

PREMIÈRE PARTIE

**INFORMATION
GÉNÉRALE**

TITRE 1

Principes et concepts de la DMFA+

C H A P I T R E 1

INTRODUCTION

1.1.101 Vous trouverez ci-après, la version du mois de **janvier 2003** des instructions qui vous permettront de compléter la DmfA+. Ces instructions sont à appliquer en parallèle avec le glossaire qui explique en détail et de manière plus technique les données à intégrer à la déclaration.

Il s'agit de l'exposé des données qui doivent être communiquées dans la déclaration et des principes qui régissent cette dernière. Cet exposé est donc précieux quelle que soit la manière dont la déclaration est complétée.

Comme vous le savez, il y a deux manières fondamentalement différentes de faire une déclaration. Les administrations qui occupent de nombreux travailleurs ou les organismes qui doivent faire un grand nombre de déclarations (secrétariats sociaux, bureaux de software,...) peuvent faire ces déclarations via file transfert (Ftp, Isabel, MQSeries,..). Vous trouverez dans le glossaire un exposé technique spécifique à ce type de déclaration.

Les petites administrations peuvent faire leur déclaration au moyen d'une application interactive sur le site portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be). Cette application offre une aide en ligne que vous pouvez utiliser pendant que vous remplissez la déclaration.

C H A P I T R E 2

PRINCIPES GÉNÉRAUX

1.1.201 Il s'agit, comme son nom l'indique, d'une déclaration multifonctionnelle. Cela signifie que cette déclaration ne se limite pas au simple calcul correct des cotisations de sécurité sociale dues. Ses données sont également utilisées par les institutions chargées du paiement des prestations de sécurité sociale (assurance-maladie, chômage, pensions, accidents du travail, maladies professionnelles et allocations familiales).

Afin de rencontrer ces nombreux objectifs, toutes les données salariales et de temps de travail, indispensables aux différents utilisateurs de la DmfA+, ont été analysées, puis ont été réparties en un nombre de codes fonctionnels.

Comme vous pourrez le constater, l'utilisation des codes de la DmfA+ est une réelle continuité des codes utilisés dans la déclaration ONSS APL d'avant 2004.

Il importe dès lors tout particulièrement que vous suiviez le plus correctement possible les instructions exposées ci-après.

En effet, si l'attribution d'un code inexact pour une rémunération ou des prestations n'influe pas nécessairement sur le montant des cotisations de sécurité sociale, ce code inexact peut léser gravement les travailleurs dans leurs droits sociaux.

TITRE 2

Concept de la DMFA+ et comparaison avec la déclaration onssapl antérieure à 2004

C H A P I T R E 1

CONCEPT DE LA DMFA+

1.2.101 Comme pour la déclaration ONSSAPL d'avant 2004, le concept de la DmfA+ trimestrielle part du principe que toutes les données sont communiquées au niveau du travailleur. Le calcul des cotisations (y compris celui des cotisations spéciales et des réductions de cotisations) s'opère également à ce niveau.

Une différence importante consiste dans le fait que dans la DmfA+, un travailleur est identifié une seule fois par trimestre pour un employeur.

La déclaration doit toujours être établie par voie électronique. Différents canaux sont mis à votre disposition : un système de transfert de fichiers (file transfer) accessible aux grandes administrations ou pour ceux qui établissent les déclarations d'un grand nombre d'administrations et une application Internet pour les plus petites administrations.

C H A P I T R E 2

COMPARAISON DE LA DMFA+ AVEC LA DÉCLARATION ONSSAPL ANTÉRIEURE À 2004

1.2.201 LA STRUCTURE DE LA DMFA+ SE PRÉSENTE COMME SUIT:

- Une déclaration par administration (= numéro ONSSAPL/ numéro unique d'entreprise donné par la Banque Carrefour) incorporant **tous** les travailleurs.
- Toutes les données sont regroupées par travailleur, celui-ci n'est dès lors identifié qu'une seule fois.
- Une ligne travailleur au moins **par travailleur**. C'est à ce niveau que les cotisations sont calculées pour ce travailleur et que doivent être mentionnées un certain nombre de données valables pour l'ensemble du trimestre. Il ne faudra utiliser plusieurs lignes travailleur que dans le cas relativement exceptionnel où plusieurs taux de cotisation sont à appliquer pour un travailleur (par exemple, un contractuel devient nommé en cours de trimestre, un contractuel subventionné occupé également chez le même employeur en tant que pompier volontaire).
- Le cas échéant, plusieurs lignes d'occupation seront requises **par ligne travailleur** (exemples : un travailleur passe d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel, un travailleur à temps partiel (80 %) réduit ses prestations à 50 %).

LA DÉCLARATION ONSSAPL ANTÉRIEURE À 2004 PRÉSENTE, TRÈS SCHÉMATIQUEMENT, LA STRUCTURE SUIVANTE:

- Une ou plusieurs déclarations par administration (numéro d'affiliation pilote et éventuellement un ou plusieurs dédoublements);
- Un certain nombre de catégories de travailleurs (ouvriers, employés, agents contractuels subventionnés, nommés...) par employeur;
- Un ou plusieurs travailleurs par catégorie de travailleurs;
- Eventuellement plusieurs régimes de travail par travailleur.

Aperçu schématique de quelques différences importantes

DmfA+	Déclaration ONSSAPL antérieure à 2004
Une déclaration par administration	Une ou plusieurs déclarations par administration
Cotisations calculées individuellement par travailleur	Cotisations calculées par travailleur au niveau de la catégorie de travailleurs
Un travailleur est déclaré une seule fois(1)	Un travailleur est déclaré par catégorie de travailleur(2)
Par voie électronique	Par voie électronique ou sur support papier

(1) Si, en cours de trimestre, le travailleur possède plusieurs qualités (employé contractuel, nommé,...) la distinction à opérer doit l'être au niveau de la ligne travailleur

(2) Si, en cours de trimestre, le travailleur possède plusieurs qualités (employé contractuel, nommé,...) le travailleur est mentionné dans plusieurs catégories de travailleurs.

EXEMPLE:

Un travailleur fournit, auprès d'une administration, des prestations en tant que contractuel subventionné jusqu'au 30 avril. A partir du 1er mai, le même employeur l'engage comme contractuel à temps partiel. Le 1er juin, son contrat de travail est converti en contrat à temps plein.

Dans la déclaration ONSSAPL antérieure à 2004, les éléments suivants sont déclarés pour ce travailleur:

Avril: les données d'identification du travailleur, les rémunérations et les prestations sont mentionnées dans la catégorie de travailleurs « contractuels subventionnés ». Un seul régime de travail est utilisé.

Mai-juin: les données d'identification du travailleur, les rémunérations et les prestations sont mentionnées dans la catégorie de travailleurs « travailleur contractuel intellectuel ». Deux régimes de travail sont utilisés car les rémunérations et les prestations afférentes aux prestations à temps partiel et à temps plein doivent être déclarées séparément.

Les rémunérations de toute la période mai-juin totalisées au niveau du travailleur où les cotisations sont calculées.

Dans la **déclaration DmfA+**, les données déclarées pour ce travailleur sont les suivantes:

Le travailleur est identifié une fois en tant que personne.

Deux lignes travailleur sont prévues, une première pour ses prestations comme contractuel subventionné et une seconde pour ses prestations en qualité de contractuel intellectuel (en effet, les taux de cotisations sont différents).

Les données de rémunération et de prestations pour la période d'occupation comme contractuel subventionné (avril) sont déclarées sur une ligne d'occupation. Les cotisations dues pour cette période (et les réductions éventuelles y afférentes) sont calculées sur ces rémunérations.

Les données de rémunération et de prestations pour la période d'occupation en qualité de contractuel intellectuel (mai-juin) sont scindées en deux lignes d'occupation. Les cotisations dues sont calculées pour toute la période (en effet, dans le cas des contractuels intellectuels, les cotisations sont identiques pour les prestations à temps plein et à temps partiel).

Il ressort de l'exemple que le principe de la déclaration est basé sur l'utilisation de lignes travailleur et, au niveau de ces lignes travailleur, de lignes d'occupation. Les principes qui en régissent l'utilisation sont exposés en détail ci-après.

DEUXIÈME PARTIE

**LA LIGNE TRAVAILLEUR
ET LES LIGNES
D'OCCUPATION**

TITRE 1

Introduction

C H A P I T R E 1

LA LIGNE TRAVAILLEUR ET LES LIGNES D'OCCUPATION

2.1.101 Chaque travailleur n'est identifié qu'une seule fois en tant que personne au niveau de la déclaration trimestrielle et ce, en principe, par le biais de son numéro d'identification de sécurité sociale (NISS).

Par travailleur, on doit toujours utiliser au moins une "**ligne travailleur**".

C'est à ce niveau que les cotisations sont calculées.

Plusieurs lignes travailleur doivent être utilisées si différents taux sont applicables au travailleur au cours du trimestre (voir ci-après).

Une ou plusieurs "lignes d'occupation" doivent être utilisées par **ligne travailleur**.

La ligne d'occupation est la zone où les données de rémunération et de temps de travail sont collectées.

TITRE 2

La ligne travailleur

C H A P I T R E 1

INTRODUCTION

2.2.101 Tel que précisé plus haut, il y a toujours au moins une ligne travailleur par travailleur.

Lorsque le travailleur change de catégorie de travailleurs au cours du trimestre (c'est-à-dire si les taux de cotisations diffèrent), ou lorsqu'il appartient à plusieurs catégories de travailleurs, il faut établir plusieurs lignes travailleur. Dans ce cas les données requises devront être mentionnées par ligne travailleur.

En substance, la ligne travailleur représente le niveau auquel les cotisations de sécurité sociale sont calculées. Cela implique que, même lorsque les données de rémunérations et de prestations doivent être ventilées plus en détail au cours du trimestre (cf ci-dessous), les cotisations sont calculées sur le total des rémunérations ayant trait à une ligne travailleur.

Les données suivantes ne sont à mentionner qu'une seule fois par ligne travailleur, même lorsque cette ligne travailleur nécessite l'utilisation de plusieurs lignes d'occupation.

1. **LA CATEGORIE D'EMPLOYEURS**
2. **LE CODE TRAVAILLEUR**
3. **DATE DE DEBUT ET DE FIN DU TRIMESTRE**
4. **LA CLASSE DE RISQUE EN MATIERE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL**
5. **LA NOTION D'OUVRIER TRANSFRONTALIER**

C H A P I T R E 2

LA CATEGORIE D'EMPLOYEURS

2.2.201 Cet indicatif de catégorie détermine les obligations en matière de cotisations des administrations en fonction du régime de vacances annuelles qu'elles appliquent à leurs personnel contractuel ou du régime de pension où est affilié leur personnel nommé à titre définitif.

Ces catégories d'employeurs déterminent à quels taux de cotisations sont soumises les composantes de la rémunération. On applique des taux de cotisations plus élevés pour les travailleurs contractuels bénéficiant du régime de vacances annuelles du secteur privé. Les cotisations pension sont dues pour les nommés qui sont affiliés au régime commun des pensions des administrations locales ou au Fonds de pension de la police intégrée.

Dans la DmfA+, les catégories d'employeurs suivantes peuvent être utilisées :

Catégorie d'employeur	Description
951	Contractuels - vacances annuelles secteur privé
952	Contractuels - vacances annuelles secteur public
953	Nommés - régime commun des pensions des administrations locales
954	Nommés - régime de pension des nouveaux affiliés
955	Nommés - caisse propre de pension
956	Nommés - institution de prévoyance
957	Nommés - fonds de pension de la police intégrée
958	Autres catégories

La valeur 958 « autres catégories » doit être consacrée, en d'autres mots, aux étudiants et aumôniers.

C H A P I T R E 3

LE CODE TRAVAILLEUR

2.2.301 Ces codes permettent de déterminer les cotisations dues pour le travailleur.

Dès lors, les codes travailleurs sont différents pour les employés, les ouvriers, les contractuels subventionnés, les nommés, les pompiers volontaires,...

Etant donné que le régime de vacances annuelles des travailleurs contractuels et le régime de pension des agents nommés à titre définitif sont reconnus dans la DmfA+ via la catégorie d'employeur, le grand nombre de catégories de travailleurs de l'actuelle déclaration ONSSAPL peut être réduit à un nombre limité de codes travailleurs.

Les tableaux ci-dessous établissent une concordance entre les codes travailleurs de la DmfA+ et les catégories de travailleurs de la déclaration ONSSAPL d'avant 2004. Ils contiennent toutes les catégories de travailleurs de l'ancienne déclaration à quelques catégories près. Les catégories de travailleurs 191, 192, 291 et 292 pour les plans d'embauche et 195, 196, 295 et 296 pour les emplois services sont supprimées dans la DmfA+. De même, quelques catégories de travailleurs pour lesquelles une réglementation spécifique est d'application, ne peuvent plus être utilisées. Ce point concerne les codes 710 (moniteurs), 731 et 732 (artistes de spectacle).

Dans le 1er tableau, vous trouverez pour chaque code travailleurs de la DmfA+ le code catégorie de travailleurs correspondant de la déclaration antérieure au 1.1.2004. Dans le 2e tableau, vous trouverez pour chaque code catégorie de travailleurs de l'ancienne déclaration ONSSAPL le code travailleurs correspondant dans la DmfA+.

Le code catégorie de travailleurs correspondant de la déclaration antérieure au 1.1.2004

LA LIGNE TRAVAILLEUR ET LES LIGNES D'OCCUPATION

Description	Code travailleurs dans la DMFA+ et la DRS	Codes catégories de travailleurs avant 1.1.2004
Travailleur manuel contractuel	101	101,102,103,104,105,132,133,149,150,193,194,197,198
Travailleur manuel contractuel qui remplace un travailleur qui a choisi la semaine volontaire de 4 jours - loi du 10.4.1995 relative à la redistribution du temps de travail dans le secteur public	102	164,165,166,167
Travailleur manuel - jeune encore occupé au terme d'une convention de premier emploi avec contrat à durée indéterminée dont l'occupation entraîne une augmentation de l'effectif - art. 37 de la loi du 24.12.1999.	103	144,145
Travailleur manuel ACS - CONTINGENT	111	112,113,114,121122,126,127
Travailleur manuel ACS -PROJETS	112	108,115,117,128,129
Travailleur manuel ACS - administrations publiques	113	119,120
Travailleur manuel engagé dans le cadre de l'art. 60 §7 de la loi organique des CPAS du 8.7.1976, qui est exonéré des cotisations patronales - loi du 22.12.1995 concernant le plan pluriannuel pour l'emploi	121	138
Travailleur manuel -soumis à l'obligation scolaire à temps partiel(moins de 18 ans) - art. 5bis de l'AR du 28.11.1969	131	147
Travailleur manuel - jeune entre 18 et 25 ans occupé dans le cadre d'un système associant le travail et la formation - AR n° 495 du 31.12.1986	132	140
Travailleur manuel - jeune soumis à l'obligation scolaire à temps partiel mis au travail en vertu d'une convention d'insertion socioprofessionnelle reconnue - art. 4 de l'AR du 28.11.1969 - Brugprojecten - arrêté du Gouvernement flamand du 24.7.1996	133	148
Travailleur manuel - apprenti avec convention de stage dans le cadre d'une formation pour les classes moyennes et les PME- AR du 3.11.1987.	134	168,169
Travailleur intellectuel contractuel	201	201,202,203,204,205,232,233,237,239,249,250,255,260,262,263,293,294,297,298,275,276,277,278
Travailleur intellectuel contractuel qui remplace un travailleur qui a choisi la semaine volontaire de 4 jours - loi du 10.4.1995 relative à la redistribution du temps de travail dans le secteur public	202	264,265,266,267256,261
Travailleur intellectuel - jeune encore occupé au terme d'une convention de premier emploi avec contrat à durée indéterminée dont l'occupation entraîne une augmentation de l'effectif - art. 37 de la loi du 24.12.1999.	203	244,245

LA LIGNE TRAVAILLEUR ET LES LIGNES D'OCCUPATION

Description	Code travailleurs dans la DMFA+ et la DRS	Codes catégories de travailleurs avant 1.1.2004
Travailleur intellectuel ACS - administrations publiques	213	219,220
Travailleur intellectuel engagé dans le cadre de l'art. 60 §7 de la loi organique des CPAS du 8.7.1976, qui est exonéré des cotisations patronales - loi du 22.12.1995 concernant le plan pluriannuel pour l'emploi	221	238
Travailleur intellectuel - soumis à l'obligation scolaire à temps partiel(moins de 18 ans) - art. 5bis de l'AR du 28.11.1969	231	247
Travailleur intellectuel -jeune entre 18 et 25 ans occupé dans le cadre d'un système associant le travail et la formation - AR n° 495 du 31.12.1986	232	240
Travailleur intellectuel - jeune soumis à l'obligation scolaire à temps partiel mis au travail en vertu d'une convention d'insertion socioprofessionnelle reconnue - art. 4 de l'AR du 28.11.1969 - Brugprojecten - arrêté du Gouvernement flamand du 24.7.1996	233	248
Travailleur intellectuel - apprenti avec convention de stage dans le cadre d'une formation pour les classes moyennes et les PME - AR du 3.11.1987	234	268,269
Personnel contractuel subsidié des établissements d'enseignement	241	251,252
Personnel contractuel subsidié des établissements d'enseignement qui remplace un travailleur qui a choisi la semaine volontaire de 4 jours - loi du 10.4.1995 relative à la redistribution du temps de travail dans le secteur public	242	257,258
Médecin contractuel en formation de spécialiste - art. 15bis de l'AR du 28.11.1969	251	270
Médecin contractuel exonéré des cotisations de sécurité sociale en vertu de l'art. 1er, § 3 de la loi du 27.6.1969	252	271
Nommés - cotisation allocations familiales à l'ONSSAPL (pas les CER et SDR)	601	601,602,607,608,609 610,611,617,618,620 621,622,623,625,626 649,650,659,660
Nommés - pas de cotisation allocations familiales à l'ONSSAPL (uniquement les CER et SDR)	602	610,611
Personnel nommé subsidié des établissements d'enseignement	641	651,652
Médecin nommé exonéré des cotisations de sécurité sociale sur base de l'art. 1er, § 3 de la loi du 27.6.1969	651	630,631,632,633,635, 636
Étudiant exonéré en vertu de l'art. 17bis de l'AR du 28.11.1969	701	700
Ministres des cultes- art. 13 de l'AR du 28.11.1969	711	720
Mandataires locaux non protégés - article 19, § 4 de la nouvelle loi communale	721	795
Pompier volontaire - travailleur manuel	731	771,772

Le code travailleurs correspondant dans la DmfA+

LA LIGNE TRAVAILLEUR ET LES LIGNES D'OCCUPATION

Description	Codes catégorie de travailleurs avant le 1.1.2004	Code travailleur dans la Dmfa+
1.1. TRAVAILLEURS MANUELS TEMPORAIRES		
1.2. à l'exception des ACS et du personnel enseignant		
Travailleur manuel temporaire (vacances/ privé)	102	101
Travailleur manuel temporaire (vacances/ public)	103	101
Travailleur manuel contractuel (vacances/ privé)	104	101
Travailleur manuel contractuel (vacances/ public)	105	101
Travailleur manuel FBI (vacances/ privé)	132	101
Travailleur manuel FBI (vacances/ public)	133	101
Travailleur manuel (art. 60, § 7)	138	121
Travailleur manuel – 18-25 ans – AR 495	140	132
Travailleur manuel – après convention 1er emploi (vacances/ privé)	144	101
<hr/>		
Travailleur manuel – après convention 1er emploi (vacances/ public)	145	101
<hr/>		
Travailleur manuel < 18 ans – AR 495	147	131
Travailleur manuel. < 18 ans – convention insertion socioprofessionnelle	148	133
Travailleur manuel dans établissement d'enseignement (vacances/ privé)	149	101
Travailleur manuel dans établissement d'enseignement (vacances/ public)	150	101
Travailleur manuel temporaire (vacances/ privé) en remplacement d'un travail. en semaine volontaire de 4 jours	164	102
Travailleur manuel temporaire (vacances/ public) en remplacement d'un travail. en semaine volontaire de 4 jours	165	102
Travailleur manuel contractuel (vacances/ privé) en remplacement d'un travail. en semaine volontaire de 4 jours	166	102
Travailleur manuel contractuel (vacances/ public) en remplacement d'un travail. en semaine volontaire de 4 jours	167	102
Travailleur manuel – 18-25 ans – stage classes moyennes – (vacances/ privé)	168	134
Travailleur manuel – 18-25 ans – stage classes moyennes – (vacances/ public)	169	134
Travailleur manuel – plan d'embauche – vacances/ privé	191	/
Travailleur manuel – plan d'embauche – vacances/ public	192	/
Travailleur manuel – programme de transition professionnelle – vacances/ privé	193	101

