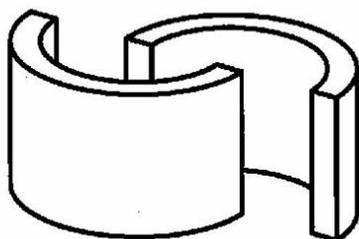


# OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET  
LOCALES

O N S S Trimestre :2017/3

## Table des matières

- La notion de rémunération
  - La notion de rémunération prise en considération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale
    - Principe de base
    - La notion générale de rémunération
      - La rémunération passible de cotisations de sécurité sociale
      - La rémunération exonérée de cotisations de sécurité sociale
    - La notion de rémunération pour le personnel nommé à titre définitif
  - Notion générale de rémunération : Cas particuliers
    - Titres-repas
      - Caractère rémunérateur
      - Cumul avec un restaurant d'entreprise
    - Le pécule de vacances de sortie - régime de vacances privé-employés
    - Montants payés à la rupture du contrat de travail par un employeur
    - Le remboursement des frais
    - Les cadeaux et chèques-cadeaux
    - Les libéralités
    - La réduction de prix sur les produits ou services de l'employeur
    - L'intervention de l'employeur dans l'acquisition d'un PC
    - Chèques - sport/culture
    - Les éco-chèques
    - Les avantages en nature
  - La notion de rémunération pour le calcul des cotisations pension des membres du personnel nommés à titre définitif
    - Principe de base
    - La rémunération passible de cotisations pension
    - La rémunération exonérée de cotisations pension
    - Les avantages en nature
  - Le rattachement des rémunérations aux périodes

---

---

# La notion de remuneration

---

---

# La notion de rémunération prise en considération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale

---

## Principe de base

---

Les cotisations de sécurité sociale sont calculées en principe sur base de la rémunération telle que définie par l'article 2 de la loi du 12-4-1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Conformément à cette disposition, la notion de rémunération comprend les avantages en argent ou évaluable en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de sa relation de travail.

Sont cependant exclus:

- le (double) pécule de vacances ;
- les montants qui sont considérés comme un complément aux indemnités qui sont dues aux travailleurs par application des lois relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ;
- les sommes qui sont considérées comme un complément aux indemnités qui sont dues aux travailleurs en application des lois relatives à la pension du travailleur, à l'assurance maladie invalidité, au chômage et aux allocations familiales.

Sont spécialement considérés comme un complément à un avantage social exonéré de cotisations de sécurité sociale:

- Les compléments en cas de chômage: lorsque des modalités de calcul et d'attribution de l'indemnité, il apparaît que la finalité est de compléter les allocations de chômage.
- Les compléments en cas d'interruption de carrière: lorsque du calcul de l'indemnité il apparaît que la finalité est de combler la diminution de revenu par rapport à l'ancienne rémunération. Le travailleur ne peut en aucun cas recevoir plus que ce qu'il gagnait avant le début de son interruption de carrière.
- Le complément à la pension: en tenant compte des obligations normalement prévues à la fin du contrat.
- Le complément en matière d'assurance maladie et invalidité: c'est le cas lorsque l'employeur souscrit une assurance hospitalisation collective en faveur de son personnel et prend à sa charge le paiement de la prime d'assurance ou lorsqu'il rembourse aux membres de son personnel la prime qu'ils ont payée à une société d'assurance dans le cadre d'une assurance hospitalisation individuelle.

Il doit ressortir de la nature, du motif d'octroi et du mode de calcul qu'il s'agit d'un complément à un avantage social. Si tel n'est pas le cas, l'ONSS considère l'avantage octroyé comme de la rémunération.

Nonobstant l'exonération des cotisations de sécurité sociale, le complément à un avantage social peut être soumis à une autre cotisation. Ainsi par exemple les versements en vue d'un complément à la pension légale sont soumis à la cotisation patronale spéciale de 8,86 % et l'indemnité complémentaire dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise est soumise à une cotisation patronale spéciale ainsi qu'à une retenue personnelle.

Sous réserve des exceptions ci-dessus, tous les éléments de la rémunération sont en principe pris en

compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Par arrêté royal, le Roi a limité et étendu la notion de rémunération servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale pour certains avantages, indemnités, primes ou suppléments de salaire. A cet égard, nous faisons la distinction entre d'une part la notion générale de rémunération qui s'applique aussi bien aux travailleurs contractuels qu'aux membres du personnel statutaires, et, d'autre part, une notion de rémunération particulière pour les membres du personnel nommés à titre définitif.

