations du trimestre - soumises	833	2	62
Indemnités supplémentaires de nature générale	Autres allocations et primes - liées aux prestations du trimestre - soumises	834	1	61
Indemnités supplémentaires de nature générale	Allocation pour prestations de nuit - soumise aux cotisations de sécurité sociale - pas de cotisations de pension	835	1	61

Type de rémunération	Libellé code DmfAPPL	Code DmfAPPL	Code DmfA pour non-statutaires	Code DmfA pour statutaires
Indemnités supplémentaires de nature générale	Allocation pour prestations de week-end et jours fériés - soumise aux cotisations de sécurité sociale - pas de cotisations de pension	836	1	61
Indemnités supplémentaires de nature générale	Indemnité de garde - soumise	837	1	61
Indemnités supplémentaires de nature générale	Supplément de traitement accordé au travailleur qui a choisi la semaine volontaire de 4 jours - mesure transitoire (loi du 10/04/1995)	851	5	5
Indemnités supplémentaires de nature générale	Supplément de traitement accordé au travailleur qui a choisi la semaine de 4 jours (loi du 19/07/2012)	852	5	65
Indemnités supplémentaires de nature générale	Prime accordée au personnel infirmier, soignant et assimilé dans le cadre de l'aménagement de fin de carrière (AR du 23-09-2002)	853	1	1
Indemnités supplémentaires de nature générale	Indemnité accordée aux ordonnateurs, gardes, conservateurs, fossoyeurs, brigadiers-fossoyeurs, porteurs aux services des sépultures, préposés aux dépôts mortuaire et à la morgue - soumise aux cotisations de sécurité sociale - cotisations de pension	854	1	1
Indemnités supplémentaires de nature générale	Suppléments de traitement accordés en application des points 6.2 et 6.3 de la Charte sociale du 28.04.1994 de la Région de Bruxelles-Capitale - soumis aux cotisations de sécurité sociale - cotisations de pension	855	1	1

Type de rémunération	Libellé code DmfAPPL	Code DmfAPPL	Code DmfA pour non-statutaires	Code DmfA pour statutaires
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel des établissements d'enseignement	Indemnité pour prestations complémentaires - AR 418 du 16-07-1986 (par ex.: surveillance autre que les surveillances dans les écoles maternelles et primaires) - soumise aux cotisations sociales	902	1	61
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel des établissements d'enseignement	Suppléments - sans lien avec les prestations fournies - soumis aux cotisations sociales (par ex. : allocation d'ancienneté)	906	2	62
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel infirmier et soignant	Supplément de traitement pour prestations irrégulières telles que définies dans la circulaire du Ministère de la Santé et de la Famille du 03-11-1972 - soumis aux cotisations sociales	910	1	1
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel infirmier et soignant	Supplément de traitement pour prestations de nuit (par exemple 2,05 EUR/heure sur base de la circulaire ministérielle du 17-04-1989) - soumis aux cotisations sociales	912	1	1
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel infirmier et soignant	4, 8 ou 12 % personnel soignant chef de service	914	1	1
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel infirmier et soignant	Supplément de traitement pour prestations de week-end et jours fériés (par exemple 1,02 EUR/heure sur base de la circulaire Inami du 17-07-1992)	916	1	1
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel infirmier et soignant	Prime d'attractivité - AR du 12-05-2006 et accord fédéral de santé du secteur public de 23-06-2005	917	2	62
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - médecins	Quote-part variable dans le pool - soumise aux cotisations sociales	924	1	61

Type de rémunération	Libellé code DmfAPPL	Code DmfAPPL	Code DmfA pour non-statutaires	Code DmfA pour statutaires
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - pompiers volontaires et ambulanciers volontaires	Indemnités pour prestations non exceptionnelles qui entrent en ligne de compte pour le calcul du montant plancher de 785,95 EUR (article 17 quater de l'AR du 28-11-1969) - soumises	942	1	pas d'application
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel professionnel des zones de secours	Supplément de traitement alloué aux officiers du service d'incendie qui prennent part à la permanence du corps des pompiers (circulaire du 03-03-1995)	951	2	62
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel professionnel des zones de secours	Indemnité complémentaire pour les heures opt-out (article 7,§2 de la loi du 19-04-2014)	954	1	61
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel professionnel des zones de secours	Supplément de traitement annuel pour le chef des services d'incendie (circulaire ministérielle du 21-01-1973, circulaire ministérielle du 23-01-1975 et AR du 20-06-1994) - soumis aux cotisations sociales	957	2	2
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel de police (nouveau statut)	Supplément de traitement pour l'exercice d'un mandat (art. XI.II.17 de l'AR du 30-03-2001)	961	1	1
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel de police (nouveau statut)	Allocation prestations de samedi, dimanche, jour férié ou de nuit (art. XI.III.6 de l'AR du 30-03-2001)	962	1	61
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel de police (nouveau statut)	Diverses allocations et indemnités visées par l'AR du 30-3-2001 - soumises	970	1	61
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel de police (nouveau statut)	Diverses allocations et indemnités autres que celles visées par l'AR du 30-3-2001 - soumises	971	1	61

Type de rémunération	Libellé code DmfAPPL	Code DmfAPPL	Code DmfA pour non-statutaires	Code DmfA pour statutaires
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel de police (nouveau statut) et personnel des zones de secours	Indemnité du comptable spécial d'une zone de police (art.30 et 32 de la loi du 07-12-1998 en AR du 29-11-2001) et indemnité du comptable spécial d'une zone de secours (AR du 29-06-2014)	974	1	61
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel de police (nouveau statut) et personnel des zones de secours	Allocation du secrétaire d'une zone de police (art. 29 et 32bis de la loi du 07-12-1998) et allocation de mandat du commandant d'une zone de secours (AR du 10-06-2014)	975	1	61
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel de police (nouveau statut)	Allocation de développement des compétences (art. XI.II.22bis de l'AR du 30-03-2001)	976	2	2
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel de police (ancien statut)	Allocations et indemnités spécifiques - soumises - ex-gendarmes, ex-membres de la police judiciaire et ex-militaires qui ont choisi l'ancien statut	991	1	61
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel de police (nouveau statut)	Allocation de transition (art. XII.XI de l'AR du 30-03-2001)	992	1	61
Indemnités supplémentaires pour catégories spécifiques de personnel - personnel de police (nouveau statut)	Allocation de maîtrise et de formation (articles 32 et 34 de l'AR du 18-3-2003)	993	pas d'application	1

Fréquence de paiement de la prime

Cette donnée n'est à renseigner que pour les composantes salariales à déclarer sous le code 2, 23, 45 et 62. Ces données devront donc éventuellement être scindées si leurs fréquences de paiement respectives sont différentes. La périodicité est exprimée par un chiffre qui correspond à la fréquence de paiement **mensuelle**.

Exemples :

Mensuellement = "1"
Semestriellement = "6"
Annuellement = "12"
Tous les deux ans = "24"

S'il s'agit de primes uniques ou de primes à périodicité irrégulière, il y a lieu d'indiquer "0".

Est visé en l'occurrence, le paiement **effectif** de la prime. Dès lors, la prime de fin d'année qui fait l'objet de 12 versements mensuels, devra être déclarée sous la fréquence de paiement "1". Si elle est payée en une fois à la fin de l'année, elle se verra attribuer l'indice de fréquence "12".

Pourcentage de la rémunération sur base annuelle

Ce pourcentage doit **exclusivement** être déclaré dans le cas d'une réduction de la durée du travail assortie d'une augmentation par le biais de la technique de la rémunération horaire majorée. Il s'agit des systèmes dans le cadre desquels le jour de repos n'est pas payé au moment du repos compensatoire mais indirectement au moment où les "prestations supplémentaires" sont fournies; en d'autres mots, la rémunération qui est payée pour un certain nombre d'heures prestées couvre également le jour de repos compensatoire qui n'est pas rémunéré au moment où il est pris. Bien entendu, si on recourt à un système de jours de récupération payés au moment de la récupération, le pourcentage ne doit pas être communiqué.

Il s'agit du **pourcentage sur base annuelle** (exprimé en dix-millièmes) qui représente le rapport entre le nombre de jours pour lesquels une rémunération est payée et les journées à prester effectivement. Le nombre de journées pour lesquels une rémunération doit être payée correspond au nombre de journées effectives déclarées auquel est ajouté le nombre de jours de repos compensatoire dans le cadre d'une réduction du temps de travail. Le pourcentage **ne changera donc pas** aussi longtemps que le même système de réduction du temps de travail restera en vigueur.

Ce pourcentage permet de déterminer quelle partie de la rémunération déclarée se rapporte aux prestations fournies et quelle autre partie au repos compensatoire qui en découle.

Dans un système où le repos compensatoire est accordé en heures, le pourcentage est calculé sur base de ces heures (en lieu et place de jours).

Exemple : dans une entreprise où la durée hebdomadaire moyenne s'établit à 38 heures, les travailleurs travaillent effectivement 40 heures et bénéficient de 12 jours de congé compensatoire. Supposons que, sur base annuelle, 248 jours sont à prester alors que 260 jours sont rémunérés (les journées à prester + les jours de repos compensatoire). Dans ce cas, il faut mentionner 10.484 (260/248 x 10.000, arrondi arithmétiquement à l'unité).

Rémunération

Tel que précisé plus haut, au niveau de la **ligne d'occupation**, les rémunérations sont globalisées par code, ce qui signifie que lorsqu'un travailleur perçoit différentes indemnités répertoriées sous le même code, les totaux de ces indemnités sont globalisés (voir toutefois l'exception en cas de périodicité différente, commentée sous le code 2).

La déclaration des données relatives aux prestations

Selon le principe général, il faut subdiviser les données relatives aux prestations du trimestre par **ligne d'occupation**.

A ce niveau, il y a une globalisation des prestations par code. Autrement dit, si un travailleur a plusieurs types de présences ou d'absences relevant du même code, leurs totaux sont globalisés.

Le mode de déclaration des prestations sera d'abord évoqué, suivi d'un commentaire sur les divers codes de prestations.

Mode de déclaration des prestations des travailleurs

La manière dont vous exprimez les données relatives au temps de travail dépend de la façon dont votre travailleur est occupé. Dans ce cadre, il y a une différence essentielle entre les travailleurs occupés à temps partiel et ceux occupés à temps plein.

Le travailleur est occupé à temps plein

Le temps de travail des travailleurs occupés à temps plein n'est déclaré qu'en jours.
Lorsque des jours sont mentionnés, la règle selon laquelle toute journée entamée compte pour un jour complet ne s'applique plus.

Au lieu d'appliquer cette règle, le temps de travail est exprimé en jours complets, mais arrondi en demi-jours.

Le nombre de demi-jours n'est donc pas déclaré en tant que tel, bien l'équivalent en jours avec une précision au demi-jour.

Exemple 1: au cours d'un trimestre de 65 jours, un ouvrier travaille 62 jours et prend par ailleurs 3 jours de vacances. Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 62 jours de travail effectif normal et 3 jours de vacances légales.

Exemple 2: au cours d'un trimestre de 65 jours, un ouvrier a pris deux fois un jour complet et trois fois un demi-jour de vacances. Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 61,5 jours de travail effectif normal et 3,5 jours de vacances légales.

Le travailleur est occupé à temps partiel

Pour tous les cas où le travailleur travaille à temps partiel, le temps de travail est exprimé à la fois en heures et en jours.

Cette déclaration (en heures et en jours) est également applicable à **certains travailleurs occupés à temps plein**. Il s'agit de

- travailleurs ayant repris le travail à temps partiel après une maladie ou un accident (du travail),
- travailleurs en interruption (règlementée) de carrière (crédit-temps, prestations à temps partiel temporaires pour les travailleurs contractuels du secteur public),
- travailleurs en prépension à mi-temps,
- travailleurs intermittents (travail intérimaire, temporaire et à domicile),
- travailleurs avec des prestations limitées,
- travailleurs saisonniers,
- gardiennes et gardiens d'enfants qui ne sont pas liés par un contrat de travail,
- travailleurs rémunérés par des titres service,
- tous les travailleurs occupés dans le secteur Horeca et tous les travailleurs flexi-job.

Exemple 1: un ouvrier à temps partiel qui preste 4 heures chaque jour pendant un trimestre de 65 jours a pris 3 jours de vacances (3 x 4 heures). Dans ce cas, vous mentionnez 62 jours de travail effectif normal et 3 jours de vacances. Vous devez en outre ajouter le nombre d'heures de travail effectif et de vacances.

Exemple 2: un ouvrier à temps partiel qui preste deux jours complets la première semaine et 3 jours complets l'autre, a pris au cours du trimestre un jour complet et 3 demi-jours de vacances et a travaillé normalement le reste du temps (28 jours complets et 3 demi-jours). Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 29,5 jours de travail effectif normal et 2,5 jours de vacances. Vous devez en outre ajouter le nombre d'heures de travail effectif et de vacances.

Le calcul du nombre de jours

Si un travailleur (temps plein ou temps partiel) se trouve pendant un même jour dans deux situations devant figurer sous un code prestations différent, l'employeur devra trouver le meilleur équilibre possible entre les différents codes. Ne pas se conformer à cette manière de procéder peut, dans certains cas entraîner une fausse image de la réalité et donc influencer directement les droits des travailleurs. La plus grande précision sera obtenue si l'équilibre est établi sur base trimestrielle. Il est néanmoins admis que l'on atteigne cet équilibre sur base de la période de paie.

Pour atteindre cet équilibre, il faut partir du nombre d'heures normal qui correspond à un demi-jour de travail du travailleur. Ce nombre d'heures s'obtient en divisant le nombre d'heures par semaine à prester normalement par le régime de travail et en divisant le résultat obtenu par deux.
Pour un travailleur à temps plein dans un régime de 38 heures par semaine rép arties sur cinq jours, une demi-journée est donc de 3 heures 48 (la moitié de 38 divisée par 5); pour un travailleur à temps plein dans un régime de 38 heures par semaine réparties sur quatre jours, une demi-journée est de 4 heures 45. Pour un travailleur à temps partiel travaillant 19 heures par semaine réparties sur 5 jours, une demi-journée est de 1 heure 54; si ce travailleur à temps partiel preste ses 19 heures alternativement à raison de 2 jours et de 3 jours de 7 heures 36 par semaine, un demi-jour pour lui sera de 3 heures 48 (la moitié de 19 divisée par 2,5).

Si on divise le nombre total d'heures par code prestation par le nombre d'heures correspondant à un demi-jour, on obtient le nombre de (demi) jours par code prestations. Il y a lieu de grouper le reste (les demi-jours incomplets) sous le code qui apparaît le plus fréquemment au cours du trimestre ou de la période de paie. Le nombre de jours mentionnés sous ce code correspond donc au nombre maximum de jours d'activité possible du trimestre diminué par le total des jours mentionnés sous un autre code prestations.

Exemples

Un travailleur à temps plein qui preste dans un système de 5 jours semaine (5 jours de 7heures 36 par semaine) convient avec son employeur que, pendant deux semaines, il prendra chaque jour 2 heures de congé sans solde. Tous les autres jours, il travaille à temps plein.
Un demi-jour correspond pour lui à 3 heures 48 (la moitié de 38 divisée par 5).
Les 20 heures de congé sans solde correspondent, dans son cas, à 5,26 demi jours (20 divisés par 3,8).
Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 62,5 jours de travail effectif normal et 2,5 jours de congé sans solde avec un régime de travail "5".

Un travailleur à temps partiel (16 heures par semaine) travaille dans un système de 4 jours par semaine (3 jours de 3 heures 30 et un jour de 5 heures 30). Il convient avec son employeur que pendant cinq semaines il prendra chaque fois deux heures de congé sans solde le jour où il doit prester 5 heures 30.
Un demi-jour correspond pour lui à 2 heures (la moitié de 16 divisé par 4).
Les dix heures de congé sans solde correspondent donc dans son cas à 5 demi-jours.
Il sera déclaré avec 49,5 jours de travail effectif et 2,5 jours de congé sans solde avec régime de travail "4".

S'il s'agit d'un travailleur qui preste dans un régime dans lequel les journées courtes et longues sont mélangées, il faut partir du point de vue que, pour autant que les "prestations" de chacun des jours relèvent du même code, chaque journée compte pour un jour.
Ce n'est que dans des cas très exceptionnels où cette manière de compter amènerait une différence importante par rapport à un décompte sur base de la durée normale d'une journée, qu'il faut, de la manière exposée ci-dessus, trouver un juste équilibre entre les codes.

Exemple

Un travailleur à temps plein prestant dans un régime de 5 jours à raison de 38 heures par semaine dont quatre jours de 8 heures 30 et un jour (le vendredi) de 4 heures, prend, pendant le trimestre, 5 vendredis de congé sans solde et travaille les autres jours.
Bien que le travailleur ne vienne pas travailler cinq jours complets, seules 20 heures n'ont pas été prestées. La durée moyenne journalière de travail étant de 7 heures 36, 20 heures correspondent à 5,26 demi-jours (voir ci-dessus). Dans ce cas, il faut déclarer 62,5 jours de travail effectif et 2,5 jours de congé sans solde.
Partir du principe que chaque jour compte pour un jour dans un tel cas donnerait une trop grande différence entre le travailleur de l'exemple et un travailleur prenant cinq fois un après midi de congé sans solde et travaillant l'autre demi-jour.

Personnel volant d'une compagnie aérienne

Pour ces travailleurs, vous devez mentionner non seulement les jours ou les heures comme expliqué ci-dessus, mais également le nombre de minutes de vol. Un bureau d'intérim doit également communiquer ces données pour son personnel navigant.

Ceci ne s’applique toutefois pas aux militaires faisant partie du personnel volant de la Défense. Pour ces derniers, cette zone ne doit pas être remplie.

Déclaration du repos compensatoire

La **manière** dont les prestations supplémentaires sont déclarées diffère suivant qu'il s'agit de prestations supplémentaires récupérables, de prestations supplémentaires non-récupérables ou de prestations supplémentaires dans le cadre d'une réduction du temps de travail.

Les **codes prestations** qui sont utilisés sont ceux du travail effectif normal (= code prestations 1) pour les prestations supplémentaires récupérables, les prestations supplémentaires non-récupérables et les prestations supplémentaires dans le cadre d'une réduction du temps de travail payées au moment de la récupération.

Un code prestations spécifique doit être utilisé s'il s'agit de prestations supplémentaires qui ne sont pas payées au moment où le repos compensatoire est pris, mais qui sont payées de manière indirecte par la technique d'un salaire horaire majoré (= code prestations 20).

Par ailleurs, il existe également des jours de réduction du temps de travail qui sont payés (et déclarés) par un fonds de sécurité d'existence. Ces jours doivent être indiqués par l'employeur avec le code prestations 12.

Prestations supplémentaires qui sont récupérées (pas dans le cadre d'une réduction du temps de travail):

Règle générale:

Vous devez déclarer **le repos compensatoire et la rémunération ordinaire qui s'y rattache au moment où ce repos compensatoire est pris** et non au moment où les prestations supplémentaires sont prestées. Ceci peut donc être dans un autre trimestre (si les deux se situent au cours du même trimestre, cela n'a bien entendu aucune incidence sur la déclaration trimestrielle). Il s'agit autant du code prestations 1 que du code rémunération 1.

Exemple

Un travailleur ayant une durée de travail contractuelle fixe de 13 heures par semaine fournit ses prestations sur une base variable. Cela implique qu'il alterne des semaines de travail intensives de 26 heures par exemple avec des semaines où il ne preste pas. Le nombre contractuel fixe d'heures de travail (13) est respecté sur base annuelle. En outre, à l'issue de chaque période de paie, le travailleur reçoit le même salaire, quel que soit le nombre d'heures prestées.

- Une déclaration correcte implique que vous ne fassiez pas usage de la zone 'justification des prestations' mais que les jours de repos compensatoire et la rémunération y afférente soient déclarés au cours du trimestre dans lequel les jours sont récupérés. De cette manière, le travailleur sera déclaré chaque trimestre avec le nombre d'heures par semaine fixé dans son contrat (Q/S) et avec le nombre de jours par semaine qu'il presterait en moyenne sur base annuelle.

Exemple

Un travailleur à temps partiel preste normalement 19 heures par semaine. Au cours du mois de juin, il y a un surcroît de travail exceptionnel et il convient avec son employeur de travailler 4 semaines de 25 heures (soit au total 24 heures supplémentaires) et qu'en compensation, au mois de juillet, il ne travaillera que 7 heures pendant deux semaines.

- Il est déclaré tant pour juin (2ème trimestre) que pour juillet (3ème trimestre) à raison de 19 heures par semaine sous le code 1.
- La rémunération pour ces 24 heures de prestations supplémentaires en juin est toujours mentionnée sur la déclaration du 3ème trimestre quel que soit le moment de son paiement. Il va de soi que la législation relative au travail à temps partiel doit être respectée (entre autre la tenue du registre des dérogations).

Prestations supplémentaires qui ne sont pas récupérées (pas dans le cadre d'une réduction du temps de travail):

- Si des prestations supplémentaires sont fournies sans qu'elles ne soient récupérées, vous mentionnez alors les prestations (journées et pour les travailleurs à temps partiel et les temps pleins considérés comme des temps partiels également les heures) sur la déclaration du **trimestre dans lequel elles sont prestées**. Dans de tels cas, le nombre de jours déclarés sous le code 1 n'augmente pas si les prestations supplémentaires sont fournies un jour où des prestations normales sont également fournies. En effet, cette journée est déjà déclarée en code 1. Ce n'est que dans le cas où les prestations supplémentaires sont fournies pendant une journée normalement non travaillée (par exemple le samedi) que le nombre de jours sera augmenté.
- Pour les travailleurs dont les heures doivent être déclarées, ces heures de prestations supplémentaires augmentent le nombre d'heures reprises sous le code 1.

Repos compensatoire dans le cadre d'une réduction du temps de travail payé au moment de la récupération:

- Les jours de repos compensatoire doivent être déclarés au moment de la récupération (code prestations 1 et code rémunération 1, sauf les jours de repos compensatoire dans la construction, le diamant et le commerce des combustibles pour lesquels l'employeur doit utiliser un code prestations 12 sans code rémunération).
- Les heures comprises dans la réduction du temps de travail doivent également être déclarées au moment de la prestation (code prestations 1).
- Le Q/S est le même qu'avant la réduction du temps de travail.

Exemple

Un travailleur à temps plein travaille dans un trimestre à raison de 65 jours de travail dans un système de réduction du temps de travail avec repos compensatoire payé au moment de la récupération (40 heures par semaine de travail effectif avec 12 jours de repos compensatoire par an). 2 de ces jours de repos compensatoire tombent au cours du trimestre. De plus, le travailleur preste une semaine de 44 heures et il ne récupère pas ces 4 heures de prestations supplémentaires.

- Il est déclaré à raison de 65 jours avec le code prestations 1 s'il preste ces 4 heures de prestations supplémentaires les jours où il fournit aussi d'autres prestations.
- S'il preste ces heures un autre jour, il est déclaré à raison de 66 jours code 1.
- S'il doit être déclaré en heures, il sera effectivement déclaré 40 heures/semaine.
- Q/S = 40/40

Repos compensatoire dans le cadre d'une réduction du temps de travail non payé au moment de la récupération:

- Il s'agit de repos compensatoire dans un système de réduction du temps de travail avec salaire horaire majoré (uniquement dans le cadre de jours de réduction du temps de travail).
- Le surplus d'heures prestées suivant la réduction du temps de travail est déclaré au moment de la récupération comme jours/heures de repos compensatoire avec le code prestations 20 (sans code rémunération).
- La rémunération est déclarée au moment de la prestation avec le code rémunération 1 (sans code prestations).
- Un pourcentage sur base annuelle (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationpercentage_anualbasis.html*) doit être mentionné.
- Quand, sur une même journée, une partie tombe sous le code prestations 1 et une partie sous le code prestations 20, les règles générales sont applicables (nombre total d'heures par code prestations par trimestre ou par période de paie à convertir avec une précision au demi-jour). Un jour sur lequel, à côté des prestations ordinaires, tombe un nombre d'heures de repos compensatoire (autre que le système de salaire majoré) ne pose pas de problème particulier, les deux 'prestations' étant mentionnées sous le code 1.

Exemple

Un travailleur à temps plein travaille dans un système de réduction du temps de travail avec salaire majoré (40 heures par semaine de travail effectif avec 12 jours de repos compensatoire par an). 2 de ces jours de repos compensatoire tombent au cours d'un trimestre. De plus, le travailleur preste une semaine de 44 heures et il ne récupère pas ces 4 heures de prestations supplémentaires.

- Il est déclaré à raison de 63 jours avec le code prestations 1 et 2 jours avec le code prestations 20 s'il preste ces 4 heures de prestations supplémentaires les jours où il fournit aussi d'autres prestations.
- S'il preste ces heures un autre jour, il est déclaré à raison de 64 jours code 1 et 2 jours code 20.

- S'il doit être déclaré en heures, il sera seulement déclaré à raison de 38 heures/semaine. Le surplus d'heures prestées est déclaré à un autre moment sous le code prestations 20.
- La rémunération pour le surplus d'heures prestées suivant la réduction du temps de travail est bien déclarée pendant le trimestre.
- Pour lui, le 'pourcentage de la rémunération sur base annuelle' (dans son cas, 104,84 %) doit toujours être mentionné.
- Q/S = 38/38

Justification des prestations

Sur la déclaration, pour chaque ligne d'occupation, il y a lieu de communiquer le régime de travail et le nombre total de jours (éventuellement répartis sur plusieurs codes prestations). Pour préserver au mieux la qualité des déclarations, un programme de contrôle surveille l'établissement de chaque déclaration et notamment la congruence entre les deux données signalées ci-dessus. Lorsqu'une différence apparaît, une faute est signalée. Dans ce cas, il y a deux possibilités.

- Soit il y a effectivement eu faute (par exemple, un travailleur a travaillé 64 jours dans un régime de 5 jours par semaine mais a été déclaré erronément pour 54 jours au lieu de 64, ou en régime "3" au lieu de "5"). Dans ce cas, il faut directement corriger la faute.
- Soit la déclaration est correcte mais elle paraît erronée.
  Cela peut résulter de diverses causes:
  - le travailleur travaille selon un cycle qui ne concorde pas avec le trimestre, par exemple 6 semaines qui comportent 6 jours de travail par semaine, suivies de 6 semaines qui comportent 4 jours de travail par semaine. Ce travailleur travaille dans un régime de travail de 5 jours par semaine en moyenne mais vu que le cycle de travail chevauche les trimestres, il peut arriver qu'un trimestre il travaille un plus grand nombre de jours et un autre trimestre un moins grand nombre de jours.
  - le travailleur travaille un nombre de jours plus élevé que ce qui est prévu dans son contrat. Par exemple son contrat prévoit 4 jours de travail par semaine (régime de travail = 4), mais, au cours d'un trimestre déterminé, il y a un surcroît de travail et le travailleur preste 10 jours supplémentaires. Si ces 10 jours sont récupérés par la suite il n'y a pas de problème puisqu'ils doivent être déclarés au moment de la récupération. Pour les travailleurs occupés à temps partiel, il n'y a pas souvent obligation de récupérer ces jours de telle sorte qu'ils doivent être déclarés dans le trimestre au cours duquel ils ont été prestés, ce qui entraîne la déclaration d'un nombre de jours supérieur à celui prévu par le régime de travail.

Le programme de contrôle n'admet pas qu'aucune prestation ne soit déclarée sur une ligne d'occupation (sauf si on a indiqué qu'il s'agissait d'une interruption totale de carrière), en d'autres termes, si ces données ne sont pas communiquées, le programme vous signale que vous avez oublié de les comm uniquer. Il peut aussi arriver, très exceptionnellement, qu'un travailleur en service ne fournit aucune prestation au cours du trimestre (ou de la partie de trimestre pendant laquelle il est occupé), c'est par exemple le cas du travailleur à temps partiel sous contrat free-lance qui n'est pas appelé au cours d'un trimestre.

Le but de la zone "justification des prestations" est de vous donner la possibilité d'établir formellement que ce que vous avez déclaré est, selon vous, correct (et n'est donc pas une faute de frappe). Cette zone est facultative. Elle ne doit être complétée que lorsque, pour un trimestre déterminé, il pourrait y avoir contradiction entre le nombre de jours déclarés et le nombre de jours normalement attendus en fonction du régime de travail.

Dans cette zone vous pouvez utiliser un des codes suivants:

1. Travailleur à temps plein occupé dans un cycle de travail dépassant le trimestre qui, au cours du trimestre, a presté plus de jours que ceux prévus par son régime de travail moyen par semaine.
2. Travailleur à temps plein occupé dans un cycle de travail dépassant le trimestre qui, au cours du trimestre, a presté moins de jours que ceux prévus par son régime de travail moyen par semaine.
3. Travailleur à temps partiel occupé dans un cycle de travail dépassant le trimestre qui, au cours du trimestre, a presté plus de jours que ceux prévus par son régime de travail moyen par semaine.
4. Travailleur à temps partiel occupé dans un cycle de travail dépassant le trimestre qui, au cours du trimestre, a presté moins de jours que ceux prévus par son régime de travail moyen par semaine.
5. Travailleur à temps partiel qui, en sus de ses prestations contractuelles prévues, fournit au cours du trimestre un nombre de jours non récupérables.
6. Combinaison des points 3 et 5 ou des points 4 et 5.
7. Travailleur qui au cours du trimestre (ou de la partie de trimestre au c ours de laquelle il était en service) n'a dû fournir aucune prestation.
8. Travailleur qui est payé partiellement au pourboire ou au service et qui doit être déclaré sans rémunération pour une partie de ses prestations. Cela résulte du fait que les cotisations de sécurité sociale ne peuvent, au cours d'un trimestre, être calculées que sur une rémunération fixe ou sur un forfait (en fait, sur le montant le plus élevé). Lorsqu'un travailleur est uniquement rémunéré au pourboire ou au service pour ses prestations ordinaires et perçoit au cours du même trimestre une indemnité de rupture fixe, il se peut que sa rémunération fixe (indemnité de rupture) soit plus élevée que la rémunération forfaitaire du trimestre. Les cotisations de sécurité sociale doivent, dans ce cas, être uniquement calculées sur la rémunération fixe. Les prestations ordinaires reprises sous le code 1 sont reprises sur une ligne d'occupation sans rémunération.

En fonction du code utilisé, certaines "fautes" ne seront pas mentionnées.

Il va de soi que cette zone ne doit être utilisée que dans des cas exceptionnels et pas de manière inconsidérée. Son utilisation sera strictement contrôlée et des renseignements complémentaires seront éventuellement demandés.

Ainsi, il y a une différence fondamentale entre la déclaration de travailleurs qui travaillent selon un régime de travail variable et, d'une part reçoivent un salaire de base fixe et, d'autre part, sont rémunérés en fonction de leurs prestations.

A) Déclaration d'un régime de travail variable (avec ou sans cycle) avec une rémunération fixe: le travailleur est rémunéré chaque mois sur base d'une durée contractuelle de travail de (par exemple) 19 heures par semaine quelles que soient les heures prestées.

Nous attirons l'attention sur la situation des travailleurs qui sont occupés dans le cadre d'une durée contractuelle moyenne de travail déterminée mais qui fournissent leurs prestations de manière variable de sorte que, de trimestre à trimestre, il peut y avoir des différences considérables. Il est possible que, au cours d'un trimestre entier, un travailleur ne fournisse aucune prestation mais, - en dépit de ses prestations réelles, - reçoive, chaque trimestre, le même salaire sur base de la durée moyenne de travail par semaine (par exemple, 19 heures). L'ONSS estime dans ce cas que, au cours du trimestre sans prestations ou avec prestations réduites, le travailleur récupère des jours supplémentaires prestés au cours d'un autre trimestre. L'employeur déclare ces jours de repos et la rémunération y afférente au cours du trimestre de récupération. La zone "Justification des prestations" ne doit pas être utilisée pour ces jours. Le travailleur est déclaré avec le nombre d'heures par semaine fixé dans son contrat et le nombre de jours par semaine qu'il preste en moyenne sur base d'une année ou d'une demi-année. Vous pouvez également vous référer à l'exemple ci-dessus relatif aux prestations supplémentaires récupérées.

B) Déclaration d'un régime de travail variable avec un cycle et avec une rémunération variable: le travailleur est rémunéré selon les heures prestées.

Dans la zone "Justification des prestations", il faut parfois reprendre un code pour les travailleurs qui sont occupés selon un régime de travail variable avec une rémunération variable lorsque, en raison du cycle, la différence entre le nombre de jours à déclarer et le régime de travail moyen devient trop grande. Notez, dans ce cas, que le régime de travail pendant le cycle de travail reste égal au nombre moyen de jours par semaine que le travailleur est censé travailler pendant la durée totale du cycle. Pour les trimestres au cours desquels un travailleur fournit trop de prestations par rapport au régime de travail, il faut utiliser les codes 1 ou 3, lorsque le travailleur a relativement trop peu presté, les codes 2 ou 4. Dans le cas d'une ligne d'occupation pour laquelle il n'y a pas de prestations au cours d'un trimestre complet, il faut utiliser le code 7.

C) Déclaration d'un régime de travail variable sans cycle et avec une rémunération variable: le travailleur est rémunéré selon les heures prestées.

Etant donné que le nombre de jours de travail par semaine du régime de travail est recalculé chaque trimestre, on ne peut pas utiliser les codes 1 ou 3 et 2 ou 4. Au cas où, au cours d'un trimestre, aucune prestation n'est fournie, le régime de travail est "0" et on doit uniquement utiliser le code 7.

Codification des données relatives au temps de travail

Pour la déclaration, toutes les données relatives au temps de travail sont regroupées par code. Cela signifie que vous ne devez pas indiquer chaque composante du code individuellement, mais que vous devez réunir ces composantes et les déclarer sous le code prescrit. Rappelons une nouvelle fois qu'il est essentiel de scinder les prestations (tout comme les rémunérations qui s'y rapportent) par **ligne d'occupation**.

De la sorte, tous les secteurs de la sécurité sociale disposent de suffisamment de données pour remplir leur mission. Des données complémentaires ne doivent être envoyées au moyen de la déclaration d'un risque social que si un tel risque se produit au cours d'un trimestre. Par ailleurs, il est important de savoir qu'un jour ou une période déterminés ne sont déclarés qu'une fois. Vous ne pouvez donc jamais reprendre un jour déterminé sous plus d'un code.

Les codes sont répartis en **"codes ordinaires "** et **"codes indicatifs"**. Pour les codes ordinaires, l'employeur est la source authentique: il est le seul à pouvoir indiquer de quel type de données relatives au temps de travail il s'agit. Les codes indicatifs correspondent à certaines situations pour lesquelles l'employeur est la source authentique pour le nombre de jours ou d'heures d'absence, mais généralement pas pour leur qualification. Ainsi, un employeur peut par exemple uniquement indiquer qu'il s'agit d'un jour où une situation de chômage temporaire s'est produite. Il ne sait toutefois pas toujours avec certitude si ce jour sera effectivement indemnisé. L'utilisation de codes indicatifs permet aux diverses institutions de sécurité sociale de retrouver ce jour déterminé dans la déclaration. Par ailleurs, ils sont aussi importants dans le cadre des réductions de cotisations.

Afin de ne pas trop compliquer la description des codes, il est toujours fait référence à la déclaration de jours.
Il va de soi que pour les travailleurs pour lesquels des jours et des heures doivent être déclarés (entre autres, les travailleurs à temps partiel) le nombre d'heures doit également être indiqué par code.

Certains codes prestation uniquement applicables au secteur public sont expliqués dans la description Capelo (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/capelo/existingcodesexpansion/workingtimecodificationexpansion.html*).

Codes ordinaires

CODE 1

- **travail effectif normal (également le travail adapté avec perte de salaire);**
- **prestations supplémentaires sans repos compensatoire;**
- **repos compensatoire autre que le repos compensatoire entreprise de construction et repos compensatoire dans le cadre d'une réduction de la durée du travail (voir cependant le code 20 pour le repos compensatoire dans le système du salaire horaire majoré);**
- **incapacité de travail avec revenu garanti première semaine ou rémunération mensuelle garantie;**
- **période de préavis ou période couverte par une indemnité de rupture ou par une indemnité de reclassement;**
- **petits chômages;**
- **raison impérieuse avec maintien du salaire;**
- **absence couverte par une rémunération journalière garantie pour cause d'incapacité de travail;**
- **rémunération journalière garantie pour une raison autre que l'incapacité de travail;**
- **accident technique dans l'entreprise;**
- **fermeture de l'entreprise à titre de protection de l'environnement;**
- **jours fériés durant le contrat de travail, jours fériés après la fin du contrat de travail et jours de remplacement d'un jour férié;**
- **autre absence avec maintien de la rémunération normale et cotisations ONSS (telle que l'absence autorisée avec maintien du salaire, congé politique,...)**
- **vacances légales et complémentaires des employés.**

Ce code reprend tous les jours pour lesquels une rémunération soumise aux co tisations ONSS est payée et qui ne doivent pas être déclarés séparément. Chaque jour pour lequel vous avez payé un salaire et que vous ne pouvez placer sous un autre code sera repris sous ce code.