LA LIGNE TRAVAILLEUR

Description	Codes catégorie de travailleurs avant le 1.1.2004	Code travailleur dans la Dmfa+
Travailleur manuel – plan activa – vacances/ privé	197	101
Travailleur manuel – plan activa – vacances/ public	198	101
• TRAVAILLEURS MANUELS TEMPORAIRES - ACS		
Région wallonne – 16.07.1992 – projet lutte contre l'exclusion sociale	108	112
Région wallonne – 13.06.1991 – prime 5.081 EUR	112	111
Région wallonne – 13.06.1991 – prime 10.163 EUR	113	111
Région wallonne – 13.06.1991 – prime 15.245 EUR	114	111
Région wallonne – 8.11.1990 – prime 17.352 EUR	115	111
Communauté flamande – 27.10.1993 – geco-wep-plus	117	112
Administrations publiques – 30.12.1988 – vacances/ privé	119	113
Administrations publiques – 30.12.1988 – vacances/ public	120	113
Communauté flamande – 27.10.1993 – prime 5.701 EUR	121	111
Communauté flamande – 27.10.1993 – prime. 10.907 EUR	122	111
Région Bruxelles Capitale – 05.02.1998 – prime 5.701 EUR	126	111
Région Bruxelles Capitale – 05.02.1998 – prime 9.915 EUR	127	111
Communauté flamande – 27.10.1993 - projet garantie de travail pour les jeunes.	128	112
Gouvernement wallon et Région Bruxelles Capitale – crèches	129	112
TRAVAILLEURS INTELLECTUELS TEMPORAIRES –		
À l'exception des ACS, des médecins et du personnel enseignant		
Travailleur intellectuel temporaire (vacances/ privé)	202	201
Travailleur intellectuel temporaire (vacances/ public)	203	201
Travailleur intellectuel contractuel (vacances/ privé)	204	201
Travailleur intellectuel contractuel (vacances/ public)	205	201
Travailleur intellectuel FBI (vacances/ privé)	232	201
Travailleur intellectuel FBI (vacances/ public)	233	201
Travailleur intellectuel – article 60, § 7	238	221
Travailleur intellectuel – 18-25 ans – AR 495	240	232
Travailleur intellectuel – après convention 1er emploi (vacances/ privé)	244	201
<hr/>		
Travailleur intellectuel – après convention 1er emploi (vacances/ public)	245	201
<hr/>		
Travailleur intellectuel. < 18 ans – obligation scolaire à	247	231

LA LIGNE TRAVAILLEUR ET LES LIGNES D'OCCUPATION

Description	Codes catégorie de travailleurs avant le 1.1.2004	Code travailleur dans la Dmfa+
Maribel sociale (vacances/ public)	263	201
Travailleur intellectuel temporaire (vacances/ privé) en remplacement d'un travailleur en semaine volontaire de 4 jours	264	202
Travailleur intellectuel temporaire (vacances/ public) en remplacement d'un travailleur en semaine volontaire de 4 jours	265	202
Travailleur intellectuel contractuel (vacances/ privé) en remplacement d'un travailleur en semaine volontaire de 4 jours	266	202
Travailleur intellectuel contractuel (vacances/ public) en remplacement d'un travailleur en semaine volontaire de 4 jours	267	202
Travailleur intellectuel – 18-25 ans – stage classes moyennes – (vacances/ privé)	268	234
Travailleur intellectuel – 18-25 ans – stage classes moyennes – (vacances/ public)	269	234
Travailleur intellectuel – plan d'embauche – vacances/ privé	291	/
Travailleur intellectuel – plan d'embauche – vacances/ public	292	/
Travailleur intellectuel – programme de transition professionnelle – vacances/ privé	293	201
Travailleur intellectuel – programme de transition professionnelle – vacances/ public	294	201
Travailleur intellectuel – emploi services – vacances/ privé	295	/
Travailleur intellectuel – emploi services – vacances/ public	296	/
Travailleur intellectuel – plan activa – vacances/ privé	297	201
Travailleur intellectuel – plan activa – vacances/ public	298	201
• TRAVAILLEURS INTELLECTUELS TEMPORAIRES – ACS		
Région wallonne – 16.07.1992 – projet de lutte contre l'exclusion sociale	208	212
Région wallonne – 13.06.1991 – prime 5.081 EUR	212	211
Région wallonne – 13.06.1991 – prime 10.163 EUR	213	211
Région wallonne – 13.06.1991 – prime 15.245 EUR	214	211
Région wallonne – 8.11.1990 – prime 17.352 EUR	215	212
Communauté flamande – 27.10.1993 – geco-wep-plus	217	212
Administrations publiques – 30.12.1988 – vacances/ privé	219	213
Administrations publiques – 30.12.1988 – vacances/ public	220	220
Communauté flamande – 27.10.1993 – prime 5.701 EUR	221	211
Communauté flamande – 27.10.1993 – prime 10.907 EUR	222	211
Région Bruxelles capitale – 05.02.1998 – prime 17.724 EUR	224	212
Région Bruxelles capitale – 05.02.1998 – prime 22.310 EUR	225	212

LA LIGNE TRAVAILLEUR

Description	Codes catégorie de travailleurs avant le 1.1.2004	Code travailleur dans la Dmfa+
Communauté flamande – 27.10.1993 - projet garantie de travail pour les jeunes	228	212
Gouvernement wallon et Région Bruxelles capitale – crèches	229	212
• PERSONNEL ENSEIGNANT TEMPORAIRE		
Personnel administratif non subsidié – plan activa – vacances/ public	237	201
Personnel administratif non subsidié – plan activa – vacances/ privé	239	201
Personnel non subsidié (vacances/ public)	249	201
Personnel non subsidié (vacances/ privé)	250	201
Personnel subsidié à l'exception des école de musique de 2 ^e catégorie	251	241
Personnel subsidié des écoles de musique de 2 ^e catégorie	252	241
Personnel non subsidié – plan d'embauche (vacances/ public)	254	/
Personnel non subsidié – plan d'embauche (vacances/ privé)	255	201
Personnel non subsidié (vacances/ public) en remplacement d'un travailleur en semaine volontaire de 4 jours	256	202
Personnel subsidié (vacances/ public) en remplacement d'un travailleur en semaine volontaire de 4 jours	257	242
Personnel des écoles de musique de 2 ^e cat. en remplacement d'un travailleur en semaine volontaire de 4 jours	258	242
Personnel administratif non subsidié – plan d'embauche (vacances/ privé)	259	/
Personnel non subsidié– vacances/ privé – programmes de transition professionnelle	260	201
Personnel non subsidié – vacances/ privé – en remplacement d'un travailleur en semaine volontaire de 4 jours	261	202
• MEDECINS TEMPORAIRES		
Médecin en formation de médecin spécialiste	270	251
Médecin exonéré des cotisations de sécurité sociale	271	252
Médecin temporaire (vacances/ privé)	275	201
Médecin temporaire (vacances/ public)	276	201
Médecin contractuel (vacances/ privé)	277	201
Médecin contractuel (vacances/ public)	278	201
NOMMES A TITRE DEFINITIF (à l'exception des médecins et du personnel enseignant)		
Régime commun des pensions	601	601
Nouveaux affiliés au régime commun des pensions	602	601
Maribel social– régime commun des pensions	607	601
Maribel social– nouveaux affiliés au régime commun	608	601
Régime de pension de la police intégrée	609	601

LA LIGNE TRAVAILLEUR ET LES LIGNES D'OCCUPATION

Description	Codes catégorie de travailleurs avant le 1.1.2004	Code travailleur dans la Dmfa+
Maribel social – institution de prévoyance	618	601
<ul style="list-style-type: none"> • MEDECINS NOMMES A TITRE DEFINITIF 		
Médecin soumis – régime commun des pensions	620	601
Médecin soumis – caisse propre de pension	621	601
Médecin soumis – nouveaux affiliés au régime commun	622	601
Médecin soumis – institution de prévoyance	623	601
Médecin soumis – pas droit à une pension dans le régime commun des pensions	625	601
Médecin soumis – pas droit à une pension dans un régime propre de pensions	626	601
Médecin exonéré – régime commun des pensions	630	651
Médecin exonéré – caisse propre de pension	631	651
Médecin exonéré – nouveaux affiliés	632	651
Médecin exonéré – institution de prévoyance	633	651
Médecin exonéré – pas droit à une pension dans le régime commun des pensions	635	651
Médecin exonéré – pas droit à une pension dans un régime propre de pensions	636	651
<ul style="list-style-type: none"> • PERSONNEL ENSEIGNANT NOMME A TITRE DEFINITIF 		
Personnel non subsidié – régime commun	649	601
Personnel non subsidié – régime propre de pension	650	601
Personnel subsidié à l'exception des écoles de musique de 2 ^e catégorie	651	641
Personnel subsidié des écoles de musique de 2 ^e catégorie	652	641
Personnel non subsidié – nouveaux affiliés	659	601
Personnel non subsidié – institution de prévoyance	660	601
<ul style="list-style-type: none"> • PERSONNES SOUMISES A UN REGIME SPECIAL 		
Etudiants	700	701
Moniteurs et animateurs d'activités socio-culturelles	710	/
Ministres des cultes	720	711
Artistes de spectacle (vacances/ privé)	731	/
Artistes de spectacle (vacances/ public)	732	/
Bénévoles	740	/
Pompiers volontaires – trav. manuels – vacances/ privé	771	731
Pompiers volontaires – trav. manuels – vacances/ public	772	731
Pompiers volontaires – trav. intellectuels – vacances/ privé	781	732
Pompiers volontaires – trav. intellectuels – vacances/ public	782	732
Déclaration cotisation spéciale de 8,86%	790	/
Mandataires locaux non protégés	795	721

C H A P I T R E 4

LES DATES DE DEBUT ET DE FIN DU TRIMESTRE

2.2.401 Il s'agit de la date de début et de fin du **trimestre**, à ne pas confondre avec la date de début et de fin de la ligne d'occupation (cfr ci-dessous).

Ces dates ont toujours trait au trimestre **complet**. Cela implique que même lorsque le travailleur entre en service au cours du trimestre, la date de début devra correspondre à la date du premier jour du trimestre, **et non pas la date à laquelle le travailleur est entré en service**.

Les dates de début et de fin coïncident toujours avec le premier jour (01/01, 01/04/, 01/07, 01/10) ou le dernier jour (31/03, 30/06, 30/09, 31/12) du trimestre civil.

C H A P I T R E 5

LA CLASSE DE RISQUE EN MATIERE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL

2.2.501 Pas d'application pour les administrations provinciales et locales.

C H A P I T R E 6

LA NOTION D'OUVRIER TRANSFRONTALIER

2.2.601 Remplissez uniquement cette zone si le travailleur possède le statut fiscal **d'ouvrier transfrontalier**.

TITRE 3

La ligne d'occupation

C H A P I T R E 1

INTRODUCTION

2.3.101

Dans le cadre de la DmfA+, la ligne d'occupation est une notion importante, car c'est à ce niveau que sont renseignées les données salaires et prestations du travailleur utilisées par les différentes institutions.

Par conséquent, il est d'importance primordiale de respecter les règles de ventilation mentionnées ci-après.

Le fait de ne pas ventiler ou de ventiler de manière inexacte les données n'a aucun effet sur les cotisations dues, mais peut avoir des conséquences considérables au niveau du calcul des avantages sociaux du travailleur.

Remarque: Dans la plupart des cas, les lignes d'occupation se suivent dans le temps. Ce n'est cependant pas nécessairement le cas. Il est également possible qu'un travailleur se trouve dans deux "occupations" au même moment auprès d'un même employeur (exemple: un travailleur commence à travailler dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel à concurrence de 15 heures par semaine et durant une période déterminée un contrat complémentaire à concurrence de 10 heures par semaine lui est proposé).

Vous devez reprendre les données suivantes pour chaque ligne d'occupation.

Une nouvelle ligne d'occupation est entamée à partir du moment où une des données suivantes change.

1. DATE DE DÉBUT ET DE FIN DE LA LIGNE D'OCCUPATION
2. TROIS REMARQUES IMPORTANTES
3. CODE NACE
4. LE NUMERO DE LA COMMISSION PARITAIRE
5. NOMBRE DE JOURNÉES PAR SEMAINE DU RÉGIME DE TRAVAIL
6. NOMBRE MOYEN D'HEURES DE PRESTATION PAR SEMAINE DU TRAVAILLEUR ET DE LA PERSONNE DE REFERENCE
7. TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL
8. MESURES DE REORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL
9. MESURES DE PROMOTION DE L'EMPLOI
10. STATUT
11. NOTION DE PENSIONNE
12. TYPE D'APPRENTI
13. MODE DE RÉMUNÉRATION
14. NUMERO DE FONCTION POUR LES REMUNERATIONS AU POURBOIRE
15. CATÉGORIE DU PERSONNEL NAVIGANT
16. ENSEIGNEMENT

C H A P I T R E 2

LES DATES DE DÉBUT ET DE FIN DE LA LIGNE D'OCCUPATION

2.3.201

La date de début de la ligne d'occupation est la date de début de la période pour laquelle les données communiquées à ce niveau ont trait. Lorsqu'il n'y a pas eu de modification au niveau de l'occupation, la date de début de l'occupation correspond donc à une date antérieure au début du trimestre en cours. S'il n'y pas eu de nouvelle occupation depuis l'entrée en service du travailleur, la date de début de la ligne d'occupation coïncide avec la date de l'entrée en service.

La date de fin de la ligne d'occupation doit être remplie uniquement si la fin de l'occupation est prévue pendant ou à la fin du trimestre.

Ne confondez donc pas ces dates avec les dates de début et de fin demandées au niveau de la ligne travailleur et qui renvoient toujours au trimestre en cours.

Pour chaque ligne d'occupation, vous êtes tenu, chaque trimestre, de mentionner de manière explicite la date de début. Lorsqu'une occupation se termine au cours ou à la fin d'un trimestre (par exemple, dans le cas d'un travail à temps plein qui devient un travail à temps partiel), vous devez également indiquer la date de fin de la ligne d'occupation.

C H A P I T R E 3

TROIS REMARQUES IMPORTANTES

2.3.301 Indemnité de rupture

Le salaire et les données relatives aux prestations se rapportant à une indemnité payée suite à une rupture illégale du contrat de travail doivent **toujours** être repris sur une ligne d'occupation distincte (donc séparée des données se rapportant à la période pendant laquelle le contrat de travail a été exécuté).

La déclaration de l'indemnité de rupture doit dans le cas présent être scindée : - la partie se rapportant au trimestre pendant lequel le contrat est rompu, - la partie se rapportant aux trimestres ultérieurs de l'année civile en cours et - la partie se rapportant à chacune des années civiles suivantes doivent être reprises chacune sur des lignes d'occupations distinctes.

Les dates de début et de fin de cette ligne d'occupation sont celles des périodes couvertes par l'indemnité de rupture.

Exemple : Un employé est licencié le 31 août 2001 et a droit à une indemnité de rupture de 18 mois. Dans ce cas, vous reprenez les données relatives à la rémunération et aux prestations de ce travailleur sur la déclaration du troisième trimestre de 2001 sur cinq lignes d'occupation différentes.

- **Ligne 1:** les données relatives à la période pendant laquelle il y a eu des prestations c'est-à-dire du 1er juillet 2001 au 31 août 2001 (tenant compte naturellement du fait que cette période ne doit pas être scindée en plusieurs lignes d'occupation).
- **Ligne 2:** les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er septembre 2001 au 30 septembre 2001.
- **Ligne 3:** les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er octobre 2001 au 31 décembre 2001.
- **Ligne 4:** les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er janvier 2002 au 31 décembre 2002.
- **Ligne 5:** les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er janvier 2003 au 28 février 2003 (fin de la période couverte par l'indemnité de rupture).

A l'exception des cas relativement exceptionnels prévus dans la législation sur les contrats de travail prévoyant que de telles indemnités peuvent être payées mensuellement, les indemnités doivent **toujours** être reprises intégralement sur la déclaration du trimestre au cours duquel le contrat de travail a été rompu.

Jours fériés après la fin du contrat de travail

Lorsque le contrat de travail se termine et que l'employeur doit, en vertu de la législation relative aux jours fériés Seules les administrations provinciales et locales qui dispensent des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène tombent sur l'application de la loi sur le travail pour les jours fériés(1)., payer un jour férié qui tombe après la fin du contrat de travail, ce jour doit être déclaré avec le code de prestations 1 (voir ci-après) **sur la déclaration du trimestre au cours duquel le contrat de travail se termine**, et ceci, que le jour férié tombe ou ne tombe pas dans le trimestre suivant.

(1) Seules les administrations provinciales et locales qui dispensent des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène tombent sur l'application de la loi sur le travail pour les jours fériés

En d'autres mots, le jour férié est déclaré comme s'il tombait pendant la période d'occupation **sans que la date de fin de contrat de la ligne d'occupation soit modifiée.**

Contrats successifs

Lorsqu'un travailleur est occupé dans le cadre de contrats de travail successifs, une nouvelle ligne d'occupation doit être utilisée et les données relatives à la rémunération et aux prestations doivent être scindées par lignes.

Si les différents contrats **se succèdent sans être interrompus par autre chose que par des jours**

de repos normaux, les données relatives aux rémunérations et aux prestations des différents contrats peuvent être rassemblées sur une seule ligne.

Cela est **uniquement** autorisé si les différents contrats ont les mêmes caractéristiques. Cela signifie que s'il s'agit de travailleurs dont les prestations doivent être déclarées en heures (travailleurs à temps partiel, travailleurs saisonniers,...) le nombre d'heures du travailleur et de la personne de référence doivent être identiques et pas seulement la proportion entre les deux.

Exemple : Un travailleur est occupé auprès d'un même employeur dans le cadre de trois contrats successifs d'un mois. Le premier mois, il est occupé à mi-temps dans un système 19/38 heures par semaine, ensuite une semaine à 18h30/37 heures et finalement à nouveau à 19/38 heures.

Dans ce cas, vous devez utiliser trois lignes d'occupation, une pour les rémunérations et les données relatives aux prestations du premier mois, une pour les données relatives au deuxième mois et une pour les données relatives au dernier mois.

C H A P I T R E 4

CODE NACE

2.3.401 Il s'agit du code qui indique l'activité du service dont relève **le travailleur** du chef des prestations déclarées sur cette ligne d'occupation.

Une liste officielle des codes NACE se trouve en annexe du glossaire de la DmfA+.

C H A P I T R E 5

LE NUMERO DE LA COMMISSION PARITAIRE

- 2.3.501* Etant donné que les administrations provinciales et locales affiliées à l'ONSSAPL ne tombent pas sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 relative aux relations collectives de travail et commissions paritaires, cette zone doit toujours être remplie par la valeur « 999 ».

C H A P I T R E 6

NOMBRE DE JOURS PAR SEMAINE DU RÉGIME DE TRAVAIL

2.3.601 Cette donnée doit être communiquée tant pour les travailleurs à temps plein que pour les travailleurs à temps partiel.

A cet endroit vous mentionnez un chiffre correspondant au nombre de jours par semaine que le travailleur est censé travailler (**indépendamment du nombre d'heures par jour**).

Il existe une différence substantielle entre la manière dont ce chiffre est déterminé pour des régimes de travail fixes et variables. On a un régime de travail fixe si chaque semaine comporte le même nombre de jours de travail. Il est exclu d'opérer une moyenne couvrant plusieurs semaines.

Exemple 1: votre travailleur est censé prester toutes les semaines cinq jours, du lundi au vendredi.

Dans ce cas, il s'agit d'un régime de travail fixe.

Exemple 2 : votre travailleur preste quatre jours toutes les semaines (peu importe s'il s'agit ou non chaque semaine des mêmes jours).

Dans ce cas, il s'agit d'un régime de travail fixe.

Mais:

Exemple 3: votre travailleur travaille dans un régime qui couvre une période de deux semaines. La première semaine il travaille six jours, tandis que la deuxième il n'en preste que quatre.

Dans ce cas, il est question d'un régime de travail variable.

Exemple 4: votre travailleur travaille dans un système par équipe qui couvre une période de quatre semaines. Les trois premières semaines, il travaille six jours et la quatrième il n'en preste que deux.

Dans ce cas, il est question d'un régime de travail variable.

Exemple 5: Votre travailleur travaille à temps partiel deux jours une semaine et trois jours la semaine suivante.

Dans ce cas, il est question d'un régime de travail variable.

Une fois qu'il a été établi selon quel régime de travail votre travailleur est occupé, les règles suivantes doivent être appliquées afin de déterminer le nombre de jours par semaine du régime de travail.

Le nombre réel de jours du régime de travail doit être déclaré en application de ces règles.

Votre travailleur fournit des prestations selon un régime de travail fixe (un nombre de jours fixe par semaine):

Dans ce cas, vous indiquez le nombre de jours que le travailleur est censé prester par semaine. Peu importe le nombre d'heures que votre travailleur preste un jour donné si le total reste égal chaque semaine.