## La notion générale de rémunération

### La rémunération passible de cotisations de sécurité sociale

Entrent dans le champ d'application de la notion de rémunération passible de cotisation pour la sécurité sociale:

- les salaires, appointements ou traitements proprement dits ;
- la rémunération des heures supplémentaires ;
- tous les autres avantages attribués en contrepartie du travail effectué en vertu d'une convention, d'un règlement, d'un usage ou d'un statut ;
- les avantages dont l'octroi ne découle ni d'une convention, ni d'un règlement, ni de l'usage, ni d'un statut, mais qui sont accordés en contrepartie du travail exécuté, sans qu'il faille chercher un autre fondement juridique à l'octroi de ces avantages ;
- les primes et indemnités de toute nature ;
- le salaire correspondant aux jours d'absence auxquels le travailleur en préavis a légalement droit en vue de rechercher un nouvel emploi ;
- les montants payés en complément du double pécule de vacances ;
- la rémunération due pour les jours d'absence dus à certains événements familiaux, à l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles ;
- l'allocation pour prestation de nuit, de samedi et de dimanche.
- les montants que l'ONEM ou un CPAS octroie à un travailleur dans le cadre de l'activation des allocations de chômage, le revenu d'intégration ou l'aide sociale financière;
- l'indemnité de reclassement octroyée aux travailleurs qui ont été licenciés suite à une restructuration dans le secteur privé ;
- l'indemnité complémentaire que le débiteur continue de payer dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pendant une période de reprise du travail auprès de l'ancien employeur.

### La rémunération exonérée de cotisations de sécurité sociale

Nonobstant les cas particuliers, les avantages suivants ne tombent pas sous l'application de la notion de "rémunération soumise aux cotisations de sécurité sociale" :

- les avantages accordés sous forme d'outils ou de vêtements de travail ;
- les sommes que l'employeur paie au travailleur pour s'acquitter de son obligation de

fournir des outils ou des vêtements de travail ou, lorsque le travailleur est occupé dans un endroit éloigné de son domicile, de lui procurer la nourriture et le logement ;

- les sommes accordées aux travailleurs en raison de leur affiliation à une organisation syndicale jusqu'à concurrence du montant de 135 EUR par an et par travailleur ;
- les indemnités accordées à des membres du personnel enseignant ou autres pour la surveillance dans l'enseignement maternel et primaire, ainsi que pour l'accompagnement des élèves dans le cadre du transport des écoliers, pour autant que cette surveillance ou cet accompagnement soient assurés à titre de prestations supplémentaires (= fonction accessoire, pas fonction principale) chez le même employeur ;
- l'indemnité qui correspond à 60% de la partie du salaire normal qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul de l'indemnité de l'assurance maladie-invalidité pendant la période de 7 jours suivant le salaire hebdomadaire garanti, ainsi que l'avantage équivalent qui pour la même période – par analogie aux conventions collectives de travail 12 bis et 13 bis – est octroyé par une administration aux membres de son personnel ;
- les repas fournis à un prix inférieur au prix coûtant dans le restaurant de l'entreprise ;
- le double pécule de vacances légal ;
- l'indemnité à laquelle le travailleur a droit en raison d'un licenciement abusif, à condition que ce droit soit né avant 2014;
- les sommes qui constituent le remboursement réel des frais que le travailleur a exposés pour se rendre de son domicile au lieu de son travail ;
- les sommes qui constituent le remboursement au travailleur des frais professionnels (indemnités d'éclairage, de chauffage, de téléphone, etc.) dont la charge incombe à son employeur ;
- l'indemnité kilométrique allouée par l'employeur au travailleur pour les déplacements à bicyclette entre le domicile et le lieu de travail à concurrence d'un montant maximum de 0,145 EUR par kilomètre ; ce montant est lié à l'indice des prix à la consommation du Royaume et est égal à 0,22 EUR par kilomètre pour l'année 2013;
- la prime mensuelle qui est attribuée aux membres du personnel nommé ayant opté pour le départ anticipé à mi-temps ou le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans;
- la prime d'opérationnalité et les prestations irrégulières des membres du personnel du service d'incendie.

