

OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES AUX EMPLOYEURS ONSS

ONSS Trimestre :2020/4

Table des matières

- La notion de rémunération
 - Description
 - Cas spécifiques
 - Montants payés à la fin de la relation de travail
 - Pécule de vacances
 - Avantages en nature
 - Remboursements de frais
 - Déplacement domicile-lieu de travail, voiture de société et allocation de mobilité
 - Budget mobilité
 - Titres-repas
 - Caractère rémunérateur
 - Cumul avec un restaurant d'entreprise
 - Eco-chèques
 - Chèques consommation - mesure corona
 - 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
 - Exclusions

La notion de rémunération

Description

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

Description générale

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

- 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 lesquelles l'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 bénéfiques 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 fermetures d'entreprises;
- les indemnités en cas de licenciement collectif suivant la CCT n° 10 du 18 mai 1973 pour tous les cas de travailleurs visés par cette convention;
- l'indemnité pour dommage moral fixée par un jugement ou arrêt (par exemple, en

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

Les indemnités considérées comme de la rémunération sont déclarées

- en DmfA, avec le code rémunération 3 et en mentionnant, pour la période correspondante couverte par la rémunération, le code prestation 1;
- en DmfAPPL, avec le code rémunération 130 ou 132 et en mentionnant, pour la période correspondante, le code prestation 1.

Pour plus de détails, voir ligne d'occupation DmfA (ou ligne d'occupation DmfAPPL).

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 8/108^{ème} 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" (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/cova/index.htm)'.

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

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 ou DmfAPPL-code rémunération 317. 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) et au niveau du travailleur en DmfAPPL (codes rémunération 314 [soumis] et 349 [exonéré]).

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 ou le code rémunération-DmfAPPL 318. 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 ou le code rémunération-DmfAPPL 101, et le double pécule de vacances avec le code travailleur-DmfA 870 (partie soumise) au niveau de l'employeur ou avec les codes rémunération-DmfAPPL 312 (partie soumise) et 350 (partie non soumise) au niveau du travailleur.

Le total des montants déclarés avec les codes de rémunération 1 et 12 (DmfA) ou 101 et 318 (DmfAPPL) est 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 (uniquement en DmfA)
- 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 (uniquement en DmfAPPL).

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 ou le code rémunération-DmfAPPL 313.

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 ou le code rémunération-DmfAPPL 315. 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 ou le code rémunération-DmfAPPL 318. 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 ou le code rémunération-DmfAPPL 101. Le total des montants déclarés sous les codes rémunération-DmfA 1 et 12 ou les codes rémunération DmfAPPL 101 et 318 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 (<https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/conges-credit-temps-et-interruption-de-carriere/vacances-annuelles/vacances-supplementaires-employes>).

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/prepub/nextquarter/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/doubleholiday_privatesector.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, ou sous le code rémunération DmfAPPL 319 au niveau du travailleur. 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 prestations 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 $5/20^{\text{ème}}$ de $8/108^{\text{ème}}$ du montant sur lequel l'employeur A a payé les cotisations, autrement dit $\{(5 \times 8 \times 15.500,00) / (20 \times 108)\}$ 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 $15/20^{\text{ème}}$ de $8/108^{\text{ème}}$ du montant si le travailleur est occupé en qualité d'employé, autrement dit $\{(15 \times 8 \times 15.500,00) / (20 \times 108)\}$ ou 861,11 EUR. Bien entendu, si le travailleur est occupé en qualité d'ouvrier chez C, cet employeur ne peut rien déduire.

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 années 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 ou le code rémunération-DmfAPPL 318 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 1^{er} 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 12 ou sous le code rémunération-DmfAPPL 318 et 143,28 EUR sous le code rémunération-DmfA 1 ou sous le code rémunération-DmfAPPL 101. 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 ou le code rémunération-DmfAPPL 101 et les 1.656,72 EUR déclarés sous le code rémunération-DmfA 12 ou le code rémunération-DmfAPPL 318 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 ou sous les codes rémunération-DmfAPPL 101 et 318 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 1^{er} 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 12 ou le code rémunération-DmfAPPL 318 et 1.307,83 EUR sous le code rémunération-DmfA 1 ou le code rémunération-DmfAPPL 101. 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 ou sous les codes rémunération-DmfAPPL 101 et 318 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 ou le code rémunération DmfAPPL 318: 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 ou le code rémunération-DmfAPPL 101: 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 1^{er} 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 1^{er} 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 ou le code rémunération-DmfAPPL 313 (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 et en DmfAPPL sous les codes rémunération 314 (partie soumise) et 349 (exonéré) au niveau du travailleur.