Le nombre de jours par semaine est par conséquent toujours un nombre entier (1,2,3,4,5,6 ou 7).

Votre travailleur fournit des prestations selon un régime de travail variable (un nombre de jours variable par semaine):

Dans ce cas, vous indiquez le nombre moyen de jours par semaine qu'il est censé prester.

Si le travailleur fournit des **prestations selon un régime de travail variable cyclique**, le nombre moyen de jours est établi par le calcul des jours prestés pendant la **totalité** du cycle de travail. Le résultat doit être un chiffre avec deux décimales.

Exemple : un travailleur est occupé dans un cycle de travail où il preste 3 semaines de 5 jours d'affilée et une semaine de 4 jours. Le nombre moyen de jours de travail pendant ce cycle est de 4,75 (à savoir (5+5+5+4) divisé par 4).

Si le travailleur fournit des prestations selon un **régime de travail variable non cyclique** (sans nombre de jours préétabli par semaine et sans cycle récurrent), l'employeur doit calculer lui-même le nombre de jours par semaine du régime de travail en divisant le nombre de jours déclarés pour le travailleur par le nombre de semaines du trimestre.

Dans la partie consacrée à la déclaration des prestations du travailleur (cf. ci-après), on verra comment l'employeur peut choisir pour des travailleurs à temps plein de convertir lui-même les prestations fournies dans un régime donné en prestations équivalentes exprimées dans un régime de cinq jours de travail par semaine. Il peut éviter de cette manière de devoir sans cesse entamer de nouvelles lignes d'occupation pour un travailleur dont le régime de travail subit des changements à plusieurs reprises au cours du trimestre.

C H A P I T R E 7

NOMBRE MOYEN D'HEURES DE PRESTATION PAR SEMAINE DU TRAVAILLEUR ET DE LA PERSONNE DE REFERENCE

2.3.701

Il ne faut communiquer ces informations que pour les **travailleurs à temps partiel** et les travailleurs à temps plein pour lesquels des heures doivent être indiquées. Cette obligation concerne la reprise temporaire du travail à la suite d'une maladie ou d'un accident du travail, l'interruption partielle (réglementée) de la carrière professionnelle, les travailleurs intermittents et les travailleurs saisonniers.

Sous le terme « personne de référence », il faut comprendre la personne qui est occupée à temps plein dans une même administration ou, à défaut, dans la même branche d'activité, dans une fonction similaire à ce travailleur. Il est normalement censé fournir le même nombre de jours de travail que ce travailleur.

Le nombre moyen d'heures de prestations par semaine est la durée hebdomadaire normale (1) moyenne (2) du travail, augmentée des heures de repos compensatoire (3) rémunérées résultant d'un régime de réduction du temps de travail.

1. **Normale** c'est-à-dire compte tenu de la durée hebdomadaire moyenne théorique du travail, sans prendre en considération les heures supplémentaires prestées et en faisant abstraction d'éventuelles absences pour cause de maladie, situations de chômage temporaire, absences justifiées ou injustifiées,... Il s'agit en fait du temps de travail figurant dans le contrat de travail ou dans les éventuelles adaptations qui y ont été apportées.
2. **Moyenne** fait référence à la moyenne du cycle de travail qui constitue un ensemble fermé, composé de jours à prester et de jours de repos, et se reproduit selon un même schéma. Dans les régimes de travail flexibles, ce cycle peut s'étaler sur douze mois.
3. Pour le travailleur comme pour la personne de référence, il est tenu compte des heures de repos compensatoire découlant d'un régime de réduction du temps de travail dès lors qu'il s'agit **d'un repos compensatoire qui est rémunéré au moment où il est pris**.

Les systèmes de réduction du temps de travail et d'octroi du repos compensatoire ne sont donc **pas** pris en considération lorsque ce repos compensatoire est rémunéré indirectement selon la technique de la rémunération horaire majorée (voir également la question du pourcentage fixé sur base annuelle dans la partie consacrée à la déclaration des données relatives à la rémunération du travailleur).

Si dans une administration, un autre système en matière de réduction du temps de travail est appliqué aux travailleurs à temps partiel par rapport à ceux à temps plein (par exemple salaire majoré pour les travailleurs à temps partiel et paiement du repos compensatoire au moment où les jours de repos sont pris par les travailleurs à temps plein), on calcule alors le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur en question et du travailleur de référence selon le système en matière de réduction de travail applicable aux travailleurs à temps partiel.

Exemples:

Un travailleur preste 20 heures par semaine (5 jours de 4 heures) et bénéficie de 1 jour de repos compensatoire par période de 4 semaines qui n'est pas rémunéré au moment où il est pris.

Son nombre d'heures moyen par semaine s'établit à 19 ($20+20+20+16$ divisé par 4).

Le nombre d'heures moyen de son travailleur de référence est de 38 ($40+40+40+32$ divisé par 4).

S'il s'agit pour le même travailleur d'un jour de repos compensatoire qui est rémunéré au moment où il est pris, son nombre d'heures moyen par semaine est de 20 ($20+20+20+20$ divisé par 4), et celui de son travailleur de référence de 40.

Un travailleur de référence est censé prester 40 heures par semaine (5 jours de 8 heures) et bénéficie de 6 jours de repos accordés sur base annuelle (à choisir librement ou non) qui ne sont pas rémunérés au moment où ils sont pris. Son nombre d'heures moyen par semaine est de 39 [$(40 \times 48 \text{ semaines moins } 6 \text{ jours de } 8 \text{ heures, divisé par } 48 (= 52 \text{ semaines moins } 4$

semaines de congés payés)].

Un travailleur de référence est censé prester 40 heures par semaine (5 jours de 8 heures) et bénéficie par période de 4 semaines de 1 jour de repos non-rémunéré au moment où il est pris et par an de 6 jours de repos non-rémunérés au moment où ils sont pris (à choisir librement ou non). Son nombre d'heures moyen par semaine est de 37 [(152 heures x 12 cycles moins 6 jours de 8 heures, divisé par 48 (= 52 semaines moins 4 semaines de congés payés)].

C H A P I T R E 8

TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL

2.3.801 Il convient de spécifier ici si l'occupation est à **temps plein** ou à **temps partiel**.

Il s'agit en l'occurrence de la qualification au sens du droit du travail. Ainsi un travailleur lié par un contrat de travail à temps plein dont les prestations sont temporairement en deçà de celles prévues dans son contrat (par ex. en cas de reprise partielle du travail après une maladie) est désigné par la notion de temps plein. Comme on le verra ci-après, il faut néanmoins, en pareil cas, indiquer des heures.

Sont considérés comme des travailleurs à **temps plein**:

- 1° le travailleur dont la durée contractuelle normale du travail correspond à la durée maximale du travail à temps plein en vigueur dans l'administration quel que soit l'instrument du droit du travail (loi, statut, contrat individuel,...) en vertu duquel le temps de travail est fixé;
- 2° le travailleur occupé selon un régime de travail en application de l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 relatif aux expériences d'aménagement du temps de travail dans les entreprises en vue d'une redistribution du travail disponible qui a droit à une rémunération correspondant à celle de la personne de référence (expériences Hansenne);
- 3° l'enseignant occupé dans un établissement d'enseignement, créé ou subsidié par une Communauté ou par un organe auquel la Communauté a délégué ses compétences de pouvoir organisateur, selon un régime de travail qui comprend normalement en moyenne un nombre d'heures par semaine égal à celui d'un horaire complet.

Ceux qui ne relèvent pas de ces catégories sont considérés comme des travailleurs à **temps partiel**.

Les notions de temps partiel et de temps plein sont appréciées par ligne d'occupation. Un travailleur qui est lié simultanément par deux contrats de travail à temps partiel (par ex. un temps partiel à durée indéterminée et pendant une période donnée un temps partiel en qualité de remplaçant dans le cadre d'une interruption de carrière), même si ceux-ci constituent ensemble un emploi à temps plein, est donc repris comme temps partiel sur les deux lignes d'occupation. Pour ces travailleurs, il faut dès lors procéder, par ligne d'occupation, à la déclaration telle qu'elle est prévue pour les travailleurs à temps partiel (c'est-à-dire indiquer les prestations en heures et mentionner la durée hebdomadaire moyenne normale des prestations du travailleur et de sa personne de référence).

La comparaison entre la durée hebdomadaire moyenne normale du travailleur (à temps partiel) et celle du travailleur de référence permet dans certains cas de déterminer qu'il s'agit en fait d'un travailleur à temps plein.

C H A P I T R E 9

MESURES DE REORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

2.3.901 Cette donnée ne doit être complétée que dans les cas ci-dessous:

- systèmes légaux de redistribution collective du travail, impliquant une limitation de leurs prestations par les travailleurs, assortie d'une perte correspondante de leur rémunération. Dans certains cas (par exemple : mi temps anticipé ou semaine volontaire de 4 jours), il est prévu que ces travailleurs bénéficient d'une intervention visant à compenser **partiellement** la perte de rémunération par rapport aux prestations précédentes. Ces sommes doivent être mentionnées comme un élément distinct de la rémunération (cf. codes rémunération 451 et 452 de la partie consacrée à la déclaration de la rémunération);
- interruption totale de la carrière professionnelle;
- interruption partielle de la carrière professionnelle;
- travail adapté avec perte de rémunération, c'est-à-dire lorsque le travailleur fournit des prestations de travail effectives pour lesquelles il perçoit une rémunération réduite par rapport à celle qu'il aurait normalement dû recevoir (par exemple la reprise du travail après une maladie avec l'autorisation du médecin-conseil);

C H A P I T R E 1 0

MESURES DE PROMOTION DE L'EMPLOI

2.3.1001 Sont exclusivement visés par ces mesures les travailleurs suivants:

1 = travailleur engagé dans le cadre de l'arrêté royal n° 495 (systèmes associant le travail et la formation);

2 = travailleur engagé dans le cadre de mesures d'activation des allocations de chômage et du minimum de moyen d'existence et de l'aide sociale financière (par exemple : plan Activa, programmes de transition professionnelle);

3 = travailleur engagé dans le cadre de la redistribution du travail dans le secteur public (départ anticipé à mi temps et semaine volontaire de 4 jours);

4 = travailleur engagé dans le cadre du troisième circuit de travail (pas d'application pour l'ONSSAPL);

5 = travailleur engagé dans le cadre du Décret du Gouvernement wallon du 25 avril 2002 (projet "PRIME");

10 = travailleur engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 1°, de la loi du 24 décembre 1999;

11 = travailleur engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 2°, de la loi du 24 décembre 1999;

12 = travailleur engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 3°, de la loi du 24 décembre 1999;

21 = travailleur engagé dans le cadre de l'AR n°25 (Fonds budgétaire interdépartemental pour la promotion de l'emploi) ;

22 = travailleur engagé comme assistant en logistique dans le cadre du Maribel social (hôpitaux et maisons de soins psychiatriques) ;

23 = travailleur engagé dans le cadre du Maribel social (pas assistant en logistique).

Cette indication doit toujours être spécifiée, que ces travailleurs entrent ou non en ligne de compte pour une ou plusieurs réductions de cotisations.

Si un travailleur relevait de deux codes différents pour une même ligne d'occupation (par exemple convention de premier emploi et application de l'arrêté royal n° 495), le code convention de premier emploi a priorité. Dans ce cas, il y a lieu de reprendre dans cette zone un seul code (10, 11 ou 12).

C H A P I T R E 1 1

STATUT

2.3.1101 Seul un des codes ci-dessous doit être utilisé. Cette zone reste vierge si le travailleur ne relève pas de l'une des catégories citées:

A_ = artiste. Il s'agit ici de musiciens et de comédiens de spectacles tant lorsqu'ils sont engagés en exécution d'un contrat de travail que lorsqu'ils travaillent dans des conditions similaires à un contrat de travail telles que visées à l'article 3, 2° de l'AR du 28 novembre 1969.

D = travailleur à domicile. Il s'agit des personnes visées à l'articles 3, 4° de l'AR du 28 novembre 1969 c'est-à-dire les personnes qui, en tout lieu choisi par elles et selon des modalités similaires à celles d'un contrat de travail, œuvrent à façon des matières premières ou des produits partiellement achevés qu'un ou plusieurs commerçants leur ont confiés et qui travaillent seules ou occupent habituellement quatre aides au maximum.

S = travailleur saisonnier.

Ce sont les travailleurs qui prestent des périodes de travail dont la durée est limitée, soit en raison du caractère saisonnier du travail, soit parce que les employeurs qui les occupent sont obligés à certains moments de l'année de recruter du personnel auxiliaire.

T = travailleur temporaire au sens de la loi du 24 juillet 1987 (= catégorie de travailleur intermittent autre que les travailleurs à domicile et les travailleurs mis à la disposition d'un utilisateur par un bureau intérimaire agréé). Ce sont les travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée dans le but de pourvoir au remplacement d'un travailleur fixe ou de répondre à une augmentation temporaire du volume de travail, ou encore pour assurer la réalisation d'un travail exceptionnel.

P = personnel de police

PC = personnel civil de police

M = médecins

E = personnel des établissements d'enseignement

C = concierges

V = personnel infirmier et soignant

SP = pompiers professionnels

B = pompiers volontaires

C H A P I T R E 1 2

NOTION DE PENSIONNE

2.3.1201 A spécifier uniquement pour les personnes qui bénéficient de la pension légale (pas de la prépension).

C H A P I T R E 1 3

TYPE D'APPRENTI

2.3.1301 Seul un des codes ci-dessous doit être utilisé. Cette zone doit rester vierge si le travailleur ne relève pas de l'une des quatre catégories citées:

- 1 : apprenti agréé (Classes moyennes) (pas d'application pour l'ONSSAPL)
- 2 : apprenti industriel (pas d'application pour l'ONSSAPL)
- 3 : apprenti en formation de chef d'entreprise
- 4 : apprenti lié par un contrat d'insertion socioprofessionnelle, reconnu par les Communautés et les Régions

C H A P I T R E 1 4

MODE DE RÉMUNÉRATION

2.3.1401

Vous devez compléter cette donnée uniquement pour les travailleurs qui:

- perçoivent une rémunération pour un travail à la pièce ou à la tâche ou qui sont payés à la tâche (=prestation);
- sont rémunérés exclusivement ou partiellement à la commission.

Il n'est pas fait de différence entre les travailleurs payés à la tâche et ceux payés à la pièce.

Cela signifie donc qu'une nouvelle ligne d'occupation doit être insérée si un travailleur passe d'une rémunération à la pièce à une rémunération à la commission, ce qui n'est pas le cas s'il passe d'une rémunération à la pièce à une rémunération à la tâche.

Le terme "Commission" recouvre toute forme de rémunération fixant le salaire du travailleur, en tout ou en partie, en fonction du chiffre d'affaires qu'il a réalisé (produits vendus, services fournis, etc.).

C H A P I T R E 1 5

**NUMERO DE FONCTION POUR LES REMUNERATIONS AU
POURBOIRE**

2.3.1501 Vous devez mentionner ce numéro pour tout travailleur pour lequel les cotisations sont calculées sur des rémunérations forfaitaires.

C H A P I T R E 1 6

CATEGORIE DU PERSONNEL NAVIGANT

2.3.1601 Cette zone n'est pas d'application pour les administrations provinciales et locales.

C H A P I T R E 1 7

PAIEMENT EN DIXIEMES OU EN DOUZIEMES (DANS L'ENSEIGNEMENT)

- 2.3.1701 Vous devez communiquer dans cette zone si l'enseignant est payé en dixièmes ou en douzièmes.
La question de la communication obligatoire d'autres données pour le personnel occupé dans les institutions d'enseignement est encore à l'étude.

TROISIÈME PARTIE

**LA DECLARATION DES
DONNEES SALARIALES**

TITRE 1

Introduction

C H A P I T R E 1

LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES

3.1.101 En principe, les données salariales du trimestre doivent être scindées par ligne d'occupation.

A ce niveau, une globalisation des rémunérations est opérée par code. En d'autres termes, lorsque le travailleur reçoit plusieurs composantes salariales qui relèvent du même code, les totaux de ces composantes sont globalisés trimestriellement au niveau de la ligne d'occupation.

Chaque composante de la rémunération n'est déclarée qu'une seule fois.

- NUMERO DE LIGNE DE REMUNERATION
- CODE REMUNERATION
- TABLEAU RECAPITULATIF
- FREQUENCE DE PAIEMENT DE LA PRIME
- POURCENTAGE DE LA REMUNERATION SUR BASE ANNUELLE
- REMUNERATION

TITRE 2

Numero de ligne de remuneration

C H A P I T R E 1

INTRODUCTION

- 3.2.101* Il s'agit du numéro d'ordre attribué aux rémunérations mentionnées sur une ligne d'occupation. Ce numéro d'ordre commence par 1 et augmente d'une unité pour chaque nouvelle rémunération. Le numéro d'ordre est ramené à 1 pour chaque nouvelle ligne d'occupation.

TITRE 3

Code remuneration

C H A P I T R E 1

INTRODUCTION

3.3.101 Le code rémunération vise à déterminer la nature de l'avantage. Sur base du principe que l'ONSSAPL utilise un code rémunération spécifique pour chaque composante de la rémunération, différents codes rémunération peuvent être utilisés dans la DmfA+.

Les pages suivantes contiennent par catégories de codes rémunération un aperçu des modifications par rapport à la déclaration d'avant le 1.1.2004. Le texte ne contient que les codes rémunération qui ont subi une modification importante ou les codes pour lesquels des règles spécifiques sont appliquées dans la DmfA+. Les catégories suivantes sont successivement traitées :

1. codes pour la rémunération de base
2. codes rémunération pour les indemnités de fin de contrat de travail
3. codes rémunération pour les indemnités supplémentaires
 - o de nature générale
 - o spécifiques pour certaines catégories de personnel

Les descriptions suivantes ne sont ni un exposé circonstancié de la notion de rémunération ni une description détaillée de tous les codes rémunération de la DmfA+. Vous trouverez un exposé complet et détaillé de la notion de rémunération passible de cotisations de sécurité sociale et de la notion de rémunération soumise à cotisations pension pour les définitifs dans « Les instructions générales à l'usage des administrations locales et provinciales ». Une liste complète de tous les codes rémunération et de leur description utilisés à partir du 1er janvier 2004 dans la déclaration ONSSAPL est reprise dans le glossaire de la DmfA+.

Vous trouverez ci-après deux tables de conversion avec les codes rémunération de la DmfA+ et les codes rémunération à utiliser avant 2004 dans la déclaration ONSSAPL.

C H A P I T R E 2

CODES REMUNERATION POUR LA REMUNERATION DE BASE

.3.2013 Ces codes sont utilisés pour la déclaration de la rémunération normale et de la rémunération garantie en cas de maladie ou accident.

La **rémunération normale** est déclarée sous les codes 101 à 199. Les avantages déclarés sous ces codes sont en général passibles des cotisations de sécurité sociale.

Le code rémunération 101 est utilisé pour la déclaration de la rémunération de base sans primes et indemnités légales et extra légales. Elle contient :

- la rémunération pour travail normal réel des travailleurs contractuels
- le traitement barémique pour les définitifs
- les pourboires et services pour les travailleurs rémunérés par pourboires et services
- les paiements forfaitaires pour les travailleurs rémunérés par des paiements forfaitaires
- la rémunération garantie en cas de maladie ou accident (salaire journalier garanti, salaire garanti première semaine et salaire mensuel garanti). Il s'agit tant de maladie ou accident de droit commun que d'accident du travail et de maladie professionnelle.
- Le simple pécule de vacances
- La rémunération en cas d'absence avec maintien de droit
- L'indemnité pour disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité
- Les avantages en nature accordés aux concierges qui sont rémunérés exclusivement par des avantages en nature

Les codes rémunération spécifiques qui pouvaient être utilisés pour certaines de ces indemnités dans la déclaration ONSSAPL, sont remplacés dans la DmfA+ par le code rémunération 101.

Pour ce qui est de la rémunération garantie, il y a lieu de noter que, en cas de rechute après une reprise du travail en cas de maladie ou d'accident de droit commun, la rémunération garantie n'est due qu'après 15 jours au moins de reprise du travail. Par contre, en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, la rémunération garantie est **toujours** due en cas de rechute après une reprise.

La **rémunération complémentaire en cas de maladie ou d'accident** est déclarée sous les codes rémunération 201 à 299 et n'est pas passible des cotisations de sécurité sociale.