## La notion de rémunération pour le personnel nommé à titre définitif

La détermination de la rémunération passible de cotisations de sécurité sociale pour le personnel nommé à titre définitif se fait à la lumière de l'article 30 de l'arrêté royal du 28-11-1969. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux contractuels.

Entrent en principe dans le champ d'application de la notion de rémunération passible de cotisations pour la sécurité sociale toutes allocations, primes et indemnités de toute nature dont les intéressés bénéficient. En vertu de l'article 30, §2, 4° de l'arrêté royal du 28-11-1969 précité, ne sont pas prises en considération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale :

1. les indemnités pour les charges réelles imposées à l'agent qui ne peuvent pas être considérées comme normales et qui sont indissociablement liées à la fonction (par exemple l'indemnité de cabinet) ;
2. l'allocation de foyer ou de résidence ;

3. les sommes et avantages visés par les articles 19, §2, 19bis et 19ter de l'arrêté royal du 28-11-1969 ;
4. les allocations, primes et indemnités dont les modalités d'octroi étaient fixées au plus tard le 1er-8-1990 par des dispositions légales, réglementaires ou statutaires et qui, à la date du 1er-1-1991 n'étaient pas soumises aux cotisations de sécurité sociale. Il est exigé que le supplément de salaire ait été fixé dans un arrêté, un règlement ou le statut de l'administration avant le 2-8-1990 et qu'il ait été approuvé par l'autorité de tutelle.

Ces conditions prévues par l'article 30, § 2, 4° s'appliquent aux indemnités et non aux membres du personnel. Il en résulte qu'une indemnité accordée à un nouveau membre du personnel est exonérée de cotisation si elle l'est également pour les agents déjà en service.

Par «modalités d'octroi», il y a lieu d'entendre les modalités qui sont prévues dans un arrêté local, un règlement ou un statut et qui affectent ou caractérisent l'allocation, la prime ou l'indemnité, à savoir :

- son mode de calcul (salaire horaire, montant mensuel ou annuel forfaitaire, pourcentage du salaire...);
- les catégories de personnes auxquelles elle est octroyée

Toute modification après le 1er-8-1990 afférente à l'une ou l'autre de ces modalités ou à un aspect de celles-ci, doit être considérée comme une modification au règlement ou au statut fixant ces modalités et l'indemnité en cause sera par conséquent considérée comme une nouvelle indemnité. En résumé, toute modification partielle ou totale après le 1-8-1990 d'un ou plusieurs principe(s) d'octroi d'un avantage existant, entraîne ipso facto l'assujettissement de l'entièreté de cet avantage aux cotisations de sécurité sociale.

Ne peuvent être considérées comme modifications des conditions d'octroi:

- Les majorations de ces allocations, primes ou indemnités pour autant qu'elles résultent d'une adaptation à l'indice des prix à la consommation. Si les majorations ne respectent pas cette condition, elles seront soumises aux cotisations indépendamment du supplément.
- L'augmentation individuelle de ces avantages si elle est liée à la situation particulière de l'agent (prime d'ancienneté, promotion, etc.). C'est le cas si les modalités d'octroi des allocations, primes ou indemnités sont liées au traitement barémique de l'agent.
- Le paiement des heures supplémentaires sur la base d'un règlement écrit qui confirme une pratique antérieure au 2-8-1990 sans y apporter aucun changement.
- la prime de fin d'année octroyée par analogie avec l'arrêté royal du 23-10-1979 accordant une allocation de fin d'année à certains titulaires d'une fonction rémunérée à charge du Trésor Public.
- l'allocation du samedi du personnel de la police locale qui a opté pour le maintien de l'ancien statut, et du personnel des services publics d'incendie (AR du 20-6-1994).

## **Notion générale de rémunération : Cas particuliers**

---

### **Titres-repas**

---

## Caractère rémunérateur

---

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

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

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

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

## Convention collective de travail

---

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

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

## Un titre-repas par jour

---

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

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

 **Le comptage alternatif:**

Sous certaines conditions, un employeur peut opter pour un comptage alternatif du nombre de jours pour lesquels des titres-repas doivent être octroyés. Ce comptage s'effectue comme suit: il faut diviser le nombre d'heures de travail que le travailleur a effectivement fournies au cours du trimestre par le nombre normal journalier d'heures de travail dans l'entreprise; s'il résulte de cette opération un nombre décimal, il est arrondi à l'unité supérieure. Si le nombre ainsi obtenu est supérieur au nombre maximal de jours du trimestre pouvant être prestés par un travailleur à temps plein dans l'entreprise, il est alors limité à ce dernier nombre.