L'employé entre en service le 1^{er} 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 ou le code rémunération-DmfAPPL 101, 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 ou les codes rémunération DmfAPPL 349 (partie soumise) et 350 (exonéré) au niveau du travailleur.

L'employé entre en service le 1^{er} 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 ou le code rémunération-DmfAPPL 318: 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 ou le code rémunération-DmfAPPL 101: 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 ou sous le code rémunération-DmfAPPL 312 (partie soumise) et 350 (exonéré) au niveau du travailleur.

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

Un employé ne travaille pas en 2011. Le 1^{er} 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 3^e trimestre 2012: l'employeur déclare 5 jours de vacances supplémentaires sous le code prestations 14.

Sous le code travailleur-DmfA 870 ou le code rémunération-DmfAPPL 319, 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 2^e 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 ou sous le code rémunération-DmFAPPL 319. 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	oui	non	Code 11	en tant qu'intérimaire ou temporaire ou ACS ou remplaçant secteur public	Pécule simple moins pécule de sortie	oui sur pécule simple total	Code 1
Intérimaire ou travailleur temporaire ou ACS ou remplaçant secteur public	oui	non	Code 11	en tant qu'employé ordinaire	Pécule simple moins pécule de sortie	- oui sur pécule simple total moins pécule de sortie* - non sur pécule de sortie	Code 1 Code 12

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

Informations complémentaires DmFAPPL - Déclaration du Pécule de sortie des employés

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

Type de travailleur	Ancien employeur			Nouvel employeur			
	Pécule simple de sortie	Cotisations sociales	DMFAPPL code rémunération	Qualité	Pécule simple de vacances	Cotisations sociales	DMFAPPL code rémunération
Contractuel	oui	oui	code 317	Contractuel	Pécule simple moins pécule de sortie	- Oui sur pécule simple moins pécule de sortie* - Non sur pécule de sortie	code 101 code 318
Intérimaire, ou contractuels subventionnés ou remplaçants secteur public ou article 60	ja	neen	code 313	contractuels subventionnés ou remplaçants secteur public ou article 60	Pécule simple moins pécule de sortie	- Oui sur pécule simple moins pécule de sortie* - Oui sur pécule de sortie	code 101 code 315
Intérimaire, ou contractuels subventionnés ou remplaçants secteur public ou article 60	ja	neen	code 313	Contractuel	Pécule simple moins pécule de sortie	- Oui sur pécule simple moins pécule de sortie* - Non sur pécule de sortie	code 101 code 318

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

En DmfAPPL, le **double pécule de vacances de sortie** se déclare dans le bloc 90019 "Rémunération de l'occupation ligne travailleur" de la manière suivante :

Ancien employeur				Nouvel employeur			
statut	code rémunération	description	cotisations	statut	code rémunération	description	cotisations
tous	314	double pécule de vacances sortie de service	13,07%	tous	312	solde déduction soumis	13,07%
	349	double pécule de vacances sirtie de service 3 ^e jusqu'au 5 ^e jour quatrième semaine	pas de cotisations		350	solde déduction exonéré	pas de cotisations

* ne peut donner un montant négatif ; le cas échéant, le pécule simple de sortie doit être 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	- 1 ^{er} repas (déjeuner du matin): 0,55 EUR/jour - 2 ^{ème} repas (repas principal): 1,09 EUR/jour - 3 ^{ème} 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
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](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 2020, est égal à 1,8492.

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.

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 2020 sont de:

- pour le personnel dirigeant
 - 2.060,00 EUR par an pour le chauffage;
 - 1.030,00 EUR par an pour l'électricité utilisée à d'autres fins que le chauffage.
- pour les autres membres du personnel
 - 930,00 EUR par an pour le chauffage;

- 460,00 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.

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

En aucun cas, les dépenses occasionnées par le travailleur ne peuvent être doublement remboursées. L'acceptation par l'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	0,3542 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	0,24 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) 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.
Frais de route des travailleurs itinérants repas	7,00 EUR/jour	- itinérant signifie que lors d'une journée de travail, le travailleur est obligé de se déplacer (minimum 4 heures). - le montant des frais de repas n'est accepté que si le travailleur n'a d'autre possibilité que de prendre un repas à l'extérieur.
Frais de séjour en Belgique	35,00 EUR/nuit	- si le travailleur ne peut rejoindre son domicile pour la nuit en raison d'un lieu de travail éloigné. - comprend repas du soir, logement et petit déjeuner.

