

OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES AUX EMPLOYEURS ONSS

ONSS Trimestre: 2023/4

Table des matières

- Divers
 - Contacts avec l'ONSS et les bureaux régionaux
 - Les attestations
 - Publicité des créances
 - La surveillance
 - Aperçu annuel des mesures en faveur de l'emploi (trillium)
 - Aperçu des communications intermédiaires sur les mesures Corona (COVID-19) et divers
 - Aperçu
 - Travailleurs occasionnels des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture
 - Travailleurs occasionnels des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture bis
 - 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles 'heures de relance' 3ème et 4ème trimestres 2021, 1er, 2ème, 3ème et 4ème trimestres 2022 - update - mesure corona
 - Réintroduction 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles 'heures de relance'
 - Compensation partielle du coût patronal vacances annuelles pour l'assimilation du chômage temporaire force majeure 'corona' et 'inondations' 2022
 - Compensation partielle du coût patronal vacances annuelles pour l'assimilation du chômage temporaire force majeure 'corona', 'inondations' et conflit en Ukraine - 2023
 - Compensation partielle du coût patronal vacances annuelles pour l'assimilation du chômage temporaire force majeure 'corona', 'inondations' et conflit en Ukraine - 2023 - mise à jour
 - Dimona et cartes C3.2A pour le secteur de la construction

Divers

Contacts avec l'ONSS et les bureaux régionaux

Généralités

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

Quelques conseils:

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

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

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

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

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

Traitement des plaintes

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

Vous pouvez atteindre le point contact:

Par courriel: qualite@onss.fgov.be

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

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

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

Internet

L'ONSS est accessible sur internet depuis août 1998.

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

Les bureaux provinciaux

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

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

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

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

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

Les attestations

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

Attestation marché public

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

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

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

Attestation de dettes

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

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

Publicité des créances

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Attestations concernant les travailleurs déclarés

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

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

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

Certaines attestations concernant le nombre de travailleurs déclarés

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

Il s'agit:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Publicité des créances

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

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

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

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

La surveillance

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Envoi

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

Contenu

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

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

Les réductions et les mesures pour l'emploi

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

Les réductions groupe-cible et la réduction structurelle

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

Les réductions spécifiques

- Réduction pour la recherche scientifique

Autres mesures en faveur de l'emploi

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

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

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

Informations complémentaires DmfA - Trillium

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

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

Aperçu

- Travailleurs occasionnels des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture
- [Travailleurs occasionnels des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture bis](#)
- 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles 'heures de relance' 3^{ème} et 4^{ème} trimestres 2021, 1^{er}, 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} trimestres 2022 - update
- Réintroduction 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles 'heures de relance'
- Compensation partielle du coût patronal vacances annuelles pour l'assimilation du chômage temporaire force majeure 'corona' et 'inondations' 2022
- [Compensation partielle du coût patronal vacances annuelles pour l'assimilation du chômage temporaire force majeure 'corona', 'inondations' et conflit en Ukraine - 2023](#)
- [Compensation partielle du coût patronal vacances annuelles pour l'assimilation du chômage temporaire force majeure 'corona', 'inondations' et conflit en Ukraine - 2023 - mise à jour](#)
- Dimona et cartes C3.2A pour le secteur de la construction

Travailleurs occasionnels des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture

Le Gouvernement a approuvé, en 1^{ère} lecture en Conseil des Ministres du 30 juin 2023, un certain nombre d'adaptations aux dispositions légales relatives au travail occasionnel dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture.

Cela concerne les travailleurs manuels occupés par un employeur qui relève:

- de la commission paritaire pour les entreprises horticoles, à l'exception des employeurs dont l'activité consiste en l'implantation et l'entretien des parcs et jardins;
- de la commission paritaire de l'agriculture, pour autant que le travailleur soit uniquement employé sur les terrains propres de l'employeur;
- de la commission paritaire pour le travail intérimaire, pour autant que les travailleurs intérimaires soient occupés par un utilisateur dans un des secteurs repris ci-dessus.

Le nouveau régime présenté ci-dessous s'appliquera du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2023 sous réserve de la publication au Moniteur belge de la loi et de l'arrêté royal.

En ce qui concerne **le secteur de l'horticulture**, les travailleurs ne peuvent être occupés qu'à concurrence d'un maximum de **100 jours** par année civile chez un ou plusieurs employeurs. L'augmentation spécifique de 35 jours pour la culture des chicons et des champignons est supprimée. Dans le secteur du chicon, une distinction est toutefois maintenue entre les forfaits journaliers pour les 65 premiers jours et les 35 jours suivants.

En ce qui concerne **le secteur de l'agriculture**, les travailleurs ne peuvent être occupés qu'à concurrence d'un maximum de **50 jours** par année civile chez un ou plusieurs employeurs.

Dans une entreprise dont l'activité principale est l'élevage de vaches laitières et qui relève du code NACE 01.410, cela représente jusqu'à **100 demi-jours** pour la traite, l'alimentation, les soins aux animaux et le nettoyage de l'étable.