On reprend également sous ce code la période de rupture du contrat de travail assortie du paiement d'une indemnité de rupture de la manière suivante:

- sur la première ligne d'occupation, les jours correspondant à la période d'occupation;
- sur la seconde ligne d'occupation, les jours correspondant à la partie de l'indemnité de rupture relative au trimestre de la rupture;
- sur une ligne d'occupation suivante, les jours correspondant à la partie de l'indemnité relative aux autres trimestres de l'année calendrier en cours;
- etc. pour chacune des années calendrier ultérieures.

L'indication de la période concernée par l'indemnité se fait donc toujours au moment de la déclaration de l'indemnité même (c'est-à-dire la date de début et de fin de chaque ligne d'occupation).

Les données concernant une période couverte par une **indemnité de rupture payée mensuellement** ou une période couverte par une **indemnité de reclassement** versée dans le cadre d'une restructuration doivent être reprises sur la déclaration des différents trimestres auxquels elles se rapportent. Donc, lorsque l'indemnité couvre plusieurs trimestres, il y a lieu, pour chaque trimestre complet, de reprendre comme date de début et date de fin de la ligne d'occupation, les dates de début et de fin de ce trimestre, de telle sorte que la date de début et la date de fin de la période couverte par l'indemnité apparaissent respectivement et exclusivement lors du premier et du dernier trimestre de la période couverte.

Comme cela a déjà été dit, **un jour férié** que l'employeur doit payer et qui tombe après la fin du contrat de travail, doit **toujours** être repris sur la déclaration du trimestre pendant lequel le contrat de travail prend fin même si ce jour férié se situe pendant le trimestre suivant.

En ce qui concerne les absences couvertes par un **salaire garanti**, il est important de noter qu'en cas de rechute après une reprise de travail, en cas de maladie non professionnelle ou d'accident autre qu'un accident de travail, un nouveau salaire garanti n'est dû qu'en cas de reprise du travail d'au moins 14 jours. Par contre, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, en cas de rechute après reprise du travail, un nouveau salaire garanti est **toujours** dû.

Les jours de vacances légales qu'un employé n'a pas pu prendre suite à une incapacité de travail **ne peuvent pas être repris sous ce code**. Vous devez les reprendre sous le code indicatif de l'incapacité de travail.

CODE 101

- jours de navigation marins

En raison du régime de pension particulier des marins, l'employeur doit déclarer les jours de navigation sous ce code et pas sous le code 1. Les jours de standby, les jours de travail complémentaires et les jours pour lesquels une indemnité de préavis est due, restent déclarés sous le code prestation 1.

CODE 102

- jours de vacances pris marins

Parce que le régime de vacances des marins est organisé d'une manière très spécifique, les jours de vacances pris sont déclarés avec un code prestation particulier 102. Ceci concerne uniquement quelques déclarants.

CODE 2

- **vacances légales des ouvriers**

Vous reprenez ici les jours de vacances légales que l'ouvrier a pris au cours du trimestre. Il s'agit des jours couverts par un chèque de vacances.
Il faut également reprendre sous ce code les jours de vacances que l'ouvrier n'a pas pu prendre suite à une incapacité de travail.

CODE 3

- **vacances complémentaires des ouvriers**

On déclare sous ce code les jours où l'ouvrier a pris des vacances et qui ne sont pas déclarés sous les codes 2 ou 12. Il s'agit donc de jours payés par l'employeur, pour lesquels des cotisations de sécurité sociale sont dues.

CODE 4

- **absence premier jour pour cause d'intempéries dans la construction**

Il s'agit en l'occurrence de jours pour lesquels une rémunération incomplète est payée. Vous ne pouvez utiliser ce code que pour des jours où les activités ont déjà commencé.

CODE 5

- **congé éducation payé**

Il s'agit ici des jours pour lesquels l'employeur paye le salaire du travailleur et pour lesquels le travailleur bénéficie du régime du congé éducation payé. Dans les limites des dispositions légales, le salaire relatif à ces jours est remboursé par les entités régionalisées concernées. Depuis le 1er avril 2015, le contact entre les employeurs et l'administration concernant les demandes de remboursement peut uniquement passer par ce canal. De plus amples informations et des adresses de contact (*http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=536*) figurent sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Pour des formations débutant le 1er septembre 2019, l'équivalent flamand entre en vigueur. Pour le congé formation flamand (**Vlaams Opleidingsverlof : VOV**) ce code devra également être utilisé en DmfA pour pouvoir obtenir une intervention.

A partir du 1er trimestre 2020, le nombre d'heures d'absence pour suivre cette formation doit également être communiquée dans la zone 'Nombre d'heures congé formation flamand (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/flemish_training_leave.html*)'.

CODE 10

- **salaire garanti deuxième semaine;**
- **jours fériés et jours de remplacement pendant les périodes de chômage temporaire;**
- **fonction de juge en matière sociale**

Les jours d'incapacité de travail complète temporaire par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle donnant droit à une indemnisation ne sont pas inclus dans ce code, mais seront déclarés sous un code indicatif spécifique.

CODE 11

- **incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la C.C.T. 12bis/13bis**

Il s'agit :

- des journées **après la deuxième semaine** de maladie ou d'accident de droit commun pour lesquelles l'employeur paie un supplément en sus de l'intervention de l'assurance maladie;
- des journées **après la première semaine** de maladie professionnelle ou d'accident de travail pour lesquelles l'employeur paie un supplément en sus de l'indemnité dans le cadre des accidents de travail ou de l'assurance maladie professionnelle.

Les 7 jours après les 7 premiers jours d'incapacité pour cause de maladie ou d'accident de droit commun ne sont pas repris sous ce code mais, comme déjà précisé, sous le code 10. Il s'agit en l'occurrence de journées de travail " incapacité de travail avec salaire garanti pour la deuxième semaine".

CODE 12

- **vacances en vertu d'une C.C.T. rendue obligatoire;**
- **repos compensatoire construction**

Ce code reprend **exclusivement**:

- les jours de vacances non payés par l'employeur, octroyés par CCT rendue obligatoire (=dans le secteur du textile, le secteur de l'agriculture dont l'activité principale consiste en la culture et la première transformation du lin et/ou du chanvre, le secteur diamantaire et la navigation intérieure);
- les jours de repos compensatoire accordés dans la construction dans le cadre de la réduction du temps de travail;
- les jours de repos compensatoire payés par le fonds de sécurité d'existence dans le commerce de combustibles et dans le secteur diamantaire.

Vous ne pouvez dès lors utiliser ce code que si vous êtes actif dans un de ces secteurs. Il ne s'agit que des jours que le travailleur a effectivement pris au cours du trimestre.

Vous trouverez les dates des jours de repos dans la construction dans les " Informations complémentaires" ci-dessous.

CODE 13

- **promotion sociale**

S'il s'agit d'une suspension du contrat de travail en raison de l'assistance à des cours de promotion sociale.

CODE 14

- **jours de vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activité**

Le code prestations 14 est utilisé pour les ouvriers et les employés. Pour ces jours, les employés reçoivent, de leur employeur, un pécule de vacances en cas de début ou de reprise d'activité (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html*). Les ouvriers reçoivent ce pécule de vacances de l'ONVA ou de leur caisse de vacances.

CODE 15

- **flexi-jours de vacances**

Etant donné le système spécifique de pécule de vacances, le code prestation ordinaire utilisé pour les vacances (2) n'est pas applicable pour les travailleurs flexi-job (

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/flexi_and_overtime_horeca.html). Il n'y a pas non plus de pécule de sortie en cas de sortie (codes de rémunération 7 et 11). Les flexi-jours de vacances doivent donc être déclarés sous ce code prestations spécifique.

CODE 20

- **repos compensatoire dans le cadre de la réduction de la durée du travail**

Vous regroupez sous ce code les jours de repos compensatoire pris qui s'inscrivent dans un système de réduction du temps de travail par l'octroi de jours de compensation, **lesquels ne sont pas payés au moment où ils sont effectivement pris**, mais le sont indirectement par la technique de la rémunération horaire majorée. Cette technique implique que le salaire horaire déclaré couvre en réalité une période plus longue qu'une heure. Le travailleur se crée donc une période de récupération non rémunérée correspondant à la réduction de la durée du travail.

En résumé, on peut avoir recours à deux systèmes pour introduire une réduction du temps de travail par le biais de jours de récupération:

- soit le système dans lequel le jour de récupération est payé au moment où le travailleur prend sa récupération: les jours concernés doivent être déclarés sous le code prestations 1;
- soit le système dans lequel le jour de récupération n'est pas payé au moment où le travailleur prend sa récupération: les jours de récupération doivent alors être déclarés sous le code prestations 20; ce code doit donc être utilisé également lorsque la réduction du temps de travail est liée à une perte partielle ou totale de rémunération.

C'est pour le système de récupération dans le cadre d'une réduction du temps de travail où le jour de récupération n'est pas payé au moment où il est pris qu'il faut mentionner en outre le pourcentage de rémunération sur une base annuelle (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationpercentage_anualbasis.html*).

Attention: seuls les jours effectivement pris au cours du trimestre peuvent être déclarés sous ce code.

Le repos compensatoire qui est réellement payé au moment où le repos compensatoire est pris sera déclaré sous le code 1 (à l'exception du repos compensatoire de la construction, pour lequel un code distinct (code 12) est prévu).

CODE 21

- **les jours de grève/lock-out**

Vous reprenez sous ce code les jours de grève auxquels le travailleur a participé et les jours où le travailleur était absent du travail en raison d'un lock-out. S'il est question de chômage temporaire pour des jours complets en raison d'une grève à laquelle les travailleurs n'ont pas pris part, ces jours seront déclarés sous le code indicatif prévu pour le chômage temporaire.

CODE 22

- **mission syndicale**

Vous reprenez sous ce code les jours de mission syndicale pour lesquels vous n'avez pas payé de rémunérations. Si toutefois vous avez payé une rémunération pour cette période, placez-la sous le code 1.

CODE 24

- **congé pour raisons impérieuses sans maintien de la rémunération**

Il s'agit en l'occurrence d'absences au travail résultant de la suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 30bis de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978, en raison d'un événement imprévu indépendant du travail. Cela comprend entre autres le congé pour soins.

Les employeurs des gardiens et des gardiennes d'enfants doivent utiliser ce code pour un maximum de 20 jours de vacances non rémunérés et pour les jours fériés légaux lorsqu'il n'y a pas accueil d'enfants.

CODE 25

- **devoirs civiques sans maintien de rémunération**
- **mandat public**

Dans ce cas aussi, il s'agit exclusivement des jours pour lesquels aucune rémunération n'est payée.

CODE 26

- **devoirs de milice**

S'il s'agit d'une suspension du contrat de travail en raison d'obligations de milice.

CODE 30

- **congé sans solde;**
- **toutes les autres données relatives au temps de travail pour lesquelles l'employeur ne paie pas de rémunération ou d'indemnité, à l'exception de celles reprises sous un autre code.**

Ce code est une catégorie résiduelle. Il regroupe tous les jours où votre personnel n'a pas travaillé et **pour lesquels vous n'avez pas payé de rémunération** et qui ne peuvent être pris en charge par la sécurité soc iale. Vous ne reprenez donc sous ce code que les jours qui ne peuvent être placés sous un autre code (ordinaire ou indicatif).

Vu les conséquences que l'utilisation de ce code peut avoir sur le droit à la sécurité sociale, il doit être utilisé avec discernement. En aucun cas, il ne doit être utilisé pour des travailleurs qui, dans les faits, passent d'une occupation à temps plein à une occupation à temps partiel. Dans ce dernier cas (même s'il s'agit d'une période relativement courte), il y a lieu de créer une nouvelle ligne d'occupation, et le travailleur doit être déclaré comme travailleur à temps partiel.

Code 80

- **Heures supplémentaires non assujetties dans le secteur Horeca**

Il s'agit ici de la déclaration de certaines heures supplémentaires dans le secteur Horeca sur lesquelles aucunes cotisations de sécurité sociale ne doivent être payées et qui sont exemptes d'impôts.

CODE 110

- **prestations parlementaires non-assujetties et prestations de mandataires locaux**

Il s'agit ici de

- la déclaration des prestations dans le cadre d'un mandat en tant que membre du parlement ou du gouvernement fédéral / régional et de la période couverte par l'indemnité de sortie
- la déclaration des prestations des **mandataires locaux protégés**
- les prestations liées à l'indemnité de sortie des membres de la Députation permanente ou du collège provincial (**mandataires locaux protégés** et **non protégés**).

Codes indicatifs

Outre les codes "ordinaires" décrits ci-dessus, vous devez éventuellement aussi communiquer un certain nombre de données avec un code indicatif. A partir de ces codes indicatifs repris sur la déclaration, les différents secteurs de la sécurité sociale savent .qu'il s'agit de prestations pour lequelles ni l'employeur ni l'ONSS ne sont la source authentique pour la qualification finale mais qu'une autre institution externe contrôle et confirme les données en tant que source authentique. L'utilisation de ces codes évite des lacunes dans le trimestre de déclaration et est d'ailleurs nécessaire car ils permettent à l'ONSS de voir de quels jours/heures l'employeur a tenu compte pour calculer les réductions de cotisations.

Les données pourvues d'un code indicatif sont déclarées de la même manière que les autres données relatives au temps de travail (c.-à-d. aussi en heures ou en jours selon la qualité du travailleur). Les codes indicatifs suivants sont prévus:

Il s'agit toujours d'absences pour lesquelles l'employeur ne paie pas de salaire.

Ces codes indicatifs ne sont utilisés qu'en cas d'absences ne pouvant pas être communiquées à l'aide d'un code ordinaire ; chaque type de présence et d'absence ne peut être communiqué que par un seul code.

- Code 50: maladie (maladie ou accident de droit commun);
- Code 51: protection de la maternité (= mesure de protection de la maternité, repos de maternité ou congé de maternité converti en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère) et pauses d'allaitement (CCT n° 80);
- Code 52: congé de paternité ou de naissance, congé d'adoption et congé parental d'accueil (seulement les jours à charge du secteur INAMI 'indemnités');
- Code 53: congé prophylactique;
- Code 60: accident du travail;
- Code 61: maladie professionnelle;
- Code 70: chômage temporaire autre que chômage économique et intempéries;
- Code 71: chômage économique;
- Code 72: chômage temporaire pour cause d'intempéries;
- Code 73: jours de vacances-jeunes, jours de vacances seniors;
- Code 74: prestations prévues mais non fournies par les gardiens et les gardiennes d'enfants pour des raisons indépendantes de leur volonté à la suite de l'absence des enfants;
- Code 75: soins d'accueil (à utiliser pour les jours d'absence du travail destinés aux soins d'accueil et pour lesquels une indemnité est versée par l'Onem);
- Code 76: jours de suspension pour les employés pour manque de travail.

Mesure de crise énergie - codes 71 et 76: chômage temporaire pour raisons économiques - énergie

L'ONEM a prévu une procédure pour la déclaration du 'chômage économique temporaire' énergie.

Les entreprises grandes consommatrices d'énergie peuvent avoir recours à un régime spécial de chômage temporaire pour raisons économiques pour les entreprises grandes consommatrices d'énergie, qui est plus souple que les régimes existants de chômage temporaire pour raisons économiques. Vous retrouvez plus d'information sur la procédure à suivre sur le site internet de l'ONEM (*https://www.onem.be/fr*).

Pour le 4ème trimestre 2022 et le 1er trimestre 2023, le code prestation général 71 'chômage économique' et le code prestation 76 'jours de suspension pour les employés pour manque de travail', doivent être utilisés pour les périodes de 'chômage temporaire pour raisons économiques pour les entreprises grandes consommatrices d'énergie', selon qu'il s'agit de travailleurs manuels ou d'employés.

Ce régime de chômage temporaire peut être prolongé. Vous trouverez des informations supplémentaires et actualisées (*https://www.onem.be*) y relatives sur le site de l'ONEM.

Mesure de crise COVID-19 - code 77: chômage temporaire pour force majeure - Corona - inondations - Ukraine

À partir du 1er juillet 2022, la 'procédure simplifiée' pour la demande de 'chômage temporaire pour cause de force majeure corona et de guerre en Ukraine' auprès de l'ONEM prendra fin. Une éventuelle assimilation pour le régime de vacances n'est pas prévue non plus .

Un certain nombre d'assouplissements restent applicables. Il s'agit notamment

- du droit du travailleur de s'absenter du travail et de demander des allocations de chômage temporaire pour des raisons de force majeure lorsqu'il doit s'occuper de son enfant qui ne peut pas aller à la crèche ou à l'école ;
- de la possibilité de demander un autre 'chômage temporaire pour des raisons de force majeure' lorsque le salarié n'est pas inapte au travail mais doit être mis en quarantaine ou isolé pour limiter la propagation du coronavirus et ne peut pas télétravailler.

Vous trouverez de plus amples informations sur l'expiration de la procédure simplifiée et sur les conditions et procédures de 'chômage temporaire de force majeure' à partir du 1er juillet 2022 sur le site web de l'ONEM (*https://www.onem.be*).

Le **code prestation 77 est supprimé à partir du 1er juillet 2022** et le 'chômage temporaire pour cause de force majeure' doit à nouveau être déclaré avec le **code prestation 70**.

Les jours d'interruption de la carrière professionnelle réglementés ne sont pas repris sous un code indicatif car cette donnée apparaît déjà à la ligne d'occupation.

Une règle qui prévalait dans l'ancienne déclaration ONSS disparaît: celle selon laquelle certaines absences ne devaient être déclarées que durant les douze premiers mois. Cela signifie qu'un travailleur doit être repris sous le code indicatif de l'incapacité de travail jusqu'à sa reprise du travail ou jusqu'à la rupture de son contrat de travail.

Informations complémentaires DmfA - Repos compensatoire construction
Durant l'**année 2022**, les travailleurs manuels de la Construction (indices 024, 026, 044, 054) ainsi que les intérimaires engagés chez un employeur de la Construction (indices 224, 226, 244 et 254) ont droit à :

- un maximum de 6 jours de repos compensatoire en vertu des dispositions de l'A.R. n° 213 du 26/9/1983, à savoir les 4, 5, 6, 7 janvier, 14 et 15 avril 2022 ;
- et un maximum de 6 jours de repos compensatoire en vertu des dispositions de la CCT du 09/01/2020, à savoir les 31 octobre, 2 novembre, 27, 28, 29 et 30 décembre 2022.

Durant l'**année 2021**, les travailleurs manuels de la Construction (indices 024, 026, 044, 054) ainsi que les intérimaires engagés chez un employeur de la Construction (indices 224, 226, 244 et 254) ont droit à :

- un maximum de 6 jours de repos compensatoire en vertu des dispositions de l'A.R. n° 213 du 26/9/1983, à savoir les 6, 7, 8, 9 avril, 2 et 3 novembre 2021 ;
- et un maximum de 6 jours de repos compensatoire en vertu des dispositions de la CCT du 09/01/2020, à savoir les 12 novembre, 24, 28, 29, 30 et 31 décembre 2021.

Ces jours de repos sont à déclarer sous le code prestation « 12 ». Ils sont pris en considération pour déterminer le pourcentage de prestations (µ) utilisé dans le système des réductions harmonisées et le µ (c) intervenant dans le calcul de la cotisation forfaitaire pour le fonds de la construction.

Les réductions de cotisations

Dans la DmfA, toutes les données relatives aux réductions de cotisations sont communiquées dans un bloc fonctionnel distinct. Pour les réductions dans le cadre de la réduction du temps de travail des données doivent également être communiquées dans un deuxième bloc fonctionnel.

La plupart des réductions doivent être calculées par ligne d'occupation. Cela signifie donc que, lorsque plusieurs lignes d'occupation doivent être utilisées pour un travailleur (par exemple en cas de changement de régime de travail au cours du trimestre), et que ce travailleur ouvre le droit à une réduction déterminée, il faut reprendre les montants de la réduction séparément par ligne d'occupation sur la déclaration. Aucun total, par travailleur ou pour tous les travailleurs, ne doit être communiqué.

Dans la DmfA, les réductions sont déclarées avec un code en 4 chiffres. Une liste de ces codes figure dans l'**annexe structurée 4 du glossaire**.

Pour la réduction groupe-cible jeunes travailleurs (sauf pour la réduction groupe-cible jeunes < 19 ans et pour la réduction groupe-cible jeunes travailleurs - Flandre), la réduction ne sera pas accordée si pour le même travailleur les codes appropriés 'conventions de premier emploi' ne sont pas mentionnés dans la zone 'Mesures de promotion de l'emploi' au niveau de la ligne d'occupation (codes 1 et 10 à 18).

Decava

Les cotisations patronales et les retenues se calculent mensuellement mais sont versées et déclarées trimestriellement à l'ONSS dans la DMFA.

Schéma DMFA

En DMFA, le schéma de la déclaration se présentera comme suit :

Niveau : **Employeur** = le(s) débiteur(s) des cotisations sur l'indemnité complémentaire

Niveau : **Personne physique** = le travailleur RCC ou RCIC

Niveau : **Ligne travailleur** : identification du type de travailleur via le code travailleur

879 : travailleur en RCC

883 : travailleur en RCIC

885 : travailleur âgé en RCIC - crédit temps

Niveau **"Indemnité complémentaire"** :
données générales concernant l'indemnité complémentaire aux allocations de chômage, interruption de carrière ou RCC

Niveau **"Cotisation Indemnité complémentaire"** :
identification de(s) la cotisation(s) et éléments de calcul
en général, le bloc cotisation Indemnité complémentaire est repris au moins deux fois :
un avec la cotisation patronale
un avec la retenue

La description précise des différentes zones à compléter se trouve dans le glossaire .

Ci-dessous, on attire surtout l'attention sur les particularités et les difficultés propres à chacune de ces zones.

Informations complémentaires DmfA - Decava
Bloc "Indemnité complémentaire" (bloc 90336)

Zones à compléter :

Rém. préliminaire : les zones préalables d'un astérisque sont des zones clés qui doivent être complétées préalablement. Pour un même travailleur, il peut y avoir plusieurs blocs IC pour autant que la valeur d'au moins une des zones clés distinctes.

• **Notion d'employeur*** (zone 00815) : lorsque la déclaration est faite **par un tiers** , il doit préciser le matricule ou n° BCE de l'employeur du travailleur en RCC ou RCIC.

• **Commission paritaire*** (zone 00046) : au moment du début du RCC ou du RCIC.

• **Code NACE *** (zone 00228) : pour les employeurs APL uniquement.
Cette zone n'étant pas utile pour les autres employeurs, le code NACE doit être "00000".

• **Type de débiteur** (zone 00949) : précise si le débiteur des cotisations est l'employeur, un tiers, le débiteur principal ou s'il y a plusieurs débiteurs.

- 0 = l'employeur est le seul débiteur
- 1 = l'employeur est le débiteur principal et seul à faire la déclaration
- 2 = le Fonds ou un autre tiers est le seul débiteur
- 3 = le Fonds ou un autre tiers est le débiteur principal et seul à faire la déclaration
- 4 = il y a ou il y a eu plusieurs débiteurs déclarants et c'est l'employeur qui fait la déclaration
- 5 = il y a ou il y a eu plusieurs débiteurs déclarants et c'est le Fonds ou un autre tiers qui fait la déclaration

Donnée importante car elle conditionne les contrôles appliqués.
Il faut continuer à indiquer qu'il y a plusieurs débiteurs lorsqu'un des débiteurs a capitalisé sa part et que les autres débiteurs continueront à verser une IC.
La mention qu'il y a plusieurs débiteurs justifient l'application d'un minimum, d'un montant d'allocation sociale et d'un plancher proratisés. Les contrôles sont alors effectués a posteriori sur tous les blocs IC déclarés pour le NISS.

NB : Lorsqu'un Fonds est débiteur principal pour la retenue mais que les cotisations patronales sont versées par plusieurs débiteurs, le Fonds doit être refusé qu'il est débiteur principal sauf s'il y a application de minima pour les cotisations patronales.

• **Date du premier octroi de l'indemnité complémentaire** (zone 00823) : date utilisée pour déterminer le taux applicable en combinaison avec la date de notification du préavis.

• **Notion type d'accord de l'indemnité complémentaire*** (zone 00824) :

- 1 = CCT sectoriel ou conclue au CNT
- 2 = accord collectif ou d'entreprise
- 3 = accord individuel

Lorsque les IC sont accordées sur la base d'accords de natures différentes, il n'est pas nécessaire de scinder IC dans un bloc différent si le mode de calcul des cotisations est identique (pas de majorations ou de réductions différentes). Dans ce cas, c'est l'accord sectoriel qu'il faut démontrer.

• **Notion de mi-temps*** (zone 00825) : uniquement pour les RCC et les crédits-temps

0 = RCC (CT 879) ou Crédit temps (CT 885) pas à mi-temps
1 = RCC (CT 879) ou Crédit temps (CT 885) à mi-temps
9 = " pas d'application " pour les RCIC (CT 883)

Des règles particulières sont d'application pour ces travailleurs.
Prépensionné à mi-temps = le travailleur occupé à temps plein qui continue à travailler à mi-temps et part en prépension à mi-temps (**en extinction à partir du 1/1/2012** : restent seulement autorisés les cas en cours à cette date ou les travailleurs qui ont conclu, avec leur employeur, un accord écrit dans le cadre de la prépension à mi-temps avant le 28.11.2011 et pour autant que la date du début du régime se situe avant le 01.04.2012).

Pas de cotisations patronales et taux de retenue pour les prépensions à mi-temps.

• **Notion de dispense des prestations*** (zone 00826) : Uniquement pour les travailleurs en crédit-temps à mi temps

0 = travailleur en crédit temps à mi-temps (CT 885) sans prestations
1 = travailleur en crédit temps à mi-temps (CT 885) sans prestations
9 = « pas d'application » pour les CT 879, 883 et 885 pas à mi-temps

Si pas de dispense et IC accordée sur la base d'une CCT sectorielle, la base de calcul de la retenue est réduite de 95 %.

• **Notion de remplacement conforme*** (zone 00827) :
- pour crédit-temps à mi-temps non privé de prestations : si remplacement conforme à une CCT conclue au CNT, la base de calcul des cotisations patronales est réduite de 95 %

Comme actuellement aucune CCT ne prévoit ce remplacement la réduction ne peut être appliquée

- pour les travailleurs en RCC redevables de la cotisation compensatoire, si remplacement par un chômeur complet indemnisable depuis un an : cotisation compensatoire réduite à 33 %.

0 = pas de remplacement conforme en cas de Crédit temps (CT 885) à mi-temps non dépourvu de prestations ou de cotisation compensatoire (cot 272) 1 = remplacement conforme en cas de Crédit temps (CT 885) à mi-temps non
manqué de prestations ou de cotisation compensatoire (cot 272)
9 = « pas d'application » pour les CT 879 non redevables de la cotisation 272, pour les CT 883 et pour les CT 885 pas à mi-temps ou à mi-temps mais connus de travailler ou avec un type d'accord qui n'est pas une CCT sectorielle)

• **NISS du remplaçant** (zone 00749) : pour contrôle lorsqu'il y a remplacement conforme.
Un seul NISS est demandé par trimestre.

• **Mesures supposées en cas de reprise du travail** (zone 00853) : le contenu de la convention doit contenir certaines mentions prévoyant la continuation du paiement de l'IC en cas de reprise du travail sinon, il y a doublement de la base de calcul des cotisations patronales et des retenues.

0 = la convention ou l'accord ne satisfait pas au conditions requises en matière de reprise du travail
1 = la convention ou l'accord satisfait au conditions requises en matière de reprise du travail (toujours le cas pour les RCC (Ct 879) accordés sur base de la CCT n°17 ??ou d'une CCT sectorielle)
9 = « pas d'application » pour les RCC (CT 879) à mi-temps et les crédits temps (CT 885)

• **Nombre de parties de l'indemnité complémentaire** (zone 00950) : pour signaler que l'IC est déclarée en plusieurs parties qui déclenchent une même période car le calcul différent pour une partie de l'IC

Le nombre de parties sera supérieur à 1 **uniquement** quand :

- le contenu de la convention en vertu de laquelle l'IC est accordée est non conforme pour la partie extra légale et que ce complément d'indemnité doit être doublé pour le calcul des cotisations -

en cas de crédit-temps, il y réduction de 95 % pour la partie d'indemnité attribuée sur la base d'une CCT sectorielle mais pas sur la partie d'IC ??qui résulte d'un accord individuel
- il y a une capitalisation partielle.

Ne pas déclarer plusieurs parties pour des indemnités complémentaires qui sont déclarées dans plusieurs blocs de cotisations qui indiquent des mois différents

Un nombre de parties d'indemnité supérieure à 1 justifie l'application d'un minimum, d'un montant d'allocation sociale et d'un plancher proratisés.
Les contrôles sont alors effectués a posteriori sur tous les blocs IC déclarés pour le NISS.

! Limiter l'utilisation de cette zone aux seuls cas où des indemnités complémentaires versées **simultanément** par un même débiteur doivent être scindées dans la déclaration.

Sinon les contrôles ne se font pas à l'enregistrement mais ils sont effectués en additionnant les différents blocs Indemnités complémentaires déclarés.

• **Date de notification du préavis** (zone 00951) : date utilisée pour déterminer le taux applicable en combinaison avec la date du premier octroi de l'indemnité complémentaire.
Elle ne doit pas être complétée pour les crédits-temps, pour les prépensions mi-temps ou pour tous les cas où la date de 1er octroi des indemnités complémentaires est antérieure au 1/4/2010.

• **Notion d'entreprise en difficulté en ou en restructuration** (zone 00952) : à compléter uniquement lorsque le début du RCC se situe dans une période de reconnaissance.
A continuer à même après la période de reconnaissance (pour le contrôle de l'âge à la fin de la période).

Cette zone doit seulement être complétée si une éventuelle reconnaissance comme entreprise en ou en restructuration a un impact sur le taux des cotisations ou sur le code cotisation.

Pour les RCIC : à compléter seulement pour justifier l'application des taux de transition lorsque l'entreprise a été reconnue en ou en restructuration avant le 15/10/2009 ou que le remercié collectif dans le cadre d'une restructuration a été annoncé avant le 15/10/2009.

Les données concernant la reconnaissance comme entreprise en ou en difficulté de restructuration ne doivent jamais être indiquées pour les codes cotisations suivants :

- 271, 272, 277 (RCC)
- 281, 282, 283 et 284 (RCIC)
- 290 (Crédit temps)
- 280 et 270 si la date de notification (zone 00951) < 16/10/2009 OU la date de 1er octroi (zone 00823) <1/4/2010
- 295 (code retenu)

• **Date de début de reconnaissance** (zone 00953) : le RCC doit débuter durant la période de reconnaissance

• **Date de fin de reconnaissance** (zone 00954) : il s'agit du dernier jour de la période de reconnaissance

Bloc « Indemnité complémentaire – Cotisation » (bloc 90337)

Zones à compléter :

• **Code travailleur cotisation*** (zone 00082) : identifie la ou les cotisations dues pour un bloc IC donné.

A.RCC (CT 879) :

Cotisation concernée	Secteur marchand Transition : début RCC avant le 1/4/2010 (et assimilés)	Secteur marchand début RCC à partir du 1/4/2010 (et assimilés)	Secteur marchand début RCC à partir du 1/4/2012	Secteur non marchand Transition : début RCC avant le 1/4/2010 (et assimilés)	Secteur non marchand début RCC à partir du 1/4/2010 (et assimilés)	Secteur non marchand début RCC à partir du 1/4/2012
Cotisation patronale spéciale	270	273	276	271	271	277
Cotisation patronale compensatoire	272	/	/	272	/	/
Cotisation patronale spéciale pendant la période de reconnaissance comme entreprise en difficulté	274	274	274	/	/	/
Cotisation patronale spéciale pendant la période de reconnaissance comme entreprise en restructuration	/	275	278	/	/	/
Retenues	295	295	295	295	295	295

B. RCIC - chômage (CT 883) :

Cotisation concernée	Secteur marchand Transition : début RCIC avant le 1/4/2010 (et assimilés)	Secteur marchand Début RCIC à partir du 1/4/2010 (et assimilés)	Secteur marchand Début RCIC à partir du 1/4/2012	Secteur non marchand Transition : début RCIC avant le 1/4/2010 (et assimilés)	Secteur non marchand Début RCIC à partir du 1/4/2010 (et assimilés)	Secteur non marchand Début RCIC à partir du 1/4/2012
Cotisation patronale spéciale	280	281	283	280	282	284
Retenues	295	295	295	295	295	295

C. RCIC – crédit-temps (CT 885) :

Cotisation concernée	Tous
Cotisation patronale spéciale	290
Retenues	295

• **Type de cotisation*** (zone 00083) : déterminer le taux en combinaison avec le code période

• **Code période** (zone 01129) : A partir des DMFA du 1/2016 : code indiquant la période durant laquelle le RCC/RCIC/Crédit temps débute et qui, en combinaison avec le code cotisation et le type de cotisation, détermine le taux applicable

Ce code est obligatoire pour les codes cotisations 274, 276, 277, 278, 283, 284, 290 et facultatif pour les autres.