Peuvent uniquement opter pour ce comptage alternatif: les entreprises dans lesquelles des régimes de travail différents sont applicables, qu'il s'agisse soit de prestations à temps partiel, soit de prestations à temps plein, soit des deux régimes, et qui, en ce qui concerne la réglementation relative aux heures supplémentaires, doivent se conformer aux dispositions de l'article 26bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Par régime de travail on entend le nombre de jours calendrier du trimestre dans lequel les travailleurs travaillent. A titre d'exemples:

Exemple 1: Dans l'entreprise A les travailleurs à temps plein (38h) travaillent dans un régime 5 jours. Les travailleurs à temps partiel (19h ou 30h) travaillent aussi dans le régime 5 jours. Ici le comptage alternatif ne peut pas être appliqué.

Exemple 2: Dans l'entreprise B les travailleurs à temps plein (38h) travaillent dans un régime 5 jours. Les travailleurs à temps partiel (19h ou 30h) travaillent dans un régime 4 jours semaine. Ici le comptage alternatif peut être appliqué.

Exemple 3: Dans l'entreprise C tous les travailleurs travaillent à temps plein (38h). Une partie de ces travailleurs prestent les 38h sur 5 jours par semaine, les autres prestent ces 38h sur 4 jours par semaine. Ici le comptage alternatif peut être appliqué.

Les entreprises qui optent pour le comptage alternatif doivent le prévoir dans une C.C.T. ou, à défaut, pour les entreprises qui occupent en moyenne moins de 50 travailleurs et n'ont pas de délégation syndicale, le consigner dans le règlement de travail. La C.C.T. ou le règlement de travail détermine le nombre normal d'heures de travail au sein de l'entreprise et la manière dont le nombre maximum de jours de travail dans l'entreprise est calculé. Cette disposition ne pourra pas enfreindre la réglementation relative à la durée du travail.

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

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

## **Au nom du travailleur**

---

Le titre-repas est délivré au nom du travailleur. Cette condition est censée être remplie lorsque les éléments se rapportant à l'octroi du titre-repas (nombre de titres-repas, montant brut des titres-repas

diminué de la quote-part personnelle du travailleur) figurent sur le compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

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

## **Durée de validité**

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

## **Montant de l'intervention patronale**

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

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

## **Montant de l'intervention du travailleur**

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

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

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

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

Lorsque l'employeur opte pour une indemnité de repas forfaitaire, l'ONSS tient compte de la durée de la journée de travail pour exempter ou non la deuxième indemnité forfaitaire de repas du calcul des cotisations. Ainsi, si:

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

## **Mentions sur le décompte**

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

## **Vérification avant utilisation**

---

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

## **Editeur agréé**

---

Les titres-repas sous forme électronique ne peuvent être mis à disposition que par un éditeur agréé conjointement par le Ministre compétent pour les Affaires sociales, le Ministre compétent pour l'Emploi, le Ministre compétent pour des Indépendants et le Ministre compétent pour les Affaires économiques, conformément à l'arrêté royal du 12 octobre 2010.

## **En cas de vol ou de perte de carte**

---

L'utilisation des titres-repas sous forme électronique ne peut pas entraîner de coûts pour le travailleur, sauf en cas de vol ou de perte sous les conditions à fixer par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise, ou par le règlement de travail lorsque l'octroi est réglé par un accord individuel écrit. En tout cas, le coût du support de remplacement en cas de vol ou de perte ne peut pas être supérieur à la valeur nominale d'un titre-repas.

## **Secteur public**

---

Les employeurs du secteur public peuvent, dans les mêmes conditions que les employeurs ressortissant au champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, octroyer à leurs travailleurs (tant contractuels que statutaires), dans les mêmes circonstances d'octroi, des titres-repas exonérés des cotisations de sécurité sociale.

## **Cumul avec un restaurant d'entreprise**

---

Il y a une différence fondamentale entre les restaurants d'entreprise qui offrent des repas à un prix inférieur au prix coûtant et les restaurants qui facturent les repas à leur personnel à un prix au moins égal au prix coûtant. Le prix coûtant d'un repas est le prix de revient du repas pour l'employeur (ce prix inclut les matières premières, les salaires, etc...). D'une manière générale, on peut estimer que le prix coûtant d'un repas se situe normalement au niveau du montant maximum de l'intervention patronale dans le titre-repas.