Un demi-jour est une période de 4 heures comprises entre minuit et 12 heures ou entre 12 heures et minuit. Si le nombre d'heures est dépassé ou si 2 périodes se chevauchent, celles-ci sont comptabilisées comme deux demi-jours.

Étant donné que, dans la Dimona d'un travailleur occasionnel, l'heure de début et l'heure de fin doivent être mentionnées à chaque fois, il est possible de faire plusieurs Dimona pour 1 jour calendrier.

La méthode de déclaration dans la DmfA reste dans tous les cas basée sur le forfait journalier.

Les **travailleurs intérimaires** ne peuvent pas travailler **respectivement plus de 65 et 30 jours par an** chez des utilisateurs du secteur de l'horticulture et de l'agriculture. Le régime spécial pour les vaches laitières ne vaut pas pour l'intérim.

Dans le **secteur du champignon**, l'occupation des travailleurs occasionnels doit se situer durant une période d'intense activité qui est limitée à 156 jours par année civile par employeur. Cette limitation tombe si un certain nombre de conditions spécifiques sont réunies.

Les modalités relatives à la **règle des 180 jours** et le **formulaire occasionnel** restent d'application de manière inchangée.

Dans la situation actuelle, la manière de déclarer en **Dimona** est inchangée.

Le service en ligne **Green@work** est légèrement modifié.

De plus amples informations, y compris les numéros de fonction et forfaits journaliers applicables **dans la DmfA**, seront communiquées après la publication au Moniteur belge de la loi et de l'arrêté royal.

Travailleurs occasionnels des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture bis

Le Gouvernement a approuvé, en 1^{ère} lecture en Conseil des Ministres du 30 juin 2023, un certain nombre d'adaptations aux dispositions légales relatives au travail occasionnel dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture.

Cela concerne les travailleurs manuels occupés par un employeur qui relève :

- de la commission paritaire pour les entreprises horticoles, à l'exception des employeurs dont l'activité consiste en l'implantation et l'entretien des parcs et jardins;
- de la commission paritaire de l'agriculture, pour autant que le travailleur soit uniquement employé sur les terrains propres de l'employeur;
- de la commission paritaire pour le travail intérimaire, pour autant que les travailleurs intérimaires soient occupés par un utilisateur dans un des secteurs repris ci-dessus.

Le nouveau régime s'appliquera du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2023 inclus sous réserve de la publication au Moniteur belge de la loi et de l'arrêté royal.

À partir du 1^{er} juillet 2023, outre les modifications qui ont été expliquées dans l'instruction intermédiaire du 4 juillet 2023 relative aux travailleurs occasionnels des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture, un certain nombre de nouveaux forfaits journaliers ont aussi temporairement été introduits pour un certain nombre de secteurs.

Les numéros de fonctions applicables et les montants forfaitaires journaliers à partir du 1^{er} juillet 2023 ont été, sous réserve de la publication au Moniteur belge de la loi et de l'arrêté royal, publiés sur le site portail.

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

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

Cela consiste en la possibilité durant le **3^{ème} trimestre 2021 et le 4^{ème} trimestre 2021**, de prester **120 heures supplémentaires volontaires additionnelles**, indépendamment du secteur et indépendamment du fait qu'il y aurait des heures supplémentaires volontaires déjà utilisées du contingent de 100 heures supplémentaires. Cette règle vaut pour tous les employeurs qui tombent sous la loi du 16 mars 1971 sur le travail (= le secteur privé et un nombre limité d'employeurs du secteur public - art. 3, § 1, 1^o de la loi du 16 mars 1971 (

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=1971031602&table_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tr_i=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=%28text+contains+%28%27%27%29%29#Art.3).

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

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

L'arrêté royal du 14 août 2021 qui exonère les 120 heures supplémentaires volontaires dans les 'secteurs cruciaux' (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=2020122010&table_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tr_i=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=%28text+contains+%28%27%27%29%29#Art.40) pour le 3^{ème} trimestre 2021, a été publié le 26 août 2021.

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

En ce qui concerne le précompte professionnel, nous renvoyons vers le SPF Finances pour plus d'information et la dernière situation.

Réintroduction 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles 'heures de relance'

Le gouvernement a approuvé au Conseil des ministres du 12 mai 2023 la réintroduction de 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles, dites 'heures de relance', pour la période 1^{er} juillet 2023 - 30 juin 2025. Pour la sécurité sociale, ces 120 heures additionnelles **ne sont pas soumises aux cotisations de sécurité sociale** et ne doivent pas non plus être déclarées en DmfA.

Il s'agit de 120 heures supplémentaires volontaires à répartir sur le 3^{ème} et le 4^{ème} trimestre 2023, 120 heures supplémentaires volontaires pour 2024 et 120 heures supplémentaires volontaires à répartir sur le 1^{er} et le 2^{ème} trimestre 2025, indépendamment du secteur (mais seulement auprès d'employeurs qui tombent sous la loi du 16 mars 1971 sur le travail, ce qui correspond au secteur privé et un certain nombre limité d'employeurs du secteur public - art. 3, § 1^{er}, 1^o de la loi du 16 mars 1971 (<https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1971/03/16/1971031602/justel#Art.3>)) (législation pas encore publiée).