MONTANTS	CONDITIONS	TYPES DE FRAIS
<p>Voyages de service à l'étranger</p> <p>maximum 30 jours calendrier:</p> <p>plus de 30 jours calendrier successifs:</p>	<p>catégorie 1 (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=2018070203&table_name=loi&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=%28text+contains+%28%27%27%29%29#top)</p> <p>catégorie 2 (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=2018070203&table_name=loi&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=%28text+contains+%28%27%27%29%29#top)</p>	<p>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.</p> <p>Remarque : lorsque l'employeur prend également des frais de repas ou des menues dépenses en charge, en plus de l'octroi desdites indemnités reprises ci-avant, celles-ci doivent être diminuées comme suit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 % pour le petit-déjeuner - 35 % pour le repas de midi - 45 % pour le repas du soir - 5 % pour les menues dépenses
<p>Transports internationaux</p>	<p>indemnités de séjour</p> <p>+ indemnité RGPT</p> <p>+ complément</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=2018070203&table_name=loi&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=%28text+contains+%28%27%27%29%29#top)) <p>Remarque : lorsque l'employeur prend également des frais de repas ou des menues dépenses en charge, en plus de l'octroi des indemnités reprises ci-avant, celles-ci doivent être diminuées comme suit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 % pour le petit-déjeuner - 35 % pour le repas de midi - 45 % pour le repas du soir - 5 % pour les menues dépenses
<p>Frais de bureau travailleurs qui effectuent une partie de leur travail à domicile</p>	<p>129,48 EUR/mois</p>	<ul style="list-style-type: none"> - couvre frais de chauffage, électricité, petit matériel de bureau, ... <p>Ce forfait peut seulement être octroyé aux travailleurs qui effectuent structurellement et régulièrement une partie de leur travail à la maison et qui disposent dans leur habitation d'un espace pour effectuer leur travail. Pour les travailleurs qui disposent d'un endroit de travail chez leur employeur, le forfait ne sera accepté que s'il apparaît clairement de leur fonction qu'ils travaillent régulièrement à la maison. Pour les travailleurs qui tombent dans le champ d'application de la loi sur le temps de travail, ce forfait ne sera pas accepté s'ils effectuent le maximum d'heures de travail fixées légalement, quasi-exclusivement sur le lieu de travail organisé par leur employeur.</p>
<p>Frais de bureau travailleurs à domicile (contrat de travail ou conditions similaires)</p>	<p>10 %</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 10 % de la rémunération brute mais limitée à la partie du salaire relatif aux prestations à domicile.
<p>Frais de bureau télétravailleurs</p>	<p>10 %</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 10 % de la rémunération brute mais limitée à la partie du salaire relatif aux prestations en télétravail.

MONTANTS	CONDITIONS	TYPES DE FRAIS
Connexion internet (abonnement compris)	20 EUR/mois	L'ONSS accepte que ces montants soient remboursés pour autant que: - le travailleur utilise son propre PC et/ou sa propre connexion à des fins professionnelles de façon régulière et substantielle (1 jour/semaine, quelques heures plusieurs fois/semaine, une semaine chaque mois,...); - l'employeur n'intervienne pas d'une autre manière dans ces frais de PC et internet (en prenant une partie du prix d'achat du PC à sa charge, par exemple).
PC (périphériques et logiciels compris)	20 EUR/mois	Remarques: - en cas de dépassement du montant, la partie qui excède le montant de 20 EUR sera assujettie sauf si l'employeur peut justifier l'ensemble du montant; - le(s) forfait(s) ne peu(ven)t être appliqué(s) pour l'utilisation du PC/internet personnel à titre occasionnel. Si l'employeur souhaite quand même indemniser son travailleur, il lui appartient d'apporter tous les éléments justifiant le montant remboursé.
Outils de travail	1,25 EUR/jour	- le travailleur doit utiliser son propre matériel.
Achat des vêtements de travail	1,74 EUR/jour	- vêtements de travail au sens strict du terme (salopettes, chaussures de sécurité, ...) ou autres vêtements imposés par l'employeur mais qui ne peuvent être portés comme tenues de ville (uniforme, ...).
Entretien des vêtements de travail	1,74 EUR/jour	- vêtements de travail au sens strict du terme (salopettes, chaussures de sécurité, ...) ou autres vêtements imposés par l'employeur mais qui ne peuvent être portés comme tenues de ville (uniforme, ...).
Vêtements du travailleur entretien et usure	0,84 EUR/jour	- concerne les vêtements (jeans, t-shirts, ...) et sous-vêtements qui nécessitent un nettoyage régulier en raison d'un environnement très sale.
Frais de voiture garage	50,00 EUR/mois	- si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles. - si l'employeur l'exige pour la sécurité du véhicule ou de son contenu pour autant que cette obligation s'impose à tous les travailleurs qui se trouvent dans la même situation. En outre, il n'est pas fait de distinction selon que le travailleur est ou non propriétaire de son garage.
Frais de voiture parking	15,00 EUR/mois	- si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles. - quand le travailleur doit payer régulièrement des petits frais de parking.
Frais de voiture car-wash	15,00 EUR/mois	- si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles. - si la nature de la fonction exige que le véhicule soit impeccable.