La liaison entre le montant maximum de l'intervention patronale dans les titres-repas et le prix coûtant

d'un repas dans le restaurant d'entreprise reste le critère d'appréciation général. Les entreprises sont toutefois libres d'établir dans chaque cas le prix coûtant exact d'un repas servi dans leur restaurant.

Cela concerne un repas standard (composé, par exemple, d'un potage ou d'une entrée légère, d'un plat chaud, d'un dessert et d'une boisson) et non pas une friandise ou un en-cas.

Pour autant que l'employeur veille à ce que le prix demandé dans le restaurant d'entreprise ne soit pas inférieur à la part patronale des titres-repas qu'il octroie, il n'y a pas de problème. Le travailleur ne bénéficie pas d'un double avantage. L'employeur qui octroie des titres-repas de valeurs différentes veillera par ailleurs à ce que le montant de l'intervention patronale dans le titre-repas de la valeur la plus haute ne dépasse pas le prix du repas servi dans son restaurant.

Si le prix du repas est inférieur, l'employeur doit pouvoir démontrer que le repas est offert à un prix égal ou supérieur au prix coûtant.

Lorsqu'un restaurant d'entreprise ne sert pas de repas à un prix inférieur au prix coûtant, le problème du cumul avec les titres-repas est inexistant. Dans ce cas le travailleur n'est pas obligé de payer son repas au moyen d'un titre-repas.

S'il le fait néanmoins, on peut lui rendre la différence entre le prix de son repas et la valeur faciale du titre-repas.

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

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

## Le pécule de vacances de sortie - régime de vacances privé-employés

---

Un employeur qui fait application du « régime de vacances privé-employés » paie - conformément à l'article 46 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 - à un travailleur contractuel dont le contrat prend fin un pécule de vacances de sortie égal à 15,34% des rémunérations brutes gagnées auprès de lui au cours de l'exercice de vacances en cours. Si le travailleur n'a pas encore pris les vacances relatives à l'exercice précédent, l'employeur lui paie en outre 15,34% des rémunérations brutes gagnées auprès de lui pendant cet exercice de vacances.

Un pécule de sortie doit être payé lorsque :

- le contrat de travail du travailleur prend fin ;
- un travailleur est appelé sous les armes ;
- une période d'interruption complète de la carrière professionnelle.

Le pécule de sortie de service comprend :

- un simple pécule de vacances : la partie du pécule de vacances qui correspond à de la rémunération normale pour les jours de vacances légaux et qui est fixé à 7,67% ;
- un double pécule de vacances : la partie du pécule de vacances qui ne correspond pas à de la rémunération normale pour les jours de vacances et qui s'élève également à 7,67%.

Le simple pécule de vacances d'un travailleur contractuel doit conformément à l'article 23 bis de la loi du 29-06-1981 être assujéti aux cotisations de sécurité sociale auprès de l'employeur qui le paie (=employeur auprès duquel le travailleur quitte le service) et non plus auprès de l'employeur suivant (nouveau) auprès duquel le travailleur entre en service. Les cotisations de sécurité sociales sur le simple pécule de sortie sont dues au moment du paiement de celui-ci. Le nouvel employeur est alors uniquement redevable de cotisations sur le montant du pécule simple qu'il devrait éventuellement payer de manière supplémentaire au travailleur.

La réglementation **n'est pas d'application** pour :

- les contractuels subventionnés occupés auprès d'une administration locale ou d'une administration publique ;
- les travailleurs occupés dans le cadre de l'article 60 §7 de la loi organique des CPAS ;
- les remplaçants dans le cadre de la semaine (volontaire) de quatre jours tels que visés dans la loi du 10-4-1995 ou dans celle du 19-7-2012;
- les travailleurs temporaires tels que visés par la loi du 24 juillet 1987.

Le pécule simple de sortie qui est payé à ces travailleurs reste exonéré de cotisations de sécurité sociale. L'employeur suivant auprès duquel le travailleur entre en service, est tenu de payer les cotisations sur la rémunération normale relative aux jours de vacances qui est couverte par le simple pécule de sortie.