Le code rémunération 201 est utilisé pour la déclaration de l'indemnité pour maladie ou accident pour la période de 7 jours suivant le salaire hebdomadaire garanti. Il s'agit de l'indemnité correspondant à 60 % de la partie de la rémunération normale ne dépassant pas le montant limite entrant en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité d'assurance maladie invalidité. Le code rémunération 201 est utilisé dans la DmfA+ pour tous les travailleurs manuels contractuels et pour les travailleurs intellectuels contractuels en période d'essai ou engagés pour une période de moins de trois mois. Les compléments pour la 2e semaine de maladie et les compléments pour la 3e et 4e semaine de maladie sont déclarés respectivement sous les codes rémunération 211 et 221.

C H A P I T R E 3

CODES REMUNERATION POUR LES INDEMNITES DE FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL

.3.3013 Les indemnités payées au travailleur à la fin du contrat de travail sont déclarées sous les codes rémunération 131 et 132.

Le code rémunération 131 indique les indemnités exprimées en temps de travail. Il s'agit **exclusivement** des indemnités octroyées au membre du personnel contractuel et passibles des cotisations de sécurité sociale en vertu de l'article 19, §2 de l'AR du 28.11.1969.

- Indemnités pour rupture unilatérale illégale du contrat de travail par l'employeur
- Indemnités payées au travailleur au cas où l'employeur et le travailleur mettent fin de commun accord au contrat de travail
- Indemnités pour non réinsertion payées aux délégués ou candidats auprès des comités de sécurité et d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ou aux délégués syndicaux.

Il ne s'agit donc pas de la rémunération pour la période de préavis, mais bien des indemnités que l'employeur est tenu de payer pour le non respect de la durée normale de la période de préavis.

Les dates de début et de fin des périodes correspondantes doivent uniquement être indiquées pour les données salariales à déclarer sous le code rémunération 131 (voir ci-après). En effet, pour l'application de la sécurité sociale, ces indemnités sont supposées couvrir une période qui prend cours le jour suivant la fin du contrat de travail.

Le code rémunération 132 indique les indemnités qui NE sont PAS exprimées en temps de travail.

Il s'agit de montants :

- Payés à l'occasion de la fin du contrat de travail (par exemple : prime de départ) ;
- Passibles de cotisations de sécurité sociale ;
- Qui ne sont pas visés par le code rémunération 131.

Le mode de calcul est sans importance par conséquent, les primes de départ calculées sous forme de rémunération sont visées par ce code pour un certain nombre de mois.

C H A P I T R E 4

CODES REMUNERATION POUR LES INDEMNITES SUPPLEMENTAIRES

.3.4013 En principe, il existe un code rémunération pour chacune des indemnités supplémentaires. Parmi ces codes, une distinction est faite entre les indemnités supplémentaires de nature générale et les indemnités supplémentaires spécifiques pour certaines catégories de personnel.

Les primes, allocations et indemnités supplémentaires **de nature générale** sont celles qui peuvent être octroyées à tous les membres du personnel, quelle que soit leur catégorie. Elles sont déclarées sous les codes rémunération 401 à 499 et les codes rémunération 801 à 899.

Les primes, allocations et indemnités supplémentaires spécifiques pour **certaines catégories de personnel** sont déclarées sous les codes rémunération 501 à 599 et 901 à 999. Ces codes rémunération sont à utiliser pour les primes, allocations et indemnités octroyées uniquement à des catégories de travailleurs spécifiques des administrations provinciales et locales (pompiers, personnel de police, personnel enseignant, personnel infirmier,...).

Dans la DmfA+, chaque code rémunération doit avoir une signification unique pour les travailleurs tant contractuels que définitifs. Dans la DmfA+, les indemnités supplémentaires soumises aux cotisations de sécurité sociale doivent être déclarées sous les codes rémunération 801 à 999. Les indemnités complémentaires exonérées de cotisations sont à déclarer sous les codes rémunération 401 à 599.

La déclaration des indemnités supplémentaires pour les **travailleurs contractuels** subit des modifications fondamentales dans la nouvelle réglementation. Les indemnités supplémentaires doivent toujours être déclarées sous les codes rémunération 801 à 999 dans la DmfA+ . Les codes rémunération 401 à 599 ne peuvent plus être utilisés pour cette catégorie de travailleurs.

Pour les **travailleurs nommés** à titre définitif, la déclaration des indemnités supplémentaires ne subit aucune modification. Tout comme dans la déclaration ONSSAPL d'avant le 1.01.2004, les indemnités des définitifs soumises aux cotisations de sécurité sociale doivent être déclarées dans la DmfA+ sous les codes 801 à 999 et les indemnités exonérées des cotisations sociales doivent être déclarées sous les codes 401 à 599.

INDEMNITES SUPPLEMENTAIRES OCTROYEES INDEPENDAMMENT DU NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL EFFECTIVEMENT PRESTES AU COURS DU TRIMESTRE DECLARE

Pour les **indemnités supplémentaires octroyées indépendamment du nombre de jours de travail effectivement prestés au cours du trimestre déclaré**, soumises aux cotisations de sécurité sociale, des règles spéciales sont à respecter. Il s'agit des indemnités suivantes :

Prime de fin d'année (code rémunération 821)

Avantages en nature, sous forme de chèques, ou de bons d'achat (code rémunération 803)

Autres allocations et primes sans lien avec les prestations effectuées au cours du trimestre (code rémunération 818)

De manière générale ces primes sont déclarées dans le trimestre au cours duquel elles ont été payées.

Lorsqu'il s'agit de primes payées avec une périodicité de 6 mois au minimum **et** qui dépassent les 20 % d'autres rémunérations de la période de référence, elles sont réparties de manière proportionnelle sur les différents trimestres de la période de référence.

Lorsqu'elles sont payées au cours d'un trimestre où le travailleur était déjà sorti de service, elles doivent être indiquées sur la déclaration du dernier trimestre d'occupation du travailleur en question.

Pour tous les avantages visés par ce code, il y a lieu de mentionner également la périodicité du paiement (voir ci-après).

Par dérogation à la règle générale, ces montants sont seulement totalisés pour autant qu'il s'agisse d'avantages payés avec la même périodicité. Si au cours du trimestre diverses primes ont été

payées avec des périodicités différentes, il y a lieu de scinder les montants.

Aucune des institutions utilisant les données indiquées dans la DmfA+ ne doit connaître cette donnée par ligne d'occupation. Dès lors, lorsque plusieurs lignes d'occupation doivent être utilisées pour le travailleur, le montant total de cet avantage peut être lié à une seule ligne d'occupation pour l'ensemble du trimestre.

CODES REMUNERATION POUR LES INDEMNITES SUPPLEMENTAIRES DE NATURE GENERALE QUI ONT ETE MODIFIES

Les **avantages en nature** doivent être déclarés dans la DmfA+ sous le code rémunération 803 si les avantages sont soumis aux cotisations de sécurité sociale. S'ils sont exonérés de cotisations, le code rémunération 403 doit être utilisé. Dans la DmfA+, il n'y a plus de code rémunération séparé pour indiquer les avantages en nature de concierges contractuels.

Pour les **autres allocations et primes**, 4 codes rémunération sont à utiliser à partir du 1.01.2004.

Lorsque les autres allocations, primes et indemnités sont octroyées indépendamment du nombre de jours effectivement prestés au cours du trimestre déclaré, il y a lieu d'utiliser le code rémunération 418 (exonéré) et le code rémunération 818 (soumis).

Lorsque les indemnités sont directement liées aux prestations effectuées au cours du trimestre, les codes rémunération 419 (exonéré) et 819 (soumis) doivent être utilisés.

Les allocations ou indemnités suivantes sont déclarées sous les codes 418, 419, 818 et 819 :

- Indemnités pour charge qui ne peuvent pas être considérées comme normales et inhérentes à la fonction ;
- Supplément de traitement pour les concierges définitifs qui ne perçoivent pas de traitement barémique et qui sont payés par l'avantage en nature ;
- Complément du double pécule de vacances légal ;
- Remboursement de frais en sus des frais réellement exposés ;
- La quote part de l'employeur dans les chèques repas qui ne remplissent pas les conditions d'exonération pour autant qu'ils soient accordés proportionnellement au nombre de jours effectivement prestés au cours du trimestre déclaré ;
- Cadeaux en nature ou en chèques qui ne remplissent pas les conditions d'exonération pour autant qu'ils soient accordés proportionnellement au nombre de jours effectivement prestés au cours du trimestre déclaré ;
- Gratifications, indemnités et primes de toutes natures ;
- Avantages de toute nature ;
- Bonification de rattrapage.

Pour certaines de ces indemnités, des codes rémunération séparés étaient utilisés dans la déclaration ONSSAPL avant le 1.01.2004. Les avantages de toute nature étaient déclarés sous les codes rémunération 407 et 807. La bonification de rattrapage était indiquée sous les codes rémunération 418 et 818. La déclaration DmfA+ ne connaît plus de code séparé pour cette indemnité.

Les **indemnités de logement ou frais de voyage et de séjour** sont exonérés de cotisations et doivent être déclarés sous le code rémunération 446. Les deux codes rémunération utilisés avant le 1.01.2004 dans la déclaration ONSSAPL pour ces indemnités (respectivement les codes 429 et 430) sont remplacés par un seul code rémunération dans la DmfA+.

Les **frais propres à l'employeur** sont indiqués dans la DmfA+ par le code rémunération 447. Ces frais sont remboursés et se rapportent tant aux vêtements de travail, à l'équipement et au transport qu'à la mise à la disposition des vêtements de travail de l'équipement ou du transport. A partir du 1.01.2004, il n'existe plus de codes séparés pour l'indemnité de vêtement. Cette indemnité déclarée avant sous le code rémunération 428 est également déclarée par le code rémunération 447 dans la DmfA+.

L'**indemnité pour prestations de nuit, de samedi et de dimanche octroyée à d'autres membres du personnel que ceux des services publics d'incendie et de la police locale** (circulaire B.A.94/09 du 13.07.1994 du Ministère de la Communauté flamande) est soumise aux cotisations de sécurité sociale et doit être déclarée sous le code rémunération 809 (indemnité pour prestations de

nuit, de samedi et de dimanche). Dans la déclaration ONSSAPL d'avant le 1.01.2004, cette indemnité était déclarée sous le code rémunération 438. Il n'existe plus de code séparé pour cette indemnité dans la DmfA+.

Les **suppléments de traitement et primes** octroyés dans le cadre de la loi du 10 avril 1995 relative à la **redistribution du temps de travail dans le secteur public**, doivent être déclarés sous les codes rémunération 853 et 462.

Vous indiquez les montants octroyés aux travailleurs qui dans le cadre de mesures **légal**es de redistribution (voir « Les instructions générales à l'usage des administrations locales et provinciales ») limitent leurs prestations de travail avec perte de rémunération proportionnelle. Les montants octroyés visent à compenser **partiellement** la perte de rémunération par rapport aux prestations antérieures.

L'**avantage** relatif à l'utilisation **personnelle et individuelle d'un véhicule mis à la disposition par l'employeur**, doit être déclaré sous le code rémunération 852.

Il s'agit de l'avantage sur lequel la cotisation spéciale de 33% est due (voir « Les instructions générales à l'usage des administrations locales et provinciales »).

Aucune des institutions utilisant les données reprises dans la DmfA+ ne doit connaître cette donnée par ligne d'occupation. Dès lors, lorsque plusieurs lignes d'occupation doivent être utilisées pour le travailleur, il n'y a aucun inconvénient à ce que le montant total de cet avantage soit lié à une seule ligne d'occupation pour l'ensemble du trimestre.

CODES REMUNERATION POUR LES INDEMNITES SUPPLEMENTAIRES SPECIFIQUES DE CERTAINES CATEGORIES DE PERSONNEL QUI ONT ETE MODIFIES

Le nombre de codes rémunération pour les indemnités supplémentaires de certaines catégories de personnel est fortement réduit dans la DmfA+.

Pour certaines indemnités, le code rémunération général pour indemnités supplémentaires peut être utilisé. Dans ce cas, il y a lieu d'indiquer la catégorie de travailleurs dans la zone « statut du travailleur » au niveau de la ligne d'occupation du travailleur. Les codes relatifs à cette catégorie de personnel sont repris dans le glossaire de la DmfA+.

Certaines autres indemnités déclarées avant le 1.01.2004 sous différents codes rémunération, sont globalisées dans la DmfA+ et sont déclarées sous un code rémunération unique.

Un certain nombre de codes rémunération pour des indemnités peu octroyées avant le 1.01.2004 par les administrations locales et provinciales, sont supprimés.

Pour le **personnel infirmier et soignant et le personnel paramédical**, il n'existe plus de codes séparés dans la DmfA+ pour la « prime de restructuration (29,35 EUR/mois) ». Cette indemnité est déclarée sous le code rémunération général 818 (« autres allocations et primes sans lien avec le nombre de jours effectivement prestés au cours du trimestre déclaré »).

Les « autres indemnités spécifiques ayant un lien avec les prestations effectuées au cours du trimestre » doivent être déclarées dans la DmfA+ sous les codes rémunération 819 et 419.

L'« indemnité de garde » du personnel infirmier et soignant doit être déclarée dans la DmfA+ sous les codes rémunération généraux 811 et 411. A partir du 1.01.2004, des codes rémunération séparés ne peuvent plus être utilisés à cet effet.

La « prime annuelle de 74,37 EUR octroyée en vertu de l'Arrêté de l'Exécutif flamand au personnel occupé dans les services reconnus d'aide familiale et de personnes âgées » est déclarée dans la DmfA+ sous le code rémunération 812.

Pour **les médecins**, seuls deux codes rémunération spécifiques sont prévus dans la DmfA+ pour les indemnités supplémentaires.

Le code rémunération 921 indique tant le barème que le traitement garanti et la quote part garantie dans le pool. Les codes rémunération séparés pour le traitement garanti et la quote part garantie dans le pool sont supprimés dans la DmfA+.

Le code rémunération 922 indique la quote part variable dans la répartition du pool et les honoraires.

LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES

Le code rémunération utilisé avant le 1.01.2004 pour la déclaration des honoraires n'a pas été remplacé par un nouveau code dans la DmfA+.

Les « autres indemnités spécifiques » des médecins sont déclarées dans la DmfA+ sous le code rémunération 818 ou 819 selon que les indemnités sont indépendantes du nombre de jours effectivement prestés au cours du trimestre déclaré ou qu'elles sont directement liées aux prestations effectuées au cours d'un trimestre. Dans la déclaration ONSSAPL d'avant le 1.01.2004, ces indemnités étaient déclarées sous le code rémunération 529.

Pour les **pompiers volontaires**, les indemnités pour prestations prises en considération pour déterminer si le montant limite de 785,95 EUR a été atteint, sont déclarées dans la DmfA+ sous le code rémunération 542 si le montant limite n'est **pas** dépassé.

Le pécule de vacances des pompiers volontaires doit être déclaré dans la DmfA+ sous les codes rémunération généraux. A partir du 1.01.2004, les codes rémunération 543, 544, 545, 546 et 547 ne sont plus remplacés par des codes rémunération spécifiques pour les pompiers volontaires.

Pour le double pécule de vacances déclaré avant le 1.01.2004 sous le code rémunération 543, le code rémunération 831 (double pécule de vacances) doit être utilisé dans la DmfA+.

Il n'existe plus de code rémunération séparé pour le double pécule de vacances du 3e, 4e et 5e jour de la 4e semaine de vacances : le code rémunération 433 doit être utilisé pour ces montants dans la DmfA+.

Le double pécule de vacances sortie de service pour le 3e, 4e et 5e jour de la 4e semaine de vacances était déclaré avant le 1.01.2004 sous le code rémunération 545. Pour ces montants, le code rémunération général 434 doit être utilisé dans la DmfA+.

Les deux autres codes rémunération pour le pécule de vacances sortie de service des pompiers volontaires sont également supprimés. Le code rémunération 546 (double pécule sortie de service) est remplacé à partir du 1.01.2004 par le code rémunération général 832, le code rémunération 547 (simple pécule de vacances sortie de service) est remplacé par le code rémunération général 833.

Pour le **personnel de police (ancien statut) et les services publics d'incendie**, certaines indemnités complémentaires peuvent être déclarées sous les codes rémunération généraux.

Les allocations de nuit, de samedi et de dimanche pour le personnel de la police communale et des services publics d'incendie (AR du 20.06.1994) ne sont plus déclarées sous le code rémunération 554 dans la DmfA+. A partir du 1.01.2004, les codes rémunération généraux 409 et 809 doivent être utilisés à cet effet. Le code rémunération 809 est utilisé lorsque des cotisations de sécurité sociale sont dues. En cas d'exonération des cotisations, le code 409 doit être indiqué.

L'indemnité de diplôme pour le personnel de la police communale et des services publics d'incendie (AR du 20.06.1994) peut être déclarée dans la DmfA+ sous le code rémunération général 804. Le code rémunération 555 utilisé pour cette indemnité avant le 1.01.2004 n'est plus d'application.

Le supplément de traitement octroyé aux commissaires adjoints de police qui effectuent un service de garde dans le cadre d'une permanence de 22 heures à 6 heures, les dimanches et jours fériés, peut être déclaré dans la DmfA+ sous le code rémunération général 954. Le code rémunération 558 utilisé pour cette indemnité avant le 1.01.2004 n'a pas été remplacé par un code séparé pour cette indemnité.

La plupart des autres codes rémunération pour le **personnel de police ancien** statut sont maintenus dans la DmfA+. Cela n'est pas le cas pour l'indemnité pour services de garde payée en vertu des arrêtés du Gouvernement wallon des 16.09.1993 et 14.07.1994 et des arrêtés ministériels des 16.12.1993, 19.12.1993, 13.12.1994 et 11.12.1997. Les montants de ces indemnités sont déclarés dans la DmfA+ sous le code rémunération général 811. Le code 553 utilisé pour cette indemnité dans la déclaration ONSSAPL d'avant le 1.01.2004, n'existe plus.

Pour le **personnel de police ayant opté pour le nouveau statut**, certains codes rémunération sont globalisés sous un code rémunération unique.

Les « allocations et indemnités soumises aux cotisations de sécurité sociale » sont déclarées dans la DmfA+ sous le code rémunération 961. Les indemnités suivantes sont déclarées sous ce code rémunération :

CODE REMUNERATION

Allocation pour personnel contactable et rappelable (avant le 1.01.2004, déclaré sous le code rémunération 563)

Allocation pour service ininterrompu de plus de 24 heures (déclarée avant le 1.01.2004 sous le code rémunération 564)

Allocation de fonction (déclarée avant le 1.01.2004 sous le code rémunération 565)

Allocation de formateur (déclarée avant le 1.01.2004 sous le code rémunération 566)

Allocation forfaitaire pour certains membres du personnel chargés de missions en matière de politique fédérale d'immigration (déclarée avant le 1.01.2004 sous le code rémunération 567)

Allocation de mentor (déclarée avant le 1.01.2004 sous le code rémunération 568)

Allocation « Région Bruxelles Capitale » (déclarée avant le 1.01.2004 sous le code rémunération 569)

Allocation pour prestations aériennes occasionnelles (déclarée avant le 1.01.2004 sous le code rémunération 570)

Allocation pour missions d'enseignement (déclarée avant le 1.01.2004 sous le code rémunération 571)

Allocation de sélection (déclarée avant le 1.01.2004 sous le code rémunération 572).

Les « allocations et indemnités NON assujetties aux cotisations de sécurité sociale » sont déclarées dans la DmfA+ sous le code rémunération 561, couvrant les indemnités suivantes :

Indemnité pour frais réels d'enquête (déclarée avant le 1.01.2004 sous le code rémunération 580)

Indemnité de téléphone (déclarée avant le 1.01.2004 sous le code rémunération 581)

Indemnité d'entretien pour chien policier (déclarée avant le 1.01.2004 sous le code rémunération 581)

Indemnité pour service permanent auprès du SHAPE (déclarée avant le 1.01.2004 sous le code rémunération 583)

Indemnité pour frais de nourriture, logement, parcours et déménagement (déclarée avant le 1.01.2004 sous le code rémunération 584)

Indemnité de déplacement dans le cadre de la navigation intérieure (déclarée avant le 1.01.2004 sous le code rémunération 585)

Indemnité pour frais funéraires (commune aux membres du personnel et fonctionnaires des Ministères fédéraux), ainsi que l'intervention de l'Etat, d'une commune ou d'une zone pluricommunale dans certains frais funéraires (déclarée avant le 1.01.2004 sous le code rémunération 586)

Pour l'avance sur la différence de salaire barémique liée à la structure unique de la police intégrée, un code rémunération temporaire unique a été créé. Le code 559 utilisé dans la déclaration ONSSAPL d'avant le 1.01.2004 pour cette indemnité, est supprimé dans la DmfA+.

TITRE 4

Tableau recapitulatif

C H A P I T R E 1

TABLEAU RECAPITULATIF

.4.1013 Les tableaux qui suivent reproduisent le lien qui existe entre les différents codes rémunération à appliquer en DmfA+ et la manière dont ces mêmes codes étaient intégrés dans la déclaration ONSSAPL avant 2004.