- **1** = Début du RCC/RCIC/Crédit temps avant le 1/4/2010
OU, pour RCC/RCIC, notification du préavis ou fin de contrat avant le 16/10/2009
OU, pour les RCC durant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration : décision ministérielle avant le 15/10/2009
OU annonce du licenciement collectif dans le cadre d'une restructuration avant le 15/10/2009

- **2** = Début du RCC/RCIC/Crédit temps à partir du 1/4/2010
ET, pour RCC/RCIC, notification du préavis ou fin de contrat à partir du 16/10/2009
ET, pour les RCC débutant durant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration : décision ministérielle à partir du 15/10/2009
ET annonce du licenciement collectif dans le cadre d'une restructuration à partir du 15/10/2009

- **3** = Début du RCC/RCIC/Crédit temps à partir du 1/4/2012
ET, pour RCC/RCIC, notification du préavis ou fin de contrat à partir du 29/11/2011
ET, pour les RCC débutant durant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration : décision ministérielle à partir du 1/4/2012
ET annonce de licenciement collectif dans le cadre d'une restructuration à partir du 1/04/2012

- **4** = Début du RCC/RCIC/Crédit temps à partir du 1/1/2016
ET, pour RCC/RCIC, notification du préavis ou fin de contrat à partir du 11/10/2015
ET, pour les RCC débutant durant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration : décision ministérielle à partir du 11/10/2015
ET annonce du licenciement collectif dans le cadre d'une restructuration à partir du 11/10/2015

- **5** = Début du RCC/RCIC/Crédit temps à partir du 1/1/2017
ET, pour RCC/RCIC, notification du préavis ou fin de contrat à partir du 1/11/2016
ET, pour les RCC durant débutant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration : décision ministérielle à partir du 1/11/2016
ET annonce du licenciement collectif dans le cadre d'une restructuration à partir du 1/11/2016

! De nouveaux taux et minima sont d'application **à partir du 1er avril 2012** et pour certains RCC dans le secteur marchand à partir du **1er janvier 2023** :

A. RCC :

A.1. Période 1 = Transition, début RCC avant le 1/4/2010 dans le secteur marchand (et assimilés) :

Cotisation patronale spéciale

Âge du travailleur en RCC (Age au début du RCC pendant la reconnaissance en difficulté)	CT	Type	Taux	CT pendant la période de reconnaissance comme entreprise en difficulté	Type	Taux
< 52 ans	270	0	33,29%	274	0	17,5%
< 55 ans	270	1	26,64%	274	1	13,5%
< 58 ans	270	2	19,98%	274	2	dix%
< 60 ans	270	3	13,32%	274	3	6,5%
< 62 ans	270	4	6,66%	274	4	3,5%
? 62 ans	270	5	6,66%	274	5	3,5%

Cotisation compensatoire jusqu'au 4/2015

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	272	0	50%
Taux réduit	272	1	33%

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,5%
Taux réduit	295	1	4,5%

A.2. Période 2 = Début RCC à partir du 1/4/2010 dans le secteur marchand (et assimilés) :

Cotisation patronale spéciale

Âge au début du RCC (ou fin de pér. de recon.)	CT	Type	Taux	CT pendant période de reconnaissance comme entreprise en difficulté	Type	Taux	CT pendant période de reconnaissance comme entreprise en restructuration	Type	Taux
< 52 ans	273	0	55,49%	274	0	17,5%	275	0	50%

Âge au début du RCC (ou fin de pér. de recon.)	CT	Type	Taux	CT pendant période de reconnaissance comme entreprise en difficulté	Type	Taux	CT pendant période de reconnaissance comme entreprise en restructuration	Type	Taux
< 55 ans	273	1	44,39%	274	1	13,5%	275	1	30%
< 58 ans	273	2	33,29%	274	2	dix %	275	2	20%
< 60 ans	273	3	22,20%	274	3	6,5 %	275	3	20%
< 60 ans	273	3	22,20%	274	3	6,5 %	275	3	20%
< 62 ans	273	4	11,10%	274	4	3,5 %	275	4	dix%
? 62 ans	273	5	11,10%	274	5	3,5%	275	5	dix%

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,5%
Taux réduit	295	1	4,5%

A.3. Période 3 = Début RCC à partir du 1/4/2012 dans le secteur marchand (et assimilés) :

Cotisation patronale spéciale

Âge au début du RCC (ou fin de pér. de recon.)	CT	Type	Taux	CT pendant période de reconnaissance comme entreprise en ou en difficulté restruct. art 18, §7, alinéa 4*	Type	Taux	CT pendant période de reconnaissance comme entreprise en restructuration	Type	Taux
< 52 ans	276	0	104,70%	274	0	17,5%	278	0	75%
< 55 ans	276	1	99,47%	274	1	13,5%	278	1	60%
< 58 ans	276	2	52,35%	274	2	dix %	278	2	40%

Âge au début du RCC (ou fin de pér. de recon.)	CT	Type	Taux	CT pendant période de reconnaissance comme entreprise en ou en difficulté restruct. art 18, §7, alinéa 4*	Type	Taux	CT pendant période de reconnaissance comme entreprise en restructuration	Type	Taux
< 60 ans	276	3	52,35%	274	3	6,5 %	278	3	40%
< 62 ans	276	4	26,18%	274	4	3,5 %	278	4	20%
? 62 ans	276	5	26,18%	274	5	3,5%	278	5	20%

* - licenciement collectif d'au moins 20% des travailleurs
- concerne **tous** les travailleurs d'une unité d'établissement (UTE)
- l'UTE existe depuis au moins 2 ans au jour de l'annonce du licenciement collectif

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,5%

A.4. Période 4 = Début RCC à partir du 1/1/2016 dans le secteur marchand :

Cotisation patronale spéciale

Âge au début du RCC (ou fin de pér. de recon.)	CT	Type	Taux	CT pendant période de reconnaissance comme entreprise en ou en difficulté restruct. art 18, §7, alinéa 4*	Type	Taux	CT pendant période de reconnaissance comme entreprise en restructuration	Type	Taux
< 52 ans	276	0	130,88%	274	0	21,88%	278	0	93,75%
< 55 ans	276	1	124,33%	274	1	16,88%	278	1	75 %
< 58 ans	276	2	65,44%	274	2	12,50%	278	2	50%
< 60 ans	276	3	65,44%	274	3	8,13 %	278	3	50%
< 62 ans	276	4	32,72%	274	4	4,38 %	278	4	25%

Âge au début du RCC (ou fin de pér. de recon.)	CT	Type	Taux	CT pendant période de reconnaissance comme entreprise en ou en difficulté restruct. art 18, §7, alinéa 4*	Type	Taux	CT pendant période de reconnaissance comme entreprise en restructuration	Type	Taux
? 62 ans	276	5	32,72%	274	5	4,38%	278	5	25%

* - licenciement collectif d'au moins 20% des travailleurs
- concerne **tous** les travailleurs d'une unité d'établissement (UTE)
- l'UTE existe depuis au moins 2 ans au jour de l'annonce du licenciement collectif

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,5%

A.5. Période 5 = Début RCC à partir du 1/1/2017dans le secteur marchand :

Cotisation patronale spéciale

Âge au début du RCC (ou fin de pér. de recon.)	CT	Type	Taux	CT pendant période de reconnaissance comme entreprise en ou en difficulté restruct. art 18, §7, alinéa 4*	Type	Taux	CT pendant période de reconnaissance comme entreprise en restructuration	Type	Taux
< 55 ans	276	1	149,20%	274	1	16,88%	278	1	142,50 %
< 58 ans	276	2	78,53%	274	2	12,50%	278	2	75%
< 60 ans	276	3	78,53%	274	3	8,13 %	278	3	75%
< 62 ans	276	4	39,26%	274	4	4,38%	278	4	30%
?62 ans	276	5	32,72%	274	5	4,38%	278	5	30%

* - licenciement collectif d'au moins 20% des travailleurs
- concerne **tous** les travailleurs d'une unité d'établissement (UTE)
- l'UTE existe depuis au moins 2 ans au jour de l'annonce du licenciement collectif

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,5%

A.6. Périodes 1 et 2 = Transition, début RCC avant le 1/4/2010 et début RCC à partir du 1/4/2010 dans le secteur non marchand (et assimilés) :

Cotisation patronale spéciale

Âge du travailleur en RCC	CT	Type	Taux
< 52 ans	271	0	5,30%
< 55 ans	271	1	4,24%
< 58 ans	271	2	3,18%
< 60 ans	271	3	2,12%
< 62 ans	271	4	0%
? 62 ans	271	5	0%

Cotisation compensatoire : seulement pour les RCC transition et jusqu'au 4/2015

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	272	0	50%
Taux réduit	272	1	33%

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,5%
Taux réduit	295	1	4,5%

A.7. Période 3 = Début RCC à partir du 1/4/2012 dans le secteur non marchand (et assimilés) :

Cotisation patronale spéciale

Âge du travailleur en RCC	CT	Type	Taux
< 52 ans	277	0	dix%
< 55 ans	277	1	9,5%
< 58 ans	277	2	8,5%
< 60 ans	277	3	5,5%
< 62 ans	277	4	0%
? 62 ans	277	5	0%

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,5%
Taux réduit	295	1	4,5%

A.8. Période 4 = Début RCC à partir du 1/1/2016 dans le secteur non marchand :

Cotisation patronale spéciale

Âge du travailleur en RCC	CT	Type	Taux
< 52 ans	277	0	22,50%
< 55 ans	277	1	21,38%
< 58 ans	277	2	19,13%
< 60 ans	277	3	12,38%
< 62 ans	277	4	0%
? 62 ans	277	5	0%

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux

Taux de base	295	0	6,5%
Taux réduit	295	1	4,5%

A.9. Période 5 = Début RCC à partir du 1/1/2017 dans le secteur non marchand :

Cotisation patronale spéciale

Âge du travailleur en RCC	CT	Type	Taux
< 55 ans	277	1	48,11%
< 58 ans	277	2	43,04%
< 60 ans	277	3	27,86%
< 62 ans	277	4	12,38%
? 62 ans	277	5	dix %

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,5%
Taux réduit	295	1	4,5%

B. RCIC-chômage

B.1. Période 1 = RCIC - chômage : transition, début RCIC avant le 1/4/2010 dans le secteur marchand (et assimilés)

Cotisation patronale spéciale

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	280	0	38,82%

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,50%

B.2 Période 2 = Début RCIC - chômage à partir du 1/4/2010 dans le secteur marchand (et assimilés)

Cotisation patronale spéciale

Début du RCIC	CT	Type	Taux

< 52 ans	281	0	53,00%
< 55 ans	281	1	42,40%
< 58 ans	281	2	38,82%
< 60 ans	281	3	38,82%
< 62 ans	281	4	38,82%
? 62 ans	281	5	38,82%

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,50%

B.3. Période 3 = Début RCIC - chômage à partir du 1/4/2012 dans le secteur marchand (et assimilés)

Cotisation patronale spéciale

Début du RCIC	CT	Type	Taux
< 52 ans	283	0	100%
< 55 ans	283	1	95%
< 58 ans	283	2	50%
< 60 ans	283	3	50%
< 62 ans	283	4	38,82%
? 62 ans	283	5	38,82%

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,50%

B.4.Période 4 = Début RCIC - chômage à partir du 1/1/2016 dans le secteur marchand

Cotisation patronale spéciale

Début du RCIC	CT	Type	Taux

< 52 ans	283	0	125%
< 55 ans	283	1	118,75%
< 58 ans	283	2	62,50%
< 60 ans	283	3	62,50%
< 62 ans	283	4	48,53%
? 62 ans	283	5	48,53%

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,50%

B.5.Période 5 = Début RCIC - chômage à partir du 1/1/2017 dans le secteur marchand

Cotisation patronale spéciale

Début du RCIC	CT	Type	Taux
< 52 ans	283	0	150%
< 55 ans	283	1	142,50%
< 58 ans	283	2	75%
< 60 ans	283	3	75%
< 62 ans	283	4	58,24%
? 62 ans	283	5	48,53%

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,50%

B.6. Période 1 = RCIC - chômage : transition, début RCIC avant le 1/4/2010 dans le secteur non marchand (et assimilés)

Cotisation patronale spéciale

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	280	0	38,82%

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,50%

B.7 Période 2 = Début RCIC- chômage à partir du 1/4/2010 dans le secteur non marchand (et assimilés)

Cotisation patronale spéciale

Âge	CT	Type	Taux
< 52 ans	282	0	5,30%
< 55 ans	282	1	4,24%
< 58 ans	282	2	3,18%
< 60 ans	282	3	2,12%
< 62 ans	282	4	0%
? 62 ans	282	5	0%

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,50%

B.8 Période 3 = Début RCIC- chômage à partir du 1/4/2012 dans le secteur non marchand (et assimilés)

Cotisation patronale spéciale

Âge	CT	Type	Taux
< 52 ans	284	0	dix%
< 55 ans	284	1	9,5%
< 58 ans	284	2	8,5%
< 60 ans	284	3	5,5%

Âge	CT	Type	Taux
< 62 ans	284	4	0%
? 62 ans	284	5	0%

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,50%

B.9 Période 4 = Début RCIC- chômage à partir du 1/1/2016 dans le secteur non marchand

Cotisation patronale spéciale

Âge	CT	Type	Taux
< 52 ans	284	0	22,50 %
< 55 ans	284	1	21,38 %
< 58 ans	284	2	19,13%
< 60 ans	284	3	12,38%
< 62 ans	284	4	0%
? 62 ans	284	5	0%

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,50%

B.10 Période 5 = Début RCIC- chômage à partir du 1/1/2017 dans le secteur non marchand

Cotisation patronale spéciale

Âge	CT	Type	Taux
< 52 ans	284	0	50,63 %
< 55 ans	284	1	48,11 %
< 58 ans	284	2	43,04%

Âge	CT	Type	Taux
< 60 ans	284	3	27,86%
< 62 ans	284	4	12,38%
? 62 ans	284	4	dix%

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,50%

C.1. Périodes 1, 2 et 3 = Crédit-temps débutant avant le 1/1/2016 :

Cotisation patronale spéciale

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	290	0	38,82%

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,50%

C.2. Période 4 et 5 = Crédit-temps débutant à partir du 1/1/2016 :

Cotisation patronale spéciale

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	290	0	48,53 %

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,50%

• **Notion d'adaptation du montant de l'indemnité ou de l'allocation sociale*** (zone 00829) :
en cas d'indexation, de revalorisation ou de modification au cours du trimestre.
En introduisant une valeur différente, on peut ainsi créer un nouveau bloc de cotisation avec le même code de cotisation et type de cotisation pour déclarer des montants différents au cours d'un même trimestre.

0 = pas de changement du montant
1 = changement d'indexation avec éventuelle revalorisation dans le courant du trimestre
4 = revalorisation dans le courant du trimestre
9 = autre modification ou deuxième indexation du montant au cours du trimestre

! Il est nécessaire d'utiliser cette zone et non le numéro de suite en cas d'indexation de l'indemnité complémentaire et/ou de l'allocation sociale au cours d'un trimestre car les contrôles se basent sur la présence de la valeur 1 pour déterminer le plancher applicable (le plancher doit aussi être indexé)
Ainsi :

- 0 = plancher du ou des premier(s) mois du trimestre
- 1 = plancher après indexation au cours du trimestre
- 9 = plancher du mois de la 2ème indexation au cours du trimestre

• **Numéro de suite *** (zone 00955) : avec un numéro de suite différent, si nécessaire, on peut créer un nouveau bloc de cotisation avec le même code de cotisation, type de cotisation et valeur d'adaptation du montant.

• **Notion de capitalisation** (zone 00892) : signale que les cotisations sont versées
- anticipativement en une fois ou pour le solde total : valeur « 1 = capitalisation complète »

NB : Si la capitalisation complète a lieu avant l'entrée effective en RCC/RCIC, les montants de l'allocation sociale ou du plancher applicable pourraient être revus si, au début du RCC/RCIC, ces montants différents des montants utilisés.
- partiellement ou selon une périodicité particulière : valeur « 2 = capitalisation partielle »

- soit en cas de versement anticipé en plusieurs tranches
- soit lorsqu'un des débiteurs capitalise ou a capitalisé sa part d'IC ??ou une partie de celle-ci
- soit, pour les RCC ou RCIC qui débutent à partir du 1er avril 2010, lorsque les IC ne sont pas versés mensuellement et/ou jusqu'à l'âge de la pension ou la fin de la période prévue pour les crédits temps.

La mention d'une de ces deux valeurs permet d'effectuer une DMFA avec un nombre de mois supérieur à 3.
Elle justifie dans certains cas, l'application d'un minimum, d'un montant d'allocation sociale et d'un plancher proratisé.

• **Montant de l'indemnité complémentaire** (zone 00830) : Montant de(s) l'indemnité(s) complémentaire(s) sur base de laquelle les cotisations sont calculées.
- En règle générale = montant d'IC ??versé mensuellement par le débiteur au bénéficiaire.
Ce montant peut être indexé ou revalorisé au cours du RCC ou RCIC.

- Cas particuliers :

1. quand la DMFA est faite par le débiteur principal :
   IC = somme des IC versées mensuellement au bénéficiaire par tous les débiteurs
2. quand il y a plusieurs débiteurs qui font chacun une déclaration :
   IC = le montant d' IC mensuel versé par le débiteur
3. quand il y a une capitalisation :
   IC = IC mensuellement théorique
   obtenue en divisant le total des IC calculées pour toute la durée du RCC ou du RCIC par le nombre de mois jusqu'à l'âge de la pension (ou le nombre de mois de la période à partir du 1/4/2010 qui est couvert par les IC, en cas de crédit temps ou de versement anticipé pour des RCC ou RCIC déjà en cours au 1/4/2010)
4. quand il s'agit d'un mois incomplet :
   IC = IC mensuel pour un mois entier
   car la proratisation en fonction des jours pour lesquels les cotisations sont appliquées sont dues est en tout dernier lieu sur le montant de cotisations obtenu pour le mois complet après application éventuellement du minimum ou du plancher.

• **Montant théorique de l'allocation sociale** (zone 00956) : montant mensuel théorique communiqué par l'ONEm ou l'organisme de paiement des allocations de chômage à savoir :

- s'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein :
  le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- s'il s'agit d'un chômeur complet suite à un travail à temps partiel volontaire :
  le montant journalier d'une demi-allocation de chômage x le nombre de demi-allocations par semaine (= Q / S x 12) x 4 ,33
- s'il s'agit d'un crédit-temps :
  le montant mensuel des allocations d'interruption

A partir de la DMFA du 1/2011 mais avec effet rétroactif au 2/2010, la possibilité est donnée de déclarer un montant d'allocation sociale égal à zéro pour nos cas exceptionnels.

Cas particuliers :

1. En cas de capitalisation partielle ou lorsque plusieurs débiteurs font la déclaration ou lorsque l'indemnité complémentaire est déclarée en plusieurs parties, le montant de l'allocation sociale doit être réparti entre les différentes déclarations pour ne pas être pris plusieurs fois en considération.

Dans ces cas, l'allocation sociale mensuelle est multipliée :

- par A/B
  où A = indemnité complémentaire versée par le débiteur
  B = indemnité complémentaire totale brute due à un ayant droit par tous les débiteurs
- ou par Q/S, lorsqu'il y a deux débiteurs suite à deux emplois à temps partiels
  où Q = nombre moyen d'heures par semaine du travailleur lors de la dernière occupation chez le débiteur
  S = nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence de la dernière occupation chez le débiteur.

C'est le montant d'allocation sociale ainsi calculé qui doit être mentionné en DMFA.

2. En cas de mois incomplet, c'est le montant d'allocation sociale total du mois qui doit être exclu en DMFA car la proratisation en fonction des jours pour lesquelles les cotisations sont dues est appliquée en tout dernier lieu sur le montant de cotisations obtenu pour le mois complet après application éventuelle du minimum ou du plancher.

• **Nombre de mois** (zone 00831) : nombre de mois durant lesquels l'IC mensuelle est mentionnée dans ce bloc « IC cotisations » est déclarée.

Cas particuliers :

1. Capitalisation complète :

- - pour travailleurs en RCC ou en RCIC - chômage = nombre de mois jusqu'à la pension
- - pour crédit-temps = nombre de mois demandés à l'ONEm pour le crédit temps
- - pour les RCC ou RCIC déjà en cours au 1er avril 2010 = nombre de mois du 1/4/2010 à la fin de la période couverte par les indemnités complémentaires

! pour la cotisation patronale des travailleurs en RCC avec taux dégressifs ou dans le non marchand : ce nombre de mois est réparti entre les blocs (CT-type de cot) couvrant les tranches différentes d'âge (taux dégressifs).

2. Capitalisation partielle :

Il s'agit d'un nombre de mois fictif destiné à répartir le montant total des cotisations sur le nombre de versements prévus et obtenu en divisant le nombre de mois jusqu'à la pension par le nombre de versements prévus et en multipliant le résultat par le nombre de versements qui ont eu lieu au cours du trimestre.

Ex . : IC déposé mensuellement jusqu'à 60 ans (24 mois)
Nombre de mois jusqu'à la pension (mois des 65 ans inclus) : 24 + 61 = 85 mois
Nombre de mois à déclarer trimestriellement en DMFA pendant 8 trimestres : 85/24 x 3 = 10,62

• **Décimales pour nombre de mois** (zone 00957) : peuvent être utilisées uniquement en cas de capitalisation partielle ou complète pour affiner le calcul du nombre de mois. Le nombre de mois est arrondi à la deuxième décimale.

• **Nombre de jours - mois incomplet** (zone 00958) : jours couvrant l'indemnité complémentaire et l'allocation sociale qui donnent lieu à cotisations lorsqu'ils ne remboursent pas un mois entier (26 jours)

Il s'agit en général du nombre de jours de la période qui sont couverts par une allocation sociale convertis en régime hebdomadaire de 6 jours et 26 jours pour un mois.

• **Mois incomplet - raison** (zone 00959) : indique la raison qui justifie un mois incomplet

Il peut s'agir uniquement :

1. d'une reprise du travail (de type 1 ou de type 2)
2. d'une indemnisation qui commence ou se termine au cours d'un mois
3. de jours couverts par un pécule de vacances
4. d'un changement de débiteur au cours d'un mois
5. d'un changement du montant de l'allocation sociale au cours d'un mois

• **Notion d'application du plancher** (zone 00960) : Lorsque la retenue est réduite ou ramenée à zéro pour que les revenus imposables du travail en RCC ou en RCIC ne soient pas inférieurs au plancher, il est important de le signaler pour justifier le fait que la retenue n'est pas un pourcentage de la base de calcul.

A partir de la DMFA du 4/2010, lorsque la retenue est réduite, il faut préciser le type de plancher appliqué à savoir :

1. : pour un temps plein avec charge de famille
2. : pour un temps plein sans charge de famille
3. : pour un mi-temps avec charge de famille

4. : pour un mi-temps sans charge de famille

Lorsqu'une discordance avec le plancher mentionné dans la base de données ONEm est constatée, une anomalie est signalée et le déclarant à 6 mois pour, soit corriger la DMFA, soit faire corriger la base de données ONEm.
Passé ce délai, les DMFA sont contrôlés à nouveau et l'ONSS corrige le montant de la retenue en se basant sur le plancher repris dans la base de données ONEm mise à jour.

Les premiers recontrôles débuteront à partir du 1er juillet 2011 pour les DMFA du 4/2010.
Le recontrôle des DMFA du 1/2011 aura lieu fin octobre 2011

Rém. : Lorsque le plancher est modifié au cours d'un mois suite à la modification de la situation familiale du bénéficiaire, l'adaptation n'est pas prise en considération qu'à partir du mois qui suit.

• **Montant de la cotisation** (zone 00085) : Pour obtenir ce montant on procède comme suit :

- Cotisations patronales :

1° Détermination de la base de calcul :

Montant de l'indemnité complémentaire x nombre de mois

Sauf :
- s'il y a dispense de prestations en cas de crédit-temps à mi-temps (pour CT 290) :
Montant de l'indemnité complém. x nombre de mois x 2

- s'il s'agit d'une convention sectorielle et si remplacement conforme à une CCT conclue au CNT en cas de crédit-temps à mi-temps sans dispense de prestatio ns (pour CT 290) : Montant de l'indemnité complém
. x nombre de mois x 5%

- si le contenu de la convention en matière de reprise de travail est non conforme (pour CT 270, 271, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 280, 281, 282, 283 ou 284) : Montant de l
' indemnité complém. x nombre de mois x 2

2° Calcul de la cotisation patronale :

Montant de base calculé x Taux

Des exceptions :

- Pour RCC (CT 270, 271, 273, 274, 275, 276, 278):
Application d'un minimum mensuel de cotisation à verser
(multiplié par Q/S si plusieurs débiteurs suite à deux temps partiels)
(multiplié par A/ B si plusieurs débiteurs ou capitalisation partielle ou déclaration en plusieurs parties)

- Montant des cotisations limitées à une fois et demi l'indemnité complémentaire versée

3° Si mois incomplet :

[Montant de la cotisation patronale obtenu sous 2° pour un mois complet x nombre de jours de la période durant laquelle les cotisations sont dues] / [nombre de mois x 26]

- **Retenues :**

1° Détermination de la base de calcul :

(Montant de l'IC déclarée + montant de l'allocation sociale déclarée) x nombre de mois

Sauf :

- S'il ya dispense de prestations en cas de crédit-temps à mi-temps :
(Montant de l'IC déclarée + allocation sociale déclarée) x nombre de mois x 2

- S'il s'agit d'une convention sectorielle et qu'il n'y a pas dispense de p restations en cas de crédit-temps à mi-temps :
(Montant de l'IC déclarée + allocation sociale déclarée) x nombre de mois x 5%

- Si le contenu de la convention en matière de reprise de travail est non conforme :
(Montant de l'indemnité complém.+ allocation sociale) x nombre de mois x 2

2° Calcul de la retenue :

Montant de base calculé x Taux

Exceptions :
-retenue limitée ou ramenée à zéro pour que les revenus ne soient pas inférieurs à un plancher
- montant des cotisations limité à l'indemnité complémentaire versée

3° Si mois incomplet :

[Montant de la retenue obtenu sous 2° pour un mois complet x nombre de jours de la période durant laquelle les cotisations sont dues] / [nombre de mois x 26]

Déclaration de régularisation des trimestres antérieurs au 2/2010 à partir du 01/07/2010

Les nouvelles règles de calcul et de déclaration des cotisations et retenues sur les RCC et RCIC ne sont d'application que pour les indemnités complémentaires qui rétribuent les mois d'avril 2010 et suivants.

Lorsqu'un employeur veut effectuer une déclaration rectificative ou déclarer tardivement des indemnités complémentaires qui comportent des mois antérieurs, ce sont les anciennes législations qui restent d'application et la DMFA doit être effectuée au trimestre concerné.

Néanmoins quelques adaptations doivent être introduites dans la manière de déclarer les RCC et RCIC.
- Pour déclarer les cotisations RCC antérieures au 1/4/2010 (CT 879) :
> continuer à utiliser le bloc 90042 "EarlyRetirementContribution" avec le CT 879 et avec un trimestre antérieur au 2/2010
et compléter les trois zones autorisées : 0 pour la cotisation spéciale et 1 pour la cotisation compensatoire , nombre de mois et montant de la cotisation)

- Pour déclarer les cotisations RCIC antérieures au 1/4/2010 (CT 883 ou 885) :
> utiliser les blocs 90336 et 90337 déjà prévus avec comme code cotisation 883 ou 885 mais
pour les déclarations < 2010/2 émises à partir du 1/ 7/2010, il est nécessaire que les déclarants adoptent également les deux nouvelles zones clés (code NACE et n° de suite) qui ont été ajoutées au 2/2010 et ceci de la manière suivante :

- Mettre le code NACE à 00000
- Initialiser Numéro de suite Cotisation à 1

Etudiants pour qui la cotisation de solidarité est due

Dans la DmfA, un bloc fonctionnel séparé est prévu pour les étudiants pour lesquels les cotisations normales de sécurité sociale ne sont pas dues mais bien la cotisation de solidarité (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/students.html*) de 8,13 % , le cas échéant majoré de la cotisation de 0,01 % destinée au financement du fonds amiante (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/asbestosfunds.html*). Il s'agit d'étudiants (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/students.html*) pour qui la cotisation de solidarité s'applique (maximum 475 heures, 600 heures pour 2023 et 2024) durant une année calendrier complète)

Outre les données permettant d'identifier ces personnes en qualité de travailleur, vous devez nous communiquer les données suivantes :

- **RÉMUNÉRATION:** Le montant du salaire brut perçu par l'étudiant.
- **COTISATION:** Le montant de la cotisation de solidarité (8,13% du salaire + cotisation de 0,01% pour le fonds amiante lorsque celle-ci est due pour le trimestre concerné)
- **NOMBRE D'HEURES :** Le nombre d'heures prestées par l'étudiant .
- **NUMÉRO D'IDENTIFICATION DE L'UNITÉ LOCALE**: Il s'agit de l'unité d'établissement de la dernière prestation du travailleur-étudiant durant le trimestre.

Il faut distinguer dans la DmfA l'étudiant-ouvrier de l'étudiant-employé. La cotisation de solidarité reste la même pour les deux catégories.

La date du début et de fin de contrat de travail ne doit pas être communiquée dans la DmfA.
La déclaration immédiate à l'emploi (DIMONA) étant applicable aux étudiants également, ces dates sont connues dès le moment de l'entrée en service de l'étudiant.

Pour les étudiants qui sont occupés comme intérimaires, les données pour identifier 'l'entreprise utilisatrice' doivent également être communiquées chaque trimestre.

Cotisations travailleurs statutaires licenciés

Ces cotisations ont pour but de permettre sous certaines conditions (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/dismissal_publicsector.html*) la participation au régime de chômage et de l'assurance indemnité maladie aux personnes licenciées dans des conditions déterminées dans le secteur public et qui, pour cette activité, ne participent pas à ces régimes.

Les dispositions légales prévoyant que, pour les régimes chômage et assurance maladie, des périodes de référence différentes sont applicables et d'autres cotisations sont dues ; ces deux cotisations sont déclarées sur deux lignes travailleurs différentes.

Outre ces données, vous devez pouvoir communiquer les données suivantes afin de pouvoir identifier ces personnes :

- Un **code** qui précise pour quel régime de sécurité sociale l'assujettissement est demandé (assurance maladie ou chômage).
- Le **salaire brut de référence** du travailleur pendant la période pour laquelle l'assujettissement au régime de la sécurité sociale est demandé. Il est calculé sur base du dernier traitement pendant l'activité de l'intéressé converti, si nécessaire, sur base d'un traitement correspondant à une activité à temps plein.
- Le **montant de la cotisation** due sur le salaire brut de référence.
- Le **nombre de jours** (dans un système de 6 jours par semaine) pour lesquels l'assujettissement au régime de la sécurité sociale est demandé.
- La **date de début et de fin de la période** de référence (séparément pour les deux risques étant donné que les périodes de références sont différentes).

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des statutaires licenciés
En DMFA, la ou (les) cotisation(s) pour les travailleurs statutaires licenciés se déclare(nt) dans un bloc spécifique 90005 « cotisation travailleur statutaire licencié » avec les codes travailleurs :

- **876** pour régularisation du régime assurance maladie invalidité
- et/ou **877** pour régularisation du régime chômage
dans la ligne travailleur à laquelle il est lié.

L'assujettissement aux deux régimes s'effectue via deux lignes travailleurs différentes.

Déclaration des cotisations dues par les travailleurs victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Déclaration des cotisations dues par les travailleurs victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

L'exposé ci-dessous concerne uniquement:

- les compagnies d'assurance contre les accidents du travail;
- l'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris) - maladies professionnelles ;
- les employeurs prenant en charge eux-mêmes les accidents du travail.

Les travailleurs ayant droit à une rente, une indemnité, une allocation ou un capital suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et qui, soit au moment de l'accident, soit au moment de la dernière exposition au risque professionnel, étaient déclarés à l'ONSS parce qu'ils se trouvaient partiellement ou totalement dans le champ d'application de la loi de sécurité sociale du 27 juin 1969 restent redevables à l'ONSS des cotisations qui leur sont applicables en vertu de cette loi.

Ici, il s'agit uniquement des travailleurs qui, au moment de l'accident ou de la dernière exposition relèvent de la législation accidents du travail et maladies professionnelles du secteur privé (pour lesquels les cotisations pour ces secteurs sont perçues par l'ONSS). La majorité des membres du personnel du secteur public relèvent du régime particulier accidents du travail et maladies professionnelles du secteur public (loi du 3 juillet 1967). Ils ne sont donc pas concernés par ce qui suit.

Les cotisations sont limitées aux secteurs auxquels les intéressés étaient assujettis au moment de l'accident ou de la dernière exposition au risque professionnel. Selon leur situation à ce moment, les cotisations dues par les intéressés s'élèvent donc à:

- travailleurs manuels, travailleurs intellectuels, sportifs rémunérés et domestiques: 13.07 %;
- médecins en formation de spécialistes: 4,70 %;
- jeunes pendant la période qui se termine le 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans: 5,57 % (ce même pourcentage était d'application jusqu'au 31 décembre 2003 pour les personnes occupées pendant la période d'obligation scolaire à temps partiel).

Ces pourcentages sont applicables depuis le troisième trimestre 1992.

Remarques

- Pour les **sportifs rémunérés** (à l'exception des coureurs cyclistes professionnels titulaires d'une licence délivrée par la Ligue Vélocipédique Belge), victimes d'un accident de travail survenu avant le 1er janvier 1998, la cotisation s'élève à 11,05 %
- Pour les titulaires d'une licence de coureur **cycliste professionnel** délivrée par la Ligue Vélocipédique Belge, victimes d'un accident de travail survenu avant le 1er janvier 1985 la cotisation s'élève à 11,05 %
- Pour les **domestiques** victimes d'un accident de travail survenu avant 1er avril 1983, la cotisation s'élève à 12,20 %
- Les compléments à charge de l'Agence fédérale des risques professionnels (**Fedris**) - accidents du travail sont passibles d'une retenue de 13,07 %
- La cotisation est également due par les travailleurs de **surface ou de fond** visés par l'arrêté-loi du 10 janvier 1945 concernant la sécurité sociale des ouvriers mineurs et assimilés. Pour eux, elle s'élève à 14,12 %. Ce pourcentage est d'application jusqu'au quatrième trimestre de 2002. A partir du premier trimestre 2003, l'arrêté-loi du 10 janvier 1945 est abrogé et le pourcentage d'application pour les mineurs est également de 13,07 %.
- A partir du 1er juillet 2023 la cotisation diminue de 4,45 % à 3,55 % pour les **travailleurs manuels et intellectuels pensionnés** en ce qui concerne le régime **maladies professionnelles** et à partir du 1er janvier 2024 en ce qui concerne le régime **accidents du travail**.
- ~~A partir du 1er juillet 2021 la cotisation est limitée à 4,45 % maximum pour les **pensionnés** visés à l'article 2, § 1er, de l'arrêté royal du 12 décembre 2006 portant exécution de l'article 42bis de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et à l'article 2 de l'arrêté royal du 13 décembre 2006 portant exécution de l'article 66 des lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970 ou si la victime a atteint l'âge de 65 ans. Rien ne change pour qui est redevable d'une cotisation plus basse. S'il s'agit de paiements annuels dans le cadre d'un accident du travail, le pourcentage réduit vaut seulement à partir du 1er janvier 2022.~~

Aucune cotisation n'est due pour les apprentis agréés et industriels, pour les apprentis sous contrat d'insertion et pour les stagiaires en formation de chef d'entreprise pour autant qu'ils aient été victimes d'un accident ou d'une maladie intervenus avant le 1er janvier 2004. La loi du 27 juin 1969 leur était effectivement applicable avant cette date mais aucune cotisation personnelle n'était retenue.

Pour les accidents ou les maladies intervenus à partir du 1er janvier 2004, aucune cotisation n'est due si l'accident ou la maladie interviennent dans la période qui se termine avec le quatrième trimestre de l'année au cours de laquelle ces apprentis ou stagiaires atteignent l'âge de 18 ans.

La cotisation est soumise aux mêmes règles de paiement (provisions et solde) que les cotisations de sécurité sociale ordinaires. Les données suivantes doivent être communiquées: nature de l'indemnité, taux d'incapacité et montant de l'indemnité.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des travailleurs en accident du travail ou maladie professionnelle
Pour déclarer les travailleurs victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les employeurs concernés sont immatriculés sous les catégories

- **027** : pour les accidents du travail
- **028** : pour les maladies professionnelles

En DMFA,

- dans le bloc 90012 « ligne travailleur », les travailleurs victimes d'un accident du travail ou d'une malaldie professionnelle doivent être déclarés avec les **codes travailleurs spécifiques** suivants :

Accidents du travail/ Maladies professionnelles

Code travailleur	Travailleurs concernés
010	Pensionnés
013	Jeunes défavorisés manuels (AR n° 499)

Code travailleur	Travailleurs concernés
014	Marins dans le secteur de la marine marchande, des travaux de dragage ou du remorquage maritime
015	Travailleurs manuels et assimilés Personnel de maison
016	Ouvriers mineurs
027	Jeunes travailleurs manuels jusqu'au 31 décembre de l'année de leurs 18 ans
041	Domestiques victimes d'un accident du travail survenu avant le 1/4/1983
045	Domestiques victimes d'un accident du travail survenu à partir du 1/4/1983 ou d'une maladie professionnelle
487	Jeunes travailleurs intellectuels jusqu'au 31 décembre de l'année de leurs 18 ans
493	Médecins en formation Jeunes défavorisés intellectuels (AR n° 499) Boursiers originaires d'un pays hors Union Européenne
494	Sportifs rémunérés victimes d'un accident du travail survenu avant le 1/1/1998 à l'exception des coureurs cyclistes professionnels détenteurs d'une licence délivrée par la Ligue Vélocipédique Belge, victimes d'un accident du travail à partir du 1/1/1985
495	Travailleurs intellectuels et assimilés Coureurs cyclistes professionnels détenteurs d'une licence délivrée par la Ligue Vélocipédique Belge, victimes d'un accident du travail à partir du 1/1/1985 Personnel de maison Parents d'accueil reconnus Artistes Travailleurs occasionnels de l'Horeca
675	Travailleurs statutaires

! Les codes travailleurs d'application pour les victimes d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle peuvent différer des codes travailleurs utilisés par leurs employeurs d'origine

- Un (ou plusieurs) bloc 90011 "Indemnité AT-MP" sont également à compléter par ligne travailleur et contenir :

- un code qui permet de déterminer la nature de l'indemnité perçue par le travailleur durant le trimestre de déclaration (cfr annexe 10).
- le degré d'incapacité (en %) correspondant à la nature de l'indemnité perçue par le travailleur durant le trimestre de déclaration.
- le total des indemnités par type d'indemnité et degré d'incapacité

Il ne peut y avoir qu'un seul bloc "Indemnité AT-MP" pour une combinaison nature d'indemnité et degré d'incapacité donnée.

- Dans le bloc 90001 "Cotisation due pour la ligne travailleur", il ne peut y avoir qu'une seule cotisation due par ligne travailleur et la base de calcul correspond à la somme de toutes les indemnités et rentes payées pour le travailleur concerné.

Nature de l'indemnité

Description	Code
Catégorie d'employeur 027 (Accidents travail)	
Indemnité journalière	01
Indemnité annuelle	02
Rente	03
Capital	04
Allocation	05
Indemnité annuelle pour une incapacité inférieure à 10 %	12
Rente pour une incapacité inférieure à 10 %	13
Allocation pour une incapacité inférieure à 10 %	15
Catégorie d'employeur 028 (Maladies professionnelles)	
Toutes indemnités	00

Les codes 12, 13 et 15 sont uniquement à utiliser si en vertu de la réglementation un seul paiement annuel doit avoir lieu. Dans ces cas également, il vaut mieux faire une déclaration par trimestre et utiliser les codes 02, 03 et 05.

Taux d'incapacité

Le pourcentage (entre 0,01 % et 100 %) indiquant le taux d'incapacité de travail doit être complété.

Montant de l'indemnité

Mentionnez le montant se rapportant au trimestre.

Si un montant erroné a été communiqué pour un trimestre antérieur, la correction ne peut pas avoir lieu à l'occasion du trimestre en cours mais une déclaration modificative doit être effectuée.

Reprise du travail avec l'accord du médecin conseil après une incapacité de travail

Dans certains cas, il arrive qu'un travailleur, après une période d'incapacité de travail, dans l'attente d'une guérison complète, reprenne le travail à temps partiel chez son employeur, avec l'autorisation du médecin conseil. En ce qui concerne le salaire, il existe deux possibilités: soit il reçoit son salaire normal, soit il n'a droit qu'à une partie de son ancien salaire pour raison de rendement moindre.

Lors de la déclaration d'un travailleur au cours d'une telle période, il y a lieu de se conformer aux règles suivantes:

- Les données relatives à la période de reprise du travail sont toujours déclarées sur une ligne d'occupation séparée;
- Dans le champ 'mesures de réorganisation du temps de travail' la mention 'travail adapté avec perte de salaire' doit toujours être ajoutée donc également en cas de reprise de travail avec son salaire (ou son salaire horaire) normal;
- Pendant la période de reprise du travail, il faut, pour tous les travailleurs (donc, également pour ceux qui sont contractuellement à temps plein) mentionner les heures par codes prestation; le nombre moyen d'heures de travail du travailleur et du travailleur de référence dans le cas d'un travailleur contractuellement à temps plein sont égaux, par exemple, 38/38);
- Dans la zone 'type de contrat de travail' il faut mentionner 'à temps plein' lorsqu'il s'agit d'un travailleur engagé à temps plein avant l'incapacité du travail et la reprise du travail.