Indemnités de mobilité

Dans les branches d'activité où le lieu de travail n'est pas fixe, il existe, dans certains cas, un régime forfaitaire de remboursement de frais de déplacement, dénommé le plus souvent

indemnités de mobilité. Cet avantage est exclu de la notion de rémunération lorsque les conditions ci-dessous sont simultanément réunies:

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

Déplacement domicile-lieu de travail, voiture de société et allocation de mobilité

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 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.

Allocation de mobilité

L'arrêt de la Cour constitutionnelle n° 11/2020 du 23 janvier 2020 qui annule la loi du 30 mars 2018 concernant l'instauration d'une allocation de mobilité a été publié au Moniteur belge le 24 février 2020. Cela a pour conséquence que:

- il n'y a plus de possibilité d'échanger un véhicule de société contre une 'allocation de mobilité' (cash-for-cars) à partir du 24 février 2020;
- les effets de la loi annulée sont maintenus jusqu'à ce que de nouvelles dispositions légales entrent en vigueur, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020 inclus.

A partir du 1^{er} janvier 2018, certains travailleurs qui utilisent une voiture de société peuvent l'échanger contre une allocation de mobilité. Pour les cotisations, on applique le même système que celui qui vaut pour les voitures de société: l'allocation de mobilité même est exonérée, mais l'employeur est redevable d'une cotisation de solidarité. Celle-ci est aussi élevée que la cotisation de solidarité dont l'employeur était redevable pour les voitures de société échangées et est calculée de la même manière tant que l'allocation de mobilité est octroyée.

Quand les voitures de société peuvent-elles être échangées?

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 instaurer 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

- Le travailleur doit déjà disposer d'une voiture de société depuis une certaine période:
 - au moins **3 mois** de manière ininterrompue au moment de sa demande d'échange ou y être éligible
 - **et au moins 12 mois au cours des 36 mois qui précèdent** la demande ou y avoir été éligible.
 - Ceci n'est pas valable au cas où l'entreprise n'existe pas encore depuis 36 mois (sauf en cas de poursuite des activités d'une personne physique ou d'une autre personne morale).
 - Ceci n'est pas non plus valable en cas de promotion ou de changement de fonction qui a eu lieu avant le 1^{er} mars 2019.
- Le travailleur qui dispose de plusieurs voitures de société ne peut recevoir l'allocation de mobilité qu'en échange d'une seule voiture de société. L'échange des autres voitures ne peut donner droit à une allocation de mobilité supplémentaire.
- Le travailleur qui dispose de plusieurs voitures de société ne peut recevoir l'allocation qu'en échange d'une voiture de société et disposer encore d'une autre, seulement s'il satisfait à toutes les 'conditions de disposition' pour toutes les voitures de société. Si une des voitures de société ne satisfait pas aux délais minimum exigés, toutes les voitures de société doivent alors être échangées contre une allocation de mobilité.

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).

Allocation de mobilité

- L'**employeur décide** lui-même d'introduire ou non l'allocation de 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 y a lieu de 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 une allocation de 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 de l'allocation de mobilité prévu légalement, **ne peut être appliqué.**
- L'allocation de mobilité ne peut pas **non plus** être octroyée 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.**
- L'allocation de mobilité peut toutefois être introduite **en remplacement du budget mobilité.**
- L'octroi ou la disposition d'un **budget mobilité** met fin à l'**allocation de mobilité** le 1^{er} jour du mois en cours.
- Le droit à une allocation de mobilité expire le 1^{er} 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, l'allocation de mobilité peut également augmenter ou diminuer.

Impact

- L'allocation de mobilité même est censée 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.
- Seule exception: les indemnités de déplacement exonérées 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 d'allocation de mobilité. Cela ne concerne que les montants qui se situent dans le même ordre de grandeur.