Vous trouverez plus d'informations concernant les heures supplémentaires volontaires (<https://emploi.belgique.be/fr/themes/travail-faisable-et-maniable/duree-du-travail/heures-supplementaires-volontaires>) et ces 120 heures supplémentaires (<https://emploi.belgique.be/fr/actualites/application-de-laccord-social-2023-2024-sur-les-heures-relance-dans-lattente-de-la-loi>) additionnelles sur le site du SPF ETCS.

En ce qui concerne le précompte professionnel, nous renvoyons au SPF Finances pour plus d'informations et le dernier état de la question.

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

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

La compensation peut donc consister en deux parties:

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

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

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

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

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

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

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

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

Le calcul de la compensation chômage temporaire inondations a lieu:

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

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

Compensation partielle du coût patronal vacances annuelles pour l'assimilation du chômage temporaire force majeure 'corona', 'inondations' et conflit en Ukraine - 2023

Une **compensation partielle** est prévue dans un projet de loi-programme pour le coût découlant de l'assimilation des jours de chômage temporaire force majeure suite à la **pandémie du COVID-19**, aux **inondations** de l'été 2021 ou au **conflit en Ukraine**, en ce qui concerne le pécule de vacances pour **employés** (loi pas encore publiée; arrêté royal du 24 mai 2023 - MB du 9 juin 2023).

Cette compensation est uniquement destinée aux employeurs qui ont introduit au 1^{er} trimestre et/ou au 2^{ème} trimestre 2022 une déclaration à l'ONSS comportant des heures et/ou des jours de chômage temporaire force majeure assimilés (code prestation 77) pour leurs employés et/ou apprentis-employés auxquels les lois relatives aux vacances annuelles sont applicables.

Pour ces employeurs, l'**ONSS calcule** un pourcentage moyen chômage temporaire pour force majeure. Un employeur avec une moyenne **supérieure ou égale à 41%** peut obtenir une compensation. Le montant de la compensation sera communiqué fin juillet 2023. Ce montant est imputé sur le compte de l'employeur auprès de l'ONSS, plus précisément comme paiement sur les cotisations déclarées pour le 3^{ème} trimestre 2023 (solde à payer le 31 octobre 2023).

Calcul

Le **calcul** se fait :

- en déterminant par employeur un 'coefficient de compensation' sur la base d'une 'fraction moyenne de prestation' $\mu_{(\text{force majeure})}$ qui est obtenue en considérant les jours de chômage temporaire force majeure (code prestation 77) de chaque employé individuellement par rapport à sa prestation totale durant le 1^{er} trimestre et le 2^{ème} trimestre et, ensuite, en proratisant la somme comme suit :
- lorsque la fraction moyenne de prestation $\mu_{(\text{force majeure})}$ obtenue est $\geq 0,41$
 - en additionnant les 'fractions de prestation' des employés individuels de l'employeur pour le 1^{er} trimestre et le 2^{ème} trimestre 2022 pour ainsi déterminer le 'poids' de l'employeur
- en déterminant sur base de cela la part de l'employeur dans le 'poids' total de tous les employeurs (avec une fraction moyenne de prestation $\mu_{(\text{force majeure})} \geq 0,41$)
- en calculant enfin le montant de la compensation sur la base du 'poids relatif' de l'employeur pour la répartition de l'enveloppe prévue.

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

Compensation partielle du coût patronal vacances annuelles pour l'assimilation du chômage temporaire force majeure 'corona', 'inondations' et conflit en Ukraine - 2023 - mise à jour

Une **compensation partielle** est prévue dans un projet de loi-programme pour le coût découlant de l'assimilation des jours de chômage temporaire force majeure suite à la **pandémie du COVID-19**, aux **inondations** de l'été 2021 ou au **conflit en Ukraine**, en ce qui concerne le pécule de vacances pour les **employés**. La loi du 4 juillet 2023 y relative a été publiée le 11 juillet 2023, mais techniquement, sur le plan légistique, une modification devait encore y être apportée. Cette modification a entretemps été introduite le 13 octobre 2023 par un amendement approuvé par la commission.

Le montant de la compensation **éventuelle** sera communiqué le 18 octobre 2023. Ce montant est imputé sur le compte de l'employeur auprès de l'ONSS, plus précisément comme paiement afférent aux cotisations déclarées pour le 3^{ème} trimestre 2023 (solde à payer pour le 31 octobre 2023). Le calcul y relatif est repris dans l'instruction intermédiaire du 17 juin 2023.

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

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

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

De plus amples informations sur l'expiration de la procédure simplifiée et l'utilisation de ces cartes sont disponibles sur le site web de l'ONEM (<https://www.onem.be/actualites/2022/12/01/fin-des-mesures-d-accompagnement>).