La description des indemnités est donnée sous une forme succincte. La description complète se trouve en annexe 7 du glossaire.

LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES

DESCRIPTION	CODES REMUNERATION AVANT LE 1.1.2004	CODES REMUNERATION DANS LA DMFA+
Codes rémunération en parallèle avec les codes prestation		
Rémunération de base (sans primes ni indemnités légales ou extra légales)	101	101
Pourboires et services	110	101
Paiements forfaitaires	111	101
Traitement d'attente suite à la fusion des communes	120	101
Disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité	121	101
Indemnités pour incapacité temporaire en raison d'une maladie professionnelle reconnue	140	111
Avantages en nature- concierges nommés sans rémunération barémique	150	101
Partie de la rémunération (10%) consacrée à la formation dans le cadre des conventions de 1 ^{er} emploi	160	121
Indemnités en cas de fin de contrat de travail		
Indemnité en raison d'une fin unilatérale du contrat par l'employeur	130	131 ou 132
Rémunération en cas de maladie ou d'accident		
Maladie ou accident: 2e semaine de salaire garanti - 60 % de la rémunération normale– contractuels manuels	212	201
Maladie ou accident: complément – 2 ^e semaine de maladie	213	202
Maladie ou accident: complément - 3 ^e et 4 ^e semaines	214	211
Maladie ou accident: autres compléments	215	221
Maladie ou accident: 2 ^e semaine de salaire garanti - 60 % de la rémunération normale - contract. employé	216	201
Incapacité temporaire totale – accident de travail – régime secteur privé	221	/
Incapacité temporaire partielle – accident de travail – régime secteur privé	231	/
Indemnités complémentaires de toute nature		
Indemnité pour heures supplémentaires – répondant aux conditions de l'art. 30	401	401ou 801
Indemnité pour heures supplémentaires - ne répondant pas aux conditions de l'art. 30	801	801
Cadeaux en nature, en espèces ou en	402	412

TABLEAU RECAPITULATIF

DESCRIPTION	CODES REMUNERATION AVANT LE 1.1.2004	CODES REMUNERATION DANS LA DMFA+
Autres avantages sous la forme de chèques - répondant aux cond. art. 30	404	402 ou 802
	804	
Autres avantages sous la forme de chèques - ne répondant pas aux cond. art. 30		802
Avantages en nature - concierges contractuels	405	803
Avantages en nature - répondant aux cond. art. 30	406	403 ou 803
Avantages en nature - ne répondant pas aux cond. art. 30	806	803
Avantages de toute nature - répondant aux cond. art. 30	407	418,818,419 ou 819
Avantages de toute nature – ne répondant pas aux cond. art. 30	807	818 ou 819
Chèques repas – part patronale	408	441
Chèques repas – part personnelle	409	442
Pécule simple de vacances – longue période de maladie ou d'accident	411	431
(double) pécule de vacances	412	831
Pécule simple de vacances sortie de service	413	432
(double) pécule de vacances sortie de service	414	832
Simple pécule de vacances employeur précédent	415	833
Prime de fin d'année – répondant aux cond. art. 30	417	421 ou 821
Prime de fin d'année – ne répondant pas aux cond. art. 30	817	821
Prime de restructuration, supplément sectoriel – répondant aux cond. art. 30	418	418 ou 818
Prime de restructuration, supplément sectoriel – ne répondant pas aux cond. art. 30	818	818
Indemnité bénévoles – exonérée	419	/
Indemnité préparation élections	420	419
Allocation de foyer/résidence	421	444
Indemnité de diplôme – répondant aux cond. art. 30	422	404 ou 804
Indemnité de diplôme – ne répondant pas aux cond. art. 30	822	

LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES

DESCRIPTION	CODES REMUNERATION AVANT LE 1.1.2004	CODES REMUNERATION DANS LA DMFA+
Indemnité pour connaissance 2 ^e langue – répondant aux cond. art. 30	423	405 ou 805
	823	
Indemnité pour connaissance 2 ^e langue – ne répondant pas aux cond. art. 30		805
Allocations pour fonctions supérieures – répondant aux cond. art. 30	424	406 ou 806
	824	
Allocations pour fonctions supérieures – ne répondant pas aux cond. art. 30		806
Indemnité de vêtements	428	447
Indemnité de logement	429	446
Frais de voyage et de séjour	430	446
Indemnité pour travail dangereux et insalubre – répondant aux cond. art. 30	431	407 ou 807
	831	
Indemnité pour travail dangereux et insalubre – ne répondant pas aux cond. art. 30		807
Indemnité pour travail irrégulier ou imprévu – répondant aux cond. art. 30	432	408 ou 808
	832	
Indemnité pour travail irrégulier ou imprévu – ne répondant pas aux cond. art. 30		808
Prime de productivité – répondant aux cond. art. 30	433	419 ou 819
Prime de productivité – ne répondant pas aux cond. art. 30	833	
		819
Autres allocations et primes – répondant aux cond. art. 30	434	418,419,818 ou 819
Autres allocations et primes – ne répondant pas aux cond. art. 30	834	
		818 ou 819
Prestations nocturnes et dominicales – répondant aux cond. art. 30	435	409 ou 809
	835	
Prestations nocturnes et dominicales – ne répondant pas aux cond. art. 30		809
1,12 EUR/heure pour prestations de week end et jours fériés– répondant aux cond. art. 30	436	410 ou 810
	836	
1,12 EUR/heure pour prestations de week end et jours fériés– ne répondant pas aux cond. art. 30		810

TABLEAU RECAPITULATIF

DESCRIPTION	CODES REMUNERATION AVANT LE 1.1.2004	CODES REMUNERATION DANS LA DMFA+
Indemnité de garde – répondant aux cond. art. 30	437	411 ou 811
Indemnité de garde – ne répondant pas aux cond. art. 30	837	811
Indemnité de nuit, samedi et dimanche (B.A. 94/09 du 13.07.1994 – Comm. flamande.)	438	809
Indemnités pour le travailleur lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales	440	445
Frais propres à l'employeur	441	447
Remboursement frais de déplacement du et vers le travail	442	448
Montant octroyé en raison d'affiliation à une organisation syndicale	443	449
Supplément à un avantage de sécurité sociale	444	460
Double pécule sortie de service 3 ^e jour de la 4 ^e semaine	449	434
Double pécule 3 ^e jour de la 4 ^e semaine	450	433
Complément de rémunération – semaine volontaire de 4 jours	451	853
prime départ anticipé à mi temps	452	462
prime – personnel soignant et infirmier – aménagement fin de carrière	453	851
74,37 EUR / par an services reconnus d'aide familiale et de personnes âgées / personnel temporaire	460	812
74,37 EUR / par an services reconnus d'aide familiale et de personnes âgées / personnel nommé	860	812
Avantage utilisation personnelle d'un véhicule mis à la disposition par l'employeur	470	852
Rente incapacité de travail permanente en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle	490	461
Rémunération fictive – ouverture du droit aux allocations de chômage – personnel nommé	495	891
Rémunération fictive – ouverture du droit à l'assurance maladie invalidité- personnel nommé	496	892

Indemnités pour des catégories de personnel spécifiques

Personnel des établissements d'enseignement

LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES

DESCRIPTION	CODES REMUNERATION AVANT LE 1.1.2004	CODES REMUNERATION DANS LA DMFA+
Indemnités pour prestations complémentaires – AR 418 – répondant aux cond. art.30– nommés	502	502
Indemnités pour prestations complémentaires – AR 418 – ne répondant pas aux cond. art.30	902	902
Autres indemnités pour prestations complémentaires	503	903
Suppléments – aucun lien avec prestations complémentaires – répondant aux cond. art. 30	506	504 ou 904
Suppléments – aucun lien avec prestations complémentaires – ne répondant pas aux cond. art. 30	906	904
Personnel infirmier et soignant		
Supplément de traitement pour prestations irrégulières – circulaire du 3.11.1972	511	911ou 912
0,81 EUR/heure pour prestations de nuit	512	911 ou 912
Prime de restructuration (29,75 EUR/mois)	513	818
8% personnel soignant chef de service	514	913
Indemnité de garde – répondant aux cond. art.30	515	411 ou 811
Indemnité de garde – ne répondant pas aux cond. art.30	915	811
1,12 EUR/heure pour les prestations de week end et jours fériés	516	914
74,37 EUR/ par an services reconnus d'aide familiale et de personnes âgées	517	812
Prime annuelle de 12,67 EUR	518	915
Autres indemnités spécifiques répondant aux cond. art. 30	519	418, 419, 818 ou 819
Autres indemnités spécifiques ne répondant pas aux cond. art. 30	919	818 ou 819
Prime annuelle de 148,74 EUR	520	916
Médecins		
barème	521	921
Traitement garanti	522	921
Quote part garantie dans le pool	523	921
Quote part variable dans la répartition du pool	524	922
honoraires	525	922
Autres indemnités spécifiques	526	918 ou 919

TABLEAU RECAPITULATIF

DESCRIPTION	CODES REMUNERATION AVANT LE 1.1.2004	CODES REMUNERATION DANS LA DMFA+
Pompiers volontaires		
Indemnités qui n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul du montant plancher de 785,95 EUR	541	541
Indemnités qui entrent en ligne de compte pour le calcul du montant plancher de 785,95 EUR	542	542
Double pécule de vacances	543	831
Double pécule de vacances pour le 3 ^e jour de la 4 ^e semaine	544	433
Double pécule de vacances sortie de service pour le 3 ^e jour de la 4 ^e semaine	545	434
Double pécule de vacances sortie de service	546	832
Simple pécule de vacances sortie de service	547	432
Personnel de police (ancien statut)		
Indemnité d'officier du Ministère public	425	953
Supplément de traitement commissaire adjoint	426	954
Supplément de traitement garde champêtre	427	955
Supplément de traitement –officier police judiciaire (POL 45)	552	956
Indemnité de permanence	553	811
Indemnité pour frais exposés lors d'exercice de missions de police judiciaire	556	957
Autres allocations et indemnités – soumises – ex-gendarmes	590	958
Autres allocations et indemnités - exonérées – ex-gendarmes	591	959
Personnel de police (ancien statut) et services publics d'incendie		
Supplément de traitement alloué aux officiers pour permanence (POL 44)	551	951
Allocations pour travail de nuit, de samedi et de dimanche (AR du 20.06.1994)	554	409 ou 809
Allocation de diplôme (AR du 20.06.1994)	555	804
Supplément de traitement annuel pour le chef des services d'incendie	557	952
Supplément de traitement commissaires de police adjoint - permanence	558	954
Personnel de police (nouveau statut)		

LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES

DESCRIPTION	CODES REMUNERATION AVANT LE 1.1.2004	CODES REMUNERATION DANS LA DMFA+
Supplément de traitement pour l'exercice d'un mandat	561	962
Allocation prestations du samedi, dimanche, jour férié ou de nuit	562	963
Allocation personnel contactable ou rappelable	563	961
Allocation pour service interrompu de plus de 24 heures	564	961
Allocation de fonction	565	961
Allocation de formateur	566	961
Allocation forfaitaire pour le personnel chargé de missions en matière d'immigration	567	961
Allocation de mentor	568	961
allocation "Région Bruxelles Capitale"	569	961
Allocation prestations aériennes occasionnelles	570	961
Allocation pour missions d'enseignement	571	961
Allocation de sélection	572	961
Prime de mer	573	964
Allocation de comptable spécial	574	965
Allocation de secrétaire du Conseil de police	575	966
Indemnité pour frais réels d'enquête	580	561
Indemnité de téléphone	581	561
Indemnité d'entretien pour chien policier	582	561
Indemnité du service permanent auprès de Shape	583	561
Indemnités frais de nourriture, logement, parcours et déménagement	584	561
Indemnité déplacement dans cadre navigation intérieure	585	561
Indemnité frais funéraires	586	561

TABLEAU RECAPITULATIF

DESCRIPTION	CODE REMUNERATION DANS LA DMFA+	CODE REMUNERATIO N AVANT LE 1.1.2004
Rémunération de base		
Rémunération de base (sans primes ni indemnités légales ou extra légales)	101	101, 110, 111, 120, 121 ou 150
incapacité temporaire accident de travail – maladie professionnelle reconnue	111	140
Partie de la rémunération (10%) consacrée à la formation dans le cadre des conventions de 1 ^{er} emploi	121	160
Indemnité pour fin de contrat de travail		
Indemnité pour rupture du contrat – exprimé en temps de travail	131	130
Indemnité pour rupture du contrat – pas exprimé en temps de travail	132	130
Rémunération en cas de maladie ou d'accident		
Maladie ou accident: 60 % de la rémunération normale – 2 ^e semaine de maladie	201	212 ou 216
Maladie ou accident : supplément – 2 ^e semaine de maladie – contractuels	202	213
Maladie ou accident: supplément – 3 ^e et 4 ^e semaines	211	214
Maladie ou accident: supplément – autres	221	215
Indemnités de toutes natures		
Heures supplémentaires – soumis	801	401 ou 801
Heures supplémentaires – exonéré	401	401
Autres avantages sous la forme de chèques – soumis	802	404 ou 804
Autres avantages sous la forme de chèques – exonéré	402	404
Allocation de diplôme – soumis	804	422, 822 of 555
Allocation de diplôme – exonéré	404	422
Indemnité pour connaissance 2 ^e langue – soumis	805	423 of 823
Indemnité pour connaissance 2 ^e langue – exonéré	405	423
Allocation pour fonctions supérieures – soumis	806	424 ou 824
Allocation pour fonctions supérieures – exonéré	406	424
Indemnité pour travail dangereux et insalubre – soumis	807	431 ou 831
Indemnité pour travail dangereux et insalubre – exonéré	407	431
Indemnité pour travail irrégulier ou imprévu – soumis	808	432 ou 832

LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES

DESCRIPTION	CODE REMUNERATION DANS LA DMFA+	CODE REMUNERATION N AVANT LE 1.1.2004
Prestations nocturnes et dominicales – exonéré	409	435 ou 554
1,12 EUR/heure pour prestations de week end et jours fériés – soumis	810	436 ou 836
1,12 EUR/heure pour prestations de week end et jours fériés – exonéré	410	436
Indemnité de garde – soumis	811	437, 837, 515, 553 ou 915
Indemnité de garde – exonéré	411	437 ou 515
74,37 EUR /an services reconnus d'aide familiale et de personnes âgées - soumis	812	460, 517 ou 860
74,37 EUR /an services reconnus d'aide familiale et de personnes âgées - exonéré	412	460
Autres allocations et primes – pas de lien avec les prestations – soumis	818	407, 807, 418, 818, 434, 834, 513, 519, 919, 529
Autres allocations et primes – pas de lien avec les prestations – exonéré	418	407, 418 ou 434
Autres allocations et primes – liées aux prestations – soumis	819	407, 807, 433, 434, 833, 834, 519, 529 ou 919
Autres allocations et primes – liées aux prestations – exonéré	419	407, 420, 433, 434 ou 519
Prime de fin d'année – soumis	821	417 ou 817
Prime de fin d'année – exonéré	421	417
(double) pécule de vacances	831	412 ou 543
(double) pécule de vacances sortie de service	832	414 ou 546
Simple pécule de vacances de l'employeur précédent	833	415 ou 547
Pécule simple de vacances en cas de maladie ou d'accident de longue durée	431	411
Simple pécule de vacances sortie de service	432	413
Double pécule de vacances pour le 3 ^e jour de la 4 ^e semaine	433	450 ou 544
Double pécule de vacances sortie de service pour le 3 ^e jour de la 4 ^e semaine	434	449 ou 545
Prime - personnel infirmier, soignant et assimilé - aménagement fin de carrière	851	453
Avantage utilisation personnelle d'un véhicule mis à la disposition par l'employeur	852	470
Supplément de traitement – semaine volontaire de 4 jours	853	451
Chèques repas – quote part employeur	441	408

TABLEAU RECAPITULATIF

DESCRIPTION	CODE REMUNERATION DANS LA DMFA+	CODE REMUNERATIO N AVANT LE 1.1.2004
Cadeaux en nature, en espèces ou en chèques exonérés sur base de l'article 19, § 2	443	403
Allocation de foyer/résidence	444	421
Indemnités pour le travailleur lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales	445	440
Indemnité de logement, frais de déplacement et de séjour	446	429 ou 430
Frais propres à l'employeur (vêtement de travail...)	447	428 ou 441
Frais de déplacement de et vers le lieu de travail	448	442
Montant octroyé en raison d'une affiliation à une organisation syndicale reconnue	449	443
Supplément à un avantage de sécurité sociale (ex: Prime d'encouragement interruption de carrière)	460	444
Rente pour incapacité de travail permanente suite à accident de travail ou maladie professionnelle	461	490
Prime – départ anticipé à mi temps	462	452
Rémunération fictive – ouverture du droit aux allocations de chômage – personnel nommé	891	495
Rémunération fictive – ouverture du droit à l'assurance maladie invalidité – personnel nommé	892	496
Indemnités spécifiques à certaines catégories de travailleurs		
Personnel enseignant		
Indemnités pour prestations complémentaires - exonéré	501	501
Indemnité pour prestations complémentaires - AR 418 – nommés – soumis	902	502 ou 902
Indemnité pour prestations complémentaires - AR 418 – nommés – exonéré	502	502
Indemnité pour autres prestations complémentaires	903	503
Suppléments – sans lien avec les prestations fournies – soumis	904	506 ou 906
Suppléments – sans lien avec les prestations fournies – exonéré	504	506
Personnel infirmier et soignant		
Supplément de traitement pour prestations irrégulières- circulaire du 3.11.1972 - soumis	911	511
Supplément de traitement pour prestations irrégulières- circulaire du 3.11.1972 - exonéré	912	/
0,81 EUR/heure pour prestations de nuit	913	512
8% personnel soignant chef de service	914	514
1,12 EUR/heure pour prestations de week end et	915	516

LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES

DESCRIPTION	CODE REMUNERATION DANS LA DMFA+	CODE REMUNERATIO N AVANT LE 1.1.2004
Prime annuelle de 148,74 EUR	917	520
Médecins		
Barème, traitement garanti et quote part garantie dans le pool	921	521, 522 ou 523
Quote part variable dans le pool et honoraires	922	524 ou 525
Pompiers volontaires		
Indemnités qui n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul du montant plancher de 785,95 EUR	541	541
Indemnités qui entrent en ligne de compte pour le calcul du montant plancher de 785,95 EUR	542	542
Personnel de police (ancien statut) et services publics d'incendie		
Supplément de traitement alloué aux officiers pour permanence (POL 44)	951	551
Supplément de traitement annuel pour le chef des services d'incendie	952	557
Personnel de police (ancien statut)		
Indemnité d'officier du Ministère public	953	425
Supplément de traitement de commissaire adjoint	954	426 ou 558
Supplément de traitement garde champêtre	955	427
Supplément de traitement officier de police judiciaire (POL 45)	956	552
Indemnités pour frais exposés lors d'exercice de missions de police judiciaire	957	556
Autres allocations et indemnités – soumis – ex-gendarmes...	958	590
Autres allocations et indemnités – exonéré – ex-gendarmes...	959	591
Personnel de police (nouveau statut)		
	961	563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571 ou 572
Nouveau statut – Diverses allocations et indemnités – soumis		
Supplément de traitement pour l'exercice d'un mandat	962	561
Allocation prestations de samedi, dimanche, jour férié ou de nuit	963	562
Prime de mer	964	573
Allocation de comptable spécial	965	574
Allocation de secrétaire du Conseil de police	966	575
	561	580, 581, 582, 583, 584, 585 ou 586
Nouveau statut – Diverses allocations et indemnités – exonéré		

TITRE 5

Frequence de paiement de la prime

C H A P I T R E 1

FREQUENCE DE PAIEMENT DE LA PRIME

.5.1013 Cette donnée n'est à renseigner que pour les composantes salariales qui ne dépendent pas du nombre effectif de jours de travail pendant trimestre de la déclaration (voir plus haut). Ces données devront donc éventuellement être scindées si leurs fréquences de paiement respectives sont différentes. La périodicité est exprimée par un chiffre qui correspond à la fréquence de paiement mensuelle.

Exemples :

Mensuellement = "1"

Semestriellement = "6"

Annuellement = "12"

Tous les deux ans = "24"

S'il s'agit de primes uniques ou de primes à périodicité irrégulière, il y a lieu d'indiquer "0".

Est visé en l'occurrence, le paiement **effectif** de la prime. Dès lors, la prime de fin d'année qui fait l'objet de 12 versements mensuels, devra être déclarée sous la fréquence de paiement "1". Si elle est payée en une fois à la fin de l'année, elle se verra attribuer l'indice de fréquence "12".