Calcul de l'allocation de mobilité

- L'allocation correspond à la valeur de l'avantage d'utilisation de la voiture de société sur base annuelle:
 - 20% de 6/7e de la valeur catalogue de la voiture de société restituée, ou
 - 24% si l'employeur payait les (une partie des) frais de carburant pour l'usage privé de la voiture (via une carte d'essence ou le remboursement des frais de carburant).
- Il s'agit de l'**interprétation fiscale** de la valeur catalogue:
 - Le prix catalogue du véhicule à l'état neuf lors d'une vente à un particulier, options et taxe sur la valeur ajoutée réellement payée comprises, sans tenir compte des

- réductions, diminutions, rabais ou ristournes.
- L'intervention éventuelle que le travailleur payait pour l'utilisation privée au cours du mois qui précède la restitution de la voiture de société est extrapolée à un montant annuel et portée en déduction.
- Il appartient à l'employeur de fixer le montant de l'allocation de mobilité à laquelle le travailleur a droit.
- Il s'agit d'un **montant fixe** calculé au moment de la conversion. On procède seulement à une indexation de la valeur catalogue au 1^{er} janvier de chaque année civile.
- Le travailleur peut bénéficier de cet avantage jusqu'à ce qu'il fasse à nouveau usage d'une voiture de société pour les déplacements domicile-lieu de travail ou les déplacements privés ou jusqu'à ce qu'il exerce une fonction pour laquelle aucune voiture de société n'est prévue.

Formalités, cotisation et déclaration ONSS

- Demande et réponse s'effectuent par écrit et une décision positive fait partie du contrat de travail.
- La cotisation de solidarité est déclarée au niveau de la personne physique et l'avantage fiscal correspondant sous le code rémunération ONSS 10 ou le code rémunération DmfAPPL 770.

Budget mobilité

A partir du 1^{er} mars 2019, on prévoit un système par lequel l'employeur qui met une voiture de société à disposition des membres de son personnel peut, pour la remplacer, leur accorder un budget et donner à chaque travailleur la possibilité de gérer lui-même ses dépenses de mobilité (voiture plus respectueuse de l'environnement, transports en commun, utilisation d'un vélo électrique ou une combinaison). Le budget mobilité n'est pas soumis aux cotisations de sécurité sociale. Des cotisations spéciales sont dues suivant le cas.

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

- Pour pouvoir demander un budget mobilité, le travailleur doit, au moment de la demande chez son employeur actuel:

- disposer depuis **au moins 3 mois** ininterrompus d'une voiture de société ou y être éligible pour pouvoir en bénéficier
- **et** en avoir disposé au moins 12 mois au cours des 36 mois qui précèdent la demande ou y être éligible.
- Ceci n'est pas valable au cas où l'entreprise n'existe pas encore depuis 36 mois (sauf en cas de poursuite des activités d'une personne physique ou d'une autre personne morale).
- Ceci n'est pas non plus valable en cas de promotion ou de changement de fonction qui a eu lieu avant le 1^{er} mars 2019.
- 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 budget mobilité peut toutefois être introduit **en remplacement de l'allocation de mobilité.**
- L'octroi ou la disposition d'une **allocation de mobilité** met fin au **budget mobilité** le 1^{er} jour du mois en cours.
- Le droit à un budget mobilité expire le 1^{er} 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.

Utilisation du budget mobilité

L'employeur peut lui-même décider des possibilités de dépenses qu'il souhaite offrir et à quelle catégorie de travailleurs. S'il fait une différence entre les travailleurs, il doit pouvoir la justifier de manière objective. Il doit également faire connaître 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 CO₂ 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 (loyer/intérêts sur emprunt hypothécaire pour une maison à proximité du lieu de travail, ...) sont assimilés à des moyens de transport durable.
- **Pilier 3:** Enfin, le solde restant après les dépenses éventuelles du pilier 1 et 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.
- Seule exception: les indemnités de déplacement exonérées 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 d'allocation de 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 CO₂ est alors due chaque trimestre sur la voiture plus respectueuse de l'environnement. Attention, il s'agit d'un autre code que celui habituellement pour les cotisations CO₂ mais calculé de la même manière.
- L'avantage pour le travailleur (fiscal) pour l'utilisation d'une voiture de société plus respectueuse de l'environnement doit être déclaré sous le code rémunération ONSS 10 ou le code rémunération DmfAPPL 770.
- 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 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%. 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** (ou code rémunération DmfAPPL 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 (ou le bloc occupation informations DmfAPPL).

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 (<https://lebudgetmobilite.be/fr>). vous y trouvez également un (<https://lebudgetmobilite.be/fr/contact>).

Titres-repas

Caractère rémunérateur

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

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

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

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

Convention collective de travail

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

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

Un titre-repas par jour

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

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

Le comptage alternatif:

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

- 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) = $(65 \times 7,6) / 7,6 = 65$ titres-repas sur base trimestrielle pour un travailleur de semaine.
 - (heures effectivement prestées sur base trimestrielle/nombre normal d'heures de travail par jour) = $(26 \times 12) / 7,6 = 42$ 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.