Exemple

Un employé engagé à plein temps dans un régime de travail de 5 jours (38 heures/semaine) est malade à partir du 10 janvier 2003. Il est en incapacité de travail jusqu'au 15 août 2003. Du 16 août 2003 au 15 septembre 2003, il reprend le travail à temps partiel à raison de 3 demi jours par semaine. A partir du 16 septembre 2003, il reprend le travail à temps plein.

- Déclaration du premier trimestre 2003: Un ligne d'occupation reprenant le salaire et les journées correspondant aux périodes de travail et de salaire garanti déclarées, plus un nombre de jours mentionnés avec le code maladie. Comme il s'agit d'un travailleur à temps plein, il ne faut pas mentionner d'heures.
- Déclaration du deuxième trimestre 2003: Une ligne d'occupation: le trimestre complet (65 jours) est déclaré avec le code maladie. Comme il s'agit d'un travailleur à temps plein, il ne faut pas mentionner d'heures.
- Déclaration du troisième trimestre 2003: Il faut remplir trois lignes d'occupation:
  - Ligne 1: Concerne la période du 1er juillet au 15 août. Ne mentionner sur cette ligne que les jours déclarés avec code maladie (34 jours).
  - Ligne 2: C'est la période d'occupation du 16 août au 15 septembre. Dans le champ 'mesure de réorganisation du travail' doit figurer la mention 'travail adapté avec perte de salaire' - ce qui implique la déclaration des heures et des jours pour cette ligne. On mentionne le nombre contractuel moyen d'heures du travailleur (38) et de la personne de référence (également 38). Dans la zone 'type de contrat de travail', on mentionne encore 'temps plein', la mention du nombre de jours par semaine du régime de travail reste inchangée ('5'). Les jours et les heures de travail doivent être mentionnés tant pour le code journées prestées que pour le code maladie.
    Code journées prestées : 6 jours (= conversion des 12 demi jours prestés); heures prestées: 45,6.
    Code maladie: 13 (= les 7 jours sans prestations et la conversion des 12 jours pendant lesquels le travailleur preste un demi jour); heures maladie: 98,8.
  - Ligne 3: Concerne la période du 16 septembre au 30 septembre. C'est là que sont déclarés les 11 jours prestés et le salaire qui s'y rattache. La période de travail autorisé étant passée, on ne déclare plus d'heures.

La déclaration du tiers payant

La loi impose aux tiers payants les mêmes obligations qu'aux employeurs. Cela implique que tout qui paie une rémunération au cours d'un trimestre doit introduire une déclaration électronique et payer les cotisations dues.

Lorsque la déclaration du tiers payant ne concerne que des primes (par exemple, un fonds de sécurité d'existence qui déclare une prime de fin d'année), si l'employeur lui-même déclare les prestations habituelles du travailleur, le tiers payant peut faire sa déclaration sans se soucier de la situation de travail réelle du travailleur. Le tiers payant mentionne le début et la fin du trimestre. Il peut reprendre '5' comme régime de travail pour tous les travailleurs et comme type de contrat de travail, il peut mentionner 'temps plein'. Il ne faut pas communiquer le nombre moyen d'heures de prestation par semaine du travailleur et du travailleur de référence.

La déclaration des gardiens et des gardiennes d'enfants non liés par un contrat de travail

La loi impose à l'organisme agréé auprès duquel les gardiens et les gardiennes d'enfants sont affiliés les mêmes obligations qu'aux employeurs ordinaires. Cela signifie qu'il doit faire une déclaration trimestrielle et payer les cotisations dues.

Au niveau de la ligne travailleur, l'organisme agréé indique la catégorie de travailleur correspondant aux gardiens et gardiennes d'enfants et la catégorie d'employeur de l'organisme. Cet organisme indique aussi la date de début et la date de fin du trimestre. Au niveau de la ligne d'occupation, il doit reprendre 'temps partiel' comme type de contrat, sauf lorsque le 'nombre moyen d'heures de travail par semaine' est similaire à celui du travailleur de référence. Dans ce dernier cas, il y a lieu d'indiquer temps plein comme type de contrat. Il faut également compléter les autres champs de la déclaration de la même manière que pour les gardiens mentionnés sous le type de contrat 'temps partiel'.

Le travailleur de référence est supposé prester 38 heures par semaine. Quant au nombre de jours par semaine du régime de travail, il sera toujours de 5. Vu que les gardiens et les gardiennes d'enfants visés ne sont pas liés par un contrat de travail, il faut mentionner 999 comme Commission paritaire.

Pour déclarer les prestations, il y a lieu d'utiliser certains codes spécifiques. Pour le calcul des prestations et des réductions, il est conseillé d'utiliser la feuille de calcul excel qui est proposée sur Techlib (tab 'Parents d'accueil').

Pension complémentaire fédérale secteur public - information

Dans le cadre du 2ème pilier de pension fédéral et du 2ème pilier de pension 'Provant', un certain nombre de données doivent être communiquées une **fois par an**. Ces données sont communiquées:

- dans la déclaration du 3ème trimestre 2019 pour ceux qui sont déjà en service au cours du 3ème trimestre 2019
- au 1er trimestre de déclaration pour les nouveaux engagements
- chaque fois au 1er trimestre des années suivantes sauf dans le cas d'une absence non rémunérée ce trimestre.

2ème pilier de pension fédéral

Les données suivantes sont demandées pour le 2ème pilier de pension fédéral:

- **l'année et le mois de référence: l'année et le mois auxquels les éléments de rémunération déclarés se rapportent**
- **le traitement mensuel**: le traitement mensuel barémique indexé du 1er mois d'occupation dans l'année civile
- **supplément de traitement** et **bonification**: somme des suppléments de traitement, bonifications et prime de compétence (1/12ème du montant sur une base annuelle) du 1er mois d'occupation dans l'année civile
- **allocation mensuelle de foyer et de résidence**: allocation de foyer et de résidence du 1er mois d'occupation de l'année civile
- **rôle linguistique**.

Les montants déclarés sont toujours des montants indexés pour une occupation à temps plein, indépendamment du régime de travail effectif du travailleur en question.

Quid si le 1er mois concerne une absence non rémunérée?

Dans le cas d'une **reprise du travail après une période d'absence**, il s'agit de la **rémunération de référence** (= le traitement mensuel + supplément de traitement et bonification + allocation mensuelle de foyer et de résidence) qui a trait au mois de reprise du travail. Le 'mois de reprise' est le premier mois rémunéré de l'année, après qu'il était question d'une absence non rémunérée pendant le(s) mois précédent(s) complet(s).

Cela concerne les **interruptions de carrière types à 100 %** suivantes:

- régime général
- pour congé parental
- pour assistance médicale
- pour soins palliatifs

mais également les **absences non rémunérées** suivantes:

- congé parental 100 %
- congé de maladie avec intervention AMI
- congé parental d'accueil secteur privé
- congé pour mission.

Par ailleurs, il existe **3 exceptions** d'absences non rémunérées, pour lesquelles le mois de reprise n'est pas d'application et **pour lesquelles la rémunération de référence reste liée au mois de janvier** ou, à défaut, au mois d'entrée en service. Cela concerne:

- congé de maternité
- congé d'adoption secteur privé
- congé de paternité ou de naissance.

2ème pilier de pension 'Provant'

A partir du 1er trimestre 2023, les données suivantes sont demandées pour le 2ème pilier de pension 'Provant':

- année et mois de référence:
  - année et mois auxquels ont trait les éléments de rémunération
- salaire mensuel:
  - salaire mensuel barémique indexé du 1er mois d'occupation dans l'année calendrier. Le montant déclaré est le salaire mensuel pour une fonction à temps plein, indépendamment du régime de travail effectif du travailleur en question.

Le salaire mensuel du 1er mois doit être déclaré, également si le travailleur en question est totalement absent durant ce 1er mois et qu'il ne reçoit aucune rémunération.

Informations statistiques

Introduction

En dehors du contrôle des informations qui figurent sur la déclaration aux fins de vérifier par exemple le bien-fondé d'une demande de réduction et de leur transmission aux institutions publiques de sécurité sociale en ayant besoin pour remplir les tâches qui sont les leurs, l'ONSS crée des bases de données à usage statistique.

Cette démarche, assez ancienne, poursuit plusieurs buts:

- utiliser des informations communiquées par les employeurs en vue d'établir des statistiques de l'emploi, des rémunérations et des journées de travail. Ces statistiques sont utilisées par les pouvoirs publics, les milieux scientifiques, les interlocuteurs sociaux, les fonds sociaux, etc. Ne pas utiliser les éléments existant à l'ONSS obligerait les pouvoirs publics à recourir à des enquêtes spécifiques qui dérangeraient inutilement les personnes interrogées;
- permettre, grâce à l'utilisation de ces banques de données, l'application correcte de la législation. C'est sur la base des totaux des travailleurs occupés à la fin d'un trimestre que sont déterminés les taux de quelques cotisations particulières ainsi que les montants de certaines réductions de cotisations de sécurité sociale.

L'ONSS gère à cet effet une banque de données statistiques reprenant des données globalisées par employeur, voire par catégorie d'employeur.

Par ailleurs, depuis le début des années 1970, l'ONSS publie des statistiques de l'emploi "décentralisées" (ou "régionalisées") de l'emploi. Les travailleurs auparavant sous contrat au 30 juin et, depuis le troisième trimestre 2014, sous contrat au dernier jour du trimestre sont répartis suivant la commune du siège d'exploitation où ils sont occupés, ce qui correspond à l'unité d'établissement, et l'activité économique qui y est exercée. Les données ainsi recueillies font l'objet d'une deuxième banque de données. Les statistiques établies sur cette base ont acquis une place centrale au sein des statistiques du marché du travail: elles sont en effet les seules qui distribuent l'emploi suivant le lieu où il est exercé.

Le Gouvernement, ainsi que des organismes où siègent des représentants des employeurs, a officiellement demandé à l'ONSS d'élargir son offre en statistiques par lieu de travail, ce qui permet également de satisfaire les besoins des autorités régionales qui exercent de nouvelles compétences relatives à l'emploi en application de la sixième réforme de l'Etat.

Calcul du nombre de travailleurs occupés en fin de trimestre

Les données principales figurant dans les fichiers statistiques de l'ONSS concernent le nombre de travailleurs occupés au dernier jour du trimestre. Ces données sont calculées tant pour l'employeur dans son ensemble que pour chacune de ses catégories et pour chaque implantation (unité d'établissement).

Chaque personne figurant sur la déclaration trimestrielle est comptabilisée comme travailleur occupé à la fin du trimestre lorsque les conditions suivantes sont remplies:

- il existe au moins une ligne d'occupation dans la déclaration:
- qui ne concerne ni des indemnités de rupture, ni une interruption totale de la carrière professionnelle;
- dont la **date de la fin de l'occupation** n'est pas antérieure à la **date de la fin du trimestre** ;
- et dans laquelle il existe au moins un jour déclaré avec un code ordinaire ou un code indicatif qui ne soit pas le code 30 (=des **jours de congé sans solde**).

Pour certains travailleurs occasionnels qui n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer si la cotisation de 1,60 % (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/contributions.html*) est due), le dénombrement est réalisé sur la base de la dernière semaine du trimestre. Le nombre de ces travailleurs occasionnels peut être mentionné séparément sur les attestations (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/attestations.html*) concernant le nombre de travailleurs en fin de trimestre.

Banque-carrefour des entreprises - numéro unique d'entreprise et d'unité d'établissement

Vu que l'unité d'établissement (UE) prend une importance indéniable dans les règles d'application des réductions de cotisations dans le cadre de la régionalisation de certaines compétences et étant donné que les réductions de cotisations sont appliquées par ligne d'occupation, il est indispensable de communiquer le numéro correct d'UE **par ligne d'occupation**. Cela nécessite que les employeurs doivent veiller à ce que les UE soient correctement identifiées (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/employers/companyidorlocalunitid/localunitid.html*).

Formalités dans le cadre de la déclaration multifonctionnelle

A partir du 1er trimestre 2014, un 'numéro d'identification de l'unité locale' doit être communiqué chaque trimestre pour chaque occupation au niveau de la ligne d'occupation (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/employers/companyidorlocalunitid/localunitid.html*). Certaines réductions patronales de cotisations pourront être demandées en fonction de l'unité d'établissement (UE).

Répartition selon l'activité économique - codes nace-bel

Toutes les données rassemblées par l'ONSS sont ventilées suivant l'activité économique principale, soit de l'entreprise, soit de l'unité locale de l'entreprise (voir également l'alinéa suivant). Cette répartition s'appuie sur la nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne, la NACE-Bel, et a lieu **uniquement à des fins statistiques** en accord avec les directives de la Direction générale " Statistique et Information économique" du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie (anciennement l'Institut national de Statistique). L'ONSS utilise à cet effet la description de l'activité mentionnée par l'entreprise lors de son inscription comme employeur, des modifications qu'il signale ainsi que toute autre source d'information disponible.

Si l'entreprise exerce plusieurs activités, un code NACE est attribué pour **l'activité principale** de l'entreprise: l'activité correspondant au chiffre d'affaire le plus important, ou, à défaut, l'activité qui occupe le plus grand nombre de travailleurs. Lorsqu'une entreprise comporte plusieurs unités, l'activité de l'entreprise est en principe attribuée à ces unités, à moins que l'unité n'exerce une activité nettement distincte. Dans ce cas, le code d'activité de cette activité est attribué à cette unité. Cette attribution s'effectue également de la manière décrite ci-dessus.

L'ONSS attribue les codes NACE de façon autonome suivant les règles mentionnées dans les paragraphes précédents. **L'attribution de ces codes d'activité n'ouvre aucun droit et n'engendre aucune obligation pour les entreprises**. Si des tiers, organismes privés ou instances publiques, utilisent l'activité des entreprises pour déterminer le champ d'application de leurs réglementations, ils en prennent l'entière responsabilité et ne peuvent se borner à s'appuyer sur les codes NACE-Bel de l'ONSS. En conséquence, il ne sera pas donné suite à des demandes de modification de code NACE qui seraient uniquement basées sur des dispositions règlementaires.

Une nouvelle nomenclature NACE-BEL est entrée en vigueur le 1er janvier 2008 (NACE-BEL 2008 ou NACE Rev. 2). Elle succède à une nomenclature appliquée depuis 1993 et qui a subi quelques modifications mineur es en 2003. Les structures de l'ancienne et de la nouvelle nomenclature sont identiques mais le contenu des codes change parfois radicalement.

L'ONSS a procédé à la conversion des codes dans le répertoire des employeurs. Les codes NACE consultables sur le répertoire électronique se rapportent à la nouvelle nomenclature. Ces données sont également reprises au sein de la Banque-carrefour des entreprises, tant au niveau de l'entreprise que des unités locales.

Cette opération s'est déroulée automatiquement mais un grand nombre de cas doivent être traités individuellement. Ce traitement individuel s'est appuyé, autant que possible, sur des sources de données disponibles. Les codes de certains employeurs pourraient encore être modifiés. Les employeurs dont le code NACE-BEL est inexact peuvent prendre contact avec la Direction des Statistiques de l'ONSS (e-mail: stat.cod@onss.fgov.be).

Capelo

Déclaration des données de l'occupation relatives au secteur public

Principes généraux

La ligne de données de l’occupation relatives au secteur public est une notion importante pour les régimes de pensions du secteur public.

A ce niveau, vous allez déclarer des données qui ont une incidence sur l’octroi et sur le calcul de la pension du travailleur dans un des régimes du secteur public, notamment les tantièmes qui sont utilisés comme dénominateurs des fractions de carrière.

Comme son nom l’indique, la ligne comportant ces données dépend de la ligne d’occupation. Ceci signifie que chaque fois que vous créez une nouvelle ligne d’occupation, vous devez créer une ligne de données de l’occupation relatives au secteur public. Par conséquent, toute période d’occupation doit être couverte, **sans interruption**, par des données relatives au secteur public.

Ces données ont toutefois leurs dates de début et de fin propres. Elles ne sont donc pas liées au trimestre de la déclaration. Elles sont également indépendantes par rapport aux dates de la ligne d’occupation.

Concrètement, cela signifie qu’à l’inverse des données salariales et des données de temps de travail, **vous ne devez pas répartir les données** de l’occupation relatives au secteur public **par ligne d’occupation** au cours d’un même trimestre. Autrement dit, si pour une raison propre au mode de déclaration de la ligne d’occupation, vous devez créer une nouvelle ligne d’occupation mais que les données de l’occupation relatives au secteur public ne changent pas, vous reproduirez sous la nouvelle ligne d’occupation une ligne de données de l’occupation relatives au secteur public identique à celle que vous avez déclarée sous la ligne d’occupation précédente.

Ce cas de figure se présentera régulièrement. En effet, pour la plupart des travailleurs concernés, les données relatives au secteur public évolueront moins fréquemment que les données de l’occupation.

Il se peut toutefois que les données relatives au secteur public changent sans que l’occupation à laquelle elles se rapportent ne soit modifiée. Dans ce cas, vous ne devez pas créer de nouvelle ligne d’occupation, mais simplement créer une nouvelle ligne de données de l’occupation relatives au secteur public sous la même ligne d’occupation.

Les lignes de données de l’occupation relatives au secteur public se suivent dans le temps. Elles sont **strictement successives**, sans interruption par rapport à l’occupation dont elles dépendent, et ne peuvent en aucun cas se chevaucher.

Néanmoins, étant donné qu’un travailleur peut se trouver dans deux occupations au même moment, chacune de ces occupations aura sa propre ligne de données relatives au secteur public.

Pour toute période d’occupation, il y a **nécessairement** une situation de données relatives au secteur public. Ceci implique que, lorsqu’une occupation est définitivement clôturée (par exemple lorsque le contrat ou le statut du travailleur chez l’employeur prend fin), la ligne de données relatives au secteur public doit prendre fin à la même date que l’occupation.

La ligne de données de l’occupation relatives au secteur public comprend **neuf données** différentes. Certaines d’entre elles sont **« indispensables »**. Elles doivent donc être reprises sur **chaque** ligne.

D’autres sont « obligatoires sous condition », c’est-à-dire qu’elles ne doivent être indiquées que lorsque le cas se présente.

Sauf dans le cas très particulier où il faut indiquer un « motif de fin de la relation statutaire », une nouvelle ligne de données relatives au secteur public est entamée à partir du moment où une des données suivantes change.

Dates de début et de fin de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public

La logique à suivre à ce niveau est identique à celle que vous devez suivre pour compléter les dates de début et de fin de la ligne d'occupation.

Ainsi, concernant la date de début, il s'agit de la date de début de la période à laquelle les données communiquées à ce niveau ont trait, **sauf pour la déclaration du premier trimestre 2011**.

En effet, comme ces données seront officiellement déclarées pour la toute première fois dans la DmfA du 1er trimestre 2011, **la première date de début de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public ne pourra en aucun cas être inférieure au 1er janvier 2011**.

A partir du trimestre suivant, lorsqu'il n'y a pas eu de modification au niveau des données relatives au secteur public, la date de début des données de l'occupation relatives au secteur public correspond donc à une date antérieure au début du trimestre en cours. S'il n'y pas eu de nouvelles données relatives au secteur public dans le courant du premier trimestre 2011, la date de début de la ligne de ces données reste donc le 1er janvier 2011.

Par contre, dès qu'il y a modification des données relatives au secteur public, vous devez créer une nouvelle ligne, ce qui implique une nouvelle date de début, et clôturer la ligne précédente au moyen d'une date de fin.

Pour chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, vous êtes tenu, chaque trimestre, de mentionner de manière explicite la date de début.

La date de début est donc une donnée **indispensable**. Par contre, la date de fin est obligatoire sous condition, c'est-à-dire qu'elle ne doit être complétée que dans les cas, exposés ci-dessous, où la ligne doit être clôturée.

Remarques importantes concernant la date de fin

1. La date de fin de la ligne de données relatives au secteur public ne peut en aucun cas être postérieure à la date de fin de l'occupation dont elle dépend (ni, bien entendu, postérieure à la date de fin du trimestre civil auquel la déclaration se rapporte).
2. La clôture d'une ligne d'occupation n'entraîne pas nécessairement la clôture de la ligne de données relatives au secteur public qui en dépend.

   Deux situations peuvent se présenter :
   1. l'occupation prend fin **sans qu'il y ait fin du lien de subordination entre le travailleur et l'employeur** et une nouvelle occupation lui succède immédiatement (par exemple, dans le cas d'un travail à temps plein qui devient un travail à temps partiel). Dans ce cas, **vous ne devez pas clôturer** la ligne de données relatives au secteur public, sauf si à la nouvelle occupation correspondent de nouvelles données relatives au secteur public. Si tel n'est pas le cas, les données relatives au secteur public restent valables sous la nouvelle occupation et conservent par conséquent leur propre date de début ;
   2. l'occupation prend fin parce que **le lien de subordination entre le travailleur et l'employeur prend fin** (fin du contrat ou de la relation statutaire). Dans ce cas, **vous devez clôturer la ligne de données relatives au secteur public en faisant coïncider la date de fin de cette ligne avec la date de fin de l'occupation**. Notez bien que s'il s'agit d'un travailleur nommé à titre définitif, vous devez en outre indiquer le **motif de fin de la relation statutaire**.

Concrètement, vous ne devez donc clôturer une ligne de données de l'occupation relatives au secteur public que si :

- soit une ou plusieurs données de cette ligne sont modifiées ;
- soit le lien de subordination entre le travailleur et l'employeur prend fin.

Type d'institution du secteur public

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

Le type d'institution du secteur public n'est pas à proprement parler un élément du calcul de la pension du secteur public.

Il s'agit plutôt d'une donnée qui combine des informations principalement sur le niveau d'autorité dont dépend l'employeur du secteur public et sur le secteur de pension auquel le travailleur appartient (ou la législation de pension qui lui est applicable).

Ces informations sont importantes pour un organisme tel que le Service fédéral des Pensions (SFP) qui est amené à gérer différents régimes de pension ainsi que différentes législations de pension et qui doit disposer des informations nécessaires pour assurer la gestion budgétaire des dépenses de pension.

Pour un grand nombre d'employeurs, il n'y a qu'un seul type d'institution du secteur public pour tous les travailleurs qu'il occupe.

Pour certains autres, par contre, le type d'institution varie selon le travailleur. Par exemple, le SPF Justice dispose de types d'institutions différents selon que le travailleur déclaré est un fonctionnaire (au sens large), un magistrat ou un ministre du culte ; le Ministère de la Défense doit utiliser un type d'institution différent selon qu'il déclare un membre du personnel civil ou un militaire.

Citons également le cas particulier des départements de l'enseignement des trois Communautés, où le type d'institution change selon le réseau auquel appartient l'établissement dans lequel le travailleur est en fonction. Il peut s'agir d'enseignement communautaire, d'enseignement officiel subventionné (communal, provincial) ou d'enseignement libre subventionné.

Conformément au principe général, chaque fois que le travailleur change de type d'institution, il y a lieu de créer une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

Ainsi par exemple, lorsque le membre du personnel de l'enseignement change de type d'institution, parce qu'il change de réseau d'enseignement, le département qui le rémunère doit créer une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

La nomenclature des types d'institutions du secteur public se trouve à l'annexe 42 des annexes structurées.

L'usage des types d'institutions du secteur public sera contrôlé grâce à un système de « référentiel ». Le référentiel est une table qui contient, pour chaque employeur tenu de compléter les données de l'occupation relatives au secteur public, le ou les types d'institutions qu'il est autorisé à utiliser.

Catégorie de personnel du secteur public

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

La catégorie de personnel du secteur public fournit un élément essentiel pour le calcul de la pension dans le secteur public : le **tantième.**

Le tantième est le dénominateur de la fraction de carrière qui, multipliée par le traitement de référence, produit le montant de la pension.

Les régimes de pension du secteur public connaissent une dizaine de tantièmes différents, du plus courant (1/60) au plus singulier (1/12).

En outre, certaines législations spécifiques prévoient pour une même catégorie de personnel une combinaison de tantièmes différents par tranche d'années de services accomplis (par exemple, pour les ministres du culte catholique qui totalisent moins de 30 années de services, la loi prévoit 1/20 par année pour les dix premières années, 1/60 par année pour les dix années suivantes et 1/30 par année pour les années au-delà de vingt ans). On parle dans ce cas de tantièmes multiples.

A chaque tantième et à chaque combinaison de tantièmes multiples a été attribué un code. Chaque code décrit la ou les catégories de personnel dont les dispositions légales ou réglementaires de pension prévoient la prise en compte des années de services à raison du tantième correspondant.

Il y a au total 14 codes qui forment la nomenclature des catégories de personnel du secteur public. Cette nomenclature se trouve à l'annexe 43 des annexes structurées.

Vous devez choisir le code qui correspond à la catégorie de personnel auquel le travailleur que vous déclarez appartient. Le tantième applicable à cette catégorie a toutefois été indiqué à titre d'information.

Certains régimes de pension comportent des dispositions particulières (transitoires), en vertu desquelles certains travailleurs qui étaient en fonction à une certaine date bénéficient d'un tantième particulier. Bien qu'appartenant la plupart du temps à la même catégorie de personnel que leurs collègues qui ne bénéficient pas de ces dispositions transitoires, vous devez déclarer ces travailleurs au moyen du code auquel correspond le tantième particulier qui leur est applicable. Toute autre manière d'opérer risquerait en effet de porter préjudice à l'assuré social au moment du calcul de sa pension de retraite.

Cas particulier: la notion de résidence administrative à l'étranger

A partir de 2015, l'ONSS perçoit les cotisations destinées au financement des pensions des fonctionnaires statutaires (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/contribution_publicservant_pension.html*). Les fonctionnaires qui ont leur résidence administrative à l'étranger (comme les diplomates, certains militaires, ...) ne sont momentanément pas déclarés à l'ONSS étant donné qu'aucune cotisation de sécurité sociale ordinaire n'est due pour eux. Pour ces fonctionnaires les cotisations de pensions sont en revanche dues à l'ONSS A partir du 1er trimestre 2015, ces travailleurs doivent être repris en DmfA sans rémunération et sans prestation mais avec des blocs Capelo.

Cas particulier : la notion d'emploi en service actif

Les titulaires d'un emploi repris au tableau annexé à la loi générale du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques (une version actualisée de cette loi peut être consultée sur le site du SFP), bénéficient, lorsqu'ils sont en « service actif », d'un tantième plus avantageux pour la prise en compte de leurs services (1/50 par année au lieu de 1/60). Ces travailleurs sont repris dans les catégories bénéficiant du tantième 1/50 et doivent être déclarés au moyen du code correspondant à ce tantième (code 4), et ce tant qu'ils restent titulaires de l'emploi en question. Pour ces travailleurs, c'est la donnée que vous mentionnez dans la zone « nature du service » qui détermine s'ils sont ou non en « service actif », par conséquent, s'ils ont ou non droit au tantième préférentiel.

Précision concernant le personnel de l'enseignement

La catégorie **« membre du personnel de l'enseignement (sauf ouvrier) »** n'est applicable qu'aux membres des personnels de l'enseignement non universitaire qui **perçoivent un traitement** (enseignement communautaire) **ou une subvention-traitement** (enseignement subventionné) à charge d'une Communauté. Seules ces personnes peuvent prétendre au tantième 1/55 (code 3) pour les services accomplis dans l'enseignement.

La catégorie de personnel du secteur public est une donnée stable. Un travailleur en changera rarement.

Toutefois, si le cas se présente, vous devez créer une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public. L'usage des codes de catégories de personnel du secteur public sera contrôlé grâce à un système de « référentiel ». Le référentiel est une table qui contient, pour chaque employeur tenu de compléter les données de l'occupation relatives au secteur public, le ou les codes de catégories de personnel du secteur public qu'il est autorisé à utiliser.

Dénomination du grade ou de la fonction

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

La dénomination du grade ou de la fonction est une donnée à caractère informatif qui n'est pas utilisée en tant que telle dans le calcul de la pension de l'agent définitif du secteur public.

Elle sera utilisée dans la communication à l'assuré social.

Vu la grande diversité des statuts et des dénominations de grade en usage dans le secteur public, il n'est pas envisageable de proposer une codification structurée aux déclarants. C'est pourquoi cette donnée est un texte libre.

Chaque changement de grade ou de fonction nécessite la création d'une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

Rôle linguistique

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

Le rôle linguistique comporte trois possibilités : néerlandais, français, allemand.

Chez la plupart des employeurs, il n'y a qu'un seul rôle linguistique pour tous les travailleurs : celui de la Région ou de la Communauté dont l'employeur dépend ou sur le territoire duquel il est établi. Il en va ainsi des institutions communautaires et régionales et des organismes d'intérêt public qui en dépendent, ainsi que des pouvoirs locaux et provinciaux et des organismes qui en dépendent, établis en Région flamande, en Région wallonne et en Communauté germanophone.

Pour les employeurs dépendant du niveau fédéral (SPF, SPP, organismes d'intérêt public fédéraux, entreprises publiques autonomes, …) et pour les institutions de la Région de Bruxelles-Capitale (institutions régionales, communautaires, locales et organismes qui en dépendent), le rôle linguistique du travailleur correspond au rôle linguistique auquel il est inscrit chez son employeur.

Le rôle linguistique est une donnée très stable.

Il n'est toutefois pas exclu qu'un travailleur change de rôle linguistique chez son employeur dans le courant de sa carrière. Dans un tel cas, vous devez créer une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

Nature du service

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

La nature du service ne comporte que deux possibilités : service actif et service sédentaire.

Cette donnée a été prévue pour rendre possible l'application d'une disposition particulière contenue à la loi générale du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques.

Selon cette disposition, pour les titulaires d'un des emplois repris au tableau annexé à cette loi, chaque année passée en service actif est prise en compte pour le calcul de la pension à raison du tantième 1/50 au lieu du tantième 1/60.

Pour que le travailleur puisse bénéficier de ce tantième plus avantageux, il doit donc être à la fois titulaire d'un de ces emplois, ce qui s'indique au moyen du code correspondant à cette catégorie de personnel du secteur public, et être en service actif.

Autrement dit, **ne pourront être déclarés en service actif que les travailleurs déclarés au moyen du code correspondant à la catégorie de personnel répondant à cette définition (code 4).**

Pour tous les autres codes des catégories de personnel, y compris les autres catégories reprises sous le code 4, seule la mention « service sédentaire » sera admise.

En résumé, seuls les quelques employeurs mentionnés au tableau annexé à la loi du 21 juillet 1844, affiliés à l'ONSS, doivent, uniquement pour les travailleurs exerçant un emploi prévu à ce tableau, choisir entre les deux natures de service. Pour tous les autres employeurs, il faudra toujours choisir « service sédentaire ».

Chaque changement de la nature de service nécessite la création d'une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur.

Remarque importante.

Le fait qu'un travailleur en service actif perde le bénéfice du tantième préférentiel pour le calcul de sa pension pour une raison autre qu'une affectation en service sédentaire est sans influence sur la nature du service. Par exemple, ce n'est pas parce que le travailleur en service actif est mis en disponibilité pour maladie qu'il doit être déclaré comme étant en service sédentaire. En effet, s'il n'est pas affecté à un service sédentaire pendant son absence ou à son retour en activité, il n'y a pas lieu de modifier la nature du service.

Caractère de la fonction

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

Le caractère de la fonction offre trois possibilités : fonction principale, fonction accessoire et fonction accessoire dans l'enseignement à horaire réduit.

Les notions de fonction principale et fonction accessoire ne se rencontrent que chez les employeurs où les cumuls de fonctions sont autorisés sous certaines conditions et avec des conséquences sur la rémunération.

Ces conséquences influencent la pension du secteur public, dans la mesure où celle-ci est calculée sur base de la moyenne des traitements perçus au cours d'une période de référence (généralement les cinq dernières années de la carrière).

En pratique, la notion de fonction accessoire se rencontre surtout dans l'enseignement, où les enseignants peuvent exercer simultanément des fonctions distinctes ou cumuler une charge d'enseignant avec une autre activité professionnelle, soit dans le secteur public, soit dans le secteur privé.

D'autres départements peuvent également y être confrontés, mais pour des cas particuliers. Il en va ainsi du SPF Justice qui rémunère les ministres du culte dont certains ont la charge de plusieurs paroisses.

Règle générale

La grande majorité des employeurs ne connaissent pas les notions de fonctions principale et accessoire.

Dès lors, tous les travailleurs de ces employeurs sont considérés comme étant titulaires d'une fonction principale. Le caractère de la fonction doit donc toujours être « fonction principale ».

Cette règle vaut également pour les employeurs qui emploient des travailleurs qui exercent simultanément plusieurs occupations qui sont toutes rémunérées sur le même mode. Dans un tel cas, le caractère de la fonction est « fonction principale » pour chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public de ces travailleurs.

Par contre, pour les employeurs qui rémunèrent leurs travailleurs différemment selon que ces derniers sont titulaires d'une fonction principale ou d'une fonction accessoire (ou d'une charge principale et d'une charge secondaire), seules peuvent avoir le caractère de « fonction principale », celles qui, en vertu du statut pécuniaire applicable, sont rémunérées comme telles ou, en l'absence de notion de fonction principale, sont rémunérées selon les règles normales. Toutes les autres doivent être déclarées comme des fonctions accessoires. Par exemple, le ministre du culte qui a la charge de plusieurs paroisses ne bénéficie du traitement complet attaché à sa fonction que pour sa paroisse « principale ». Pour une paroisse secondaire, il ne perçoit que la moitié du traitement de sa fonction. Dans un tel cas, le SPF Justice ne peut déclarer le caractère de « fonction principale » que sur la seule ligne de données relatives au secteur public qui correspond à l'occupation pour laquelle il paie un traitement complet.

Sur les lignes de données relatives au secteur public qui correspondent aux occupations pour lesquelles il paie un traitement réduit de moitié, il doit déclarer les fonctions comme ayant le caractère de « fonction accessoire ».

Cas particulier : l'enseignement

En ce qui concerne l'enseignement, les statuts pécuniaires prévoient des modes de rémunération distincts selon que l'enseignant est titulaire d'une fonction principale ou d'une fonction accessoire, ou, dans certains cas, d'une fonction accessoire dans l'enseignement à horaire réduit.

Par ailleurs, les titulaires d'une fonction accessoire dans l'enseignement à horaire réduit ne peuvent prétendre à l'octroi d'une bonification pour diplôme dans le calcul de leur pension.

A l'influence sur le traitement servant de base au calcul de la pension, s'ajoute pour ces enseignants un impact sur la durée admissible des périodes pour le calcul de la pension.

C'est pourquoi, dans l'enseignement, les trois options de caractère de la fonction sont possibles.

Pour les enseignants qui sont rémunérés comme titulaires d'une fonction principale, que ce soit dans l'enseignement de plein exercice et/ou dans l'enseignement à horaire réduit, ou comme titulaires d'une fonction non exclusive dans l'enseignement artistique, chaque ligne de données relatives au secteur public correspondant à une occupation rémunérée comme fonction principale ou comme fonction non exclusive doit avoir le caractère de « fonction principale ».

Pour les enseignants qui sont rémunérés comme titulaires d'une fonction accessoire, chaque ligne de données relatives au secteur public correspondant à une occupation dans l'enseignement de plein exercice, rémunérée comme une fonction accessoire doit avoir le caractère de « fonction accessoire ».

Pour les enseignants qui sont rémunérés comme titulaires d'une fonction accessoire, chaque ligne de données relatives au secteur public correspondant à une occupation dans l'enseignement à horaire réduit, rémunérée comme une fonction accessoire doit avoir le caractère de « fonction accessoire dans l'enseignement à horaire réduit ».

Chaque changement de caractère de la fonction doit faire l'objet d'une nouvelle ligne de données de l'occupation relative au secteur public.

Motif de fin de la relation statutaire ou indication d'un changement de statut

Cette donnée **n'est obligatoire que si le lien statutaire entre le travailleur et son employeur prend fin ou est modifié**. Dans tous les autres cas, elle **ne peut pas être indiquée.**

Par travailleur statutaire, on entend ici le travailleur du secteur public qui, de par sa nomination définitive ou une nomination assimilée, est soumis à un régime de pension du secteur public.

La fin de la relation statutaire est un événement dont les conditions de survenance ne sont pas neutres quant au droit à la pension dans le secteur public. C'est pourquoi, il importe d'en connaître la raison. **De la même manière, il est important de savoir qu'une relation statutaire ne se termine pas mais que seul le code travailleur statutaire est modifié (exceptionnel)**.

Dans la pratique, il y a **cinq raisons** pour lesquelles la fin de la relation de travail peut survenir, en tenant compte des répercussions sur le droit à la pension dans le secteur public. D'autre part, il y a également **l'indication** qu'il s'agit seulement d'un **changement de statut**.