## Montants payés à la rupture du contrat de travail par un employeur

Les avantages qu'octroie un employeur au travailleur à l'occasion de la fin de la relation de travail (par exemple au moment de la mise à la retraite, moyennant le respect du délai légal de préavis, etc...) trouvent leur motif dans la relation de travail et répondent à la notion de rémunération. Cela signifie que, lorsqu'une disposition du statut ou une clause du contrat de travail prévoit une indemnité à l'occasion du licenciement, celle-ci sera toujours considérée comme une rémunération, à moins qu'un texte légal n'en dispose autrement.

Sont exclues de la notion de rémunération les indemnités qui sont dues au travailleur par l'employeur en raison du non-respect de ses obligations légales, contractuelles ou statutaires. Plus particulièrement, sont visés ici les montants payés au titre de dommages-intérêts et les indemnités légales qui sont dues à certaines catégories de travailleurs protégés au titre de complément à l'indemnité de rupture (par exemple à cause de la grossesse).

Sont toutefois considérées comme rémunération les indemnités qui sont dues suite à :

- la rupture irrégulière par l'employeur de la relation de travail ;
- la rupture unilatérale de la relation de travail pour les représentants du personnel ;
- la rupture unilatérale de la relation de travail pour les délégués syndicaux ;
- la fin de la relation de travail de commun accord.

Les indemnités qui sont considérées comme rémunération sont réputées couvrir une période qui débute le jour qui suit la fin du contrat. Le nombre de mois de cette période équivaut au quotient d'une division ayant comme numérateur le montant de l'indemnité et comme dénominateur le montant normal de la rémunération du dernier mois de travail complet. Les indemnités sont déclarées dans la DmfAPPL sous les codes rémunération 130 ou 132, et le code prestation 1.

## Le remboursement des frais

---

Les montants qui constituent un remboursement des frais à charge de l'employeur sont exclus de la notion de rémunération.

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

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

Si les frais remboursés par l'employeur ne sont pas réels ou s'ils n'ont pas été réalisés dans le cadre de la relation de travail, alors ils sont considérés comme rémunération et sont soumis aux cotisations de sécurité sociale.

Les menus frais difficile à prouver peuvent être évalués et remboursés forfaitairement. L'employeur doit être à même d'indiquer ce que couvrent les frais réels remboursés forfaitairement et pouvoir justifier le forfait utilisé. Un remboursement forfaitaire des frais qui excède le montant des frais réels est considéré comme de la rémunération sur laquelle des cotisations de sécurité sociale sont dues.

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

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

En aucun cas, les dépenses occasionnées par le travailleur ne peuvent être doublement remboursées. L'ONSS n'accepte le recours au remboursement forfaitaire des frais qu'à la condition que ces mêmes frais ne soient pas également remboursés d'une autre manière.

MONTANTS	CONDITIONS	TYPES DE FRAIS
<b>Déplacements domicile lieu de travail et professionnels avec la voiture</b>	0,3460 EUR/km	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le véhicule utilisé ne peut appartenir à l'employeur ou être financé par lui.</li> <li>- les forfaits sont "tout-compris": entretien, assurances, carburant, ...</li> </ul>
<b>Déplacements domicile lieu de travail et professionnels avec la bicyclette</b>	0,23 EUR/km	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pour les déplacements professionnels, l'indemnité ne peut être octroyée que si la bicyclette appartient au travailleur</li> </ul>
<b>Frais de route des travailleurs itinérants</b> absence de commodités	10,00 EUR/jour	<ul style="list-style-type: none"> <li>- itinérant signifie que lors d'une journée de travail, le travailleur est obligé de se déplacer (minimum 4 heures) et n'a pas accès aux commodités sanitaires telles que présentes dans l'entreprise, l'une de ses succursales ou certains chantiers.</li> </ul>
<b>Frais de route des travailleurs itinérants</b> repas	7,00 EUR/jour	<ul style="list-style-type: none"> <li>- itinérant signifie que lors d'une journée de travail, le travailleur est obligé de se déplacer (minimum 4 heures).</li> <li>- le montant des frais de repas n'est accepté que si le travailleur n'a d'autre possibilité que de prendre un repas à l'extérieur.</li> </ul>
<b>Frais de séjour en Belgique</b>	35,00 EUR/nuit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- si le travailleur ne peut rejoindre son domicile pour la nuit en raison d'un lieu de travail éloigné.</li> <li>- comprend repas du soir, logement et petit déjeuner.</li> </ul>
<b>Voyages de service à l'étranger</b> maximum 30 jours calendrier: plus de 30 jours calendrier successifs:	catégorie 1 ( <a href="http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&amp;nav=1&amp;id=d69d7a6a-d69d-4d6f-86b2-d8fab467c91c&amp;disableHighlightning=true&amp;documentLanguage=fr#findHighlighted">http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&amp;nav=1&amp;id=d69d7a6a-d69d-4d6f-86b2-d8fab467c91c&amp;disableHighlightning=true&amp;documentLanguage=fr#findHighlighted</a> ) catégorie 2 ( <a href="http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&amp;nav=1&amp;id=084eca59-7561-4ab1-a4c4-21caea82c72&amp;disableHighlightning=true&amp;documentLanguage=fr#findHighlighted">http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&amp;nav=1&amp;id=084eca59-7561-4ab1-a4c4-21caea82c72&amp;disableHighlightning=true&amp;documentLanguage=fr#findHighlighted</a> )	condition: le salaire perçu par le travailleur pour ces jours doit être soumis à l'impôt belge et doit, comme dit auparavant, correspondre à une réalité de coûts.  Remarque : lorsque l'employeur prend également des frais de repas ou des menues dépenses en charge, en plus de l'octroi desdites indemnités reprises ci-avant, celles-ci doivent être diminuées comme suit: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 15 % pour le petit-déjeuner</li> <li>- 35 % pour le repas de midi</li> <li>- 45 % pour le repas du soir</li> <li>- 5 % pour les menues dépenses</li> </ul>