Montant de l'intervention patronale

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

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

Montant de l'intervention du travailleur

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

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

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

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

Lorsque l'employeur opte pour une indemnité de repas forfaitaire, l'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 1^{er}, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Vérification avant utilisation

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

Editeur agréé

Les titres-repas sous forme électronique ne peuvent être mis à disposition que par un éditeur agréé conjointement par le Ministre compétent pour les Affaires sociales, le Ministre compétent pour l'Emploi, le Ministre compétent pour 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 n'est pas obligé de payer son repas au moyen d'un titre-repas. S'il le fait néanmoins, on peut lui rendre la différence entre le prix de son repas et la valeur faciale du titre-repas.

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

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

Eco-chèques

Un éco-chèque est un avantage qui est octroyé au travailleur sous forme d'éco-chèques avec lesquels les travailleurs peuvent acheter des produits et service à caractère écologique.

Les éco-chèques peuvent être octroyés sur support papier ou sous forme électronique.

Les éco-chèques électroniques sont réputés avoir été octroyés au travailleur au moment où le compte éco-chèques de celui-ci est crédité. Le compte éco-chèques est une banque de données dans laquelle un certain nombre d'éco-chèques électroniques pour un travailleur sont enregistrés et gérés par un éditeur d'éco-chèques.

Les éco-chèques (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=23798>) répondent à la notion de **rémunération**, **sauf** s'il est satisfait simultanément à toutes les **conditions** énumérées ci-dessous.

Les éco-chèques octroyés en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément à tout ce qui précède, passible ou non de cotisations de sécurité sociale, répondent toujours à la notion de rémunération. Les éco-chèques peuvent toutefois remplacer les titres-repas en tout ou en partie (pour autant que toutes les conditions énumérées ci-dessous soient respectées).

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.

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.

Un éco-chèque électronique ne peut non plus être utilisé qu'exclusivement pour l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la convention collective de travail n° 98.

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 nombre total des éco-chèques et leur montant brut 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.

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

Le choix pour des éco-chèques sous forme électronique se fait par une convention collective de travail au niveau de l'entreprise, éventuellement dans le cadre d'une convention collective de travail sectorielle. Si une telle convention ne peut pas être conclue, alors le choix pour des éco-chèques électroniques se fait par une convention individuelle écrite.

Pour les travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire pour le travail intérimaire, ce choix peut se faire dans le cadre d'une convention collective de travail sectorielle préalable.

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 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.

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 obtiennent la possibilité d'octroyer à leurs travailleurs des chèques consommation exonérés de cotisations ONSS (et d'impôts).

Les chèques consommation peuvent être délivrés sur support papier ou sous forme électronique.

Les chèques consommation sous forme électronique sont censés être octroyés au travailleur au moment où son compte chèques consommation est crédité. Le compte chèques consommation est une banque de données dans laquelle un certain nombre de chèques consommation électroniques pour un travailleur seront enregistrés et gérés par un éditeur agréé.

Les chèques consommation répondent à la notion de **rémunération**, **sauf** s'ils satisfont simultanément à toutes les **conditions** énumérées ci-dessous.

Les chèques consommation octroyés en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément à tout ce qui précède, passible ou non de cotisations de sécurité sociale, répondent toujours à la notion de rémunération.

Convention collective de travail

L'octroi des chèques consommation 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 écrite. En ce cas, le montant des chèques consommation ne peut être supérieur au montant le plus élevé octroyé par convention collective dans la même entreprise.

Pour le secteur public, l'octroi de chèques consommation doit avoir fait l'objet d'une négociation au sein du comité de négociation compétent.

Mentions dans la convention

La convention collective de travail, la convention individuelle ou le règlement mentionne la

valeur nominale maximum des chèques consommation avec un maximum de 10,00 EUR par chèque consommation.

Au nom du travailleur, utilisation et durée de validité

Les chèques de consommation sont délivrés au nom du travailleur. Cette condition est remplie si l'octroi et le montant total des chèques de consommation sont mentionnés au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux. Ils ne peuvent être utilisés que:

- dans les établissements horeca
- dans les commerces de détail qui ont été contraints de rester fermés pendant plus d'un mois et qui, en la présence physique du consommateur dans l'unité d'établissement, proposent des biens ou des services au consommateur et remplissent les conditions fixées à l'article 15/1, § 1^{er}, du Code des sociétés [article 1:25, §1 du Code des sociétés et associations] (microsociétés)
- dans les établissements relevant du secteur culturel qui sont reconnus, agréés ou subventionnés par l'autorité compétente ou
- dans les associations sportives pour lesquelles il existe une fédération, reconnue ou subventionnée par les Communautés ou appartenant à une des fédérations nationales.