La relation statutaire ne peut prendre fin que dans l'un des cas suivants :

- en cas de pension. Le travailleur peut faire valoir ses droits à la pension de retraite dans le secteur public, que ce soit parce qu'il a atteint l'âge légal ou parce qu'il est mis à la pension prématurée d'office pour raisons de santé ;

- en cas de décès. Le travailleur décède en activité et ses ayants droit potentiels peuvent prétendre à une pension de survie du secteur public établie sur base de sa carrière ;
- en cas de départ volontaire. Le travailleur met volontairement fin à la relation avec son employeur (il démissionne) pour une raison autre que la pension ;
- en cas de changement d'employeur (secteur public). Le travailleur statutaire est transféré ou muté par son employeur chez un nouvel employeur du secteur public ou ce travailleur rejoint un nouvel employeur du secteur public, par exemple par mobilité. Dans les deux cas, la carrière du travailleur se poursuit chez un autre employeur du secteur public ;
- en cas de changement de statut;
- en cas de fin d'assujettissement à un régime de pension belge;
- en cas de démission imposée par l'employeur. Celui-ci décide de mettre fin à la relation qui le lie au travailleur, que ce soit par licenciement, par démission d'office, par révocation ou par toute autre forme de rupture de la relation statutaire imposée au travailleur.

Dans ce dernier cas, l'employeur est également tenu de transmettre au SFP une copie de l'acte officiel mettant fin à la relation statutaire. Cette transmission s'opère via l'application « Complément au dossier de carrière ».

Les militaires transférés avec maintien de droits à une pension militaire, sont déclarés avec un code à part.

En effet, si la rupture du lien statutaire résulte de l'application au travailleur de la sanction disciplinaire la plus grave prévue par le statut qui lui est applicable, le travailleur perd son droit à la pension de retraite dans le secteur public. Il importe donc au SFP de connaître précisément le motif pour lequel l'employeur a pris cette décision, afin de déterminer si le travailleur en question maintient ou non son droit à la pension dans le secteur public.
Etant donné, d'une part, la multiplicité des statuts et, partant, des régimes disciplinaires existant dans la fonction publique, et d'autre part, l'importance des conséquences d'une décision de rejet du droit à la pension de retraite dans le secteur public, le SFP juge opportun de réserver à ces cas un traitement particulier, basé sur un examen d'une pièce officielle reprenant les éléments probants, plutôt que sur une codification.

La fin de la relation statutaire entraîne bien évidemment la fin de l'occupation et de la ligne de données relatives au secteur public. Elle entraîne également la fin des lignes qui en dépendent, c'est-à-dire le traitement barémique et, éventuellement, le supplément de traitement.

Si le travailleur nommé à titre définitif exerce simultanément plusieurs occupations statutaires chez un même employeur, le motif de fin de la relation statutaire doit être indiqué sur chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public. En outre, toutes les occupations, toutes les lignes de données relatives au secteur public, toutes les lignes de traitement barémique et, le cas échéant, toutes les lignes de suppléments de traitement encore ouvertes doivent être clôturées à la même date.

La fin de la relation statutaire nécessite donc la clôture définitive de toutes les lignes qui sont déclarées au moyen d'une date de début et d'une date de fin.

Il s'agit de la seule donnée qui ne nécessite jamais la création d'une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

Déclaration mandataire local

A partir de 1/2022, une déclaration Capelo doit être effectuée tant pour les mandataires locaux **protégés** que pour les **non-protégés** revêtus d'une des fonctions suivantes:

- Bourgmestre
- Echevins
- Président de CPAS (en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale) et président du Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst (en Région flamande)
- Membres de la Députation permanente (en Région flamande) et du collège provincial (en Région wallonne)
- Bourgmestre de district (provisoirement seulement dans la ville d'Anvers)
- Echevins de district (provisoirement seulement dans la ville d'Anvers)

Si deux mandats sont cumulés, seul le mandat rémunéré doit alors être déclaré.

Si un mandataire local déclaré ne relève pas du champ d'application de Capelo (par ex. le président d'une intercommunale), la valeur '1' (= dispense) doit alors être mentionnée dans la zone existante 'dispense de déclaration des données de l'occupation relatives au secteur public'.

Aperçu de la déclaration d'un mandataire local:

Zone	Valeur

Type d'institution du secteur public	Code déjà attribué par le SFP à l'employeur en question (voir la DmfA-Atlas)
Catégorie de personnel du secteur public	Nouveaux codes valables à partir du 2022/1 : 15 = Bourgmestre 16 = Échevin 17 = Bourgmestre de district 18 = Échevin de district 19 = Membre de la Députation permanente ou du collège provincial 20 = Président de CPAS ou président de BCSD
Dénomination du grade ou de la fonction	Texte libre
Date de début des données de l'occupation relatives au secteur public	Date de début du mandat
Date de fin des données de l'occupation relatives au secteur public	Date de fin du mandat À déclarer uniquement dans le trimestre au cours duquel expire le mandat
Rôle linguistique	1 = Néerlandais 2 = Français 3 = Allemand
Nature du service	0 = service interne
Nature de la fonction	1 = fonction principale
Motif de fin de la relation statutaire	4 = décès 9 = fin d'un mandat local 10 = destitution de mandataire local

Vous pouvez retrouver plus d'information dans le document de travail 'la déclaration des mandataires locaux'.

Le traitement barémique

Principes généraux

Dans le cadre du présent chapitre, on entend par « traitement barémique », l'ensemble des éléments qui entrent en ligne de compte pour déterminer le traitement annuel brut non indexé, à l'exclusion des suppléments de traitement, qui sert de base au calcul du traitement mensuel du travailleur du secteur public.

La ligne de traitement barémique ne peut en aucun cas être considérée comme une forme de « doublon » de la ligne de rémunération de l'occupation.

En effet, les données que vous déclarez sur la ligne de traitement barémique diffèrent des données de rémunération de l'occupation sur le plan :

- de la finalité : ces données ont pour vocation principale de permettre d'établir le traitement de référence qui sert de base au calcul de la pension du secteur public ;
- du contenu : elles renvoient à des notions des statuts pécuniaires du secteur public et ont été définies dans l'optique d'assurer les actualisations nécessaires au moment du calcul de la pension ;
- du mode de déclaration : elles sont déclarées par « périodes ».

La ligne de traitement barémique dépend de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public. Ceci signifie que chaque fois vous créez une nouvelle ligne de données relatives au secteur public, vous devez créer une ligne de traitement barémique. Par conséquent, toute période de données de l'occupation relatives au secteur public doit être couverte, **sans interruption**, par un traitement barémique.

La ligne de traitement barémique dispose toutefois de dates de début et de fin spécifiques.

Ces dates ne sont dès lors pas liées aux dates des données relatives au secteur public ni, a fortiori, à celles de l'occupation, ni à celles du trimestre de la déclaration.

Autrement dit, si pour une raison propre au mode de déclaration de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, vous devez créer une nouvelle ligne de ces données, mais que les données de la ligne de traitement barémique ne changent pas, vous reproduirez sous la nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public une ligne de traitement barémique identique à celle que vous avez déclarée sous la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public précédente.

De même, si les données de traitement changent, mais que les données de l'occupation relatives au secteur public restent constantes, vous ne devez pas créer de nouvelle ligne de données relatives au secteur public, mais simplement créer une nouvelle ligne de traitement barémique sous la même ligne de données relatives au secteur public.

Ce cas de figure se présentera régulièrement. En effet, pour la plupart des travailleurs concernés, les données de traitement évolueront plus fréquemment que les données de l'occupation relatives au secteur public.

En somme, la ligne de traitement barémique a, par rapport à la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, une autonomie identique à celle que cette dernière a par rapport à la ligne d'occupation.

Par contre, alors que les lignes de données de l'occupation relatives au secteur public ne peuvent que se succéder dans le temps (sans interruption par rapport à l'occupation dont elles dépendent), les lignes de traitement **peuvent**, le cas échéant, **être simultanées**.

Cette possibilité n'a été prévue que pour le cas particulier où plusieurs traitements barémiques dépendraient d'une seule ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, et partant d'une seule ligne d'occupation. Dans un tel cas, il s'impose d'indiquer pour chaque ligne simultanée, la fraction de traitement qui s'y rapporte.

Dans la pratique, ce cas n'est susceptible de se rencontrer que dans l'enseignement où un professeur peut être titulaire de fonctions distinctes exercées simultanément et rémunérées sur base d'échelles de traitement distinctes (par exemple dans les degrés secondaire inférieur et secondaire supérieur).

Le mode de déclaration consistant à créer plusieurs traitements barémiques simultanés n'est toutefois **pas obligatoire**, loin s'en faut.

En effet, si les différentes fonctions de l'enseignant sont considérées comme autant d'occupations différentes et déclarées comme telles, il n'y a de facto qu'un seul traitement barémique par ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, donc par ligne d'occupation.

C'est au demeurant de cette manière que les départements de l'enseignement opèrent actuellement.

Rien ne s'oppose à ce qu'ils continuent à effectuer leurs déclarations selon ce principe d'une occupation par fonction. La création de plusieurs traitements barémiques simultanés ne constitue en réalité qu'une alternative facultative

Pour toute période d'occupation, il y a **nécessairement** une situation de données relatives au secteur public et pour toute situation de données relatives au secteur public, il y a **nécessairement** une situation de traitement barémique. Ceci implique que, lorsqu'une occupation est définitivement clôturée (par exemple lorsque le contrat ou le statut du travailleur chez l'employeur prend fin), la ligne de données relatives au secteur public et la (les) ligne(s) de traitement barémique doivent prendre fin à la même date que l'occupation.

La ligne de traitement barémique comprend **sept données** différentes. Certaines d'entre elles sont « **indispensables** ». Elles doivent donc être reprises sur **chaque** ligne. D'autres sont « obligatoires sous condition », c'est-à-dire qu'elles ne doivent être indiquées que lorsque le cas se présente.

Une nouvelle ligne de traitement barémique est entamée à partir du moment où une des données suivantes change.

Adaptation suite à l'Arrêté Royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale (MB 14 novembre 2013).

Conformément aux dispositions du Titre III – Dispositions transitoires en faveur des membres du personnel en fonction à l'entrée en vigueur du présent arrêté (articles 35 et suivants) de l'Arrêté Royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale (MB 14 novembre 2013 – 1ère édition), la rémunération des membres du personnel en service avant le 1er janvier 2014 et rémunérés sur base d'une ancienne échelle de traitement (entre autres Copernic) sera constituée de 3 éléments de rémunération distincts à partir du 1er janvier 2017:

- L'ancienne échelle de traitement bloquée;
- Une nouvelle augmentation liée à l'avancement à l'échelon supérieur des anciennes échelles de traitement (article 48);
- La première bonification d'échelle et les bonifications d'échelle suivantes (articles 42 et 45).

En outre, la somme du traitement dû conformément à l'échelle de traitement bloquée, de la nouvelle augmentation liée à l'avancement de l'échelon supérieur des anciennes échelles de traitement, et de la première bonification d'échelle et des bonifications d'échelle suivantes, doit être limitée au montant maximum de la plus haute échelle de traitement dans la nouvelle carrière du grade ou de la classe considérée. Ce montant maximum est porté au montant du dernier échelon de l'ancienne échelle de traitement ou de l'ancienne échelle de traitement spécifique lorsque leur échelon le plus élevé est supérieur au montant maximum de la plus haute échelle de traitement dans la nouvelle carrière du grade ou de la classe considérée, par exemple, l'échelle de traitement 22B (article 47).

Une éventuelle prime de développement des compétences doit être déduite de la première bonification d'échelle (article 44).

Afin d'éviter de devoir créer une référence d'échelle DMFA par individu, il a été opté pour un mode de déclaration sous forme d'un **traitement** et d'un **supplément de traitement**. Le nouveau mode de déclaration pour les employeurs concernés doit être appliqué à partir du 1er janvier 2017.

Cependant, la première bonification d'échelle peut déjà être attribuée à partir du 1er janvier 2016 après 2 ans d'ancienneté pécuniaire et 2 évaluations 'exceptionnel'.

Vous trouverez les adaptations concrètes dans les différents chapitres concernés. Ces adaptations sont chaque fois reprises sous le titre 'Adaptation suite à l'Arrêté Royal du 25 octobre 2013 (personnel du niveau fédéral uniquement)'.

Dates de début et de fin de la ligne de traitement barémique

La logique à suivre à ce niveau est identique à celle que vous devez suivre pour compléter les dates de début et de fin de la ligne d'occupation et de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

Ainsi, concernant la date de début, il s'agit de la date de début de la période à laquelle les données communiquées à ce niveau ont trait, **sauf pour la déclaration du premier trimestre 2011.**

En effet, comme ces données seront déclarées officiellement pour la toute première fois dans la DmfA du 1er trimestre 2011, **la première date de début de la ligne de traitement barémique ne pourra en aucun cas être inférieure au 1er janvier 2011.**

A partir du trimestre suivant, lorsqu'il n'y a pas eu de modification au niveau du traitement barémique, la date de début de ce dernier correspond donc à une date antérieure au début du trimestre en cours. S'il n'y a pas eu de nouvelles données de traitement barémique dans le courant du premier trimestre 2011, la date de début de la ligne de ces données reste donc le 1er janvier 2011.

Par contre, dès qu'une des données du traitement barémique change, vous devez créer une nouvelle ligne, ce qui implique une nouvelle date de début, et clôturer la ligne précédente au moyen d'une date de fin.

Pour chaque ligne de traitement barémique, vous êtes tenu, chaque trimestre, de mentionner de manière explicite la date de début.

La date de début est donc une donnée **indispensable**. Par contre, la date de fin est obligatoire sous condition, c'est-à-dire qu'elle ne doit être complétée que dans les cas, exposés ci-dessous, où la ligne doit être clôturée.

Remarques importantes concernant la date de fin

1) La date de fin de la ligne de traitement barémique ne peut en aucun cas être postérieure à la date de fin de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public dont elle dépend (ni, bien entendu, postérieure à la date de fin du trimestre civil auquel la déclaration se rapporte).

2) La clôture d'une ligne de données de l'occupation relatives au secteur public n'entraîne pas nécessairement la clôture de la ligne de traitement qui en dépend. Concrètement, vous ne devez clôturer une ligne de traitement barémique que dans l'un des deux cas suivants :

a) soit la situation du traitement barémique change. Ce changement peut résulter d'une modification d'une ou de plusieurs données de la ligne de traitement barémique (cas le plus fréquent). Il peut également résulter d'une modification dans la composition des lignes de traitement barémiques, comme par exemple le passage d'un traitement barémique simple à des traitements barémiques multiples (simultanés) ou vice versa ;

b) soit la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public prend définitivement fin (le lien de subordination entre le travailleur et l'employeur est rompu).

Dans ce dernier cas, vous devez clôturer **toutes** les lignes de traitement barémique qui ont, le cas échéant, été ouvertes simultanément.

Date de prise de rang dans l'ancienneté pécuniaire

Cette donnée est indispensable. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de traitement barémique

La date de prise de rang est exprimée en année et mois. Elle permet de déterminer l'ancienneté pécuniaire dont le travailleur bénéficie, compte tenu du statut pécuniaire qui lui est applicable.

L'ancienneté pécuniaire sert à déterminer l'échelon atteint par le travailleur dans son échelle de traitement et, partant, le traitement barémique annuel qui doit servir de base au calcul de son traitement mensuel. Cette ancienneté évolue de mois en mois. Le fait que celle-ci soit exprimée à l'aide de la date de prise de rang signifie qu'une nouvelle ligne pour le traitement barémique ne doit pas être créée chaque mois.

En effet, cette date ne doit être calculée que lors de l'entrée en service du travailleur chez l'employeur du secteur public et si un événement entraîne un nouveau calcul de l'ancienneté (nouvelles périodes admissibles, perte du droit à l'avancement de traitement, certains changement d'échelle de traitement, …) Elle constitue le point de départ de l'ancienneté pécuniaire et se calcule en deux étapes à partir d'une date déterminée :

1. premièrement, on établit l'ancienneté pécuniaire en additionnant les durées de toutes les périodes admissibles. La durée totale est exprimée en années et mois;
2. ensuite, on remonte dans le temps d'une durée équivalente à la durée totale de l'ancienneté pécuniaire calculée précédemment. La date ainsi déterminée correspond à l'ancienneté 0. Cette date est appelée date de prise de rang.

Exemple

Calculons la date de prise de rang dans l'ancienneté pécuniaire d'un membre du personnel statutaire au 1er janvier 2011.

Le tableau ci-dessous reprend toutes les périodes qui sont admissibles en vertu des règles applicables pour le statut pécuniaire et toutes les durées correspondantes, ainsi que la durée totale acquise au 1er janvier 2011.

Employeur	Date de début	Date de fin	Nombre d'années	Nombre de mois
Employeur A	01-01-1980	31-12-1981	2	-
Employeur B	01-07-1985	31-12-1990	5	6
Employeur B	01-08-1991	31-12-2010	19	5
Total			**26**	**11**

L'ancienneté pécuniaire est égale à 26 ans et 11 mois.

Pour calculer la date de prise de rang, il faut remonter dans le temps de 26 ans et 11 mois à partir du 1er janvier 2011, ce qui correspond au 1er février 1984. Au 1er janvier 2011, la date de prise de rang dans l'ancienneté pécuniaire s'exprime comme suit: **1984-02**.

Comme l'exemple ci-dessus l'illustre, cette date ne correspond pas nécessairement à la date d'entrée en service du travailleur dans le secteur public, ni à une date à laquelle le travailleur était au service d'un employeur du secteur public.

Quand faut-il modifier la date de prise de rang dans la ligne de traitement barémique ?

La date de prise de rang est une donnée stable. Tant que l'ancienneté pécuniaire évolue normalement, cette date n'évolue pas.

Toutefois, lorsque l'ancienneté pécuniaire doit elle-même être recalculée, il faut fixer une nouvelle date de prise de rang.

Ceci peut se produire notamment lorsque le travailleur se trouve dans une position administrative dans laquelle il perd son droit à l'avancement de traitement (par exemple, s'il est en absence avec position de non-activité).

Tant que le travailleur est dans cette position, il ne faut pas modifier la date de prise de rang. En effet, à ce moment, la durée exacte pendant laquelle l'ancienneté est bloquée n'est pas encore connue. En outre, le travailleur ne bénéficie plus de son traitement d'activité.

Ce n’est que lors de son retour en service que la situation du travailleur s’est stabilisée. A ce moment, on dispose de tous les éléments nécessaires au recalcul de l’ancienneté pécuniaire et à la fixation de son traitement d’activité.

C’est alors qu’il faut recalculer la date de prise de rang (qui sera postérieure à celle fixée avant son absence) et créer la nouvelle ligne de traitement barémique reprenant cette nouvelle date.

Cas particulier : ancienneté pécuniaire nulle.

Il existe des situations dans lesquelles le travailleur n’a pas droit aux augmentations de traitement liées à l’ancienneté et reste rémunéré sur base du traitement minimum de son échelle.

Il ne bénéficie donc d’aucune ancienneté pécuniaire.

En pareil cas, la date de prise de rang s’indique au moyen de la valeur fictive « **9999-12** ».

Chaque modification de la date de prise de rang nécessite la création d’une nouvelle ligne de traitement barémique.

La valeur "9999-12" est également utilisée pour les travailleurs qui entrent en service dans le courant du dernier mois du trimestre et pour lesquels l'ancienneté pécuniaire ne prend cours que le mois suivant.

Adaptation suite à l’Arrêté Royal du 25 octobre 2013 (personnel du niveau fédéral uniquement)

Conformément à ce qui est déterminé dans le Titre III - Dispositions transitoires en faveur des membres du personnel en fonction à l'entrée en vigueur du présent arrêté (article 35 et suivants) de l'AR du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale (MB du 14 novembre 2013 - première édition), la rémunération des membres du personnel en service avant le 1er janvier 2014 qui ont été rémunérés sur base d'une ancienne échelle de traitement (entre autres Copernic) sera constituée de 3 éléments de rémunération distincts à partir du 1er janvier 2017:

- l’ancienne échelle de traitement bloquée;
- une nouvelle augmentation liée à l’avancement à l’échelon supérieur des anciennes échelles de traitement (article 48);
- la première bonification d’échelle et les bonifications d’échelles suivantes (articles 42 et 45).

La nouvelle augmentation liée à l’avancement à l’échelon supérieur doit être déclarée à part, dans le bloc supplément de traitement. Il en va de même pour la première bonification d’échelle et les bonifications d'échelle suivantes (octroyées sous conditions).

En outre, la somme du traitement dû conformément à l'échelle de traitement bloquée, à la nouvelle augmentation liée à l’avancement à l’échelon supérieur des anciennes échelles de traitement, à la première bonification d’échelle et les bonifications d’échelles suivantes, doit être limitée au montant maximum de la plus haute échelle de traitement dans la nouvelle carrière du grade ou de la classe considérée. Ce montant maximum est porté au montant du dernier échelon de l’ancienne échelle de traitement ou de l’ancienne échelle de traitement spécifique lorsque leur échelon le plus élevé est supérieur au montant maximum de la plus haute échelle de traitement dans la nouvelle carrière du grade ou de la classe considérée, par exemple, l’échelle de traitement 22B (article 47).

Le nouveau mode de déclaration doit être appliqué dans la DmfA à partir du 1er janvier 2017:

(cependant, la première bonification d’échelle peut déjà être attribuée à partir du 1er janvier 2016: après 2 ans d’ancienneté pécuniaire et 2 évaluations "exceptionnel”)

- Bloc Traitement barémique:
  - **ancienne échelle de traitement**: l’ancien code DmfA est maintenu mais l’ancienneté pécuniaire doit être bloquée et la date de prise de rang doit être adaptée. La date de prise de rang ne doit pas être adaptée mensuellement mais une fois par an, à la date d’anniversaire de l’ancienneté pécuniaire. L’augmentation de l’ancienneté pécuniaire est alors neutralisée en augmentant immédiatement, à cet anniversaire, la date de prise de rang d’1 an (12 mois). Une nouvelle ligne comportant la date adaptée de la prise de rang ne devra donc être créée que pour le trimestre au cours duquel la date d’anniversaire de l’ancienneté pécuniaire se situe.

- Bloc Supplément de traitement:

- **augmentations liées à l’avancement à l’échelon supérieur :** nouveaux suppléments de traitement (nouveaux codes DmfA) par montant du type "montant par unité”;
- **la première bonification d’échelle**: nouveaux suppléments de traitement (nouveaux codes DmfA) par montant du type "montant". Une éventuelle prime de développement des compétences doit toutefois être déduite et la différence éventuelle doit être indiquée à l’aide d’un supplément de traitement spécifique du type "montant variable" qui ne peut être utilisé que dans ce cas. Le montant non-versé de la première bonification d’échelle acquise n’est pas pris en considération pour déterminer si le plafond susmentionné, prévu à l’article 47, a été atteint (montant maximum de la plus haute échelle de traitement dans la nouvelle carrière du grade ou de la classe considérée);
- **les bonifications d’échelle suivantes**: nouveaux suppléments de traitement (nouveaux codes DmfA) par montant du type "montant par unité".

Si le total de ces éléments de rémunération est supérieur au traitement maximum prévu pour le grade ou la classe dans la nouvelle carrière pécuniaire, alors seul **le code DmfA de la nouvelle échelle de traitement maximum** est déclaré et non plus les codes DmfA visés ci-dessus (à l’exception des anciennes échelles de traitement dont le maximum est supérieur au maximum de la plus haute échelle de traitement dans la nouvelle carrière du grade ou de la classe considérée: dans ce cas particulier, seul le code DmfA de l’**ancienne échelle de traitement** peut encore être déclaré).

Dans les deux situations, **la déclaration de la date de prise de rang doit également être adaptée**: autant lorsque le maximum concerne une nouvelle échelle de traitement que lorsque cela concerne l'ancienne échelle de traitement supérieure, une date de prise de rang fictive est déclarée, qui remonte toujours à 31 ans.

Référence de l'échelle de traitement

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de traitement barémique.

Les échelles de traitement sont définies dans les différents statuts pécuniaires applicables dans le secteur public.

Une échelle de traitement est identifiée par un « indice ». Celui-ci est généralement constitué d’une combinaison de lettres et/ou de chiffres, qui se réfère à la structure hiérarchique propre à l’institution ou au type d’institution du secteur public où cette échelle est d’application.

La structure de cet indice varie fortement d’une institution à l’autre. Il était donc difficilement utilisable en tant que tel.

Dès lors, il a été décidé, d’identifier une échelle de traitement, non pas au moyen de son indice, mais grâce à une référence de type numérique, longue de douze positions, dont les deux dernières constituent une clé de contrôle.

Cette référence est unique pour chaque échelle de traitement. Elle est attribuée par le Service fédéral des Pensions , qui, dans sa banque de données, stocke la plupart des échelles de traitement en usage dans le secteur public et en suit l’évolution au jour le jour.

Le SFP constitue pour chaque employeur une liste reprenant, pour chaque échelle de traitement prévue dans son statut pécuniaire, la référence à utiliser pour compléter la ligne de traitement barémique.

Ce « référentiel » des échelles de traitement est mis à disposition des employeurs dans une application internet accessible via le site du SFP (*https://www.pdos-sdpsp.fgov.be/app/dmfa/fr/info/general_info*)(DMFA-Atlas).

Chaque changement de référence d’échelle de traitement doit faire l’objet d’une nouvelle ligne de traitement barémique.

Montant du traitement barémique

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de traitement barémique.

Le montant du traitement barémique est un montant annuel, exprimé à l’indice-pivot 138,01 en vigueur dans la fonction publique, Il s’agit donc d’un montant non indexé.

Il doit dans tous les cas de figure coïncider, avec le montant de l’échelon correspondant à l’ancienneté pécuniaire dans l’échelle de traitement en vigueur lors la période déclarée.

Les éléments suivants doivent dès lors être toujours en concordance :

- date de début et, le cas échéant, date de fin du traitement barémique ;
- date de prise de rang dans l'ancienneté pécuniaire ;
- référence de l'échelle de traitement ;
- montant du traitement barémique.

Il en résulte également que le montant du traitement barémique correspond toujours à un traitement complet pour une fonction à prestations complètes (temps plein), même dans le cas où le travailleur exerce une fonction à prestations incomplètes (temps partiel ou temps plein avec des prestations réduites).

Lorsque le travailleur perçoit une rémunération autre que son traitement d'activité (par exemple un traitement d'attente en cas de disponibilité pour maladie), ou ne perçoit plus aucune rémunération de son employeur tout en conservant une relation de travail avec lui (par exemple s'il est en congé pour interruption complète de la carrière, ou en absence de longue durée pour raisons personnelles), le montant du traitement à déclarer doit être celui dont le travailleur **aurait bénéficié s'il était resté en service**.

Lorsque le travailleur revient en service après une période au cours de laquelle il avait perdu son droit à l'avancement de traitement (parce qu'il était en non-activité par exemple), il y a lieu de recalculer l'ancienneté pécuniaire afin de fixer le montant du traitement à lui payer.

Dans un pareil cas, le nouveau montant correspondant à la nouvelle date de prise de rang à indiquer sur la nouvelle ligne de traitement barémique à créer est inférieur au montant du traitement barémique indiqué pendant la période d'absence, puisqu'au cours de cette période d'absence le montant et l'ancienneté ont fictivement continué à évoluer.

Cette situation, paradoxale en apparence, est tout à fait conforme au mode de déclaration du traitement barémique, qui, pour rappel, doit être en adéquation avec les besoins en matière de pension du secteur public,

Chaque changement dans le montant du traitement barémique, qu'il résulte d'une évolution au sein de la même échelle de traitement ou qu'il soit consécutif à l'octroi d'une nouvelle échelle de traitement, doit faire l'objet d'une nouvelle ligne de traitement barémique.

Adaptation suite à l'Arrêté Royal du 25 octobre 2013 (personnel du niveau fédéral uniquement)

Conformément à ce qui est déterminé dans le Titre III - Dispositions transitoires en faveur des membres du personnel en fonction à l'entrée en vigueur du présent arrêté (article 35 et suivants) de l'AR du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale (MB du 14 novembre 2013 - première édition), la rémunération des membres du personnel en service avant le 1er janvier 2014 rémunérés sur base d'une ancienne échelle de traitement (entre autres Copernic) sera constituée de 3 éléments de rémunération distincts à partir du 1er janvier 2017:

- l'ancienne échelle de traitement bloquée;
- une nouvelle augmentation liée à l'avancement à l'échelon supérieur des anciennes échelles de traitement (article 48);
- la première bonification d'échelle et les bonifications d'échelles suivantes (articles 42 et 45).

La nouvelle augmentation liée à l'avancement à l'échelon supérieur doit être déclarée à part, dans le bloc supplément de traitement. Il en va de même pour la première bonification d'échelle (octroyée sous conditions).

En outre, la somme du traitement dû conformément à l'échelle de traitement bloquée, à la nouvelle augmentation liée à l'avancement à l'échelon supérieur des anciennes échelles de traitement, à la première bonification d'échelle et les bonifications d'échelles suivantes, doit être limitée au montant maximum de la plus haute échelle de traitement dans la nouvelle carrière du grade ou de la classe considérée. Ce montant maximum est porté au montant du dernier échelon de l'ancienne échelle de traitement ou de l'ancienne échelle de traitement spécifique lorsque leur échelon le plus élevé est supérieur au montant maximum de la plus haute échelle de traitement dans la nouvelle carrière du grade ou de la classe considérée, par exemple, l'échelle de traitement 22B (article 47).

Le nouveau mode de déclaration doit être appliqué dans la DmfA à partir du 1er janvier 2017:

(cependant, la première bonification d'échelle peut déjà être attribuée à partir du 1er janvier 2016: après 2 ans d'ancienneté pécuniaire et 2 évaluations "exceptionnel")

- Bloc Traitement barémique:

- **ancienne échelle de traitement**: l'ancien code DmfA est maintenu mais l'ancienneté pécuniaire doit être bloquée et la date de prise de rang doit être adaptée. La date de prise de rang ne doit pas être adaptée mensuellement mais une fois par an, à la date d'anniversaire de l'ancienneté pécuniaire. L'augmentation de l'ancienneté pécuniaire est alors neutralisée en augmentant immédiatement, à cet anniversaire, la date de prise de rang d'1 an (12 mois). Une nouvelle ligne comportant la date adaptée de la prise de rang ne devra donc être créée que pour le trimestre au cours duquel la date d'anniversaire de l'ancienneté pécuniaire se situe.

- Bloc Supplément de traitement:

  - **augmentations liées à l'avancement à l'échelon supérieur :** nouveaux suppléments de traitement (nouveaux codes DmfA) par montant du type "montant par unité";

  - **la première bonification d'échelle**: nouveaux suppléments de traitement (nouveaux codes DmfA) par montant du type "montant". Une éventuelle prime de développement des compétences doit toutefois être déduite et la différence éventuelle doit être indiquée à l'aide d'un supplément de traitement du type "montant variable" qui ne peut être utilisé que dans ce cas. Le montant non-versé de la première bonification d'échelle acquise n'est pas pris en considération pour déterminer si le plafond susmentionné, prévu à l'article 47, a été atteint (montant maximum de la plus haute échelle de traitement dans la nouvelle carrière du grade ou de la classe considérée);

  - **les bonifications d'échelle suivantes**: nouveaux suppléments de traitement (nouveaux codes DmfA) par montant du type "montant par unité".

Si le total de ces éléments de rémunération est supérieur au traitement maximum prévu pour le grade ou la classe dans la nouvelle carrière pécuniaire, alors seul **le code DmfA de la nouvelle échelle de traitement maximum** est indiqué et non plus les codes DmfA visés ci-dessus (à l'exception des anciennes échelles de traitement dont le maximum est supérieur au maximum de la plus haute échelle de traitement dans la nouvelle carrière du grade ou de la classe considérée: dans ce cas particulier, seul le code DmfA de l'**ancienne échelle de traitement** peut encore être indiqué).

Dans les deux situations, **la déclaration de la date de prise de rang doit également être adaptée**: autant lorsque le maximum concerne une nouvelle échelle de traitement que lorsque cela concerne l'ancienne échelle de traitement supérieure, une date de prise de rang fictive est indiquée, qui remonte toujours à 31 ans.

Nombre d'heures par semaine

Il s'agit du nombre d'heures par semaine sur base duquel le travailleur est rétribué.

Cette donnée n'est **obligatoire que dans les trois cas suivants.**

Il y a plusieurs lignes de traitement simultanées

Lorsqu'il y a simultanément, pendant un laps de temps quelconque, plusieurs lignes de traitement barémique pour une seule ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, il s'impose d'indiquer, sur chaque ligne de traitement barémique, le nombre d'heures par semaine ainsi que le nombre d'heures par semaine correspondant à un traitement barémique complet,

En d'autres termes, il faut indiquer la fraction horaire se rapportant à chaque traitement.

En effet, si plusieurs traitements barémiques se réfèrent à une seule occupation, le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur et le nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence de la ligne d'occupation ne suffisent pas à déterminer la proportion (fraction) de chaque traitement barémique entrant dans la composition du traitement payé au travailleur.

Cette situation n'est en principe susceptible de se rencontrer que dans l'enseignement.

Il s'agit d'un contrat « temps partiel » et il y a une « mesure de réorganisation du temps de travail »

Si le travailleur est titulaire d'un contrat à temps partiel et qu'il bénéficie d'une absence, il y a lieu d'indiquer dans cette zone, le nombre d'heures sur base duquel le travailleur aurait été rémunéré s'il n'avait pas bénéficié de l'absence, autrement dit le nombre d'heures lié à son contrat ou à sa fonction définitive sans tenir compte de l'absence.

Pour l'organisme chargé de calculer la pension dans le secteur public, il est fondamental de connaître, pour chaque période de la carrière présentant une absence, le nombre d'heures de cette absence et celui de la prestation restante.

L'horaire de la prestation restante est connu, puisqu'il figure sur la ligne d'occupation.

Lorsque le travailleur est titulaire d'un contrat « temps plein » et qu'il bénéficie d'une absence, le nombre d'heures de l'absence est également connu, puisqu'il est toujours égal à la différence entre le nombre d'heures correspondant à l'horaire complet (en l'occurrence le nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence) et le nombre d'heures restant (en l'occurrence le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur).

Par contre, lorsque le travailleur est titulaire d'un contrat « temps partiel », ce n'est pas nécessairement le cas. En effet, si l'horaire contractuel du travailleur (l'horaire de base) change pendant la période au cours de laquelle il bénéficie d'une absence, le nombre d'heures de l'absence n'est plus égal à la différence entre le nombre d'heures correspondant à l'horaire initial du travailleur et le nombre d'heures de la prestation restante.

Exemple.

Prenons le cas d'un travailleur exerçant une fonction à 90%. Il prend une interruption complète de carrière pendant 1 mois, puis revient en service. Cependant, l'horaire lié à sa fonction a été fixé à 80% avec effet au début de son interruption de carrière. Voici les données qui doivent figurer sur les lignes d'occupation

Date début	Date fin	Mesure de réorganisation	Horaire travailleur	Horaire complet
01-09-2011	31-10-2011	-	34,20	38,00
01-11-2011	30-11-2011	3	0,00	38,00
01-12-2011	-	-	30,40	38,00

Au vu des données qui précèdent, on ne peut pas déduire le nombre d'heures d'absence pour le mois de novembre : le travailleur était-il absent à raison de 34,20/38 (90%) ou à raison de 30,40/38 (80%) ?

Il faut donc se référer au nombre d'heures par semaine de la ligne de traitement barémique pour connaître précisément le nombre d'heures de l'absence.

Date début	Date fin	Nombre d'heure par semaine	Nombre d'heure par semaine – traitement barémique complet
01-11-2011	30-11-2011	30,40	38,00

Avec cette information complémentaire, il apparaît clairement que le nombre d'heures d'absence au mois de novembre 2011 est de 30,40/38, soit 80%.

Ceci est important pour les droits à pension du travailleur.

Le nombre d'heures par semaine - traitement barémique complet doit être complété

Etant donné que le nombre d'heures par semaine est le numérateur d'une fraction dont le dénominateur est le nombre d'heures par semaine pour un traitement barémique complet, il est nécessaire d'indiquer ce numérateur dans chaque situation dans laquelle le dénominateur doit être complété, ce afin de pouvoir disposer de la fraction intégrale.

Chaque modification du nombre d'heure par semaine nécessite la création d'une nouvelle ligne de traitement barémique.

Nombre d'heures par semaine - traitement barémique complet

Cette donnée n’est obligatoire que les deux cas suivants.

Le travailleur est rémunéré sur base d’une fraction horaire différente de celle liée à sa fonction

Si le dénominateur de la fraction de traitement sur base duquel le travailleur est rémunéré n’est pas le même que le nombre moyen d’heures par semaine de la personne de référence figurant sur la ligne d’occupation, il faut compléter le nombre d’heures par semaine - traitement barémique complet,

Cette situation n’est en principe susceptible de se rencontrer que dans l’enseignement, pour certains titulaires d’une fonction accessoire.

Exemple

Un enseignant temporaire en fonction accessoire dans l’enseignement à horaire réduit, donne 7 heures de cours par semaine. Le nombre d’heures constituant l’horaire complet est de 20 heures. Sa charge horaire est donc de 7/20.

Toutefois, pour cette fonction, il est rémunéré à raison de 1/25 par heure de cours donnée. La fraction de son traitement est donc de 7/25.

Si le nombre d’heures moyen par semaine de la personne de référence sur la ligne d’occupation mentionne le nombre 20,00, alors il est impératif de compléter le nombre d’heures par semaine - traitement barémique complet de la ligne de traitement barémique en indiquant le nombre 25,00.

Le nombre d’heures par semaine doit être complété

Etant donné que le nombre d’heure par semaine - traitement barémique complet est le dénominateur d’une fraction dont le numérateur est le nombre d’heure par semaine, il est nécessaire d’indiquer ce dénominateur dans chaque situation dans laquelle le numérateur doit être complété, ce afin de pouvoir disposer de la fraction intégrale .