TITRE 6

Pourcentage de la rémunération sur base annuelle

C H A P I T R E 1

POURCENTAGE DE LA REMUNERATION SUR BASE ANNUELLE

.6.1013Ce pourcentage doit **exclusivement** être déclaré dans le cas d'une réduction de la durée du travail assortie d'une augmentation de la rémunération horaire. Il s'agit des systèmes dans le cadre desquels le jour de repos n'est pas payé au moment du repos compensatoire mais indirectement au moment où les "prestations supplémentaires" sont fournies.

Il s'agit du **pourcentage sur base annuelle** (exprimé en dix-millièmes) qui représente le rapport entre le nombre de jours pour lesquels une rémunération est payée et les journées effectivement prestées. Le nombre de jours pour lesquels une rémunération doit être payée correspond au nombre de journées effectives déclarées auquel est ajouté le nombre de jours de repos compensatoire dans le cadre d'une réduction du temps de travail. Le pourcentage **ne changera donc pas** aussi longtemps que le même système de réduction du temps de travail restera en vigueur.

Ce pourcentage permet de déterminer quelle partie de la rémunération déclarée se rapporte aux prestations fournies et quelle autre partie au repos compensatoire qui en découle.

Dans un système où le repos compensatoire est accordé en heures, le pourcentage est calculé sur base de ces heures (en lieu et place de jours).

Exemple : dans une administration où la durée hebdomadaire moyenne s'établit à 38 heures, les travailleurs travaillent effectivement 40 heures et bénéficient de 12 jours de congé compensatoire. Supposons que, sur base annuelle, 248 jours sont à prester alors que 260 jours sont rémunérés (les journées à prester + les jours de repos compensatoire). Dans ce cas, il faut mentionner 10.484 ($260/248 \times 10.000$, arrondi mathématiquement à l'unité).

TITRE 7

Remuneration

C H A P I T R E 1

REMUNERATION

.7.1013 Tel que précisé plus haut au niveau de la **ligne d'occupation**, les rémunérations sont globalisées par code, ce qui signifie que lorsqu'un travailleur perçoit différentes indemnités répertoriées sous le même code, les totaux de ces indemnités sont globalisés (voir toutefois l'exception en cas de périodicité différente pour les codes relatifs aux indemnités qui sont octroyées indépendamment du nombre effectif de jours de travail dans le trimestre de la déclaration).

QUATRIÈME PARTIE

**LA DECLARATION DES
DONNEES RELATIVES
AUX PRESTATIONS**

TITRE 1

Introduction

C H A P I T R E 1

INTRODUCTION

.1.1014 Selon le principe général, il faut subdiviser les données relatives aux prestations du trimestre par ligne d'occupation.

A ce niveau, il y a une globalisation des prestations par code. Autrement dit, si un travailleur a plusieurs types de présences ou d'absences relevant du même code, leurs totaux sont globalisés.

Le mode de déclaration des prestations sera d'abord évoqué, suivi d'un commentaire sur les divers codes de prestations.

A. MODE DE DECLARATION DES PRESTATIONS DES TRAVAILLEURS

- LE TRAVAILLEUR EST OCCUPE A TEMPS PLEIN
- LE TRAVAILLEUR EST OCCUPE A TEMPS PARTIEL
- LE CALCUL DU NOMBRE DE JOURS
- ALTERNATIVE: LA CONVERSION DE TOUTES LES DONNEES EN UN REGIME DE CINQ JOURS
- LA DECLARATION DU REPOS COMPENSATOIRE

B. CODIFICATION DES DONNEES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

- LES MODIFICATIONS LES PLUS IMPORTANTES
- LES CODES ORDINAIRES
- LES CODES INDICATIFS
- TABLEAU DE CONCORDANCE ENTRE LA DECLARATION AVANT 2004 ET LA DmfA+

TITRE 2

Mode de declaration des prestations des travailleurs

C H A P I T R E 1

INTRODUCTION

.2.1014 La manière dont vous exprimez les données relatives au temps de travail dépend de la façon dont votre travailleur est occupé. Dans ce cadre, il y a une différence essentielle entre les travailleurs occupés à temps partiel et ceux occupés à temps plein.

- LE TRAVAILLEUR EST OCCUPE A TEMPS PLEIN
- LE TRAVAILLEUR EST OCCUPE A TEMPS PARTIEL
- LE CALCUL DU NOMBRE DE JOURS
- ALTERNATIVE: LA CONVERSION DE TOUTES LES DONNEES EN REGIME DE CINQ JOURS
- DECLARATION DU REPOS COMPENSATOIRE

C H A P I T R E 2

LE TRAVAILLEUR EST OCCUPÉ À TEMPS PLEIN

.2.2014 Le temps de travail des travailleurs occupés à temps plein est déclaré en jours et en heures. Le temps de travail est exprimé en jours complets mais arrondi en demi jours.

Le nombre de demi-jours n'est donc pas déclaré en tant que tel mais bien l'équivalent en jours avec une précision au demi-jour.

Exemple 1: au cours d'un trimestre de 65 jours, un ouvrier travaille 62 jours et prend par ailleurs 3 jours de vacances.

Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 62 jours de travail effectif normal et 3 jours de vacances légales. Vous mentionnez à la fois le nombre d'heures de travail effectif et le nombre d'heures de vacances.

Exemple 2: au cours d'un trimestre de 65 jours, un ouvrier a pris deux fois un jour complet et trois fois un demi-jour de vacances.

Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 61,5 jours de travail effectif normal et 3,5 jours de vacances légales. Vous mentionnez à la fois le nombre d'heures de travail effectif et le nombre d'heures de vacances

C H A P I T R E 3

LE TRAVAILLEUR EST OCCUPÉ À TEMPS PARTIEL

.2.3014 Pour tous les cas où le travailleur travaille à temps partiel, le temps de travail est **exprimé à la fois en heures et en jours**.

Exemple 1: un travailleur à temps partiel qui preste 4 heures chaque jour pendant un trimestre de 65 jours a pris 3 jours de vacances (3 x 4 heures).

Dans ce cas, vous mentionnez 62 jours de travail effectif normal et 3 jours de vacances. Vous devez en outre ajouter le nombre d'heures de travail effectif et de vacances.

Exemple 2: un travailleur à temps partiel qui preste deux jours complets la première semaine et 3 jours complets l'autre, a pris au cours du trimestre un jour complet et 3 demi-jours de vacances et a travaillé normalement le reste du temps (28 jours complets et 3 demi-jours).

Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 29,5 jours de travail effectif normal et 2,5 jours de vacances. Vous devez en outre ajouter le nombre d'heures de travail effectif et de vacances.

C H A P I T R E 4

LE CALCUL DU NOMBRE DE JOURS

.2.4014 Si un travailleur (temps plein ou temps partiel) se trouve pendant un même jour dans deux situations devant figurer sous un code prestations différent (voir liste complète ci-après), l'employeur devra trouver le meilleur équilibre possible entre les différents codes. Ne pas se conformer à cette manière de procéder peut, dans certains cas entraîner une fausse image de la réalité et donc influencer directement les droits des travailleurs. La plus grande précision sera obtenue si l'équilibre est établi sur base trimestrielle. Il est néanmoins admis que l'on atteigne cet équilibre sur base de la période de paie.

Pour atteindre cet équilibre, il faut partir du nombre d'heures normal qui correspond à un demi-jour de travail du travailleur.

Ce nombre d'heures s'obtient en divisant le nombre d'heures par semaine à prester normalement par le régime de travail et en divisant le résultat obtenu par deux.

Pour un travailleur à temps plein dans un régime de 38 heures par semaine réparties sur cinq jours, une demi-journée est donc de 3 heures 48 (la moitié de 38 divisée par 5); pour un travailleur à temps plein dans un régime de 38 heures par semaine réparties sur quatre jours, une demi-journée est de 4 heures 45.

Pour un travailleur à temps partiel travaillant 19 heures par semaine réparties sur 5 jours, une demi-journée est de 1 heure 54; si ce travailleur à temps partiel preste ses 19 heures alternativement à raison de 2 jours et de 3 jours de 7 heures 36 par semaine, un demi-jour pour lui sera de 3 heures 48 (la moitié de 19 divisée par 2,5).

Si on divise le nombre total d'heures par code prestations par le nombre d'heures correspondant à un demi-jour, on obtient le nombre de (demi) jours par code prestations. Il y a lieu de grouper le reste (les demi-jours incomplets) sous le code qui apparaît le plus fréquemment au cours du trimestre ou de la période de paie. Le nombre de jours mentionnés sous ce code correspond donc au nombre maximum de jours d'activité possible du trimestre diminué par le total des jours mentionnés sous un autre code prestations.

Exemple 1: Un travailleur à temps plein qui preste dans un système de 5 jours semaine (5 jours de 7 heures 36 par semaine) convient avec son employeur que, pendant deux semaines, il prendra chaque jour 2 heures de congé sans solde. Tous les autres jours, il travaille à temps plein.

Un demi-jour correspond pour lui à 3 heures 48 (la moitié de 38 divisée par 5).

Les 20 heures de congé sans solde correspondent, dans son cas, à 5,26 demi jours (20 divisés par 3,8).

Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 62,5 jours de travail effectif normal et 2,5 jours de congé sans solde avec un régime de travail "5".

Exemple 2: Un travailleur à temps partiel (16 heures par semaine) travaille dans un système de 4 jours par semaine (3 jours de 3 heures 30 et un jour de 5 heures 30). Il convient avec son employeur que pendant cinq semaines il prendra chaque fois deux heures de congé sans solde le jour où il doit prester 5 heures 30.

Un demi-jour correspond pour lui à 2 heures (la moitié de 16 divisé par 4).

Les dix heures de congé sans solde correspondent donc dans son cas à 5 demi-jours.

Il sera déclaré avec 49,5 jours de travail effectif et 2,5 jours de congé sans solde avec régime de travail "4".

S'il s'agit d'un travailleur qui preste dans un régime dans lequel les journées courtes et longues sont mélangées, il faut partir du point de vue que, pour autant que les "prestations" de chacun des jours relèvent du même code, chaque journée compte pour un jour.

Ce n'est que dans des cas très exceptionnels où cette manière de compter amènerait une différence

importante par rapport à un décompte sur base de la durée normale d'une journée, qu'il faut, de la manière exposée ci-dessus, trouver un juste équilibre entre les codes.

Exemple: Un travailleur à temps plein prestant dans un régime de 5 jours à raison de 38 heures par semaine dont quatre jours de 8 heures 30 et un jour (le vendredi) de 4 heures, prend, pendant le trimestre, 5 vendredis de congé sans solde et travaille les autres jours.

Bien que le travailleur ne vienne pas travailler cinq jours complets, seules 20 heures n'ont pas été prestées. La durée moyenne journalière de travail étant de 7 heures 36, 20 heures correspondent à 5,26 demi-jours (voir ci-dessus). Dans ce cas, il faut déclarer 62,5 jours de travail effectif et 2,5 jours de congé sans solde.

Partir du principe que chaque jour compte pour un jour dans un tel cas donnerait une trop grande différence entre le travailleur de l'exemple et un travailleur prenant cinq fois un après midi de congé sans solde et travaillant l'autre demi-jour.

C H A P I T R E 5

ALTERNATIVE: LA CONVERSION DE TOUTES LES DONNÉES EN UN RÉGIME DE CINQ JOURS

.2.5014 Vous pouvez choisir de convertir vous-même toutes les données en un régime de travail de cinq jours par semaine.

Cette conversion peut vous être utile si vos travailleurs changent souvent de régime de travail. Dans ce cas, la conversion vous permet d'éviter de devoir commencer une nouvelle ligne d'occupation (cf. le commentaire de la ligne d'occupation) à chaque modification apportée au régime de travail.

Pour vos travailleurs à temps partiel, vous devez uniquement convertir les jours en régime de travail de cinq jours par semaine. Leur nombre d'heures de travail, leur durée hebdomadaire moyenne normale de travail et celle de leur homme de référence doivent être communiqués sans calcul.

On ne peut convertir soi-même les prestations en un régime de 5 jours qu'à des conditions strictes:

1. si vous optez pour la conversion, vous faites ce choix pour l'ensemble de votre personnel - donc tant vos ouvriers que vos employés, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel;
2. vous ne pouvez changer votre choix dans un même trimestre;
3. vous devez mentionner **explicitement** sur la déclaration que vous avez choisi de communiquer les données sous une forme convertie;
4. des erreurs de conversion pouvant avoir des conséquences majeures sur les droits de vos travailleurs, l'opération de conversion doit être précise.

Si vous souhaitez convertir, procédez comme suit:

1. vous indiquez qu'il s'agit d'un régime de travail de 5 jours;
2. vous reprenez les données relatives au temps de travail en jours que vous devez traiter jusqu'à deux décimales.
3. Vous convertissez en divisant les prestations par le régime dans lequel elles ont été prestées, vous multipliez ce résultat par 5 et vous arrondissez arithmétiquement à deux décimales.

Ces décimales sont nécessaires car un jour (ou un demi-jour) a un autre "poids" selon le régime dont il relève. Ainsi, un jour dans le régime des 2 jours correspond à 2,5 jours dans le régime des 5 jours/semaine, un jour dans le régime des 4 jours correspond à 1,25 jours dans le régime des 5 jours/semaine, un jour dans le régime des 6 jours/semaine correspond à 0,83 dans le régime des 5 jours/semaine.

Si un travailleur travaille dans un système où la durée de travail journalière n'est pas toujours identique (par exemple trois jours de 10 heures et 30 minutes et un jour de 6 heures et 30 minutes par semaine) il est parfaitement possible dans le système de conversion de faire ressortir la part de chaque jour.

La conversion doit être faite non seulement pour les jours prestés par votre travailleur, mais pour chaque groupe de données relatives au temps de travail de votre travailleur.

Les exemples ci-dessous illustrent les principes de la déclaration réelle des données relatives au temps de travail et la manière de convertir une déclaration réelle.

Nous prenons à chaque fois un ouvrier qui, au cours d'un trimestre de 13 semaines:

- travaille les 4 premières semaines dans un régime de 4 jours par semaine;
- travaille les 6 semaines suivantes dans un régime de travail en équipes, où il preste 6 jours la première semaine, 5 la deuxième semaine et 3 la troisième semaine;
- travaille les 3 dernières semaines dans un régime de 6 jours par semaine

Nous supposons en outre que le trimestre n'est marqué par aucun autre événement impliquant de devoir utiliser plusieurs lignes d'occupation (cf. commentaire de la ligne d'occupation).

Exemple 1:

Tous les jours du trimestre sont des jours de travail effectif normal (TEN)

Déclaration non convertie:

Comme le régime de travail change, vous devez utiliser trois lignes d'occupation (LO).

LO 1 : régime de travail = 4 / nombre de jours TEN = 16

LO 2 : régime de travail = 4,67 / nombre de jours TEN = 28

LO 3 : régime de travail = 6 / nombre de jours TEN = 18

Déclaration convertie:

Étant donné que les prestations sont converties fictivement en régime de cinq jours par semaine, vous ne devez utiliser qu'une ligne d'occupation (LO):

LO 1 : régime de travail = 5 / nombre de jours TEN = 64,98

Explication:

Les 16 jours du régime 4 correspondent à 20 jours dans le régime 5;

Les 28 jours du régime 4,67 correspondent à 29,98 jours dans le régime 5;

Les 18 jours du régime 6 correspondent à 15 jours dans le régime 5;

Exemple 2:

L'ouvrier prend un demi-jour de vacances, les autres jours étant des jours de travail effectif normal (TEN). Le demi-jour de vacances tombe dans les quatre premières semaines (régime de 4 jours).

Déclaration non convertie:

Comme le régime de travail change, vous devez utiliser trois lignes d'occupation (LO) :

LO 1 : régime de travail = 4 / nombre de jours TEN = 15,5 / nombre de jours de vacances = 0,5

LO 2 : régime de travail = 4,67 / nombre de jours TEN = 28

LO 3 : régime de travail = 6 / nombre de jours TEN = 18

Déclaration convertie:

Étant donné que les prestations sont converties fictivement en régime de cinq jours par semaine, vous ne devez utiliser qu'une ligne d'occupation (LO):

LO 1 : régime de travail = 5 / nombre de jours TEN = 64,36 / nombre de jours de vacances = 0,63

Explication :

Les 15,5 jours du régime 4 correspondent à 19,38 jours dans le régime 5;

Le demi-jour de vacances du régime 4 correspond à 0,63 dans le régime 5

Les 28 jours du régime 4,67 correspondent à 29,98 jours dans le régime 5;

Les 18 jours du régime 6 correspondent à 15 jours dans le régime 5;

Exemple 3:

L'ouvrier prend un demi-jour de vacances au cours des quatre premières semaines (régime de 4 jours) et il a deux jours de congé sans solde dans la période où il travaille dans le régime du travail en équipes (régime 4,67). Pour le reste, il s'agit de jours de travail effectif normal (TEN).

Déclaration non convertie:

Comme le régime de travail change, vous devez utiliser trois lignes d'occupation (LO)

LO 1 : régime de travail = 4 / nombre de jours TEN = 15,5 / nombre de jours de vacances = 0,5

LO 2 : régime de travail = 4,67 / nombre de jours TEN = 26 / nombre de jours de congé sans solde: 2

LO 3 : régime de travail = 6 / nombre de jours TEN = 18

Déclaration convertie:

Etant donné que les prestations sont converties fictivement en régime de cinq jours par semaine, vous ne devez utiliser qu'une ligne d'occupation (LO):

LO 1 : régime de travail = 5 / nombre de jours TEN = 62,22 / nombre de jours de vacances = 0,63 / nombre de jours de congé sans solde = 2,14

Explication:

Les 15,5 jours du régime 4 correspondent à 19,38 jours dans le régime 5;

Le demi-jour de vacances du régime 4 correspond à 0,63 dans le régime 5

Les 26 jours du régime 4,67 correspondent à 27,84 jours dans le régime 5;

Les 2 jours de congé sans solde du régime 4,67 correspondent à 2,14 jours dans le régime 5;

Les 18 jours du régime 6 correspondent à 15 jours dans le régime 5;

Les exemples vous permettent de déduire comment faire la conversion en appliquant chaque fois la règle de trois **aux diverses prestations** proportionnellement au régime dans lequel ces prestations sont faites. Le résultat par prestation est arrondi à deux décimales.

Comme le montrent les exemples, le système de conversion est un moyen de reprendre précisément la part relative de tous les types de prestations. Dès qu'un trimestre comprend plusieurs types de prestations, l'opération est toutefois relativement complexe.

Etant donné la complexité de la méthode de conversion, la qualité des données converties communiquées par les employeurs fera l'objet d'une évaluation régulière. On travaillera, en outre, probablement avec un système de déclarations expérimentales, où les employeurs désireux de communiquer des données converties devront démontrer que leur mode de conversion offre des garanties suffisantes sur le plan de l'exactitude des données. En effet, comme on l'a déjà dit à plusieurs reprises, il est primordial que la déclaration soit remplie le plus correctement possible car les données reprises dans la déclaration ont des répercussions directes sur les prestations sociales des travailleurs.

C H A P I T R E 6

DECLARATION DU REPOS COMPENSATOIRE

.2.6014 Comme on le verra ci-après, le repos compensatoire est déclaré soit avec le même code prestations que le travail effectif normal (= code 1) soit avec un code spécifique s'il s'agit de prestations supplémentaires qui ne sont pas payées au moment du repos compensatoire mais qui sont payées de manière indirecte par le biais d'un salaire horaire majoré (= code 20).

Le principe général suivant est applicable en ce qui concerne les prestations supplémentaires et le repos compensatoire.

Prestations supplémentaires récupérées

Le repos compensatoire et la rémunération qui s'y rattache doivent être déclarés au moment où ce repos compensatoire est pris et non au moment où les prestations supplémentaires sont prestées (si les deux se situent au cours du même trimestre, cela n'a aucune incidence sur la déclaration trimestrielle).

Le repos compensatoire via un système de salaire horaire majoré est déclaré au moyen d'un code spécifique (20). S'il s'agit d'un autre système, il est déclaré au moyen du code 1.

Quand, pour une même journée, une partie est reprise sous le code 1 et une partie sous le code 20, les règles générales sont applicables (nombre total d'heures par code prestations par trimestre ou par période de paie à convertir avec une précision au demi-jour). Un jour au cours duquel se côtoient prestations effectives et un certain nombre d'heures de repos compensatoire (autre que par salaire majoré) ne pose pas de problème particulier, les deux "prestations" étant reprises sous le code 1.

Exemple: Un travailleur à temps partiel preste normalement 19 heures par semaine. Au cours du mois de juin, il y a un surcroît de travail exceptionnel et il convient avec son employeur de travailler quatre semaines de 25 heures (soit 24 heures supplémentaires) et qu'en compensation, au cours du mois de juillet, pendant deux semaines il ne travaillera que 7 heures. Il ne s'agit pas ici d'un système de salaire horaire majoré, il est donc déclaré pour juin (deuxième trimestre) et pour juillet (troisième trimestre) à raison de 19 heures par semaine sous le code 1. La rémunération relative aux 24 heures de travail supplémentaire de juin est mentionnée sur la déclaration du troisième trimestre quel que soit le moment de son paiement. Il va de soi que la législation relative au travail à temps partiel doit être respectée (entre autre la tenue du registre des dérogations).