Le chèque consommation sur support papier mentionne clairement qu'il est valable jusqu'au 7 juin 2021, ainsi que la date à laquelle il a été émis. En outre, le chèque consommation sur support papier mentionne qu'il ne peut être utilisé que dans les établissements et associations mentionnées ci-dessus.

Tous les chèques de consommation octroyés sans que cette condition soit remplie sont considérés comme de la rémunération.

Conversion en espèces

Les chèques ne peuvent être convertis ni partiellement ni totalement en espèces.

Montant

Le montant total des chèques consommation octroyés par l'employeur ne peut être supérieur à 300,00 EUR par travailleur.

Contrôle avant utilisation

Avant l'utilisation des chèques consommation électroniques, le travailleur doit pouvoir vérifier le solde et la durée de validité des chèques consommation qui lui ont été délivrés et qui n'ont pas encore été utilisés.

Choix des chèques consommation électroniques

Le choix pour des chèques consommation sous forme électronique se fait par une convention collective de travail au niveau de l'entreprise, éventuellement dans le cadre d'une convention collective de travail sectorielle. Si une telle convention ne peut pas être conclue, alors le choix pour des chèques consommation électroniques se fait par une convention individuelle écrite. Pour le secteur public, l'octroi de chèques consommation doit avoir fait l'objet d'une négociation au sein du comité de négociation compétent.

Editeur agréé

Les chèques consommation 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 le travail, le Ministre compétent pour les indépendants et le Ministre compétent pour les affaires économiques.

Les chèques consommation électroniques émis par un éditeur dont l'agrément a été retiré ou rendu caduque restent valables jusqu'à la date d'expiration de leur durée de validité.

Cas de vol ou de perte de la carte

L'utilisation des chèques consommation électroniques ne peut entraîner de frais pour le travailleur, sauf dans le cas de vol ou de perte dans 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 régi par une convention individuelle écrite.

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 si l'employeur octroie tant des titres-repas que des chèques consommation électroniques. Lorsque l'employeur octroie uniquement des chèques consommation 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 chèques consommation exempts de cotisations de sécurité

sociale.

Chèques culture/sport

Les chèques sport/culture répondent à la notion de **rémunération**, **sauf** s'ils satisfont simultanément aux **conditions** énumérées ci-dessous.

Toutefois, les chèques sport/culture octroyés 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 répondent toujours à la notion de rémunération.

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

Au cours d'une même année 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).

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

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

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

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), 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 est valable pour les mois d'avril et de mai 2020. La mesure a été prolongée jusqu'au 30 juin 2020 et ensuite jusqu'au 31 août 2020.

Par secteurs vitaux, on entend:

- CP 144, pour autant que le travailleur est exclusivement occupé sur les propres terres de l'employeur
- PC 145, à l'exclusion du secteur implantation et entretien des parcs et jardins
- CP 146
- CP 322 pour autant que l'intérimaire est occupé chez un utilisateur dans un des secteurs mentionnés ci-dessus.

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'optimisation 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 bénéficiaires peuvent être octroyées au plus tôt à partir du 1^{er} 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 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 609 de la loi contenant le code des sociétés (l'ancien article 52septies des lois coordonnées sur les sociétés commerciales). En d'autres termes, il s'agit d'actions nominatives attribuées aux membres du personnel d'une société, qui ne sont, en principe, pas transférables pendant une période de cinq ans prenant cours à la date d'inscription et dont le prix d'émission est de 20 % maximum inférieur à la valeur normale du marché.

Pour les actions cédées gratuitement ou octroyées avec décote en dehors du cadre de l'article 609, la fixation de l'avantage se base sur la valeur de l'action au moment de l'octroi. Lorsque les conditions d'octroi comportent la clause que les actions sont incessibles pendant au moins deux ans à partir du moment de leur octroi, il faut tenir compte de 100/120 de la valeur du marché.

Options sur actions

L'avantage retiré des options sur actions, tel que défini à l'article 42 de la loi du 26 mars 1999 (Plan d'action belge pour l'emploi).

Si le prix de l'option est inférieur à la valeur, au moment de l'offre, des actions sur lesquelles porte l'option, cette différence constitue de la rémunération. Lorsque l'option est assortie, au moment de l'offre ou jusqu'à l'échéance de la période d'exercice de l'option, de clauses qui ont pour effet d'octroyer un avantage certain au bénéficiaire de l'option, cet avantage certain constitue de la rémunération (cf. l'article 43, § 8 de la loi précitée).