MONTANTS	CONDITIONS	TYPES DE FRAIS
<b>Transports internationaux</b>	indemnités de séjour +indemnité RGPT + complément	<p>le complément ne peut-être octroyé que lorsque le chauffeur est obligé de prendre son temps de repos journalier ou hebdomadaire à l'étranger et pour autant que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'indemnité complémentaire couvre les frais supplémentaires et soit donc strictement liée aux temps de repos;</li> <li>- le montant total de l'indemnité (séjour, RGPT + complément) n'excède pas les montants forfaitaires que le SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et coopération au développement accorde à ses fonctionnaires pour les missions officielles à l'étranger (catégorie 1-voir circulaire fiscale ( <a href="http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWWeb/document.do?method=view&amp;id=ecb4e7ed-ce3f-45b2-8a3c-6a3040048d1f&amp;caller=1#findHighlighted">http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWWeb/document.do?method=view&amp;id=ecb4e7ed-ce3f-45b2-8a3c-6a3040048d1f&amp;caller=1#findHighlighted</a> ))</li> </ul> <p>Remarque : lorsque l'employeur prend également des frais de repas ou des menues dépenses en charge, en plus de l'octroi des indemnités reprises ci-avant, celles-ci doivent être diminuées comme suit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 15 % pour le petit-déjeuner</li> <li>- 35 % pour le repas de midi</li> <li>- 45 % pour le repas du soir</li> <li>- 5 % pour les menues dépenses</li> </ul>
<b>Frais de bureau</b> travailleurs qui effectuent une partie de leur travail à domicile	122,01 EUR/mois	- couvre frais de chauffage, électricité, petit matériel de bureau, ... Ce forfait peut seulement être octroyé aux travailleurs qui effectuent structurellement et régulièrement une partie de leur travail à la maison et qui disposent dans leur habitation d'un espace pour effectuer leur travail. Pour les travailleurs qui disposent d'un endroit de travail chez leur employeur, le forfait ne sera accepté que s'il apparaît clairement de leur fonction qu'ils travaillent régulièrement à la maison. Pour les travailleurs qui tombent dans le champ d'application de la loi sur le temps de travail, ce forfait ne sera pas accepté s'ils effectuent le maximum d'heures de travail fixées légalement, quasi-exclusivement sur le lieu de travail organisé par leur employeur.
<b>Frais de bureau</b> travailleurs à domicile (contrat de travail ou conditions similaires)	10 %	- 10 % de la rémunération brute mais limitée à la partie du salaire relatif aux prestations à domicile.
<b>Frais de bureau</b> télétravailleurs	10 %	- 10 % de la rémunération brute mais limitée à la partie du salaire relatif aux prestations en télétravail.