Chaque modification du nombre d’heure par semaine - traitement barémique complet nécessite la création d’une nouvelle ligne de traitement barémique.

Exemple d'une déclaration de barèmes IFIC hybrides

Un travailleur a plusieurs barèmes IFIC simultanés. Comment faut-il déclarer cette situation dans les blocs Capelo de la DmfA ?

Déclaration de statutaires

Les deux barèmes sont déclarés sous la même ligne d’occupation. La proportion entre les deux barèmes est spécifiée via les zones 'nombre d'heures par semaine' et 'nombre d'heures par semaine - traitement barémique complet' dans le bloc 'traitement barémique'.

Exemple:

un membre du personnel est payé 80% sous l’échelle de traitement X et 20 % sous l’échelle de traitement Y.
Dans la DmfA, une ligne d’occupation est déclarée, avec deux blocs “traitement barémique”:

- Ligne d'occupation #1
  - Données de l'occupation relatives au secteur public
    - Bloc “traitement barémique” #1
    - Référence de l'échelle de traitement = X
    - Nombre d'heures par semaine = 30,4
    - Nombre d'heures par semaine – traitement barémique complet = 38
    - …
  - Bloc “traitement barémique” #2

- Référence de l'échelle de traitement = Y
- Nombre d'heures par semaine = 7,6
- Nombre d'heures par semaine – traitement barémique complet = 38
- …

Déclaration de contractuels

Pour ce qui concerne les contractuels, les blocs Capelo peuvent uniquement être déclarés pour les prestations qui entrent en compte pour la pension du secteur public.

Si les deux barèmes sont liés à des prestations qui entrent en compte pour la pension du secteur public, on applique la même méthode de déclaration que pour les statutaires (voir supra).

Si un barème est lié à des prestations qui entrent en compte pour la pension du secteur public et que l'autre barème est lié à des prestations qui n'entrent quant à elles pas en compte pour la pension du secteur public, il faut créer deux lignes d'occupation distinctes :

- une ligne d'occupation avec les prestations qui entrent en compte pour la pension du secteur public et le barème correspondant dans le bloc Capelo 'traitement barémique'
- une ligne d'occupation avec les prestations qui n'entrent pas en compte pour la pension du secteur public, sans données Capelo.

Exemple:

Un membre du personnel est payé 80% sous l'échelle de traitement X et 20% sous l'échelle de traitement Y.

Les prestations liées à l'échelle de traitement X entrent en compte pour la pension du secteur public. Les prestations liées à l'échelle de traitement Y n'entrent pas en ligne de compte pour la pension du secteur public.

Dans la DmfA, 2 lignes d'occupation sont déclarées :

- Ligne d'occupation 1 avec les prestations liées à l'échelle de traitement X
  - Données de l'occupation relative au secteur public
    - Bloc "traitement barémique" #1
      - Référence de l'échelle de traitement = X
      - Nombre d'heures par semaine = 30,4
      - nombre d'heures par semaine – traitement barémique complet = 38
      - …
- Ligne d'occupation 2 avec les prestations liées à l'échelle de traitement Y.

Les suppléments de traitement

Principes généraux

Tous les travailleurs du secteur public ne bénéficient pas de suppléments de traitement, ou ne bénéficient de suppléments que pendant certaines périodes au cours de leur carrière.

C'est la raison pour laquelle la ligne « supplément de traitement » est **optionnelle.**

Ceci signifie, qu'à l'inverse des lignes de données de l'occupation relatives au secteur public et de traitement barémique, qui doivent être systématiquement complétées, la ligne de supplément de traitement ne doit être complétée que lorsque les conditions qui l'imposent sont réunies.

Toutefois, lorsqu'une telle ligne est créée, elle doit comporter toutes les données définies comme obligatoires, sous peine de générer des anomalies.

Seuls les suppléments qui comptent pour le calcul du montant de la pension doivent être déclarés sur la ligne de supplément de traitement.

Ces suppléments sont repris à l'article 8, §2, de la loi du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques.

Autrement dit, les suppléments qui ne figurent pas à cet article - c'est-à-dire ceux qui, soit ne comptent ni pour la pension, ni pour la péréquation, soit ne comptent pas pour la pension mais bien pour la péréquation - ne doivent pas faire l'objet de la création d'une ligne de supplément de traitement.

La ligne de supplément de traitement ne doit pas non plus être établie lorsque le supplément de traitement n'est pas payé. Lorsque le membre du personnel statutaire se trouve dans une situation administrative qui n'est pas compatible avec un supplément de traitement (par exemple, en cas d'interruption complète de la carrière), il ne faut pas créer de ligne de supplément de traitement pour la ligne d'occupation.

Lorsqu'ils sont octroyés au cours de la période de référence retenue pour l'établissement du traitement servant de base au calcul de la pension (les cinq dernières années de la carrière dans la plupart des cas), les suppléments qui sont admissibles en matière de pension s'ajoutent aux traitements barémiques pour former la base pécuniaire du calcul de la pension.

La ligne de supplément de traitement dépend de la ligne de traitement barémique.

Elle dispose toutefois de dates de début et de fin spécifiques. Nous verrons dans le chapitre consacré à ces dates comment certains suppléments doivent être déclarés par période, indépendamment de la date de début de la ligne de traitement barémique, et comment d'autres doivent être déclarés dans les limites du trimestre.

La ligne de supplément de traitement comprend **sept données** différentes. Certaines d'entre elles sont « **indispensables** ». Elles doivent donc être reprises sur **chaque** ligne créée. D'autres sont « obligatoires sous condition », c'est-à-dire qu'elles ne doivent être indiquées que lorsque le cas se présente.

Une nouvelle ligne de supplément de traitement est entamée à partir du moment où une des données suivantes change.

Adaptation suite à l'Arrêté Royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale (MB 14 novembre 2013).

Conformément aux dispositions du Titre III – Dispositions transitoires en faveur des membres du personnel en fonction à l'entrée en vigueur du présent arrêté (articles 35 et suivants) de l'Arrêté Royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale (MB 14 novembre 2013 – 1ère édition), la rémunération des membres du personnel en service avant le 1er janvier 2014 et rémunérés sur base d'une ancienne échelle de traitement (entre autres Copernic) sera constituée de 3 éléments de rémunération distincts à partir du 1er janvier 2017:

- L'ancienne échelle de traitement bloquée;
- Une nouvelle augmentation liée à l'avancement à l'échelon supérieur des anciennes échelles de traitement (article 48);
- La première bonification d'échelle et les bonifications d'échelle suivantes (articles 42 et 45).

En outre, la somme du traitement dû conformément à l'échelle de traitement bloquée, de la nouvelle augmentation liée à l'avancement de l'échelon supérieur des anciennes échelles de traitement, et de la première bonification d'échelle et des bonifications d'échelle suivantes, doit être limitée au montant maximum de la plus haute échelle de traitement dans la nouvelle carrière du grade ou de la classe considérée. Ce montant maximum est porté au montant du dernier échelon de l'ancienne échelle de traitement ou de l'ancienne échelle de traitement spécifique lorsque leur échelon le plus élevé est supérieur au montant maximum de la plus haute échelle de traitement dans la nouvelle carrière du grade ou de la classe considérée, par exemple, l'échelle de traitement 22B (article 47).

Une éventuelle prime de développement des compétences doit être déduite de la première bonification d'échelle (article 44).

Afin d'éviter de devoir créer une référence d'échelle DMFA par individu, il a été opté pour un mode de déclaration sous forme d'un **traitement** et d'un **supplément de traitement**. Le nouveau mode de déclaration pour les employeurs concernés doit être appliqué à partir du 1er janvier 2017.

Cependant, la première bonification d'échelle peut déjà être attribuée à partir du 1er janvier 2016 après 2 ans d'ancienneté pécuniaire et 2 évaluations 'exceptionnel'.

Vous trouverez les adaptations concrètes dans les différents chapitres concernés. Ces adaptations sont chaque fois reprises sous le titre 'Adaptation suite à l'Arrêté Royal du 25 octobre 2013 (personnel du niveau fédéral uniquement)'.

Dates de début et de fin de la ligne de supplément de traitement

La date de début de la ligne de supplément de traitement est une donnée indispensable. Elle doit donc être systématiquement indiquée sur chaque ligne créée.

Par contre, la date de fin est **obligatoire sous condition**, c'est-à-dire qu'elle ne doit être complétée que dans les cas où la ligne doit être clôturée.

Ces conditions dépendent notamment du mode de déclaration du supplément.

On distingue deux modes, selon le type de supplément de traitement à déclarer :

- les suppléments forfaitaires ou en pourcentage doivent être déclarés par période, indépendamment du trimestre civil ;
- les suppléments à l'unité (par heure ou par prestation) sont à déclarer dans les limites du trimestre civil.

Quel que soit le type de supplément faisant l'objet de la déclaration, la première date de début de la première ligne de supplément de traitement **ne pourra en aucun cas être inférieure au 1er janvier 2011**. En effet, ces données seront déclarées officiellement pour la toute première fois dans la DmfA du 1er trimestre 2011.

Les suppléments forfaitaires ou en pourcentage

Il s'agit principalement de suppléments liés à la possession d'un grade particulier, à l'exercice d'une fonction particulière, à la réussite d'un examen ou à la possession d'un titre ou d'un diplôme spécifique, voire d'une expérience professionnelle particulière.

Ces suppléments sont payés mensuellement, avec le traitement du travailleur, et dans les mêmes conditions que le traitement.

La logique que vous devez suivre pour la déclaration des dates de début et de fin de ce type de supplément est identique à celle décrite au chapitre consacré aux dates de début et de fin du traitement barémique.

Tout comme pour le traitement barémique, il peut y avoir plusieurs suppléments de traitement simultanément. C'est le cas lorsque le travailleur perçoit pendant une même période plusieurs suppléments différents qui sont admissibles pour le calcul de sa pension de retraite.

Chacun de ces suppléments devra avoir ses dates de début et de fin propres, ainsi que sa référence propre.

Tant que les données relatives au supplément de traitement ne changent pas, vous ne devez pas créer de nouvelle ligne. De ce fait, la date de début peut être antérieure au début du trimestre civil de la déclaration.

Par contre, dès qu'une des données du supplément de traitement change, vous devez créer une nouvelle ligne, ce qui implique une nouvelle date de début, et clôturer la ligne précédente au moyen d'une date de fin.

Les dates de début et de fin ne doivent donc pas être confondues avec les dates de début et de fin de la ligne de traitement barémique, ni avec celles de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, ni avec celles de la ligne d'occupation.

Pour chaque ligne de supplément de traitement, vous êtes tenu, chaque trimestre, de mentionner de manière explicite la date de début.

Par contre, vous ne devez indiquer la date de fin que lorsque la ligne doit être clôturée, c'est-à-dire dans les situations exposées ci-dessous.

Remarques importantes concernant la date de fin

1. La date de fin de la ligne de supplément de traitement ne peut en aucun cas être postérieure à la date de fin de la ligne de traitement barémique dont elle dépend (ni, bien entendu, postérieure à la date de fin du trimestre civil auquel la déclaration se rapporte).
2. La clôture d'une ligne de traitement barémique n'entraîne pas nécessairement la clôture de la ligne de supplément de traitement qui en dépend. Concrètement, vous ne devez clôturer une ligne de supplément de traitement que dans l'un des trois cas suivants :
    1. soit la situation du supplément de traitement change, parce qu'une donnée change ;
    2. soit le travailleur perd le droit au bénéfice du supplément (par changement de grade ou de fonction par exemple) ;
    3. soit la ligne de traitement barémique prend définitivement fin (le lien de subordination entre le travailleur et l'employeur est rompu).

Dans ce dernier cas, vous devez clôturer **toutes** les lignes de supplément de traitement se situant sous la ligne de traitement barémique clôturée qui ont, le cas échéant, été ouvertes simultanément

Les suppléments à l’unité (par heure ou par prestation)

Il s’agit de suppléments qui sont payés occasionnellement au travailleur en contrepartie d’une prestation (heures supplémentaires, par exemple).
A chacun de ces suppléments correspond un montant unitaire, soit le montant accordé pour une prestation (un montant fixe par heure supplémentaire, par exemple).

De par leur nature, ces suppléments sont donc variables et sont difficilement compatibles avec un mode de déclaration nécessitant la création d’une nouvelle ligne pour chaque période pendant laquelle le travailleur en a bénéficié.

Ce système pourrait en effet conduire, dans des cas limites, à devoir créer une ligne pour un jour pendant lequel le supplément est dû.

C’est pourquoi, ces montants peuvent être globalisés par supplément (par référence) et déclarés en une fois pour une période qui ne peut toutefois pas excéder le trimestre. Cette période peut être :

- le trimestre civil de la déclaration (à condition que la ligne de traitement barémique dont la ligne de supplément de traitement dépend couvre tout le trimestre) ;
- la période comprise entre la date de début du trimestre civil de la déclaration et la date de fin de la ligne de traitement barémique dont la ligne de supplément de traitement dépend (dans l’hypothèse où la ligne de traitement barémique a été clôturée dans le courant du trimestre) ;
- la période comprise entre la date de début de la ligne de traitement barémique dont la ligne de supplément de traitement dépend et la fin du trimestre civil (dans l’hypothèse où une nouvelle ligne de traitement barémique a été entamée dans le courant du trimestre) ;
- un mois quelconque compris dans le trimestre civil de la déclaration (à condition que la ligne de traitement barémique dont la ligne de supplément de traitement dépend couvre tout ce mois).

En somme, c’est le déclarant qui, en indiquant une date de début et une date de fin, détermine la période pour laquelle il déclare, pour un même supplément, le nombre d’unités de ce supplément, le montant unitaire du supplément et le montant globalisé qu’il a octroyé au travailleur.

Pour ce type de supplément, chaque ligne créée doit comporter une date de début, qui ne peut pas être inférieure à la date de début du trimestre de la déclaration, et une date de fin, qui ne peut pas être postérieure à la date de fin du trimestre de la déclaration.

Référence du supplément de traitement

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de supplément de traitement.

Les suppléments de traitement sont définis dans différentes dispositions légales, réglementaires ou autres applicables dans le secteur public.

Rappelons que tous les suppléments entrant en ligne de compte pour le calcul de la pension doivent être déclarés sur la ligne de supplément de traitement.

Ces suppléments s’expriment soit en un montant annuel forfaitaire, soit en un montant forfaitaire ou un pourcentage à l’unité, soit en un pourcentage du traitement barémique.

Ce pourcentage peut être fixé dans la disposition légale ou réglementaire instaurant le supplément. Toutefois, il peut s’agir également d’un pourcentage variable, lequel est déterminé par l’employeur.

Il importe à l’organisme chargé du calcul de la pension du travailleur nommé à titre définitif dans le secteur public d’identifier correctement le supplément, de manière à déterminer précisément de quel type de supplément il s’agit et quel est le montant à prendre en compte lors du calcul de la pension.

C’est pourquoi, chaque supplément se verra attribuer une référence spécifique, établie sur le même mode que la référence du traitement barémique.

Il s’agira également d’une référence de type numérique, longue de douze positions, dont les deux dernières constituent une clé de contrôle.

Cette référence est attribuée par le Service fédéral des Pensions.

Le SFP constitue pour chaque employeur une liste reprenant, pour chaque supplément de traitement admissible pour le calcul de la pension en vigueur chez cet employeur, la référence à utiliser pour compléter la ligne de supplément de traitement.

Ce « référentiel » des suppléments de traitement est mis à disposition des employeurs dans une application internet accessible via le site du SFP (DMFA-Atlas).

Chaque changement de référence de supplément de traitement doit faire l'objet d'une nouvelle ligne de supplément de traitement.

Adaptation suite à l'Arrêté Royal du 25 octobre 2013 (personnel du niveau fédéral uniquement).

Dans la DMFA-Atlas, des nouvelles références de suppléments de traitement ont été créées pour:

- les augmentations liées à l'avancement à l'échelon supérieur: il s'agit de suppléments de type 'montant par unité';
- la première bonification d'échelle : il s'agit de suppléments de type 'montant';
- les bonifications d'échelle suivantes ne seront créées qu'au moment de leur entrée en vigueur (c'est-à-dire pas avant 2020) et seront de type 'montant par unité'.

Montant de base du supplément de traitement

Cette donnée n'est **obligatoire que s'il s'agit d'un supplément par heure ou par prestation.**

Autrement dit, cette zone ne doit être complétée que si vous avez choisi une référence qui correspond à un supplément payé à l'unité.

Dans ce cas, vous devez indiquer le montant de base, c'est-à-dire le montant unitaire du supplément de traitement octroyé au travailleur.

Ce montant est un montant brut lié à l'indice-pivot 138,01 en vigueur dans la fonction publique.

Pour un tel supplément, vous devez également compléter la donnée « nombre d'heures ou de prestations » dont le travailleur a bénéficié au cours de la période que vous avez déterminée.

Adaptation suite à l'Arrêté Royal du 25 octobre 2013 (personnel du niveau fédéral uniquement)

Les augmentations liées à l'avancement à l'échelon supérieur (et les bonifications d'échelle suivantes) doivent être déclarées au moyen des nouvelles références de supplément de traitement de type 'montant par unité'.

Le montant de l'augmentation liée à l'avancement à l'échelon supérieur (et les bonifications d'échelle suivantes) doit être déclaré dans cette zone.

Pourcentage du supplément de traitement

Cette donnée n'est **obligatoire que s'il s'agit d'un supplément correspondant à un pourcentage variable** du traitement barémique.

Vous y mentionnez le pourcentage du traitement barémique qui est octroyé au travailleur au cours de la période considérée.

C'est la référence du supplément que vous indiquez qui détermine la nature fixe ou variable du supplément que vous déclarez.

Si vous devez déclarer un supplément sous la forme d'un **pourcentage fixe**, mentionné dans la réglementation de base, vous devez choisir la référence qui y correspond. Dans un tel cas, le pourcentage étant connu, **vous ne devez pas compléter cette donnée**.

Aussi longtemps que le pourcentage variable demeure inchangé, vous ne devez pas modifier les données de cette ligne.

Par contre, si le pourcentage variable évolue, vous devez créer une nouvelle ligne de supplément de traitement.

Nombre d'heures ou de prestations

Cette donnée n'est **obligatoire que s'il s'agit d'un supplément à l'unité** et ce, quelle que soit cette unité (heure ou prestation).

Autrement dit, cette donnée ne doit être complétée que si vous avez choisi une référence qui correspond à un supplément payé à l'unité.

Dans ce cas, vous devez indiquer le nombre d'unités, donc le nombre d'heures ou de prestations (exprimé en centième), dont le travailleur a bénéficié pendant la période déclarée. Pour rappel, cette période se situe dans les limites du trimestre de la déclaration.

Adaptation pour le personnel du niveau fédéral suite à l'Arrêté Royal du 25 octobre 2013

Les augmentations liées à l'avancement à l'échelon supérieur (et les bonifications d'échelle suivantes) doivent être déclarées au moyen des nouvelles références d'échelle de type 'montant par unité'.

Le nombre de ces augmentations (ex: 1 ;2 ;3…) doit être déclaré dans cette zone, exprimée en centième (exemple : 1 augmentation est exprimée en '100').

Montant du supplément de traitement

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de supplément de traitement.

Adaptation suite à l'Arrêté Royal du 25 octobre 2013 (personnel du niveau fédéral uniquement)

Conformément aux dispositions du Titre III – Dispositions transitoires en faveur des membres du personnel en fonction à l'entrée en vigueur du présent arrêté (articles 35 et suivants) de l'Arrêté Royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale (MB 14 novembre 2013 – 1ère édition), la rémunération des membres du personnel en service avant le 1er janvier 2014 et rémunérés sur base d'une ancienne échelle de traitement (Copernic) sera constituée de 3 éléments de rémunération distincts à partir du 1er janvier 2017:

- l'ancienne échelle de traitement bloquée;
- une nouvelle augmentation liée à l'avancement à l'échelon supérieur des anciennes échelles de traitement (article 48);
- la première bonification d'échelle et les bonifications d'échelle suivantes (articles 42 et 45).

Si le total de ces éléments de rémunération est supérieur au traitement maximum prévu pour le grade ou la classe dans la nouvelle carrière pécuniaire, alors seul le code DMFA de cette nouvelle échelle de traitement maximum est indiqué et non plus les codes DMFA visés ci-dessus (à l'exception des anciennes échelles de traitement dont le maximum est supérieur au maximum de la plus haute échelle de traitement dans la nouvelle carrière du grade ou de la classe considérée. Dans ce cas particulier, seul le code DMFA de l'ancienne échelle de traitement peut encore être indiqué et aucun supplément).

Les suppléments forfaitaires ou en pourcentage

Si la référence indiquée concerne un supplément forfaitaire, ou un supplément consistant en un pourcentage du traitement barémique, le montant à déclarer est un montant annuel exprimé à l'indice-pivot 138,01 en vigueur dans la fonction publique.

Il s'agit donc d'un montant non indexé.

Ce montant correspond toujours au supplément octroyé pour une fonction à prestations complètes (temps plein), même dans le cas où le travailleur exerce une fonction à prestations incomplètes (temps partiel ou temps plein avec des prestations réduites).

A noter que le montant d'un supplément de traitement égal à un pourcentage (fixe ou variable) du traitement barémique suit, par définition, l'évolution du montant de ce traitement barémique. Autrement dit, si le montant du traitement barémique augmente, le montant du supplément de traitement exprimé comme pourcentage change dans la même proportion.

Chaque changement du montant du supplément de traitement doit faire l'objet d'une nouvelle ligne de supplément de traitement.

Adaptation suite à l'Arrêté Royal du 25 octobre 2013 (personnel du niveau fédéral uniquement).

La première bonification d'échelle doit être déclarée au moyen des nouvelles références de supplément de traitement de type « montant ». Une éventuelle prime de développement des compétences doit toutefois être déduite et la différence éventuelle doit être indiquée à l'aide d'un supplément de traitement de type « montant variable » qui ne peut être utilisé que dans ce cas. Le montant

non versé de la première bonification d'échelle acquise n'est pas pris en considération pour déterminer si le plafond susmentionné, prévu à l'article 47, a été atteint (montant maximum de la plus haute échelle de traitement dans la nouvelle carrière du grade ou de la classe considérée).

Les suppléments à l'unité (par heure ou par prestation)

Si la référence indiquée concerne un supplément à l'unité, les données « montant de base du supplément de traitement » et « nombre d'heures ou de prestations » ont dû être complétées.

Le montant du supplément de traitement doit alors être dans tous les cas égal au produit de ces deux facteurs (nombre d'heures ou de prestations multiplié par le montant de base).

Comme le montant de base est exprimé à l'indice 138,01, le montant du supplément de traitement est par conséquent lié au même indice.

Adaptation suite à l'Arrêté Royal du 25 octobre 2013 (personnel du niveau fédéral uniquement)

Les augmentations liées à l'avancement à l'échelon supérieur (et les bonifications d'échelle suivantes) doivent être déclarées au moyen des nouvelles références de supplément de traitement de type 'montant par unité'.

Extension de codifications existantes

Introduction

L'extension de codifications existantes dont question dans la présente partie **concerne exclusivement les travailleurs statutaires du champ d'application de Capelo**, c'est-à-dire les travailleurs définitifs qui peuvent prétendre à un pension dans le secteur public.

La DmfA contient une série de données qui sont utilisables en tant que telles dans le cadre du projet Capelo de constitution du dossier électronique de pension pour le secteur public.

C'est particulièrement le cas pour celles de la ligne d'occupation.

En effet, cette ligne permet de définir des périodes d'occupation bien délimitées dans le temps. Ces « temps » d'occupation n'ont pas de périodicité précise. Ils évoluent au gré des modifications intervenant dans les données constitutives de la ligne d'occupation.

Le découpage des occupations en périodes de temps à données constantes est parfaitement adapté au mode de calcul de la durée des prestations admissibles dans la pension du secteur public.

En outre, chaque période dispose d'une fraction d'occupation. Elle indique l'horaire réellement presté par le travailleur par rapport à l'horaire correspondant à des prestations complètes dans l'occupation en question.

La fraction d'occupation est extrêmement importante en matière de pension du secteur public. En effet, la durée des périodes pendant lesquelles le travailleur du secteur public exerce une fonction à prestations incomplètes est réduite proportionnellement à l'horaire que ses prestations représentent par rapport à l'horaire afférent à des prestations complètes (par exemple 12 mois à mi-temps n'interviendront qu'à concurrence de 6 mois dans le calcul de la pension du secteur public).

Ces prestations incomplètes peuvent être le résultat de la réduction de l'horaire de base du travailleur consécutivement à l'obtention d'une forme de congé ou d'absence.

Dans un tel cas, l'horaire pendant lequel le travailleur reste en service sert à déterminer la durée de la prestation à prendre en considération en matière de pension.

Quant à la prise en compte de la durée de l'absence dont il a bénéficié, elle est fonction de la nature de cette dernière.

Ce raisonnement vaut également lorsque le travailleur interrompt ses prestations par une forme de congé ou d'absence totale, c'est-à-dire lorsqu'il n'exerce plus aucune prestation dans cette occupation.

L'organisme chargé du calcul de la pension doit donc être en mesure d'identifier toutes les absences dont un travailleur a bénéficié au cours de sa carrière.

Certaines d'entre elles sont déjà clairement identifiables dans la ligne d'occupation au moyen de certaines « mesure de réorganisation du temps de travail ». C'est notamment le cas pour l'interruption totale ou partielle de la carrière professionnelle, ainsi que pour la semaine volontaire de quatre jours ou le départ anticipé à mi-temps.

Toutefois, les dispositions légales et réglementaires en vigueur dans le secteur public prévoient beaucoup d'autres formes d'absences, qui, toutes, sont susceptibles d'avoir une incidence sur le calcul de la pension de retraite du travailleur statutaire.

C'est la raison pour laquelle il a été décidé d'étendre la portée de cette donnée de la ligne d'occupation en ajoutant de nouvelles mesures de réorganisation à celles qui existent déjà.

Combinées aux dates de début et de fin de l'occupation à laquelle elles se rapportent, ainsi qu'à la fraction d'occupation, elles permettront à l'organisme de pension du secteur public de déterminer avec précision la nature de l'absence, la période impactée par celle-ci, ainsi que son importance (le volume horaire de l'absence).

Il arrive cependant que certaines absences ne se présentent pas sous forme de périodes, mais soient fractionnées en jours ou parties de jours et répartis sur un intervalle de temps. Ceci ne peut toutefois se produire que pour un nombre limité d'absences **totales**.

Afin de permettre de déclarer des situations semblables en évitant de devoir multiplier le nombre de lignes d'occupation, il est permis, pour ces absences spécifiques, de rassembler les jours éparpillés sur une période sous un seul code de « données de temps de travail » à déclarer dans la ligne de prestation.

De nouvelles données de temps de travail ont été prévues à cet effet.

Nouvelles " Mesures de réorganisation du temps de travail "

Principes généraux

A partir du 1er trimestre 2011, la zone « mesures de réorganisation du temps de travail » de la ligne d'occupation se voit adjoindre 20 nouveaux codes.

Leur usage est strictement réservé aux travailleurs du secteur public qui sont assujettis à un des régimes de pension du secteur public, c'est-à-dire aux travailleurs nommés à titre définitif et à ceux qui y sont assimilés.

Elles ne peuvent en aucun cas être utilisées pour des travailleurs du secteur public qui sont assujettis au régime de pension des travailleurs salariés (par exemple les travailleurs contractuels ou les travailleurs intérimaires et temporaires dans l'enseignement).

Ces nouvelles mesures couvrent toutes les formes d'absence en usage dans le secteur public, autres que les congés avec maintien du traitement d'activité (tel que le congé de vacances annuelles, le congé de maladie, …). En effet, le congé avec maintien du traitement d'activité n'ayant aucune incidence en matière de pension, il ne doit pas être déclaré explicitement dans la DmfA.

Elles ont toutefois été élaborées en privilégiant les caractéristiques des diverses formes d'absence et leur incidence sur l'octroi et le calcul de la pension du secteur public par rapport à leur dénomination officielle. Il s'agit principalement de la loi du 10 janvier 1974 réglant l'admissibilité de certains services et de périodes assimilées à de l'activité de service pour l'octroi et le calcul des pensions à charge du Trésor public et de l'arrêté royal n°442 du 14 août 1986 relatif à l'incidence de certaines positions administratives sur les pensions des agents des services public. Une version consolidée de ces dispositions est disponible sur le site du SFP (www.sdpsp.be, onglet «Professionnels», lien «Législation»)

Cette manière de procéder a permis de rassembler les absences présentant les mêmes caractéristiques et ayant la même incidence en matière de pension sous une mesure commune, présentant une description générale, et ce quel que soit le statut ou le type d'organisme du secteur public où ces absences se rencontrent.

Toutefois, lorsque les dispositions de pension réservent un traitement particulier à des absences précises, une mesure spécifique a dû être créée.

Il se peut dès lors qu'à une même absence correspondent deux mesures différentes : une mesure générale, reprenant les caractéristiques communes à une série d'absences du même type et une mesure particulière, reprenant la dénomination précise de l'absence en question. Dans un tel cas de figure, **la mesure particulière prend le pas sur la mesure générale.**

Exemple:

- la mesure « prestations réduites pour convenances personnelles » (code 506), est également une « absence (totale ou partielle) non rémunérée avec position de non-activité … » (telle que décrite sous le code 510). Néanmoins, dans le calcul de la durée des périodes de services à prestations incomplètes, elles ne sont pas traitées de la même manière. Il est donc nécessaire de déclarer les « prestations réduites pour convenances personnelles » au moyen de la mesure particulière décrite sous le code 506.

Incidence sur les mesures de réorganisation existantes

Les nouvelles mesures s'ajoutent aux « Mesures de réorganisation du temps de travail » existantes. Elles ne remplacent aucune de ces mesures ni ne limitent leur usage.

Concrètement, cela signifie que les mesures existantes doivent continuer à être utilisées dans les mêmes conditions qu'actuellement, et ce même si les caractéristiques des absences visées par ces mesures existantes correspondent également à celles pour lesquelles une nouvelle mesure a été prévue.

Il en va ainsi de :

- l'« interruption complète de la carrière professionnelle (uniquement les systèmes où une intervention de l'ONEM est prévue) », pour laquelle **le code existant 3 doit continuer à être utilisé**, même si les caractéristiques de cette absence correspondent à celles décrites à la nouvelle mesure portant le code 502 ;
- l'« interruption partielle de la carrière professionnelle (uniquement les systèmes où une intervention de l'ONEM est prévue) », pour laquelle **le code existant 4 doit continuer à être utilisé**, même si les caractéristiques de cette absence correspondent à celles décrites à la nouvelle mesure portant le code 502 ;
- la « réduction des prestations dans le secteur public en application de la loi du 10 avril 1995 (semaine volontaire de quatre jours, départ anticipé à mi-temps) », pour laquelle **le code 7 reste d'application**, même si les caractéristiques de cette absence correspondent à celles décrites à la nouvelle mesure portant le code 501

Incidence sur le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur

Les nouvelles mesures ont une influence sur le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur.

En effet, ces absences ont été prévues parce qu'elles sont susceptibles d'influencer la pension du secteur public. Cette influence s'exerce surtout sur la détermination de la durée des services et périodes entrant en ligne de compte pour le calcul de la pension de retraite - bien que le tantième et le traitement de référence soient également susceptibles d'être impactés.

En effet, la durée des services et périodes admissibles pour le calcul de la pension s'établit en tenant compte du rapport entre l'horaire réellement presté par le travailleur et l'horaire correspondant à des prestations complètes, donc de la fraction d'occupation (c'est ce que l'on appelle la « durée réduite » : douze mois prestés à mi-temps ne sont pris en compte qu'à concurrence de six mois). Il est dès lors primordial de connaître à tout moment l'horaire des prestations effectives du travailleur. En cas d'absence, cet horaire doit correspondre aux prestations que le travailleur continue à fournir.

Ceci signifie que lorsque l'absence est totale, le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur sera égal à 0 (zéro), **et ce même si le travailleur perçoit une forme de rémunération pendant cette absence** (un traitement d'attente par exemple).

Par contre, lorsque l'absence est partielle, le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur sera égal au nombre d'heures par semaine de « présence » du travailleur.

Pour toutes les nouvelles mesures de réorganisation, la logique de l'horaire moyen du travailleur est donc identique à celle qui prévaut pour les mesures existantes 3, 4 et 7.

Incidence sur la déclaration des prestations et des rémunérations

En cas **d'absence totale rémunérée**, cette logique a une incidence sur les prestations et les rémunérations telles qu'elles sont déclarées actuellement.

Exemple : un agent définitif est en disponibilité pour maladie pendant un mois. Pendant cette période, il bénéficie d'un traitement d'attente égal à 60% de son traitement d'activité et maintient son droit à l'avancement de traitement.

Mode actuel de déclaration

Jusqu'en 2010/4, cette forme d'absence ne fait pas l'objet d'une déclaration particulière. Autrement dit, pendant cette période, la ligne d'occupation se poursuit avec un nombre moyen d'heure par semaine du travailleur inchangé.

Les prestations de cette période sont incluses dans le nombre de jours déclarés sous le code prestation 1 et le traitement d'attente fait partie intégrante de la rémunération globalisée sous le code 1.

Nouveau mode de déclaration

A partir de 2011/1, la disponibilité doit être déclarée au moyen du nouveau code de mesure de réorganisation du temps de travail 507. Le travailleur dans cette situation étant totalement absent, le nombre moyen d'heures par semaine est égal à 0 (zéro).
Or, lorsque le numérateur de la fraction d'occupation est à zéro, il n'y a plus de jours à déclarer dans les données de temps de travail. Et en l'absence de prestations avec un code 1, il n'est pas permis de déclarer une rémunération au moyen du code 1.
Dorénavant, dans un tel cas, plus aucun jour ne sera déclaré, mais la rémunération liée à cette absence (en l'occurrence le traitement d'attente de disponibilité) devra être déclarée au moyen d'un nouveau code rémunération.

Ce raisonnement vaut pour toute nouvelle mesure de réorganisation correspondant à une absence totale du travailleur pendant laquelle celui-ci perçoit une rémunération autre que son traitement d'activité de la part de son employeur.

Cas particulier : mesures de réorganisation simultanées

Il peut arriver qu'un travailleur statutaire bénéficie simultanément, pendant une période déterminée, de deux absences.

Exemple

un agent nommé à titre définitif à temps plein est en interruption de carrière à 4/5 du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2012. Du 16 avril 2012 au 5 mai 2012, cet agent est en outre placé en disponibilité pour maladie. Cette disponibilité ne met pas fin à l'interruption de carrière. Autrement dit, l'agent est à la fois en interruption de carrière pour 1/5 temps et en disponibilité pour maladie pour 4/5 temps.

En pratique, cette situation se traduit par la combinaison de deux mesures de réorganisation (4 et 507 dans l'exemple) entre le 16 avril 2012 et le 5 mai 2012. Or, il n'est pas possible de déclarer, pour une même période, deux lignes d'occupation avec deux mesures de réorganisation. A ce niveau, seule la déclaration de mesures de réorganisation successives est autorisée. Cependant, pour le traitement des données Capelo, le pourcentage d'absence par mesure de réorganisation doit être connu pour la ligne d'occupation en cours.

Comment indiquer qu'il y a simultanéité de mesures de réorganisation ?

A partir de la déclaration du 2ème trimestre 2012, la déclaration de mesures de réorganisation simultanées est rendue possible pour un travailleur statutaire. Elle s'opère en deux étapes :

1. sur la ligne d'occupation, vous indiquez qu'il y a une combinaison de mesures de réorganisation du temps de travail et ce, au moyen de la nouvelle mesure 599. Cependant, cette indication ne suffit pas ;
2. en effet, il est également important de détailler la combinaison de mesures reprises sous le code 599. A cette fin, une nouvelle ligne **« informations complémentaires en cas de mesures de réorganisation du travail multiples simultanées »** est ajoutée en-dessous de la ligne d'occupation. Vous devez y préciser les éléments constitutifs de la combinaison, à savoir :
3. la mesure de réorganisation propre à chacune des absences simultanées
4. le pourcentage d'absence lié à chaque mesure. Le pourcentage total des différentes mesures doit toujours être égal à 100%.

Illustration

déclaration du deuxième trimestre 2012 pour l'exemple cité ci-dessus

1. ligne d'occupation
2.

N° ligne occupation	Date de début	Date de fin	Type de contrat	Mesure de réorganisation	Nombre moyen d'heures du travailleur	Nombre moyen d'heures personne référence
1	01-01-2012	15-04-2012	0	4	30,40	38,00
2	**16-04-2012**	**05-05-2012**	**0**	**599**	**0,00**	**38,00**

3	06-05-2012	-	0	4	30,40	38,00

Le code 599 sur la ligne d'occupation n° 2 indique uniquement qu'il y a simultanéité d'absences dans le chef de ce travailleur pendant cette période. Il ne comporte aucune autre information.