Plan PC privé

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

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

- l'offre de l'employeur doit être décrite dans le plan PC privé;
- la configuration complète de PC, de périphériques et d'une imprimante, la connexion internet et l'abonnement à internet ainsi que le logiciel au service de l'activité professionnelle doivent être décrits dans le plan;
- les conditions doivent être semblables pour tous les travailleurs ou une catégorie spécifique de ceux-ci;
- le plan stipule que le travailleur est libre d'accepter toute l'offre ou seulement une partie de celle-ci (minimum deux éléments);
- le matériel informatique peut seulement être acheté auprès de tiers, il ne peut être acheté à l'employeur lui-même;
- l'offre ne peut concerner que du matériel neuf;
- le travailleur ne peut bénéficier d'une nouvelle offre de l'employeur que dans le courant de la troisième année qui suit l'offre initiale (pour les mêmes éléments).

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

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

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

Primes uniques d'innovation

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

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

1. les primes doivent être accordées pour une nouveauté qui apporte une réelle plus-value aux activités normales de l'employeur qui accorde la prime;
2. l'innovation ne peut être le sujet d'une demande de prix préalable ou d'une demande de devis pour l'acquisition de produits ou de procédés qui sont adressés par un tiers à celui qui accorde la prime;

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

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

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

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

La loi du 3 juillet 2005 qui fixe les conditions qui précèdent, entre en vigueur le 1^{er} janvier 2006 et est prolongée pour 2019-2020.

Avantages non récurrents liés aux résultats

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

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

Les 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 1^{er} janvier 2013 (ce à concurrence du plafond de 3.100,00 EUR, à partir du 1^{er} janvier 2016 le plafond est relevé à 3.169,00 EUR, par année calendrier, non indexé et la cotisation de solidarité du travailleur comprise). Pour les travailleurs intérimaires, c'est également l'employeur, donc le bureau intérimaire, qui est redevable de la cotisation spéciale.

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

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' (ou la zone DmfAPPL 'mesure de carrière') qu'il s'agit d'un travailleur avec une prime exonérée de cotisations 'fin de carrière en douceur'.

Salaire de départ

Les employeurs qui à partir du 1^{er} juillet 2018 engagent des jeunes sans expérience professionnelle, peuvent sous certaines conditions octroyer une rémunération réduite avec, comme compensation de la perte de la rémunération nette, un **supplément compensatoire** exonéré des cotisations patronales et personnelles ainsi que des retenues fiscales. L'employeur peut récupérer ce supplément fiscalement.

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 RMMM
- 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 4/5^{ème} 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 potentiellement 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 1^{er} 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/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 1^{er} 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 '<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 **exclus** les allocations, primes et indemnités dont les modalités d'octroi étaient fixées au plus tard le 1^{er} août 1990 par des dispositions légales, réglementaires ou statutaires et qui, à la date du 1^{er} 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 1^{er} 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 exclus**:

- 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 chapitre III de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public.

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 1^{er} 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 1^{er} janvier 1970;
- les sommes dues aux travailleurs en application des lois relatives à la pension, à l'assurance contre la maladie et l'invalidité, au chômage, aux allocations familiales, aux accidents du travail et aux maladies professionnelles;
- les indemnités accordées aux personnes dont l'activité principale est exercée au sein d'un établissement scolaire (enseignant, employé administratif, ...) qui exercent 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 26^e, 51^e, 76^e, 101^e, 126^e, 151^e, 176^e, 201^e et 226^e jour de chômage partiel pendant la même année civile ou à partir de, respectivement, le 31^e, 61^e, 91^e, 121^e, 151^e, 181^e, 211^e, 241^e et 271^e jour de chômage partiel pendant la même année civile lorsque le régime de travail en vigueur est de six jours par semaine;

- l'indemnité kilométrique allouée par l'employeur au travailleur pour les déplacements à **bicyclette** (propulsée ou non de façon électrique) ou **speed pedelec** entre le domicile et le lieu de travail. A partir du 1^{er} 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 domicile 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 la prime de 28,48 EUR (depuis le 1^{er} avril 2020, le montant indexé s'élève à 40,68 EUR) maximum par jour octroyée pour 30 jours maximum par an aux membres du personnel accompagnant;
- **l'indemnité en compensation du licenciement** (<http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t145>) accordée à partir du 1^{er} janvier 2014;
- à partir du 1^{er} décembre 2015, certaines heures supplémentaires prestées par des travailleurs à temps plein dans le secteur Horeca.