Prestations supplémentaires non récupérées

Si des heures supplémentaires sont prestées sans être récupérées, il faut reprendre les prestations (journées et pour les travailleurs à temps partiel et les temps pleins considérés comme des temps partiels également les heures) sur la déclaration du trimestre au cours duquel elles sont prestées. Dans ce type de cas, le nombre de jours déclarés sous le code 1 n'augmente pas quand les heures supplémentaires sont prestées un jour où des prestations normales sont également fournies. En effet, cette journée est déclarée en code 1. Ce n'est que dans le cas où les prestations supplémentaires sont fournies pendant une journée normalement non consacrée au travail (par exemple un samedi) que le nombre de jours sera augmenté.

Pour les travailleurs dont les heures doivent être déclarées, ces heures supplémentaires augmentent le nombre d'heures reprises sous le code 1.

Exemple: Un travailleur à temps plein est occupé dans un système de réduction du temps de travail avec salaire majoré (une semaine de 38 heures/40 heures par semaine de travail effectif avec 12 jours de repos compensatoire). Deux de ces jours de repos compensatoire se situent au cours d'un trimestre déterminé. De plus, le travailleur preste une semaine de 44 heures et il ne récupère pas ces 4 heures supplémentaires. Il est déclaré avec 63 jours code 1 et 2 jours code 20 lorsqu'il preste ses 4 heures supplémentaires au cours de journées où il fournit d'autres prestations. S'il preste ces heures un autre jour, il est déclaré avec 64 jours code 1 et 2 jours code 20. Dans son cas, il faut toujours mentionner le "pourcentage de rémunération sur base mensuelle" (ici 104,84 %).

TITRE 3

Codification des donnees relatives au temps de travail

C H A P I T R E 1

INTRODUCTION

.3.1014 Pour la déclaration, toutes les données relatives au temps de travail sont regroupées par code. Cela signifie que vous ne devez pas indiquer chaque composante du code individuellement, mais que vous devez réunir ces composantes et les déclarer sous le code prescrit.

Rappelons une nouvelle fois qu'il est essentiel de scinder les prestations (tout comme les rémunérations qui s'y rapportent) **par ligne d'occupation**.

De la sorte, tous les secteurs de la sécurité sociale disposent de suffisamment de données pour remplir leur mission. Des données complémentaires ne doivent être envoyées au moyen de la déclaration d'un risque social que si un tel risque se produit au cours d'un trimestre.

Par ailleurs, il est important de savoir qu'un jour ou une période déterminés ne sont déclarés qu'une fois. Vous ne pouvez donc jamais reprendre un jour déterminé sous plus d'un code.

Pour ne pas alourdir le descriptif des codes, il est toujours question d'une déclaration de jours pour les codes. Il est évident que pour un travailleur pour lequel tant des jours que des heures doivent être déclarés (entre autres les travailleurs à temps partiel), le nombre d'heures doit également être mentionné par code. A la fin de la partie consacrée aux codes prestations, vous trouverez un tableau exposant le lien entre les codes à utiliser dans la DmfA+ et les codes prestations utilisés dans la déclaration ONSSAPL avant 2004.

- LES MODIFICATIONS LES PLUS IMPORTANTES
- LES CODES ORDINAIRES
- LES CODES INDICATIFS

C H A P I T R E 2

LES MODIFICATIONS LES PLUS IMPORTANTES

.3.2014 Dans la DmfA+, les codes sont répartis en "**codes ordinaires**" et "**codes indicatifs**".

Pour les codes ordinaires, l'employeur est la source authentique: il est le seul à pouvoir indiquer de quel type de données relatives au temps de travail il s'agit.

Les codes indicatifs correspondent à certaines situations pour lesquelles l'employeur est la source authentique pour le nombre de jours ou d'heures d'absence, mais généralement pas pour leur qualification. Ainsi, un employeur peut par exemple uniquement indiquer qu'il s'agit d'un jour où une situation de chômage temporaire s'est produite. Il ne sait toutefois pas toujours avec certitude si ce jour sera effectivement indemnisé. L'utilisation de codes indicatifs permet aux diverses institutions de sécurité sociale de retrouver ce jour déterminé dans la déclaration. Par ailleurs, ils sont aussi importants dans le cadre des réductions de cotisations.

Le nombre de codes prestations qui étaient utilisés dans la déclaration avant le 1.01.2004 est radicalement réduit dans la DmfA+.

Les données relatives aux entrées et sorties de service sont connues via la déclaration DIMONA et ne doivent pas être déclarées une deuxième fois dans la déclaration de sécurité sociale. Les codes prestations 001 à 099 qui étaient utilisés dans la déclaration ONSSAPL d'avant le 1.01.2004 pour les entrées et sorties de service des travailleurs ne peuvent plus être utilisés dans la DmfA+.

Il n'existe qu'un code dans la DmfA+ pour les périodes pour lesquelles l'employeur alloue un traitement qui donne lieu au paiement de cotisations de sécurité sociale. Les codes prestations 101 à 199 qui, avant le 1.01.2004 permettaient d'indiquer ces périodes, sont remplacés dans la DmfA+ par un code prestation. Dans la DmfA+, les données relatives aux samedi et dimanche ne sont pas davantage mentionnées dans la déclaration. Ces codes prestations sont donc également supprimés.

La plupart des codes prestations pour les journées non assimilées peuvent être déclarés par le même code. Les codes prestations 301 à 399 y étaient consacrés avant le 1.01.2004 mais, dans la DmfA+, ils sont fortement réduits.

C H A P I T R E 3

LES CODES ORDINAIRES

.3.3014 CODE 1

- travail effectif normal (également le travail adapté avec perte de salaire);
- prestations supplémentaires sans repos compensatoire;
- repos compensatoire autre que le repos compensatoire dans le cadre d'une réduction de la durée du travail (voir cependant le code 20 pour le repos compensatoire dans le système du salaire horaire majoré);
- incapacité de travail avec revenu garanti première semaine ou rémunération mensuelle garantie;
- période de préavis ou période couverte par une indemnité de rupture;
- petits chômages;
- raison impérieuse avec maintien du salaire;
- absence couverte par une rémunération journalière garantie pour cause d'incapacité de travail;
- rémunération journalière garantie pour une raison autre que l'incapacité de travail;
- jours fériés durant le contrat de travail, jours fériés après la fin du contrat de travail et jours de remplacement d'un jour férié;
- autre absence avec maintien de la rémunération normale et cotisations de sécurité sociale (telle que l'absence autorisée avec maintien du salaire, le congé-éducation, congé politique,...)
- vacances légales et complémentaires des employés.

Ce code reprend tous les jours pour lesquels une rémunération soumise aux cotisations ONSSAPL est payée et qui ne doivent pas être déclarés séparément.

Chaque jour pour lequel vous avez payé un salaire et que vous ne pouvez placer sous un autre code sera repris sous ce code.

On reprend également sous ce code la période de rupture du contrat de travail assortie du paiement d'une indemnité de rupture. Les règles actuelles de liaison de cette indemnité à des périodes et à des jours restent inchangées.

Concrètement, cela signifie que ces jours seront repris de la manière suivante:

- sur la première ligne d'occupation, les jours correspondant à la période d'occupation;
- sur la seconde ligne d'occupation, les jours correspondant à la partie de l'indemnité de rupture relative au trimestre de la rupture;
- sur une ligne d'occupation suivante, les jours correspondant à la partie de l'indemnité relative aux autres trimestres de l'année calendrier en cours;
- etc. pour chacune des années calendrier ultérieures.

L'indication de la période concernée par l'indemnité se fait donc toujours au moment de la déclaration de l'indemnité même (c'est-à-dire la date de début et de fin de chaque ligne d'occupation).

Comme cela a déjà été dit, un jour férié que l'employeur doit payer et qui tombe après la fin du contrat de travail, doit **toujours** être repris sur la déclaration du trimestre pendant lequel le contrat de travail prend fin même si ce jour férié se situe pendant le trimestre suivant.

En ce qui concerne les absences couvertes par un salaire garanti, il est important de noter qu'en cas de rechute après une reprise de travail, en cas de maladie non professionnelle ou d'accident autre qu'un accident de travail, un nouveau salaire garanti n'est dû qu'en cas de reprise du travail d'au moins 14 jours.

Par contre, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, en cas de rechute après reprise du travail, un nouveau salaire garanti est **toujours** dû.

Les jours de vacances légales qu'un employé n'a pas pu prendre suite à une incapacité de travail **ne peuvent pas être repris sous ce code**. Vous devez les reprendre sous le code indicatif de l'incapacité de travail.

CODE 10

LA DECLARATION DES DONNEES RELATIVES AUX PRESTATIONS

- salaire garanti deuxième semaine;
- jours fériés et jours de remplacement pendant les périodes de chômage temporaire;
- fonction de juge en matière sociale;

Les jours d'incapacité de travail complète temporaire par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle donnant droit à une indemnisation ne sont pas inclus dans ce code, mais seront déclarés sous un code indicatif spécifique.

CODE 11

- incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la C.C.T. 12bis/13bis

Il s'agit :

- des journées **après la deuxième semaine** de maladie ou d'accident de droit commun pour lesquelles l'employeur paie un supplément en sus de l'intervention de l'assurance maladie;
- des journées **après la première semaine** de maladie professionnelle ou d'accident de travail pour lesquelles l'employeur paie un supplément en sus de l'indemnité dans le cadre des accidents de travail ou de l'assurance maladie professionnelle.

Les 7 jours après les 7 premiers jours d'incapacité pour cause de maladie ou d'accident de droit commun ne sont pas repris sous ce code mais, comme déjà précisé, sous le code 10. Il s'agit en l'occurrence de journées de travail "incapacité de travail avec salaire garanti pour la deuxième semaine".

CODE 13

- promotion sociale

S'il s'agit d'une suspension du contrat de travail en raison de l'assistance à des cours de promotion sociale.

CODE 20

- repos compensatoire dans le cadre de la réduction de la durée du travail

Vous regroupez sous ce code les jours de repos compensatoire pris qui s'inscrivent dans un système de réduction du temps de travail par l'octroi de jours de compensation, **lesquels ne sont pas payés au moment où ils sont effectivement pris**, mais le sont indirectement par la technique de la rémunération horaire majorée.

C'est pour ces systèmes qu'il faut mentionner en outre le pourcentage de rémunération sur une base annuelle (voir le commentaire de la déclaration des rémunérations).

Attention: seuls les jours effectivement pris au cours du trimestre peuvent être déclarés sous ce code.

Le repos compensatoire qui est réellement payé au moment où le repos compensatoire est pris sera déclaré sous le code 1.

CODE 21

- les jours de grève/lock-out

Vous reprenez sous ce code les jours de grève auxquels le travailleur a participé et les jours où le travailleur était absent du travail en raison d'un lock-out.

S'il est question de chômage temporaire pour des jours complets en raison d'une grève à laquelle les travailleurs n'ont pas pris part, ces jours seront déclarés sous le code indicatif prévu pour le chômage temporaire.

CODE 22

- mission syndicale

Vous reprenez sous ce code les jours de mission syndicale pour lesquels vous n'avez pas payé de rémunération. Si toutefois vous avez payé une rémunération pour cette période, placez-la sous le code 1.

CODE 23

- jour de carence

Dans ce cas aussi, il ne peut s'agir que de jours pour lesquels vous ne payez pas de rémunération.

Si toutefois c'est le cas, vous reprenez ce jour sous le code 1.

CODE 24

- congé pour raisons impérieuses sans maintien de la rémunération

Il s'agit en l'occurrence d'absences au travail résultant de la suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 30bis de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978, en raison d'un événement imprévu indépendant du travail.

CODE 25

- devoirs civiques sans maintien de rémunération
- mandat public

Dans ce cas aussi, il s'agit exclusivement des jours pour lesquels aucune rémunération n'est payée.

CODE 30

- congé sans solde;
- toutes les autres données relatives au temps de travail pour lesquelles l'employeur ne paie pas de rémunération ou d'indemnité, à l'exception de celles reprises sous un autre code.

Ce code est une catégorie résiduelle. Il regroupe tous les jours où votre travailleur n'a pas travaillé et **pour lesquels vous n'avez pas payé de rémunération** et qui ne peuvent être pris en charge par la sécurité sociale.

Vous ne reprenez donc sous ce code que les jours qui ne peuvent être placés sous un autre code (ordinaire ou indicatif).

C H A P I T R E 4

LES CODES INDICATIFS

.3.4014 Outre les codes "ordinaires" décrits ci-dessus, vous devez éventuellement aussi communiquer un certain nombre de données avec un code indicatif.

A partir de ces codes indicatifs repris sur la déclaration, les différents secteurs de la sécurité sociale savent quelles informations ils recevront des autres secteurs.

L'utilisation de ces codes évite en outre des lacunes dans le trimestre de la déclaration et est d'ailleurs nécessaire car ils permettent à l'ONSSAPL de voir de quels jours/heures l'employeur a tenu compte pour calculer les réductions de cotisations.

Les données pourvues d'un code indicatif sont déclarées de la même manière que les autres données relatives au temps de travail (c.-à-d. aussi en heures ou en jours selon la qualité du travailleur).

Les codes indicatifs suivants sont prévus:

Il s'agit toujours d'absences pour lesquelles l'employeur ne paie pas de rémunération.

Ces codes indicatifs ne sont utilisés qu'en cas d'absences ne pouvant pas être communiquées à l'aide d'un code ordinaire ; chaque type de présence et d'absence ne peut être communiqué que par un seul code.

- Code 50 : maladie (maladie ou accident de droit commun et congé prophylactique);
- Code 51 : protection de la maternité (= mesure de protection de la maternité, repos de maternité ou la conversion de ce dernier en congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère);
- Code 52 : Congé de paternité ou d'adoption (à utiliser pour les sept jours qui suivent les trois jours payés par l'employeur);
- Code 60 : accident du travail;
- Code 61: maladie professionnelle;
- Code 71: chômage économique;
- Code 72: chômage temporaire pour cause d'intempéries;
- Code 73: jours de vacances-jeunes.

Les jours d'interruption de la carrière professionnelle réglementés ne sont pas repris sous un code indicatif car cette donnée apparaît déjà à la ligne d'occupation.

C H A P I T R E 5

**TABLEAU DE CONCORDANCE ENTRE LES CODES PRESTATIONS
DE LA DECLARATION AVANT 2004 ET LA CODIFICATION DES
DONNEES DE TEMPS DE TRAVAIL DE LA DmfA+**

.3.5014

LA DECLARATION DES DONNEES RELATIVES AUX PRESTATIONS

DESCRIPTION	Déclaration ONSSAPL avant le 1.1.2004	Déclaration DmfA+
Codes d'entrée en service		
Début de stage en vue d'une nomination	001	/
Début du contrat à durée déterminée	003	/
Début du contrat à durée indéterminée	004	/
Nomination à titre définitif	005	/
Codes de sortie de service		
Fin de stage en vue d'une nomination à titre définitif	050	/
Pension à l'âge légal de la retraite	051	/
Pension anticipée	052	/
Pension anticipée en raison d'une maladie	053	/
Fin de contrat à durée déterminée	054	/
Démission	055	/
Licenciement	056	/
Décès	057	/
Jours pour lesquels l'employeur paye une rémunération donnant lieu au calcul des cotisations de sécurité sociale(sauf maladie ou accident)		
Journée de travail	101	1
Samedi, dimanche ou jour qui le remplace	102	/
Jour férié légal ou jour de remplacement	103	1
Journée non légale de vacances	104	1
Journée légale de vacances	105	1
Congé de circonstances	106	1
Congé exceptionnel pour cas de force majeure maladie ou accident du cohabitant	107	1
Congé contingenté (communauté flamande)	108	1
Repos de maternité ou de paternité (nommés à titre définitif)	113	1
Congé d'accueil pour adoption ou tutelle	114	1
Congé en raison de la grossesse ou de l'allaitement (nommés)	116	1
Rappel sous les armes	120	1
Absence pour services à la protection civile	121	1
Absence pour devoirs civiques	122	1
Absence pour mandat politique	123	1
Disponibilité – absence d'emploi	151	1
30 Disponibilité pour cause d'éloignement dans l'intérêt du service	152	1
Agent détaché	161	1
Agent détaché à l'étranger	162	1

CODIFICATION DES DONNEES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

DESCRIPTION	Déclaration ONSSAPL avant le 1.1.2004	Déclaration DmfA+
Réduction du temps de travail – personnel soignant – fin de carrière	185	1
Suspension avec maintien de traitement	190	1
Absence rémunérée en raison d'une formation-infirmiers	198	1
Autres journées non prestées et absences rémunérées	199	1
Jours de maladie ou d'accident pour lesquels l'employeur paye une rémunération donnant lieu au calcul des cotisations de sécurité sociale		
Période de maladie couverte par une rémunération pleine	110	1
Incapacité de travail en raison d'un accident de travail ou sur le chemin du travail	111	1
Incapacité de travail en raison d'une maladie professionnelle ou écartement	112	1
Maladie – samedi, dimanche et jours fériés	115	/
Disponibilité pour cause de maladie (nommés)	150	1
Congé pour prestations réduites pour cause de maladie (nommés)	153	1
Jours de maladie ou d'accident pour lesquels l'employeur ne paye pas de rémunération donnant lieu à des cotisations de sécurité sociale.		
Maladie/accident (les premiers 12 mois) (contractuels)	210	50
Jour de carence (travailleurs manuels contractuels)	211	23
Maladie/accident (2 ^e semaine - ouvriers contractuels)	212	10
Maladie/accident (2 ^e semaine - employés contractuels)	216	10
Incapacité temporaire partielle accident/maladie (contractuels)	220	50
Incapacité temporaire totale en raison d'un accident du travail (intercom. sans personnel statutaire)	221	60
Incapacité temporaire partielle en raison d'un accident de travail (intercom. sans personnel statutaire)	231	60
Absence après la 1 ^{ère} année en raison de maladie, accident (contractuels)	350	50
Autres jours d'absence pour lesquels l'employeur ne paye aucune rémunération donnant lieu au calcul des cotisations de sécurité sociale		
Jours de repos de maternité ou de paternité (contractuels)	241	51
Congé de paternité/congé d'adoption (contractuels)	242	51
Travailleuse enceinte (contractuels)	245	51
Congé prophylactique	248	50
Jours de vacances complémentaires pour jeunes travailleurs	250	73
Chômage économique	251	71

LA DECLARATION DES DONNEES RELATIVES AUX PRESTATIONS

DESCRIPTION	Déclaration ONSSAPL avant le 1.1.2004	Déclaration DmfA+
Fonction intermittente auprès d'une juridiction du travail	270	10
Exercice d'une mission syndicale	272	22
Congé pour raisons impérieuses	280	24
Promotion sociale	286	13
Intempéries	289	72
Jour d'absence hebdomadaire en cas de semaine volontaire de 4 jours	290	20
Jours d'absence en cas de départ anticipé à mi temps (nommés)	291	20
Samedi, dimanche ou jour qui le remplace	301	/
Interruption totale de carrière	302	30
Interruption partielle de carrière	303	30
Congé pour prestations réduites pour raisons familiales ou sociales	304	30
Congé pour prestations réduites pour motifs personnels	305	30
Interruption de carrière – soins palliatifs	306	30
Congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière	307	30
Interruption de carrière – assistance ou octroi de soins à un membre de la famille ou du ménage	308	30
Congé parental	310	30
Congé pour motifs impérieux d'ordre familial	311	30
Congé pour accomplir un stage dans service public ou enseignement subventionné	312	30
Congé pour poser sa candidature aux élections	313	30
Congé pour exercer par intérim une fonction dans l'enseignement	314	30
Absence de longue durée pour raisons personnelles	315	30
Congé de longue durée pour raisons familiales	318	30
Congé pour mission d'intérêt général	319	30
Congé – emploi auprès d'un cabinet ministériel, parti politique, organisation syndicale reconnue	320	30
Privation de liberté ou internement	321	30
Suspension sans traitement	322	30
Absence injustifiée	323	30
Congé sans solde	324	30
Congé sans solde – mandat politique	325	30
Journée non prestée en raison du contrat	398	30
Autres absences non rémunérées	399	30

CINQUIÈME PARTIE

**LA DECLARATION DES
DONNEES RELATIVES A
L'ENSEMBLE DE
L'ADMINISTRATION**

**LA DECLARATION DES DONNEES RELATIVES A L'ENSEMBLE DE
L'ADMINISTRATION**

TITRE 1

Introduction

C H A P I T R E 1

INTRODUCTION

.1.1015Le principe de la DmfA+ est que le calcul des cotisations (qu'il s'agisse des cotisations ordinaires, des cotisations spéciales ou des réductions de cotisations) s'effectue au niveau du travailleur.