3. au moyen de la nouvelle ligne **« informations complémentaires en cas de mesures de réorganisation du travail multiples simultanées »** , sous la ligne d'occupation 2, vous déclarez le code et le pourcentage respectif de chaque absence. Dans notre exemple, le travailleur statutaire est absent à concurrence de 1/5 temps (20%) en raison de l'interruption partielle de sa carrière et de 4/5 temps (80%) en raison de la disponibilité pour maladie.
4.

Ligne « Détails » occupation 2	Mesure de réorganisation	Pourcentage d'absence
1	4	20,00
2	507	80,00

Remarques:

- sur la ligne de détail, vous ne pouvez pas indiquer la mesure de réorganisation 599 ;
- vous devez déclarer au moins deux lignes de détail;
- le pourcentage indique la proportion d'absence que représente la mesure de réorganisation qui lui est associée par rapport au total des absences (et non la proportion de la présence);
- ce pourcentage s'exprime avec deux décimales;
- le total des pourcentages doit toujours être égal à 100%. Le cas échéant, il y a lieu d'arrondir les pourcentages de manière à ce que le total atteigne bien les 100%.

Description des nouvelles mesures de réorganisation

Les nouvelles mesures décrites au tableau ci-dessous doivent être utilisées dans les situations décrites dans la colonne « explication ».

Mesures générales concernant l'ensemble des statutaires du secteur public

Code	Description	Explication
501	Absence (totale ou partielle) assimilée à de l'activité de service ou à du service actif avec une rémunération autre que le traitement d'activité.	Il s'agit de congés assimilés à de l'activité de service avec octroi d'une partie du traitement pour les prestations non fournies, **autres que** la semaine volontaire de 4 jours ou le départ anticipé à mi-temps (code 7) et que le congé préalable à la retraite (code 503). **Exemple** : dans le passé les enseignants ont pu bénéficier d'un congé spécial pour prestations réduites à partir de l'âge de cinquante ans. Ce congé était assimilé à de l'activité de service. Le bénéficiaire d'un tel congé percevait, outre son traitement d'activité pour les prestations fournies, 1/4 de son traitement pour les prestations non fournies.

502	Absence (totale ou partielle) assimilée à de l’activité de service et non rémunérée	Il s’agit de congés non rémunérés assimilés à de l’activité de service, **autres que** l’interruption de carrière (codes 3 ou 4), le congé parental (code 504) et l’absence en vue d’exercer une activité professionnelle (code 505). **Exemple** : le congé pour prestations réduites pour des raisons sociales ou familiales ou le congé pour motifs impérieux d’ordre familial. . Si un membre '**statutaire temporaire**' du personnel enseignant prend un de ces congés, le code MRT 502 **ne peut pas** être utilisé mais cela doit être déclaré avec **le code prestation 30** (congé sans rémunération). Les congés non rémunérés pour les statutaires temporaires ou les contractuels ne sont jamais admissibles pour la pension publique (loi du 10 janvier 1974) . Pour les congés dont la base statutaire (ou la modification de cette base) date d'après le 30 juin 2014, le code 502 ne peut pas être utilisé tant que la (nouvelle) base statutaire du congé n'est pas reprise dans la liste de l'annexe de la loi du 6 janvier 2014. Jusque-là, le code 506 doit être utilisé pour ce congé. Ceci ne vaut toutefois que pour les employeurs dont la pension de ses membres du personnel nommés définitivement est à charge du Trésor public ou du pool des parastataux, à l'exception du Holding SNCB et de HR-Rail.
503	Absence (totale ou partielle) assimilée à de l’activité de service, préalable à la mise à la retraite avec traitement d'attente	Il s’agit de toute absence durant laquelle un agent a été placé dans une position administrative **autre que la disponibilité** (voir code 509) lui permettant, tout en conservant une rémunération ou un traitement d’attente, de réduire ou d’arrêter définitivement son activité professionnelle durant la période qui précède immédiatement sa mise à la retraite. Ceci **ne concerne pas** le départ anticipé à mi-temps (code 7). Ceci **concerne bien** la suspension volontaire des prestations pour les militaires.

504	Congé parental	Ce congé ne doit pas être confondu avec le congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière avec allocation à charge de l'ONEM (codes 3 ou 4). Le congé parental visé ici est un congé non rémunéré, sans allocation, assimilé à de l'activité de service. Pour les agents de l'Etat, ce congé est prévu à l'article 34 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat. Pour les militaires, il est prévu à l'article 53bis de la loi du 13 juillet 1976.
505	Absence non rémunérée et assimilée à de l'activité de service en vue d'exercer une activité professionnelle (stage, intérim dans l'enseignement, mission, mandat, …)	Cette dénomination générique vise tout congé et dispense de service non rémunérés octroyés au travailleur pour lui permettre d'exercer une activité professionnelle ou un mandat (autre que les mandats pour exercer une fonction de management ou d'encadrement à déclarer au moyen du code 513) et pendant lesquels il est en position d'activité de service. Pendant cette période, le travailleur perçoit une rémunération du chef de l'activité professionnelle ou du mandat qu'il exerce par ailleurs. Exemple : le congé pour mission d'intérêt général
506	Prestations (partiellement) réduites pour convenances personnelles, ou toute forme de congé ou d'absence, totale ou partielle pour laquelle l'ajout à la liste annexée à la loi du 6 janvier 2014 est requis, et aussi longtemps que cet ajout n'a pas été fait, ou semaine de quatre jours sans prime (loi du 19 juillet 2012)	Cela vise toute forme de congé ou d'absence pour prestations (totalement ou partiellement) réduites pour des raisons de convenances personnelles, rémunérée ou non, quelle que soit la position administrative dans laquelle le travailleur est placé. Pour les congés dont la base statutaire (ou la modification de cette base) date d'après le 30 juin 2014, le code 506 doit être utilisé tant que la (nouvelle) base statutaire du congé n'est pas reprise dans la liste de l'annexe de la loi du 6 janvier 2014. Ceci ne vaut toutefois que pour les employeurs dont la pension de ses membres du personnel nommés définitivement est à charge du Trésor public ou du pool des parastataux, à l'exception du Holding SNCB et de HR-Rail.

507	Disponibilité (totale ou partielle) avec traitement d'attente et maintien du droit à l'avancement de traitement	Ce code s’applique aux périodes de mise en disponibilité avec octroi d’un traitement d’attente, pendant lesquelles l’agent maintient son droit à l’avancement de traitement (même si le bénéfice de cet avancement ne lui est payé qu’au moment où il se retrouve à nouveau en activité de service). Exemple : la mise en disponibilité pour maladie
508	Disponibilité (totale ou partielle) avec traitement d'attente et perte du droit à l'avancement de traitement	Ce code s’applique aux périodes de mise en disponibilité avec octroi d’un traitement d’attente, pendant lesquelles l’agent perd son droit à l’avancement de traitement. **Exemple** : jusqu’en 2002, la disponibilité par retrait d’emploi dans l’intérêt du service. Dans l’enseignement, le membre du personnel en disponibilité par défaut d’emploi avec traitement d’attente perd son droit à l’avancement de traitement à partir de la troisième année dans cette position.
509	Disponibilité (totale ou partielle) préalable à la mise à la retraite avec traitement d'attente	Cette absence existe notamment dans l’enseignement sous la dénomination « mise en disponibilité pour convenances personnelles précédant la mise à la retraite ». **A ne pas confondre avec le congé** de même nature à déclarer au moyen du code 503.
510	Absence (totale ou partielle) non rémunérée avec position de non-activité, ou disponibilité sans traitement d’attente, ou toute forme de non-activité sans traitement pour les militaires, ou, pour les mandataires locaux, toute forme d'absence ou congé sans solde autre qu'une suspension disciplinaire	Est visée ici toute « absence » non rémunérée assimilée à de la non-activité, toute forme de non-activité sans traitement pour les militaires, ou toute forme de disponibilité sans traitement d’attente **autre que** la disponibilité par défaut d’emploi sans traitement d’attente dans l’enseignement (code 531). Ces absences ne sont pas du tout admissibles en matière de pension du secteur public. **Exemple** : l’absence de longue durée pour raisons personnelles ; la disponibilité pour convenances personnelles. Cela concerne également les absences des mandataires locaux sauf celles découlant d'une suspension disciplinaire.
511	Absence (totale ou partielle) rémunérée avec position de non-activité ou disponibilité volontaire avec activité professionnelle sans autorisation pour les militaires	Bien que rémunérées, ces absences ne sont pas du tout admissibles en matière de pension du secteur public.

512	Congé sans traitement avec position de non-activité	Ceci concerne exclusivement le « congé » sans traitement assimilé à de la non-activité. A l'heure actuelle ce « congé » est admissible dans le calcul de la pension à concurrence d'un mois au maximum par année civile. **Exemple** : le congé pour convenances personnelles ; le congé sans traitement (sans solde)
513	Congé d'office pour mission d'intérêt général en vue d'exercer une fonction de management ou une fonction d'encadrement dans un service public	Ceci concerne les fonctionnaires exerçant, dans le cadre d'un mandat, une fonction de management ou d'encadrement dans les services publics fédéraux, les organismes d'intérêt public, les établissements scientifiques de l'Etat, au SFP ou dans une entité fédérée. Ce congé ne doit pas être confondu avec l'absence décrite au code 505.
514	Semaine de quatre jours avec prime ou travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans (loi du 19 juillet 2012)	Ce code ne doit être utilisé que pour la déclaration des périodes de semaine de quatre jours **avec prime** et de travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public qui sont accordées aux membres du personnel statutaires à partir du 1er octobre 2012 en application de la loi du 19 juillet 2012 (et de l'arrêté royal du 20 septembre 2012). Ces périodes ont en effet une incidence particulière sur l'ouverture du droit à la pension de retraite anticipée du secteur public. Il est donc nécessaire de distinguer ces périodes de celles qui sont accordées dans le cadre de la loi du 10 avril 1995 (qu'il faut continuer à déclarer au moyen du code 7).
515	Congé ou dispense de service accordé à un membre du personnel de l'enseignement en vue d'exercer temporairement ou provisoirement une autre fonction dans l'enseignement non universitaire de la même Communauté.	Ce code vise des situations particulières dans l'enseignement où des personnes abandonnent temporairement leur activité statutaire pour une activité contractuelle et ce, toujours dans l'enseignement.
516	Absence totale assimilée à de la non-activité préalable à la pension avec traitement d'attente (cadre opérationnel de la police).	
517	Suspension disciplinaire d'un mandataire local	Il s'agit des absences des mandataires locaux suite à une sanction disciplinaire.

531	Disponibilité (totale ou partielle) par défaut d'emploi sans traitement d'attente (enseignement)	Ceci ne concerne que les membres du personnel enseignant tels que définis à l'article 1er de la loi du 16 juin 1970 relative aux bonifications pour diplôme en matière de pension des membres de l'enseignement. Ces personnes peuvent faire valoir au maximum cinq années de disponibilité par défaut d'emploi sans traitement d'attente dans le calcul de leur pension.
599	Absences simultanées impliquant une combinaison de mesures de réorganisation du temps de travail pour un travailleur statutaire du secteur public	Il ne s'agit pas à proprement parler d'une mesure de réorganisation du temps de travail mais d'une simple indication du fait que deux mesures s'appliquent simultanément. Ce code sera donc utilisé dans le cas où un travailleur statutaire bénéficie simultanément, pendant une période déterminée, de deux mesures de réorganisation, autres que le code 599, reprises au présent tableau. **Exemple:** interruption de carrière partielle et disponibilité pour maladie.

Mesures spécifiques à quelques employeurs

541	Retrait temporaire d'emploi par interruption de carrière (militaires), ou interruption de carrière avec allocation à charge de l'employeur	Il s'agit de l'interruption de carrière, qu'elle soit complète ou partielle, lorsque l'allocation d'interruption de carrière est payée par l'employeur (ex. : le Ministère de la Défense pour les militaires, la Chambre, le Sénat ou le Parlement flamand). Si l'allocation est payée par l'ONEM, il faut utiliser les codes 3 ou 4.
544	Congé ou interruption de carrière pour soins palliatifs, congé de protection parentale ou interruption de carrière pour congé parental, congé ou interruption de carrière pour soins à un parent gravement malade, avec allocation à charge de l'employeur	Il s'agit des formes particulières d'interruption de carrière, qu'elle soit complète ou partielle, lorsque l'allocation d'interruption de carrière est payée par l'employeur (ex. : le Ministère de la Défense pour les militaires, la Chambre, le Sénat ou le Parlement flamand). Si l'allocation est payée par l'ONEM, il faut utiliser les codes 3 ou 4

Mesures particulières ne concernant que les militaires

542	Retrait temporaire d'emploi pour motif de santé (militaires)	Uniquement lorsque l'affection n'est pas due au service. Si l'affection est due au service, la période est considérée comme du congé pour maladie et ne doit pas faire l'objet d'une mesure de réorganisation.
543	Retrait temporaire d'emploi par mesure disciplinaire ou toute autre période de non-activité rémunérée (militaires)	Par toute autre période de non-activité rémunérée, il faut entendre toute période de suspension par mesure d'ordre, de détention préventive, d'internement ou de séparation de l'armée convertie en période de non-activité en vertu de l'art. 189 de la loi du 28 février 2007
545	Disponibilité automatique (militaires)	-
546	Disponibilité volontaire (militaires)	Il s'agit de la disponibilité volontaire sans activité professionnelle ou avec activité professionnelle autorisée.

Les nouvelles « Données de temps de travail »

Principes généraux

A partir du 1er trimestre 2011, la codification des « données de temps de travail » (bloc « prestation de l'occupation ligne travailleur ») se voit adjoindre 5 nouveaux codes.

Leur usage est strictement réservé aux travailleurs du secteur public qui sont assujettis à un des régimes de pension du secteur public, c'est-à-dire aux travailleurs nommés à titre définitif et à ceux qui y sont assimilés.

Ils ne peuvent en aucun cas être utilisés pour des travailleurs du secteur public qui sont assujettis au régime de pension des travailleurs salariés (par exemple les travailleurs contractuels ou les travailleurs intérimaires et temporaires dans l'enseignement).

Ces cinq nouveaux codes visent cinq types d'**absence totale** qui couvrent des jours ou des parties de jours **répartis sur un intervalle de temps** (par exemple un mois ou un trimestre).

Dans un tel cas, il est permis, pour ces absences spécifiques uniquement, de rassembler ces jours sous un seul code de « données de temps de travail » à déclarer dans la ligne de prestation.

Ceci n'est autorisé que lorsque les jours couverts par l'absence ne couvrent **pas une période** telle que définie au point « Qu'entend-on par période » ci-dessous. S'ils forment **une période**, il faut commencer une **nouvelle ligne d'occupation** reprenant les dates de début et éventuellement de fin de la période concernée, le code « Mesure de réorganisation du temps de travail » qui correspond à l'absence en question ainsi que le nombre moyen d'heures par semaine de prestations effectives du travailleur (en l'occurrence zéro heure).

Autrement dit, il s'agit seulement de 5 absences totales que vous allez retrouver à la fois dans les « Mesures de réorganisation du temps de travail » **et** dans les « Données de temps de travail », mais que vous ne pouvez en aucun cas utiliser simultanément.

S'il s'agit d'une période d'absence (au sens défini ci-dessous), vous **devez** choisir la « mesure de réorganisation » qui correspond à cette absence.

S'il s'agit d'une absence fractionnée en jours répartis sur un intervalle de temps, vous **pouvez** choisir :

- soit la « mesure de réorganisation » qui correspond à cette absence et créer le nombre de lignes d'occupation nécessaires,
- soit la « donnée de temps de travail » correspondante et rassembler les jours sous un seul code prestation de la ligne d'occupation correspondante.

Il est donc **exclu** de déclarer la même absence **à la fois** au moyen d'une « mesure de réorganisation du temps de travail » et d'une « donnée de temps de travail ».

Qu'entend-on par période ?

Afin d'éviter toute question d'interprétation, il est convenu que tout ensemble de **plus de 5 jours calendrier successifs (week-end inclus)** forme une période.

Autrement dit, tant qu'une absence totale pour laquelle un nouveau code prestation a été prévu couvre moins de 6 jours calendrier qui se succèdent sans interruption, cette absence **peut** être déclarée en jours au moyen du nouveau code prestation correspondant.

Par contre, dès que la durée excède 5 jours calendrier qui se succèdent sans interruption, cette absence doit être déclarée sur la ligne d'occupation au moyen d'une nouvelle mesure de réorganisation.

Description des nouveaux codes prestations

Les nouveaux codes prestations (ou « données de temps de travail ») décrits au tableau ci-dessous ne peuvent être utilisés que dans les conditions décrites ci-dessus et pour les situations visées dans la colonne « explication ».

La colonne « Equivalence MR » reprend, à titre d'information, la nouvelle « mesure de réorganisation » qui correspond au nouveau code prestation, autrement dit la mesure qui doit être utilisée si la durée de l'absence forme une période au sens exposé ci-dessus.

Codes prestations concernant l'ensemble des statutaires du secteur public

Code	Description	Explication	Equivalence MR
31	Jours d'absence totale non rémunérée, assimilée à de l'activité de service, éventuellement fractionnables	Sont principalement visés ici le congé pour des motifs impérieux d'ordre familial, le congé contingenté (Communauté flamande), et les jours de grève postérieurs au 06-03-1992	502 (ou 505)
32	Jours d'absence totale non rémunérée avec position de non-activité, de disponibilité sans traitement d'attente ou de non-activité non rémunérée pour les militaires	Sont principalement visés ici les jours de congé sans solde ou les jours d'absence non autorisée qui ne forment pas une période	510 (ou 512)
33	Jours d'absence totale pour congé politique non rémunéré assimilés à de l'activité de service	Ce code est utilisé pour des congés politiques ponctuels	505
41	Jours d'absence totale rémunérée avec position de non-activité	Sont visés ici les jours de non-activité pour lesquels le membre du personnel perçoit une rémunération autre que son traitement d'activité	511

42	Jours de disponibilité totale avec traitement d'attente et maintien du droit à l'avancement	Sont principalement visés ici les jours de disponibilité pour maladie qui sont répartis sur le trimestre	507

Code prestation ne concernant que les militaires

43	Jours de retrait temporaire d'emploi pour motif de santé (militaires)	Sont visés ici les jours d'absence pour maladie qui n'est pas due au service (répartis sur le trimestre)	542

Le nouveau code rémunération

Pour les raisons exposées dans l'explication des nouvelles mesures de réorganisation (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/capelo/existingcodesexpansion/reorganisationmeasurecodesexpansion.html*), à partir du 1er trimestre 2011, la déclaration d'une absence totale rémunérée (ex : disponibilité pour maladie avec traitement d'attente) au moyen d'une nouvelle mesure de réorganisation rend obligatoire la déclaration de la rémunération de cette absence au moyen d'un nouveau code de rémunération.

La rémunération devra être déclarée au moyen du nouveau code 51 **« indemnité payée à un membre du personnel nommé à titre définitif qui est totalement absent dans le cadre d'une mesure de réorganisation du temps de travail »**

En matière de cotisations sociales, la rémunération liée à ce code sera traitée de la même manière qu'une rémunération déclarée au moyen du code 1.

Le Fonds Maribel social du secteur public

Généralités

L’arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l’emploi dans le secteur non-marchand et l’accord-cadre du 16 décembre 2003 relatif aux mesures visant à promouvoir l’emploi dans le secteur non marchand ont introduit une nouvelle réglementation « le Maribel Social », qui a pour objectif de mettre des moyens financiers à disposition des employeurs du non marchand en vue de la création d’emplois supplémentaires.

Via le Maribel Social, les administrations provinciales et locales et un certain nombre d'autres employeurs du secteur public, peuvent bénéficier d’une intervention financière grâce à laquelle elles peuvent engager du personnel supplémentaire dans les secteurs des soins de santé, des services à la communauté et / ou de la culture. Cette intervention financière est attribuée par le « Fonds Maribel Social pour le secteur public » qui est compétent pour tous les employeurs du secteur public et qui a été instauré après de l’ONSS et géré par le Comité de gestion "Maribel social". Le comité de gestion "Maribel Social" statue sur l’attribution des nouvelles places de travail aux employeurs des administrations publiques.

Le Fonds Maribel Social est financé par une réduction de cotisation forfaitaire Maribel Social, (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/otheremployersreductions/workpromotion_nonprofitsector.html*) qui est calculée pour tous les travailleurs qui sont occupés au moins à mi-temps dans une activité relative aux soins de santé, au service à la communauté ou à la culture auprès d’un employeur du secteur public, et par le produit d’une partie du précompte professionnel (cette dernière enveloppe est dénommée Maribel fiscal). Contrairement aux autres réductions de cotisations patronales, la réduction Maribel n’est pas directement attribuée à l’employeur mais est versée par l’ONSS dans le Fonds Maribel Social.

Après déduction des frais administratifs, les moyens disponibles sont consacrés à la création d’emplois dans le secteur non-marchand.

Employeurs concernés

Le Fonds Maribel social du secteur public est compétent pour:

1) les administrations provinciales et locales, mais uniquement pour le personnel déclaré sous un des codes NACE suivants:

Codes NACE	Description
55202	Centres et villages de vacances
79901	Services d’information touristique
84115	Centres Publics d'Action Sociale (C.P.A.S.)
85207	Alphabétisation des adultes
85520	Enseignement culturel
85591	Enseignement de promotion sociale
85592	Formation professionnelle
85601	Activités des Centres Psycho-Médico-Sociaux (P.M.S.)

86101	Activités des hôpitaux généraux, sauf hôpitaux gériatriques et spécialisés
86102	Activités des hôpitaux gériatriques
86103	Activités des hôpitaux spécialisés
86104	Activités des hôpitaux psychiatriques
86109	Autres activités hospitalières
86210	Activité des médecins généralistes
86220	Activité des médecins spécialistes
86230	Pratique dentaire
86902	Activités des centres de collecte de sang, des banques de sang et d'organes
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
86907	Activités des sages-femmes
86909	Autres activités pour la santé humaine n.c.a.
87101	Maisons de repos et de soins (M.R.S.)
87109	Autres activités de soins infirmiers résidentiels
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
87901	Services d'aide à la jeunesse avec hébergement
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
88995	Activités des entreprises de travail adapté et de services de proximité
88996	Services sociaux généraux sans hébergement
88999	Autres formes d'action sociale sans hébergement n.c.a.
90012	Réalisation de spectacles par des ensembles artistiques
90021	Promotion et organisation de spectacles vivants
90029	Autres activités de soutien au spectacle vivant
90031	Création artistique, sauf activités de soutien
90032	Activités de soutien à la création artistique
90041	Gestion de salles de théâtre, de concerts et similaires
90042	Gestion de centres culturels et de salles multifonctionnelles à vocation culturelle
91011	Gestion des bibliothèques, des médiathèques et des ludothèques
91012	Gestion des archives publiques

91020	Gestion des musées
91030	Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires
91041	Gestion des jardins botaniques et zoologiques
91042	Gestion des réserves naturelles
93110	Gestion d'installations sportives
93191	Activités des ligues et des fédérations sportives
93199	Autres activités sportives n.c.a.
94991	Associations de jeunesse
94992	Associations et mouvements pour adultes
94993	Associations pour la prévention de la santé
94999	Autres associations n.c.a.

2) les services publics et les institutions publiques suivants:

- l'Université de Gand, mais uniquement pour le personnel occupé à l'Hôpital universitaire de Gand;
- le C.H.U. Sart-Tilman de Liège;
- l'Hôpital psychiatrique le Chêne aux Haies de Mons;
- het Openbaar psychiatrisch centrum te Rekem;
- l'Hôpital psychiatrique Les Marronniers de Tournai;
- het Openbaar psychiatrisch ziekenhuis te Geel;
- l'Office central d'Action sociale et culturelle au Profit des Membres de la Communauté militaire;
- le War Heritage Institute;
- Kind en Gezin;
- l'Office de la Naissance et de l'Enfance;
- Sport Vlaanderen.

Ressortissent également à la compétence du Fonds: les Communautés, mais uniquement pour le personnel des services protection de la jeunesse, accueil d'enfants et sports et culture.

Montant de l’intervention financière

1. Au niveau du travailleur

En théorie, le montant de l’intervention financière est au maximum égal au coût salarial brut du travailleur supplémentaire engagé.

Pour l’application de cette disposition, on entend par « coût salarial brut », le salaire brut, augmenté des cotisations patronales de sécurité sociale dues. Le salaire brut comprend le salaire ainsi que les indemnités et avantages payés au travailleur par ou en vertu des dispositions légales ou réglementaires.

Si, pour le travailleur, l’employeur bénéficie d’une réduction de cotisations patronales autre que la réduction Maribel social ou d’une autre intervention dans le coût salarial, cette réduction est portée en déduction de l’intervention financière. Chaque réduction groupe cible est automatiquement portée en déduction du coût salarial qui est financé par le Maribel social. Toute autre intervention dans le coût salarial (par exemple des primes) doit être communiquée par l’employeur à l’ONSS et est également portée en déduction de l’intervention financière.

À partir de 2021, les montants avec lesquels les **emplois octroyés avant le 1er janvier 2020** seront financés sont:

- pour le secteur général (administrations provinciales et locales)
  - contractuels: 32.069,16 EUR
  - statutaires: 36.828,60 EUR
- pour le secteur général (autre que les administrations provinciales et locales): 33.862,88 EUR
- pour le secteur des hôpitaux et des maisons de soins psychiatriques
  - contractuels et statutaires (autres que les assistants logistiques): 36.828,60 EUR
  - assistants logistiques: 32.782,44 EUR.

Les **nouveaux emplois** octroyés à partir de 2020 restent financés à hauteur d'un montant plus élevé qui diffère par secteur:

- pour le secteur général (administrations provinciales et locales)
  - contractuels et statutaires: 42.000 EUR
- pour le secteur général (autre que les administrations provinciales et locales):
  - contractuels et statutaires: 50.000 EUR
- pour le secteur des hôpitaux et des maisons de soins psychiatriques
  - contractuels, statutaires et assistants logistiques: 50.000 EUR

Les montants précités sont des **montants maximum**. L’intervention financière octroyée par le Fonds Maribel social se limite toujours au coût salarial brut réel que l’employeur doit assumer pour le travailleur supplémentaire recruté, en tenant également compte de subventions éventuelles, de la part d’un autre organisme, pour les mêmes emplois.

2. Au niveau de l’employeur

Au niveau de l’employeur le montant de l’intervention financière est fixé comme suit: nombre équivalents temps plein (ETP) pour lequel l’employeur a une approbation, multiplié par le montant maximum applicable au travailleur.

Procédure et emplois supplémentaires à réaliser

1. La demande d’intervention financière à charge du Fonds sectoriel

Une demande d’intervention financière ne peut être introduite que lorsqu’il y a des moyens supplémentaires disponibles. Le Fonds Maribel social rend l’information disponible par une instruction intermédiaire aux employeurs.

L’employeur qui veut obtenir une intervention financière dans le cadre du Maribel social doit introduire une demande au moyen d’un formulaire qui est publié avec l'instruction intermédiaire et doit suivre la procédure décrite ci-dessous.

La demande doit comporter l’avis des organisations représentatives des travailleurs et le compte rendu de l’organe syndical de concertation compétent. Si l'avis d'une organisation syndicale sur la demande manque, la preuve que la délégation syndicale

concernée a été invitée pour la concertation ou que la demande pour signature lui a été soumise, doit être délivrée.

Est considérée comme représentative pour siéger dans un comité de secteur ou un comité particulier, toute organisation syndicale qui siège dans le comité des services publics fédéraux, communautaires ou régionaux ou dans le comité des services publics provinciaux et locaux.

En cas d'octroi d'une intervention financière, l'employeur s'engage à réaliser les engagements dans un délai de 6 mois après le mois durant lequel la décision positive du Comité de gestion a été notifiée.

Si une attribution n'est pas concrétisée dans un délai de six mois, elle est annulée d'office, sauf dérogation par décision du comité de gestion du Fonds Maribel social.

Les engagements faisant suite à la décision du Comité de gestion ne peuvent avoir lieu avant la date d'approbation de la demande.

2. Limitation en matière de (co)-financement par des moyens du Maribel Social

Ceci ne s'applique plus.

3. Travailleurs à engager

Les travailleurs engagés doivent être occupés dans une activité ayant un rapport avec les soins de santé, le service à la communauté et/ou la culture et doivent en outre être renseignés dans la déclaration de sécurité sociale sous un des codes NACE susvisés.

La fonction des travailleurs engagés doit:

- réduire la pression de travail;
- améliorer l'intensité et la qualité des soins et de l'assistance et o ptimaliser le confort des patients ou clients.

Les travailleurs supplémentaires engagés sont destinés au renforcement des services existants. Les moyens ne peuvent pas être utilisés pour la création de nouveaux services.

Dans le secteur des hôpitaux et des maisons de soins psychiatriques, 80,57 EUR de la réduction 'théorique' par travailleur et par trimestre doivent être utilisés pour l'engagement d'assistants en logistique. Les employeurs peuvent utiliser le solde pour engager des travailleurs dans d'autres fonctions.

4. Respect de l'obligation de créer des emplois supplémentaires

Pour mesurer l'occupation supplémentaire, le volume de travail de l'année (x) - l'année dans laquelle l'employeur reçoit une intervention financière du Fonds Maribel Social - est comparé au volume de travail des années (x - 2) et (x - 1) - la deuxième année et la première année, précédant l'année (x). Cette comparaison se passe en trois étapes.

Dans une **première étape**, le 'volume de travail total' (A) de l'employeur est calculé. Le volume de travail total pour les années (x), (x - 1) et (x - 2) est égal à la somme des volumes de travail de tous les travailleurs de l'employeur.

Le volume de travail de chaque travailleur est calculé sur la base des jours et heures de travail prestés ainsi que des jours et heures d'absences assimilées (rémunérées ou non par l'employeur). Les jours et heures d'absences non assimilées ne sont pas pris en compte dans le calcul du volume de travail.

Sur une base trimestrielle, le volume de travail est calculé selon une formule qui reprend :

- au numérateur: les prestations mentionnées dans la DmfA à l'exception des jours et heures de travail non assimilés (= tous les codes prestations dans la DmfA, sauf les codes 30, 31, 32, 71 et 75)
- au dénominateur: le nombre d'heures par semaine de la personne de référence, multiplié par 13.

Dans une **deuxième étape**, l''occupation supplémentaire' (B) qui a été réalisée avec l'intervention financière du Fonds Maribel Social, est calculé pour les années (x), (x - 1) et (x - 2).

Dans la **troisième et dernière étape**, le 'volume de travail sans Maribel Social' (C) pour les années (x), (x - 2) et (x - 1) est calculé en diminuant les volumes de travail totaux de l'employeur (A) avec l'occupation supplémentaire réalisée dans le cadre du Maribel Social (B).

- Si le volume de travail sans Maribel Social (C) de l'année (x) **est supérieur ou égal au** volume de travail de l'année (x - 2) **OU** de l'année (x - 1), l'intervention financière est acquise.
- Si le volume de travail sans Maribel Social (C) de l'année (x) **est inférieur au** volume de travail de l'année (x - 2) **ET** de l'année (x - 1), l'employeur doit alors justifier la diminution de volume.

Le contrôle du volume de l'emploi total se fait pour les administrations provinciales et locales exclusivement sur base des codes NACE auxquels s'applique le Maribel Social. En vue d'une comparaison correcte, il y a lieu de déclarer dans la DmfA les travailleurs de manière identique tant dans la période de référence que dans les trimestres à vérifier.

N'est pas considérée comme une création d'emplois supplémentaires telle que visée dans le régime du Maribel social, une augmentation effective de l'effectif du personnel résultant d'une fusion, d'une reprise d'une autre institution ou d'une augmentation de subsides attribués par le pouvoir compétent.

5. Demande préalable de dérogation à l'obligation d'occupation

Si un employeur se voit contraint de diminuer le volume de l'emploi, il doit en informer le Fonds Maribel social pour pouvoir continuer de bénéficier des interventions financières. L'employeur doit à cet effet utiliser le formulaire de demande de dérogation. L'avis des organisations syndicales représentatives doit également être joint à la demande.

Le comité de gestion du Fonds Maribel social prend, sur la base de critères objectifs, une décision motivée au sujet de la demande de réduction du volume de travail et détermine les modalités de la réduction éventuelle ou la fin des interventions financières octroyées à l'employeur. Le Fonds communique sa décision à l'employeur.

Critères objectifs

Le Comité de gestion du Fonds Maribel social pour le secteur public admet qu'une réduction du volume de l'emploi **peut** se justifier dans les trois cas suivants:

1. une restructuration s'accompagnant d'une diminution du volume de l'emploi, imposée par une autorité supérieure (de tutelle);
2. un transfert de personnel vers une autre institution dans le cadre d'une réorganisation ou d'une redistribution des compétences et/ou d'un ensemble de tâches;
3. une diminution des moyens financiers mis à la disposition de l'administration par d'autres autorités et/ou Fonds du travail ou d'investissement, pour autant que cette diminution concerne le budget du personnel.

La décision d'accepter ou de refuser une demande de dérogation en matière de volume de l'emploi appartient au Comité de gestion. Aucune de ces situations ne donne automatiquement et toujours lieu à l'octroi d'une dérogation au maintien du volume de l'emploi. Le Comité de gestion dispose d'une compétence discrétionnaire en ce qui concerne la prise de décisions. Si tel n'était pas le cas, il ne faudrait pas lui soumettre les demandes.

Le Comité gestion examine chaque demande et le cas échéant apprécie sur base de la demande et des éléments complémentaires demandés à l'employeur si la demande de dérogation en matière de maintien du volume de l'emploi doit être acceptée ou rejetée.

Impact des demandes de dérogation à l'engagement en matière d'emploi sur le nombre d'emplois octroyés

Lorsqu'il y a une diminution du volume de l'emploi, il est possible que les travailleurs concernés ne contribuent plus aux moyens du Fonds public. Cette situation se produit lorsque des travailleurs sont licenciés ou lorsqu'ils sont transférés vers un autre employeur auprès duquel ils ne ressortissent plus du Maribel social ou du même Fonds Maribel social. Afin d'éviter que le Fonds ne se trouve face à une situation dans laquelle les moyens dont il dispose ne suffiraient plus à financer les emplois et que cela n'ait des conséquences négatives pour tous les employeurs bénéficiant des interventions du Fonds, la possibilité de lier les décisions relatives aux demandes de dérogation à une diminution du nombre d'emplois antérieurement accordés à un employeur avec une diminution du volume de l'emploi a été prévue. C'est notamment le cas si cette diminution a des conséquences sur les moyens financiers du Fonds, et ce indépendamment de l'acceptation ou du rejet de la demande de dérogation au volume de l'emploi.

Application concrète pour les trois critères précités

Les exemples ci-dessous clarifient la situation dans laquelle une dérogation à l'engagement en matière d'emploi peut être « acceptable » et les conséquences possibles d'une décision prise par l'employeur. Dans le même temps, il est à noter que **'acceptable' n'équivaut pas à 'accepté'**.

Premier critère

Pour pouvoir constituer une justification acceptable de la diminution du volume de l'emploi au sens du premier critère, il est nécessaire que cette diminution résulte d'une restructuration imposée par une autorité supérieure de tutelle. A noter qu'une administration communale n'est pas considérée comme l'autorité supérieure de tutelle d'un CPAS dans le sens de ce critère. Ne sont donc pas visées les restructurations qui sont librement et volontairement décidées.

Lorsque le premier critère est d'application, cela a toujours pour conséquence une perte de moyens pour le Fonds Maribel social du secteur public. En effet, il s'agit d'une diminution du personnel qui ne contribue plus aux moyens du Fonds. L'application de ce critère entraîne systématiquement une réduction des emplois octroyés.

Deuxième critère

Lorsque le deuxième critère est d'application, la décision dépend de la situation et de l'impact du transfert du personnel sur les moyens financiers du Fonds.

Situation 1: Transfert du personnel entre les employeurs du secteur public

a) le personnel continue de relever du champ d'application du Maribel social

- De CPAS / association de CPAS / hôpital vers un autre CPAS / association de CPAS / hôpital: le personnel continue à relever du Maribel et à contribuer aux moyens du Fonds.
    - Pas de perte de moyens pour le Fonds => **acceptable sans réduction des emplois accordés**.
- D'une administration communale vers CPAS / association de CPAS d'une même ou d'une autre commune: l'intégralité du personnel du CPAS/association de CPAS relève du Maribel et continue à contribuer aux moyens du Fonds.
    - Pas de perte de moyens pour le Fonds => **acceptable sans réduction des emplois accordés**.
- De CPAS / association de CPAS / hôpital vers l'administration communale de la même ou d'une autre commune: le personnel demeure dans le secteur public et l'activité reste dans le champ d'application du Maribel (secteur socioculturel, sport, accueil d'enfant…)
    - Pas de perte de moyens pour le Fonds => **acceptable sans réduction des emplois accordés**.

b) le personnel ne relève plus du champ d'application du Maribel social

- Le transfert de personnel de CPAS/association de CPAS/hôpital vers l'administration communale de la même ou d'une autre commune: le personnel reste dans le secteur public mais l'activité ne relève plus du champ d'application Maribel (services d'appui, service du personnel, service informatique, service technique…).
  Les travailleurs transférés ne contribuent plus aux moyens du Fonds.
    - Perte de moyens pour le Fonds public => non acceptable et diminution des emplois accordés.

Situation 2: Transfert de personnel d'un employeur public à un employeur du secteur privé.

a) le personnel continue de relever du champ d'application du Maribel social

- Le transfert de personnel d'un employeur public à un employeur privé du secteur non marchand (par exemple maison de repos/maison de repos et de soins, accueil des enfants…) a pour conséquence une perte de moyens du Fonds Maribel social pour le secteur public mais conduit à une augmentation des moyens du Fonds Maribel social privé dont le personnel relève après le transfert.
- En ce qui concerne le personnel contractuel, la réglementation prévoit un transfert des moyens, calculé sur la base du nombre de travailleurs transférés, du Fonds public vers le Fonds privé durant deux années. Dans le cas du personnel statutaire mis à la disposition d'un employeur privé, les moyens sont transférés au fonds privé compétent jusqu'à ce que le dernier travailleur prenne sa retraite ou quitte son emploi. S'il y a, parmi le personnel transféré, des travailleurs qui sont financés via une intervention Maribel social, ce financement tombe à charge du Fonds privé à partir de la date du transfert. Il est possible que le montant transféré au Fonds privé ne suffise pas pour garantir le même financement.
    - Perte de moyens pour le Fonds public => **acceptable mais diminution des emplois accordés**.
- Remarque: En pratique, dans l'état actuel, aucune majorité ne sera trouvée au sein du comité de gestion pour accorder une dérogation dans le cas d'un transfert d'une activité et de personnel vers le secteur privé (voir 'Points importants à retenir pour la situation 2, a)').
- Pour cette diminution, il est tenu compte du transfert des travailleurs financés via l'intervention Maribel social.

b) le personnel ne relève plus du champ d'application du Maribel social

- Le transfert du personnel d'un employeur public à un employeur privé qui ne relève pas du secteur non marchand (par exemple, entreprise de titres service): le personnel ne relève plus du champ d'application du Maribel social.
    - Perte de moyens pour le fonds Maribel social => **non acceptable et diminution des emplois accordés**.

Dans toutes les situations précitées, si parmi le personnel transféré il y a des travailleurs financés par le Maribel social, le financement est également transféré au nouvel employeur.

Points importants à retenir pour la situation 2, a)

1. Le fait qu'une région, dans la sphère de compétence qui est la sienne, permette, encourage voire impose par décret la création de certaines personnes morales de droit privé (ABSL ou autres) ou la participation/collaboration entre le secteur public et le secteur privé, n'a pas pour conséquence que le Comité de gestion du Fonds Maribel social pour le secteur public (qui relève du niveau fédéral) soit obligé d'accorder une dérogation au maintien du volume qui résulte du transfert du personnel d'une personne morale de droit public telle que, par exemple, un service communal ou un CPAS, vers la personne morale de droit privé.

    - Par exemple, en Flandre: le décret du 22 décembre 2017 sur les administrations locales (art. 245 ou 513).

2. Dans la situation 2, a), l'observation selon laquelle 'acceptable' n'est pas équivalent à 'accepté' et que le Comité de gestion reste compétent pour accepter ou de refuser une demande est très importante. Jusqu'en 2018, le Comité de gestion avait tendance dans la situation 2, a) à accorder une dérogation au maintien du volume de l'emploi. L'augmentation du nombre de demandes de dérogation, la constatation que les transferts concernent souvent des services plus importants et l'impact négatif de ces transferts sur les moyens financiers du fonds ont conduit le Comité de gestion à modifier sa ligne de conduite en cas de 'privatisation'.

    Les termes 'institution' et 'réorganisation' utilisés dans les critères objectifs doivent être compris dans le sens usuel de ces termes définis au dictionnaire (Larousse).

    - 'Réorganisation': action de réorganiser
    - 'Réorganiser ': organiser de nouveau ou sur de nouvelles bases.
    - 'Privatisation': action de transférer au secteur privé une activité, une entreprise...

    Une 'privatisation' n'est pas une simple 'réorganisation' au sens usuel du terme du dictionnaire. Une simple réorganisation n'a pas pour conséquence qu'une activité est transférée au secteur privé. Est qualifiée de 'privatisation' un transfert d'une mission et de personnel d'un employeur public, par exemple une commune ou un CPAS vers une institution privée comme un ASBL. La mission qui était exercée par une institution publique est exercée par une institution privée.

    Lorsque le personnel est transféré vers une ASBL (qui vu sa nature de personne morale de droit privé et non d'employeur du secteur public), il ne relève plus, au regard de l'article 35 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, du Fonds Maribel secteur public mais bien d'un fonds Maribel secteur privé lié à Commission paritaire du secteur privé. Le fait que la commune ou le CPAS conserve un rôle ou un pouvoir de décision dans la nouvelle institution ne modifie pas la nature privée de l'ASBL. Il y a une perte de moyens pour le Fonds Maribel social secteur public. C'est pourquoi, dans un tel cas il existe un très grand risque que la demande de dérogation ne soit pas accepté, peu importe que l'activité reste dans le champ d'application du Maribel ou non.

    Le fait que l'arrêté royal Maribel prévoit en cas de transfert de personnel du secteur public vers le secteur privé que la réduction de cotisation est transférée au Fonds privé pour deux ans pour les contractuels et jusqu'à la mise à la pension pour les statutaires détachés et une diminution du nombre de places accordées, n'a pas pour conséquence que le Comité de gestion doit accorder la dérogation. Ce transfert est uniquement une conséquence logique du fait que les moyens des fonds sont calculés sur le nombre de travailleurs de l'année n-2. Comme le fonds privé n'a pas reçu dans sa dotation de subvention pour les travailleurs transférés les cotisations lui sont transférées.

    A long terme si les transferts de personnel d'une entité publique vers une entité privée se généralisent, il y aura une 'cession' des missions et du personnel du secteur public. Il y aura diminution de l'emploi dans le secteur public. En effet, les statutaires détachés dans le privé qui seront pensionnés seront remplacés par des contractuels du secteur privé. De même, les contractuels qui étaient en service dans le secteur public deviendront suite au transfert des purs travailleurs du secteur privé.

    Cette diminution du volume de l'emploi dans le secteur public entraînera (après deux ans) la diminution la dotation du Fonds Maribel social secteur public, ce qui sera défavorable aux employeurs publics qui continueront à relever de ce Fonds. En effet, cela risque d'entraîner une diminution du nombre de places octroyées par le Fonds Maribel secteur public ou d'empêcher un financement à 100 % du coût des nouveaux emplois créés alors que ceci est un objectif politique inscrit dans l'arrêté royal du 18 juillet 2002 et un souhait des employeurs.

En raison de telles conséquences, le Comité de gestion peut donc au vu des circonstances refuser dans certains cas, la demande de dérogation susceptible d'être 'acceptable' lorsque la personne morale de droit privé en question est dans le champ d'application du Maribel secteur privé. Il convient dès lors d'être attentif aux remarques formulées lors de la concertation sociale et d'un éventuel refus de visa des syndicats. Un refus de visa au niveau local donnera le plus souvent lieu à un refus de dérogation de la part des syndicats au Comité de gestion.

3. Le Comité de gestion apprécie la situation au cas par cas. Le cas échéant, il peut être demandé à l'employeur de justifier exactement pourquoi il a décidé de transférer du personnel chez un employeur privé et n'a pas opté pour un transfert chez un employeur public. Lorsque l'employeur avait le choix de transférer une activité et le personnel associé à un autre employeur de droit privé ou public, il devra en supporter les conséquences. Le Comité de gestion estimera probablement que le transfert du personnel vers le secteur privé est du ressort de l'employeur et n'approuvera pas la demande.

   S'il devait s'avérer que l'employeur n'avait pas d'autre choix vu l'absence d'un autre employeur public exerçant la même activité dans sa région, le Comité de gestion peut approuver la demande. Par exemple, dans le cas d'un transfert vers une institution privée compte tenu de l'absence de services publics effectuant les mêmes tâches à proximité immédiate.

Troisième critère

Ce critère a pour but d'évaluer l'impact d'une réduction des subventions accordées par d'autres pouvoirs publics et relatives aux frais de personnel.

> Par exemple, une réduction des subventions pour l'initiative locale d'accueil, une réduction du nombre d'heures subventionnées dans les soins à domicile...

La réduction de la dotation communale au CPAS n'est pas visée par ce critère.

Lorsque le troisième critère s'applique, il entraîne toujours une perte de moyens pour le Fonds Maribel social du secteur public. En effet, il s'agit d'une diminution du personnel qui ne contribue par conséquent plus aux moyens du Fonds.

L'application de ce critère entraîne systématiquement une réduction des emplois octroyés.

Mode de calcul de la diminution du nombre d'emplois accordés

Un travailleur, occupé au moins à mi-temps dans une activité relevant du champ d'application du Maribel social, contribue actuellement (= en 2022) à raison de 1.978,12 euros (4 x 494,53 euros) par an au Fonds Maribel social pour le secteur public.

Cela signifie que la contribution d'environ 16 travailleurs est nécessaire au financement du montant de l'intervention pour un équivalent temps plein.

Dans les situations où la diminution du volume de l'emploi a pour conséquence que les travailleurs ne contribuent plus aux moyens du Fonds, le nombre d'emplois accordés sera diminué proportionnellement, conformément au calcul suivant:

> le nombre de travailleurs faisant l'objet de la diminution x 1.978,12 euros divisé par le montant annuel de l'intervention financière applicable dans le secteur pour 1 ETP
>
> > Par exemple, la perte de la cotisation au Fonds de 8 travailleurs entraîne une réduction de 0,5 ETP de l'emploi attribué : (8 x 1.978,12 = 15.824,95) / 31.906,21 = 0,5.

Vu que les dotations sont calculées sur base du nombre de travailleurs de l'année n-2, la diminution des emplois Maribel social ne prendra effet qu'à partir de la 2ème année qui suit la diminution, lorsque le premier ou le troisième critère est appliqué. Si le deuxième critère (situation 2(a)) est appliqué, la réduction prend effet à la date du transfert du personnel vers une institution du secteur privé. En effet, le transfert obligatoire des moyens des travailleurs transférés au Fonds Maribel social du secteur privé compétent a un effet immédiat sur la perte de moyens du Fonds public.

Conséquences du refus d'une demande de dérogation

Indépendamment de la réduction du nombre d'emplois accordés, le refus par le Comité de gestion d'une demande de dérogation peut avoir un impact sur l'intervention financière perçue par l'employeur.

Les employeurs dont la demande de dérogation n'est pas acceptée doivent tenir compte du fait que, dans certaines situations, il sera particulièrement difficile de continuer à respecter les conditions relatives au volume de l'emploi. Si, au cours du contrôle

annuel, on observe une réduction du volume de l'emploi, une récupération (partielle) des interventions financières perçues pour l'année en question s'en suit (voir point 4. L'engagement en matière de création d'emplois supplémentaires).

6. Justification de la non réalisation de l'obligation d'occupation

Lorsqu'un nouvel octroi est utilisé pour financer l'occupation qui existe déjà avant l'entrée en vigueur de cet octroi, ou si la création de l'occupation, financée avec un nouvel octroi, est accompagnée de licenciements, le Comité de gestion peut demander une justification à l'employeur dans le délai d'un mois.

Lorsque pour des emplois attribués aucune demande de dérogation à l'obligation d'occupation n'a été approuvée et que l'obligation d'occupation pour une année déterminée n'a pas été réalisée, alors l'ONSS demande à l'employeur de justifier la différence dans le volume de l'emploi. L'administration doit transmettre à l'ONSS sa justification dans le mois qui suit la demande de justification.

A la première réunion après réception de la justification, le Comité de gestion se prononce sur cette justification et peut décider de ne pas l'accepter.

L'administration qui n'envoie pas dans le délai sa justification ou dont la justification n'a pas été approuvée doit rembourser au Fonds Maribel social la partie de l'intervention correspondant à l'obligation d'occupation non réalisée.

Le montant du remboursement est limité au montant de l'intervention financière moyenne (pour un ETP) multiplié par la diminution du 'volume de travail sans occupation Maribel Social' réalisée (en ETP) de l'année (x) par rapport à l'année (x - 1).

7. Exemples

Exemple 1: diminution par rapport à une des deux années précédentes

Le volume de travail total de l'employeur (A) est égal à 99,7 ETP dans l'année (x) et est diminué par rapport à l'année (x - 2) et à l'année (x - 1). Le volume de travail (C) après retrait de l'emploi Maribel Social réalisé (B) de l'année (x) est diminué par rapport à l'année (x - 1), mais augmenté par rapport à l'année (x - 2).

L'ONSS ne demande pas de justification à l'employeur et l'**intervention financière est acquise**.

Emplois en ETP chez l'employeur	an (x - 2)	an (x - 1)	an (x)
Volume de travail total (A)	100	101	99,7
Emplois Maribel Sociale octroyés	3	3,5	3,5
Occupation Maribel Social réalisée (B)	2,7	3,4	2,3
Volume de travail sans occupation Maribel Social réalisée (C)	97,3	97,6	97,4

Exemple 2: diminution par rapport aux deux années précédentes

A partir du 1er avril de l'année (x-1), le Fonds Maribel Social octroie 2 emplois à un employeur qui réalise complètement l'occupation [2 ETP X 9/12 = 1,5 ETP]. Dans l'année (x), le volume de travail total (A) diminue d'un ETP et seul 1,8 ETP est réalisé dans le cadre du Maribel Social (B). Le volume de travail sans l'occupation supplémentaire Maribel Social (C) se trouve inférieur aux deux années précédentes.

L'employeur n'a pas réalisé son occupation supplémentaire dans l'année (x) et **doit justifier cela à l'égard de l'ONSS**.

Si le Comité de gestion n'approuve pas cette justification, l'employeur doit rembourser une partie des moyens financiers au Fonds. La récupération maximale s'élève à 1,3 ETP (100,50 – 99,2).

Emplois en ETP chez l'employeur	an (x - 2)	an (x - 1)	an (x)
Volume de travail total (A)	100	102	101

Emplois en ETP chez l'employeur	an (x - 2)	an (x - 1)	an (x)
Emplois Maribel Sociale octroyés	0	2	2
Occupation Maribel Social réalisée (B)	0	1,5	1,8
Volume de travail sans occupation Maribel Social réalisée (C)	100	100,5	99,2

Exemple 3: diminution par rapport aux deux années précédentes (et demande préalable de dérogation)

Le volume de travail total de l'employeur (A) diminue dans l'année (x) par rapport à l'année (x - 2) et à l'année (x - 1). Le volume de travail (C) est également diminué après retrait de l'emploi Maribel Social réalisé (B) par rapport à l'année (x - 2) et à l'année (x - 1).

A la fin de l'année (x - 1), l'employeur introduit une demande motivée de dérogation à l'obligation d'occupation pour 20 ETP avec effet au 1er janvier de l'année (x). Le Comité de gestion approuve la diminution du volume de travail et l'employeur conserve les deux emplois Maribel Social octroyés dans l'année (x).

Malgré la diminution du volume de travail par rapport aux deux années précédentes, **l'ONSS ne demande pas de justification** à l'employeur (voir exemple 1).

Si le volume de travail dans l'année (x) venait toutefois à diminuer avec 21 ETP, l'ONSS demanderait alors **une justification supplémentaire**. Le volume de travail sans occupation Maribel Social réalisée (C) de 78,1 ETP serait alors - compte tenu de la diminution autorisée de 20 ETP par le Comité de gestion - inférieur tant à (x - 2) qu'à (x - 1).

Emplois en ETP chez l'employeur	an (x - 2)	an (x - 1)	an (x)
Volume de travail total (A)	100	101	81
Emplois Maribel Sociale octroyés	2	2	2
Occupation Maribel Social réalisée (B)	1,8	1,7	1,9
Volume de travail sans occupation Maribel Social réalisée (C)	98,2	99,3	79,1

Informations complémentaires DmfA - données relatives aux nouveaux emplois
Les nouveaux emplois qui sont créés dans le cadre du Maribel social (ou fiscal) doivent être mentionnés par l'employeur en complétant la zone "Nombre moyen d'heures subsidiées par semaine du travailleur" au niveau de la ligne d'occupation. Cette information sera utilisée pour le calcul de l'intervention financière dans le cadre du Maribel social (ou fiscal) à partir de 2021.

La date de début d'un nouveau poste qui est attribué dans le cadre du Maribel social (ou fiscal) doit être mentionné par l'employeur dans la DmfA dans la zone 00148 "date d'attribution du nouveau poste Maribel social" du bloc 90313 "occupation - informations".

Modalités

1. Paiement de l'intervention financière

La participation du Fonds Maribel Social est versée après réception de la DmfA du trimestre auquel l'intervention se rapporte. Le montant est payé après contrôle par l'ONSS de l'occupation et du coût salarial.

2. Retrait ou modification

Lorsqu'un employeur souhaite retirer ou modifier sa demande d'intervention financière, la communication en sera faite, par lettre recommandée, à l'ONSS.

Il sera tenu compte de ce retrait ou de cette modification à partir du premier jour du trimestre suivant.

3. Récupérations

Le non-respect de l'obligation d'emploi entraîne la récupération, entière ou partielle, auprès de l'administration des moyens Maribel Social mis à sa disposition.

Chaque année, il est vérifié si l'intervention accordée pour l'année précédente ne dépasse pas le total du coût salarial brut réel des travailleurs occupés dans le cadre du Maribel Social. Si tel est le cas, la différence est récupérée auprès de l'employeur concerné.

4. Information syndicale

Chaque employeur est tenu de communiquer les données suivantes aux organisations représentatives des travailleurs:

- une copie de la décision du fonds Maribel Social avec mention de la date d'entrée en vigueur
- les noms, fonctions et régimes de travail des travailleurs engagés en application de l'accord-cadre.

Le projet de formation des infirmiers "formation 600"

Le Ministre compétent peut affecter une partie des moyens du Maribel social au projet "formation 600 – secteur public". Ce projet offre aux travailleurs des secteurs fédéraux de la santé la possibilité, avec maintien de salaire, de suivre une formation de bachelor en sciences infirmières (A1) pendant quatre années scolaires au maximum ou d'infirmières graduées (A2) pendant trois années scolaires maximum dans l'enseignement de la Communauté flamande ou trois années scolaires et demi maximum dans l'enseignement de la Communauté française.

Vous pouvez accéder à l'information concernant les conditions d'admission du travailleur, la procédure, la sélection... dans le cadre du projet "formation 600" sur le site portail de la sécurité sociale et dans le protocole d'accord-cadre du 28 octobre 2009.

De nouvelles sélections dans le cadre du "projet "formation 600 – secteur public" sont portées par l'ONSS à la connaissance des employeurs des secteurs fédéraux de la santé au moyen d'une instruction intermédiaire.

L'employeur ne peut pas s'opposer à ce qu'un travailleur se porte candidat à une nouvelle sélection. Si l'employeur estime qu'un trop grand nombre de travailleurs de son institution se portent candidats et qu'une réponse positive à leur candidature pose des problèmes organisationnels pour son institution, il peut demander l'avis du comité de concertation compétent pour son institution. L'avis de ce comité doit être envoyé dans les cinq jours au comité de gestion du Fonds Maribel social du secteur public qui prendra une décision motivée.

Pendant la durée de la formation, l'employeur doit prendre à sa charge le coût salarial du travailleur qui a été sélectionné et qui suit la formation, mais il peut engager un remplaçant. Le Fonds Maribel social finance l'occupation du remplaçant à concurrence d'un montant maximum de 40.000,00 EUR sur base annuelle par travailleur occupé à temps plein qui débute la formation à partir du 1er septembre 2020. Le montant de l'intervention reste inchangé pour les travailleurs ayant entamé la formation antérieurement et est limité à 35.065,96 EUR.

Dans la partie "citoyen" du site portail de la sécurité sociale, le travailleur qui suit le projet de formation trouvera toutes les informations concernant les conditions d'admission au projet 600, le déroulement de la sélection et la procédure à suivre, les FAQ et les données de contact des collaborateurs du service de l'ONSS Maribel social du secteur public.

Informations complémentaires DmfA - le projet formation d'infirmiers
Dans la zone 00794 "mesures pour le secteur non marchand" du bloc 90313 "Occupation – informations" de la DmfA sont mentionnés

- le travailleur qui suit une formation d'infirmier, renseigné avec **le code 3**;
- le travailleur contractuel qui est engagé en remplacement d'un travailleur qui suit une formation dans le cadre du projet formation d'infirmiers, renseigné avec **le code 6**.

Autres missions

Le Fonds Maribel social du secteur public a été chargé de l'exécution de certaines mesures des Accords sociaux des secteurs fédéraux de la santé. Il s'agit entre autres du financement et du contrôle des emplois supplémentaires:

- des membres du personnel qui NE peuvant PAS bénéficier du régime de dispense de prestations de travail et de fin de carrière (personnel administratif, personnel d'entretien...);
- des membres du personnel statutaire dans le secteur public.

Ces missions n'ont aucun lien avec l'attribution et le financement d'emplois supplémentaires dan le cadre du Maribel social.

Le régime de dispense de prestations de travail et de fin de carrière

La dispense de prestations de travail dans le cadre de la fin de carrière sont d'application aux membres du personnel des employeurs des secteurs fédéraux de la santé suivants:

- les hôpitaux publics ;
- les centres de revalidation et de réadaptation ;
- les centres médico-pédiatriques pour enfants atteints d'une maladie chronique ;
- les maisons de soins et de repos, les maisons de soins psychiatriques et les centres de soins de jour ;
- les maisons de repos pour personnes âgées ;
- les centres de court séjour ;
- les institutions qui constituent le domicile ou la résidence commune de personnes âgées ;
- les services de soins à domicile.

Les membres du personnel contractuels ou statutaires de ces employeurs qui ont au moins atteint un certain âge et qui diminuent leurs prestations de travail, peuvent faire usage de la dispense de prestations de travail dans le cadre de la fin de carrière. Le congé supplémentaire est attribué aux membres du personnel à temps plein et à temps partiel, mais le nombre de jours de congés supplémentaires des membres du personnel occupés à temps partiel est proportionnellement réduit.

Une intervention financière est attribuée à l'employeur qui compense la dispense de prestations de travail par un nouvel engagement ou par une augmentation de la durée hebdomadaire de travail d'un travailleur à temps partiel qui réduit ses prestations de travail. Les travailleurs engagés dans le cadre du Maribel social et les contractuels subsidiés des administrations locales n'entrent pas en ligne de compte pour cette compensation.

Le SPF Santé publique paie l'intervention financière pour les hôpitaux publics et l'INAMI pour les autres employeurs des secteurs fédéraux de la santé. Ils n'octroient toutefois pas une intervention financière pour tous les membres du personnel, mais seulement pour les catégories suivantes du personnel:

- le personnel infirmier (y compris les assistants en soins hospitaliers et les infirmiers sociaux) et soignant;
- les ambulanciers des services d'urgence;
- les technologues en laboratoire;
- les technologues en imagerie médicale;
- les techniciens du matériel médical, notamment dans les services de stérilisation;
- les brancardiers;
- les éducateurs accompagnants intégrés dans les équipes de soins;
- les assistants en logistique;
- les assistants sociaux et les assistants en psychologie occupés dans les équipes de soins ou intégrés dans le programme thérapeutique;
- les travailleurs visés aux articles 54bis et 54ter de l'arrêté royal n° 78 du 10-11-1967;
- les kinésithérapeutes, ergothérapeutes, logopèdes et diététiciens;
- les psychologues, orthopédagogues et pédagogues, occupés dans les équipes de soins ou intégrés dans le programme thérapeutique.

Plus d'informations concernant l'intervention financière en faveur de ces membres du personnel sont disponibles pour les hôpitaux publics sur le site web du SPF Santé publique (*https://www.health.belgium.be/sites/default/files/uploads/fields/fpshealth_theme_file/accords_sociaux_2005_-_mesures_de_fin_de_carriere.pdf*) et pour les autres employeurs sur le site web de l'INAMI (*http://www.riziv.fgov.be/fr/professionnels/etablissements-services/maisons-repos/Pages/financement-frais-personnel-mrpa-mrs-csj.aspx#.WhRPp3pNi6s*).

Les 'autres' membres du personnel tels que le personnel d'entretien, le personnel de cuisine... qui sont occupés auprès des employeurs énumérés ci-dessus N'entrent PAS en ligne de compte pour une intervention financière du SPF Santé publique ou de l'INAMI. Le Fonds Maribel social du secteur public a été chargé du financement des engagements compensatoires pour ces 'autres' membres du personnel qui sont âgés d'au moins 52 ans. L'attribution des jours de congé supplémentaires est fixée de la manière suivante :

- 52 ans: 5 jours;
- 53 ans: 8 jours;
- 54 ans: 10 jours;

- 55 ans: 13 jours;
- 56 ans: 15 jours;
- 57 ans: 18 jours;
- 58 ans: 20 jours.

L’âge atteint au 1er janvier de l’année au cours de laquelle les congés supplémentaires sont prévus détermine le nombre de jours de congé supplémentaires pour cette année.

Le montant de l'intervention financière est fixé à 36.430,84 EUR maximum par an et par équivalent temps plein, mais est limité au coût salarial réel.

L’employeur en faveur duquel le Fonds Maribel social met des moyens financiers à disposition doit les utiliser pour remplacer (partiellement) les travailleurs qui bénéficient de l'avantage du congé supplémentaire par des travailleurs supplémentaires ou par l'augmentation du temps de travail des travailleurs qui sont déjà en service.

Statutarisation dans les hôpitaux publics

Un montant est, suite à l’accord social relatif aux secteurs fédéraux de la santé de 2011, annuellement mis à disposition par le Fonds Maribel social en vue de la stabilisation voire de l'augmentation du nombre de membres du personnel nommés dans les hôpitaux publics.

L'hôpital public qui veut bénéficier de cette mesure, doit négocier un protocole local garantissant au minimum le maintien du nombre de travailleurs nommés par rapport à une période de référence.

Le comité de gestion du Fonds, sur la base des données DmfA, octroie aux hôpitaux publics qui ont conclu un protocole local, un droit de tirage sur le budget mis à disposition. Le comité de gestion contrôle l'utilisation des moyens par l'hôpital et peut se faire restituer les moyens lorsque l'engagement d'occupation du nombre de travailleurs nommés n'a pas été respecté.

Informations complémentaires DmfA - mesures fin de carrière dans les secteurs fédéraux de la santé
L'employeur qui veut bénéficier du financement d'un ou plusieurs emplois supplémentaires par le Fonds Maribel social du secteur public doit compléter chaque année un formulaire de réponse et le transmettre à l'ONSS. Chaque année, ce formulaire est publié avec une instruction intermédiaire sur le site portail de la sécurité sociale et, avant une date déterminée, l'employeur doit transmettre le formulaire complété. Tant l'employeur qui applique la mesure pour la première fois que l'employeur qui a déjà appliqué la mesure et qui veut continuer de bénéficier du financement durant cette année doivent transmettre le formulaire à l'ONSS.

Le formulaire de réponse complété doit être signé par les trois organisations syndicales représentatives. Si une organisation syndicale n’est pas représentée au sein de l'administration, l'employeur doit s’adresser au niveau provincial ou national pour obtenir le visa requis.

Dans la DmfA, le travailleur engagé en remplacement d'un travailleur qui bénéficie de l'octroi d'un congé supplémentaire à partir de l'âge de 52 ans est déclaré avec le **code 11** de la zone 00794 "mesures pour le secteur non marchand" du bloc 90313 "Occupation – informations".

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 (*https://www.onss.be/contactez-nous*)';
  - 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, checkinatwork, ou horeca@work, etc.), utilisez alors le 'formulaire de contact pour entreprise'.

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

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

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

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

Traitement des plaintes

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

Vous pouvez atteindre le point contact:

Par courriel: qualité@onss.fgov.be

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

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

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

Internet

L'ONSS est accessible sur internet depuis août 1998.

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

Les bureaux provinciaux

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

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

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

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

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

Les attestations

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

Attestation marché public

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

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

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

Attestation de dettes

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

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

Publicité des créances

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

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

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

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

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

Vous demandez le certificat au moyen d'un formulaire pour certificat fonds de commerce (*https://www.onss.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/attest/certificatetradefund-idmfa-2-1-904_fr.pdf*). Remplissez le formulaire et envoyez-le à att@onss.fgov.be.

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

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

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

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

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

Attestations concernant les travailleurs déclarés

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

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

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

Certaines attestations concernant le nombre de travailleurs déclarés

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

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

- d'attestations "équivalents temps" plein qui spécifient le volume de travail exprimé en "équivalents temps plein" (ETP) qui a été effectué au cours de tout un trimestre, ventilé par statut (ouvriers-employés); ces attestations se rapportent aux trimestres sollicités par le demandeur (avec au maximum 20 trimestres par attestation). Pour ces attestations "équivalents temps plein", la méthode de calcul retenue, stable dans le temps, a pour premier objectif la réalisation de statistiques de l'emploi salarié en Belgique. Les résultats ainsi obtenus ne répondent donc à aucun prescrit légal ou règlementaire. Dès lors, ces résultats ne peuvent pas être utilisés pour l'attestation du volume de travail dans le cadre de l'application de l'article 50 de l'AR du 18 juillet 2002 (Maribel so). Pour plus d'information sur ce sujet, vous pouvez contacter la Cellule 'Maribel Social' du SPF Emploi et Concertation Sociale (*http://www.emploi.belgique.be/maribelsocial/*). Les attestations relatives à un trimestre déterminé ne peuvent être délivrées avant l'expiration du troisième mois consécutif au trimestre concerné.

- Des attestations qui indiquent si l'employeur occupe ou non 10 travailleurs ou plus (attestations A. R. n° 214); ces attestations servent le plus souvent à être transmises à des institutions publiques dans le cadre d'un marché public. Il s'agit d'attestations qui établissent que l'employeur ou occupait en moyenne moins de 10 travailleurs ou au moins 10 travailleurs aux dates fixes suivantes, pour autant qu'une déclaration ait été introduite: 31 décembre (année calendrier - 2) et 31 mars, 30 juin et 30 septembre (année calendrier - 1)

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

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

Ces attestations sont délivrées par la direction Front Office et peuvent être demandées par voie électronique (attestfr@onss.fgov.be) ou par courrier à:
ONSS
Front Office – section attestations
Place Victor Horta 11
1060 BRUXELLES

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

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

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

Publicité des créances

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

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

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

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 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 lég ales 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 1er 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 1er décembre 2008 l'employeur devait aussi communiquer les mesures en faveur de l'emploi qu'il avait appliquées pour son personnel. Ce volet est supprimé.

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

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

- Travailleurs occasionnels des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture
- 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles 'heures de relance' 3ème et 4ème trimestres 2021, 1er, 2ème, 3ème et 4ème trimestres 2022 - update (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/corona-measures/supplementary_hoursquinquies.html*)
- Réintroduction 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles 'heures de relance'
- Compensation partielle du coût patronal vacances annuelles pour l'assimilation du chômage temporaire force majeure 'corona' et 'inondations' 2022
- Dimona et cartes C3.2A pour le secteur de la construction

Travailleurs occasionnels des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture

> Le Gouvernement a approuvé, en 1ère lecture en Conseil des Ministres du 30 juin 2023, un certain nombre d’adaptations aux dispositions légales relatives au travail occasionnel dans le secteur de l’agriculture et de l’horticulture.
>
> Cela concerne les travailleurs manuels occupés par un employeur qui relève:
>
> - de la commission paritaire pour les entreprises horticoles, à l'exception des employeurs dont l'activité consiste en l'implantation et l'entretien des parcs et jardins;
> - de la commission paritaire de l'agriculture, pour autant que le travailleur soit uniquement employé sur les terrains propres de l'employeur;
> - de la commission paritaire pour le travail intérimaire, pour autant que les travailleurs intérimaires soient occupés par un utilisateur dans un des secteurs repris ci-dessus.
>
> **Le nouveau régime présenté ci-dessous s'appliquera du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2023 sous réserve de la publication au Moniteur belge de la loi et de l’arrêté royal.**

En ce qui concerne **le secteur de l'horticulture**, les travailleurs ne peuvent être occupés qu'à concurrence d'un maximum de **100 jours** par année civile chez un ou plusieurs employeurs. L'augmentation spécifique de 35 jours pour la culture des chicons et des champignons est supprimée. Dans le secteur du chicon, une distinction est toutefois maintenue entre les forfaits journaliers pour les 65 premiers jours et les 35 jours suivants.

En ce qui concerne **le secteur de l'agriculture**, les travailleurs ne peuvent être occupés qu'à concurrence d'un maximum de **50 jours** par année civile chez un ou plusieurs employeurs.
Dans une entreprise dont l'activité principale est l'élevage de vaches laitières et qui relève du code NACE 01.410, cela représente jusqu'à **100 demi-jours** pour la traite, l'alimentation, les soins aux animaux et le nettoyage de l'étable.

Un demi-jour est une période de 4 heures comprises entre minuit et 12 heures ou entre 12 heures et minuit. Si le nombre d'heures est dépassé ou si 2 périodes se chevauchent, celles-ci sont comptabilisées comme deux demi-jours.

Étant donné que, dans la Dimona d'un travailleur occasionnel, l'heure de début et l'heure de fin doivent être mentionnées à chaque fois, il est possible de faire plusieurs Dimona pour 1 jour calendrier.

La méthode de déclaration dans la DmfA reste dans tous les cas basée sur le forfait journalier.

Les **travailleurs intérimaires** ne peuvent pas travailler **respectivement plus de 65 et 30 jours par an** chez des utilisateurs du secteur de l'horticulture et de l'agriculture. Le régime spécial pour les vaches laitières ne vaut pas pour l'intérim.

Dans le **secteur du champignon**, l'occupation des travailleurs occasionnels doit se situer durant une période d'intense activité qui est limitée à 156 jours par année civile par employeur. Cette limitation tombe si un certain nombre de conditions spécifiques sont réunies.

Les modalités relatives à la **règle des 180 jours** et le **formulaire occasionnel** restent d'application de manière inchangée.

Dans la situation actuelle, la manière de déclarer en **Dimona** est inchangée.

Le service en ligne **Green@work** est légèrement modifié.

De plus amples informations, y compris les numéros de fonction et forfaits journaliers applicables **dans la DmfA,** seront communiquées après la publication au Moniteur belge de la loi et de l'arrêté royal.

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 3ème trimestre 2021 jusqu'au 4ème 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 **3ème trimestre 2021 et le 4ème 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 contigent de 100 heures supplémentaires. Cette règle vaut pour tous les employeurs qui tombent sous la loi du 16 mars 1971 sur le travail (= le secteur privé et un nombre limité d'employeurs du secteur public - art. 3, § 1, 1° de la loi du 16 mars 1971 (*http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=1971031602&table_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=%28text+contains+%28%27%27%29%29#Art.3*)).

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 1er juillet 2021 jusqu'au 31 décembre 2021 inclus, les heures supplémentaires volontaires additionnelles qui ont déjà été prestées aux 1er et 2ème 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 3ème 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, nous renoyons vers le SPF Finances pour plus d'information et la dernière situation.

Réintroduction 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles 'heures de relance'

Le gouvernement a approuvé au Conseil des ministres du 12 mai 2023 la réintroduction de 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles, dites 'heures de relance', pour la période 1er juillet 2023 - 30 juin 2025. Pour la sécurité sociale, ces 120 heures additionnelles **ne sont pas soumises aux cotisations de sécurité sociale** et ne doivent pas non plus être déclarées en DmfA.

Il s'agit de 120 heures supplémentaires volontaires à répartir sur le 3ème et le 4ème trimestre 2023, 120 heures supplémentaires volontaires pour 2024 et 120 heures supplémentaires volontaires à répartir sur le 1er et le 2ème trimestre 2025, indépendamment du secteur (mais seulement auprès d'employeurs qui tombent sous la loi du 16 mars 1971 sur le travail, ce qui correspond au secteur privé et un certain nombre limité d'employeurs du secteur public - art. 3, § 1er, 1° de la loi du 16 mars 1971 (*https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1971/03/16/1971031602/justel#Art.3*)) (législation pas encore publiée).

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-2023-2024-sur-les-heures-relance-dans-lattente-de-la-loi*) additionnelles sur le site du SPF ETCS.

En ce qui concerne le précompte professionnel, nous renvoyons au SPF Finances pour plus d'informations et le dernier état de la question.

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 2ème trimestre 2022.

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

- lorsque la compensation corona est >= 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 3ème 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 3ème 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 **3ème** et le **4ème 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 1er et le 2ème trimestre 2021 et, ensuite, en en proratisant la somme comme suit:
  - < 0,41 donne comme coefficient de compensation 0%,
  - >= 0,41 et < 0,51 = 40%,
  - >= 0,51 et < 0,61 = 50%,
  - >= 0,61 et < 0,71 = 60%,
  - >= 0,71 et < 0,81 = 70%,
  - >= 0,81 et < 0,91 = 80%,
  - >= 0,91 = 95%;
- ensuite, en appliquant ce 'coefficient de compensation' à la somme des 'fractions de prestation' individuelles des employés de l'employeur pour le 1er, 2ème, 3ème et 4ème 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 posez des questions concernant cette mesure via votre e-Box Entreprises ou par email : corona@onssrszlss.fgov.be.

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

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

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

De plus amples informations sur l'expiration de la procédure simplifiée et l'utilisation de ces cartes sont disponibles sur le site web de l'ONEM (*https://www.onem.be/actualites/2022/12/01/fin-des-mesures-d-accompagnement*).