En ce qui concerne les cotisations spéciales ci-après, il n'est pas nécessaire que l'employeur scinde par travailleur. Il suffit qu'il reprenne sur la déclaration le total pour l'ensemble de l'administration. De plus amples informations concernant ces cotisations spéciales sont disponibles dans les instructions générales à l'usage des administrations locales et provinciales.

TITRE 2

La cotisation de 8,86% sur les pensions extralégales

C H A P I T R E 1

LA COTISATION DE 8,86% SUR LES PENSIONS EXTRALÉGALES

.2.1015 L'employeur doit payer une cotisation patronale de 8,86% sur tout versement qu'il effectue pour financer, pour ses travailleurs, un avantage extralégal en matière de pension et sur tout versement qu'il effectue en complément à la pension légale de ses ex-travailleurs.

Cette donnée n'est pas reprise séparément par travailleur, il suffit de mentionner le montant total des avantages octroyés pendant le trimestre et de calculer 8,86% sur ce montant.

TITRE 3

Participations aux benefices

C H A P I T R E 1

PARTICIPATIONS AUX BENEFICES

.3.1015 Certaines participations aux bénéfices ne constituent pas de la rémunération passible du calcul des cotisations ordinaires de sécurité sociale mais sont soumises à une retenue de 13,07 %. L'employeur doit donner la base de calcul et le montant total de cette retenue pour tous les travailleurs qui ont reçu une participation aux bénéfices pendant la période couverte par la déclaration.

SIXIÈME PARTIE

LES REDUCTIONS DE COTISATIONS

TITRE 1

Introduction

C H A P I T R E 1

LES REDUCTIONS DE COTISATIONS

- .1.1016A. GENERALITES
- B. LES ATTESTATIONS PAPIER
- C. TABLEAU DE CONCORDANCE
- D. LES CUMULS
- E. REDUCTION PAR REDUCTION
 - 1. LES CONVENTIONS DE PREMIER EMPLOI
 - 2. LES REDUCTIONS DES COTISATIONS PERSONNELLES POUR LES TRAVAILLEURS AYANT UN BAS SALAIRE
 - 3. LES REDUCTIONS QUI SONT CALCULEES SOUS FORME D'UN POURCENTAGE DE LA REMUNERATION BRUTE ET POUR LESQUELLES AUCUN VOLUME DE TRAVAIL NE DOIT ETRE CALCULE

TITRE 2

Generalites

C H A P I T R E 1

GENERALITES

.2.1016 Dans la DmfA+, toutes les données relatives aux réductions de cotisations sont communiquées dans un bloc fonctionnel distinct .

Comme expliqué plus loin de manière plus détaillée, la plupart des réductions doivent être calculées par ligne d'occupation. Cela signifie donc que, lorsque plusieurs lignes d'occupation doivent être utilisées pour un travailleur (par exemple en cas de changement de régime de travail au cours du trimestre), et que ce travailleur ouvre le droit à une réduction déterminée, il faut reprendre sur la déclaration les montants des réductions séparément par ligne d'occupation. Aucun total, par travailleur ou pour tous les travailleurs, ne sera être mentionné.

TITRE 3

Les attestations papier

C H A P I T R E 1

LES ATTESTATIONS PAPIER

.3.1016 Pour avoir droit à certaines réductions, l'employeur doit prouver, au moyen d'une attestation, que le travailleur pour lequel est demandée la réduction répond aux conditions. Dans certains cas, (par exemple :A. R. n° 495) il y a lieu de fournir des attestations qui prouvent que le travailleur suit régulièrement une formation.

Toutes ces attestations « papier » survivront lors de l'instauration de la DmfA+.

C'est particulièrement le cas pour:

- la copie du contrat de travail qui doit être expédiée lors de la demande de réduction pour le maintien en service d'un jeune travailleur à l'issue de sa convention de premier emploi;
- la copie du contrat de travail et de la convention emploi-formation et l'attestation qui prouve que le travailleur suit régulièrement ses cours (A. R. n°495).

L'administration **doit** conserver toutes les attestations papier. L'ONSSAPL, dans le cadre de ses contrôles périodiques, examinera auprès des administrations si, pour les réductions demandées, les attestations nécessaires sont disponibles.

TITRE 4

Tableau de concordance avec les codes

C H A P I T R E 1

TABLEAU DE CONCORDANCE AVEC LES CODES

.4.1016 Dans la DmfA+, un code en 4 chiffres doit être utilisé pour le calcul des réductions de cotisations.

Vous pouvez déduire de ce tableau si, dans la DmfA+, - la réduction doit être calculée au niveau de chaque ligne d'occupation séparément ou globalement pour toutes les prestations du travailleur, si - la date de début de la réduction doit être mentionnée et - si la base de calcul de la réduction (=le montant sur lequel un pourcentage doit être appliqué pour connaître le montant de la réduction) doit être communiquée.

LES REDUCTIONS DE COTISATIONS

DmfA+	Description	Niveau	Date de début	Base de calcul
0 0 0 1	Réduction des cotisations personnelles pour les bas salaires	Ligne travailleur	-	-
1 1 0 1	Plan d'embauche pour demandeur d'emploi depuis au moins 12 mois	occupation	X	X
1 1 0 5	Plan d'embauche pour demandeur d'emploi depuis au moins 12 mois, ayant plus de 45 ans	occupation	X	X
1 1 0 2	Plan d'embauche pour demandeur d'emploi depuis au moins 24 mois	occupation	X	X
1 1 0 6	Plan d'embauche pour demandeur d'emploi depuis au moins 24 mois, ayant plus de 45 ans	occupation	X	X
1 1 0 4	Plan d'embauche pour demandeur d'emploi ayant plus de 50 ans	occupation	X	X
1 1 1 1	Plan Activa - mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée - 75 %	occupation	X	X
1 1 1 2	Plan Activa - mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée - 100 %	occupation	X	X
1 1 4 1	Activation chômage - emploi services	occupation	-	X
1 2 0 1	Convention de premier emploi (système emploi - formation) (jeune avec réduction de 495,79 EUR)	occupation	X	-
1 2 0 2	Convention de premier emploi (système emploi - formation) (jeune avec réduction de 1.115,52 EUR)	occupation	X	-
1 2 0 3	Convention de premier emploi (contrat de travail ordinaire) (jeune avec réduction de 495,79 EUR)	occupation	X	-
1 2 0 4	Convention de premier emploi (contrat de travail ordinaire) (jeune avec réduction de 1.115,52 EUR)	occupation	X	-
1 2 0 5	Anciennes conventions de premier emploi	occupation	X	X
1 2 1 1	Réduction AR n° 495 (emploi/formation)	occupation	-	X
1 2 1 2	Réduction AR n° 495 (obligation scolaire à temps partiel)	occupation	-	X
1 2 1 3	Réduction AR n° 495 (apprenti)	occupation	-	X

Pour les codes 1201 à 1204 (convention de premier emploi), 1211 à 1213 (AR n° 495) et 1141 (activation des allocations de chômage), la réduction ne sera pas accordée si pour le même travailleur les codes appropriés ne sont pas mentionnés dans la zone "Mesures de promotion de l'emploi" au niveau de la ligne d'occupation (codes 1, 2, 10 ou 11).

TITRE 5

Les cumuls

C H A P I T R E 1

LES CUMULS

.5.1016 Comme cela a été mentionné ci-dessus, dans la DmfA+, les réductions de cotisations sont en principe calculées au niveau de la ligne d'occupation.

Les dispositions légales qui régissent les diverses réductions prévoient un certain nombre de limites en matière de cumul. Elles déterminent, en d'autres termes, si deux réductions peuvent être ou non appliquées simultanément.

Pour l'application de la DmfA+, la manière de voir les choses est la suivante.

Si une disposition légale interdit le cumul entre deux réductions, cela signifie que les deux réductions ne peuvent pas être appliquées ensemble sur les cotisations relatives à la **même ligne d'occupation**. Si plusieurs lignes d'occupation doivent être utilisées au cours du trimestre pour un travailleur (par exemple dans le cas du travailleur qui est en service au début du trimestre, sort de service puis reprend du service quelques semaines plus tard) rien ne s'oppose à ce que la réduction A soit demandée sur les cotisations relatives à la première ligne d'occupation et la réduction B sur les cotisations relatives à la deuxième ligne d'occupation, même si une interdiction légale de cumul existe entre les deux réductions. Cela revient en fait à dire que l'interdiction de cumul entre deux réductions signifie que ces deux réductions ne peuvent pas être calculées simultanément sur les cotisations relatives à une même ligne d'occupation.

S'il n'y a pas d'interdiction de cumul entre deux réductions cela signifie que les deux peuvent être appliquées sur les cotisations relatives à la même ligne d'occupation. Cependant, si leur total est plus élevé que les cotisations de sécurité sociale de base dues, une des deux réductions doit être adaptée pour que ces cotisations de sécurité sociale de base ne soient pas dépassées. Seulement dans les cas strictement prévus par la législation (la réduction pour les jeunes moins qualifiés sous convention de premier emploi) le cumul de réductions peut avoir pour résultat le dépassement des cotisations dues pour le travailleur pour lequel les réductions sont demandées.

Les cumuls permis légalement entre diverses réductions sont repris dans « Les instructions générales à l'usage des administrations locales et provinciales ».

SEPTIÈME PARTIE

**ETUDIANTS POUR QUI
LA COTISATION DE
SOLIDARITE DE 7,5%
EST DUE**

TITRE 1

Etudiants pour qui la cotisation de solidarite de 7,5% est due

C H A P I T R E 1

ETUDIANTS POUR QUI LA COTISATION DE SOLIDARITE DE 7,5% EST DUE

.1.1017 Dans la DmfA+, un bloc fonctionnel séparé est prévu pour les étudiants pour lesquels les cotisations normales de sécurité sociale ne sont pas dues mais bien la cotisation de solidarité de 7,5%. Il s'agit d'étudiants qui, pendant les mois de juillet, août et septembre, travaillent au maximum pendant 23 jours. Cette cotisation de solidarité et les conditions auxquelles un étudiant doit satisfaire pour ne pas payer les cotisations ordinaires sont exposées de manière complète dans « Les instructions générales à l'usage des administrations locales et provinciales ».

Outre les données permettant d'identifier ces personnes en qualité de travailleur, vous devez nous communiquer les données suivantes :

RÉMUNÉRATION

Le montant du salaire brut perçu par l'étudiant.

COTISATION

Le montant de la cotisation de solidarité (= 7,5% du salaire)

NOMBRE DE JOURS

Le nombre de jours prestés par l'étudiant pendant son contrat de travail.

La date du début et de fin de contrat de travail ne doit pas être communiquée dans la DmfA+. La déclaration immédiate à l'emploi (DIMONA) étant également applicable aux étudiants, ces dates sont connues dès le moment de l'entrée en service de l'étudiant.

La déclaration des étudiants pour lesquels cette cotisation spéciale est due n'est possible que sur la déclaration du **troisième** trimestre de l'année, en effet, ces étudiants travaillent obligatoirement pendant la période juillet-août-septembre.

HUITIÈME PARTIE

**COTISATIONS
TRAVAILLEURS
STATUTAIRES
LICENCIÉS**

TITRE 1

Cotisations travailleurs statutaires licencies

C H A P I T R E 1

COTISATIONS TRAVAILLEURS STATUTAIRES LICENCIES

.1.1018 Ces cotisations ont pour but de permettre sous certaines conditions la participation au régime de chômage et de l'assurance indemnité maladie aux personnes licenciées dans des conditions déterminées dans le secteur public et qui, pour cette activité, ne participent pas à ces régimes.

Un commentaire complet de cette mesure est disponible dans « Les instructions générales à l'usage des administrations locales et provinciales ».

Les dispositions légales prévoyant que, pour les régimes chômage et assurance maladie, des périodes de référence différentes sont applicables et d'autres cotisations sont dues, ces deux cotisations sont déclarées sur deux lignes travailleurs différentes.

Outre ces données d'identification des travailleurs, vous devez pouvoir communiquer pour ceux-ci les données suivantes:

- Un **code** qui précise pour quel régime de sécurité sociale l'assujettissement est demandé.

1= assurance maladie

2= chômage

- Le **salair brut de référence** du travailleur pendant la période pour laquelle l'assujettissement au régime de la sécurité sociale est demandé. Il est calculé sur base du dernier traitement pendant l'activité de l'intéressé converti, si nécessaire, sur base d'un traitement correspondant à une activité à temps plein.
- Le **montant de la cotisation** due sur le salaire brut de référence.
- Le **nombre de jours** (dans un système de 6 jours par semaine) pour lesquels l'assujettissement au régime de la sécurité sociale est demandé.
- La **date de début et de fin de la période de référence** (séparément pour les deux risques étant donné que les périodes de références sont différentes).

TABLE DES MATIÈRES

	Page (par partie)
PREMIÈRE PARTIE	1
INFORMATION GÉNÉRALE	1
TITRE 1	3
Principes et concepts de la DMFA+	3
CHAPITRE 1	3
INTRODUCTION	3
CHAPITRE 2	5
PRINCIPES GÉNÉRAUX	5
TITRE 2	7
Concept de la DMFA+ et comparaison avec la déclaration onssapl antérieure à 2004	7
CHAPITRE 1	7
CONCEPT DE LA DMFA+	7
CHAPITRE 2	9
COMPARAISON DE LA DMFA+ AVEC LA DÉCLARATION ONSSAPL ANTÉRIEURE À 2004	9
DEUXIÈME PARTIE	1
LA LIGNE TRAVAILLEUR ET LES LIGNES D'OCCUPATION	1
TITRE 1	3
Introduction	3
CHAPITRE 1	3
LA LIGNE TRAVAILLEUR ET LES LIGNES D'OCCUPATION	3
TITRE 2	5
La ligne travailleur	5
CHAPITRE 1	5
INTRODUCTION	5
CHAPITRE 2	7
LA CATEGORIE D'EMPLOYEURS	7
CHAPITRE 3	9
LE CODE TRAVAILLEUR	9
CHAPITRE 4	21
LES DATES DE DEBUT ET DE FIN DU TRIMESTRE	21
CHAPITRE 5	23
LA CLASSE DE RISQUE EN MATIERE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL	23
CHAPITRE 6	25
LA NOTION D'OUVRIER TRANSFRONTALIER	25

TITRE 3	27
La ligne d'occupation	27
CHAPITRE 1	27
INTRODUCTION	27
CHAPITRE 2	29
LES DATES DE DÉBUT ET DE FIN DE LA LIGNE D'OCCUPATION	29
CHAPITRE 3	31
TROIS REMARQUES IMPORTANTES	31
CHAPITRE 4	33
CODE NACE	33
CHAPITRE 5	35
LE NUMERO DE LA COMMISSION PARITAIRE	35
CHAPITRE 6	37
NOMBRE DE JOURS PAR SEMAINE DU RÉGIME DE TRAVAIL	37
CHAPITRE 7	39
NOMBRE MOYEN D'HEURES DE PRESTATION PAR SEMAINE DU TRAVAILLEUR ET DE LA PERSONNE DE REFERENCE	39
CHAPITRE 8	41
TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL	41
CHAPITRE 9	43
MESURES DE REORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	43
CHAPITRE 10	45
MESURES DE PROMOTION DE L'EMPLOI	45
CHAPITRE 11	47
STATUT	47
CHAPITRE 12	49
NOTION DE PENSIONNE	49
CHAPITRE 13	51
TYPE D'APPRENTI	51
CHAPITRE 14	53
MODE DE RÉMUNÉRATION	53
CHAPITRE 15	55
NUMERO DE FONCTION POUR LES REMUNERATIONS AU POURBOIRE	55
CHAPITRE 16	57
CATEGORIE DU PERSONNEL NAVIGANT	57
CHAPITRE 17	59
PAIEMENT EN DIXIEMES OU EN DOUZIEMES (DANS L'ENSEIGNEMENT)	59
TROISIÈME PARTIE	1
LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES	1
TITRE 1	3
Introduction	3
CHAPITRE 1	3
LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES	3

TABLE DES MATIÈRES

TITRE 2	5
Numero de ligne de remuneration	5
CHAPITRE 1	5
INTRODUCTION	5
TITRE 3	7
Code remuneration	7
CHAPITRE 1	7
INTRODUCTION	7
CHAPITRE 2	9
CODES REMUNERATION POUR LA REMUNERATION DE BASE	9
CHAPITRE 3	11
CODES REMUNERATION POUR LES INDEMNITES DE FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL	11
CHAPITRE 4	13
CODES REMUNERATION POUR LES INDEMNITES SUPPLEMENTAIRES	13
TITRE 4	19
Tableau recapitulatif	19
CHAPITRE 1	19
TABLEAU RECAPITULATIF	19
TITRE 5	33
Frequence de paiement de la prime	33
CHAPITRE 1	33
FREQUENCE DE PAIEMENT DE LA PRIME	33
TITRE 6	35
Pourcentage de la rémunération sur base annuelle	35
CHAPITRE 1	35
POURCENTAGE DE LA REMUNERATION SUR BASE ANNUELLE	35
TITRE 7	37
Remuneration	37
CHAPITRE 1	37
REMUNERATION	37
QUATRIÈME PARTIE	1
LA DECLARATION DES DONNEES RELATIVES AUX PRESTATIONS	1
TITRE 1	3
Introduction	3
CHAPITRE 1	3
INTRODUCTION	3
TITRE 2	5
Mode de declaration des prestations des travailleurs	5
CHAPITRE 1	5
INTRODUCTION	5

CHAPITRE 2	7
LE TRAVAILLEUR EST OCCUPÉ À TEMPS PLEIN	7
CHAPITRE 3	9
LE TRAVAILLEUR EST OCCUPÉ À TEMPS PARTIEL	9
CHAPITRE 4	11
LE CALCUL DU NOMBRE DE JOURS	11
CHAPITRE 5	13
ALTERNATIVE: LA CONVERSION DE TOUTES LES DONNÉES EN UN RÉGIME DE CINQ JOURS	13
CHAPITRE 6	17
DECLARATION DU REPOS COMPENSATOIRE	17
TITRE 3	19
Codification des donnees relatives au temps de travail	19
CHAPITRE 1	19
INTRODUCTION	19
CHAPITRE 2	21
LES MODIFICATIONS LES PLUS IMPORTANTES	21
CHAPITRE 3	23
LES CODES ORDINAIRES	23
CHAPITRE 4	27
LES CODES INDICATIFS	27
CHAPITRE 5	29
TABLEAU DE CONCORDANCE ENTRE LES CODES PRESTATIONS DE LA DECLARATION AVANT 2004 ET LA CODIFICATION DES DONNEES DE TEMPS DE TRAVAIL DE LA DmfA+	29
CINQUIÈME PARTIE	1
LA DECLARATION DES DONNEES RELATIVES A L'ENSEMBLE DE L'ADMINISTRATION	1
TITRE 1	3
Introduction	3
CHAPITRE 1	3
INTRODUCTION	3
TITRE 2	5
La cotisation de 8,86% sur les pensions extralégales	5
CHAPITRE 1	5
LA COTISATION DE 8,86% SUR LES PENSIONS EXTRALÉGALES	5
TITRE 3	7
Participations aux benefices	7
CHAPITRE 1	7
PARTICIPATIONS AUX BENEFICES	7
SIXIÈME PARTIE	1
LES REDUCTIONS DE COTISATIONS	1

TABLE DES MATIÈRES

TITRE 1	3
Introduction	3
CHAPITRE 1	3
LES REDUCTIONS DE COTISATIONS	3
TITRE 2	5
Generalites	5
CHAPITRE 1	5
GENERALITES	5
TITRE 3	7
Les attestations papier	7
CHAPITRE 1	7
LES ATTESTATIONS PAPIER	7
TITRE 4	9
Tableau de concordance avec les codes	9
CHAPITRE 1	9
TABLEAU DE CONCORDANCE AVEC LES CODES	9
TITRE 5	11
Les cumuls	11
CHAPITRE 1	11
LES CUMULS	11
SEPTIÈME PARTIE	1
ETUDIANTS POUR QUI LA COTISATION DE SOLIDARITE DE 7,5% EST DUE	1
TITRE 1	3
Etudiants pour qui la cotisation de solidarite de 7,5% est due	3
CHAPITRE 1	3
ETUDIANTS POUR QUI LA COTISATION DE SOLIDARITE DE 7,5% EST DUE	3
HUITIÈME PARTIE	1
COTISATIONS TRAVAILLEURS STATUTAIRES LICENCIES	1
TITRE 1	3
Cotisations travailleurs statutaires licencies	3
CHAPITRE 1	3
COTISATIONS TRAVAILLEURS STATUTAIRES LICENCIES	3