MONTANTS	CONDITIONS	TYPES DE FRAIS
<b>Connexion internet</b> (abonnement compris)	20 EUR/mois	L'ONSS accepte que ces montants soient remboursés pour autant que: <ul style="list-style-type: none"> <li>- le travailleur utilise son propre PC et/ou sa propre connexion à des fins professionnelles de façon régulière et substantielle (1 jour/semaine, quelques heures plusieurs fois/semaine, une semaine chaque mois,...);</li> <li>- l'employeur n'intervienne pas d'une autre manière dans ces frais de PC et internet (en prenant une partie du prix d'achat du PC à sa charge, par exemple).</li> </ul> Remarques:
<b>PC</b> (périphériques et logiciels compris)	20 EUR/mois	<ul style="list-style-type: none"> <li>- en cas de dépassement du montant, la partie qui excède le montant de 20 EUR sera assujettie sauf si l'employeur peut justifier l'ensemble du montant;</li> <li>- le(s) forfait(s) ne peu(ven)t être appliqué(s) pour l'utilisation du PC/internet personnel à titre occasionnel.</li> </ul> Si l'employeur souhaite quand même indemniser son travailleur, il lui appartient d'apporter tous les éléments justifiant le montant remboursé.
<b>Outils de travail</b>	1,25 EUR/jour	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le travailleur doit utiliser son propre matériel.</li> </ul>
Achat des <b>vêtements de travail</b>	1,67 EUR/jour	<ul style="list-style-type: none"> <li>- vêtements de travail au sens strict du terme (salopettes, chaussures de sécurité, ...) ou autres vêtements imposés par l'employeur mais qui ne peuvent être portés comme tenues de ville (uniforme, ...).</li> </ul>
Entretien des <b>vêtements de travail</b>	1,67 EUR/jour	<ul style="list-style-type: none"> <li>- vêtements de travail au sens strict du terme (salopettes, chaussures de sécurité, ...) ou autres vêtements imposés par l'employeur mais qui ne peuvent être portés comme tenues de ville (uniforme, ...).</li> </ul>
<b>Vêtements du travailleur</b> entretien et usure	0,84 EUR/jour	<ul style="list-style-type: none"> <li>- concerne les vêtements (jeans, t-shirts, ...) et sous-vêtements qui nécessitent un nettoyage régulier en raison d'un environnement très sale.</li> </ul>
<b>Frais de voiture</b> garage	50,00 EUR/mois	<ul style="list-style-type: none"> <li>- si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles.</li> <li>- si l'employeur l'exige pour la sécurité du véhicule ou de son contenu pour autant que cette obligation s'impose à tous les travailleurs qui se trouvent dans la même situation. En outre, il n'est pas fait de distinction selon que le travailleur est ou non propriétaire de son garage.</li> </ul>
<b>Frais de voiture</b> parking	15,00 EUR/mois	<ul style="list-style-type: none"> <li>- si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles.</li> <li>- quand le travailleur doit payer régulièrement des petits frais de parking.</li> </ul>

MONTANTS	CONDITIONS	TYPES DE FRAIS
<b>Frais de voiture</b> car-wash	15,00 EUR/mois	<ul style="list-style-type: none"> <li>- si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles.</li> <li>- si la nature de la fonction exige que le véhicule soit impeccable.</li> </ul>

L'ONSS accepte que, lorsque le travailleur utilise son propre PC (avec des appareils connectés et des logiciels) et/ou une connexion internet (et abonnement) réellement à des fins professionnelles et de manière régulière, l'employeur puisse rembourser les frais sur la base d'un forfait de 20 EUR par mois pour l'internet. La condition est toutefois que l'employeur n'intervienne pas de quelque autre manière que ce soit dans les dits frais (par exemple en prenant en charge une partie du prix d'achat du PC). De cette manière, l'ONSS applique les mêmes montants que l'administration fiscale (voir la circulaire de l'administration fiscale sur le télétravail n° Ci.RH.241/616.975 (<http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=630cfcd6-18f1-455d-9cbe-ad70df4be082&disableHighlighting=true&documentLanguage=fr#findHighlighted>) du 16 janvier 2014).

Lorsque le remboursement des frais dépasse 20 EUR par mois, alors l'employeur doit fournir une justification. En l'absence d'une telle justification, la partie qui excède les 20 EUR est soumise aux cotisations de sécurité sociale.

Pour les travailleurs qui n'utilisent leur propre PC et/ou connexion internet qu'occasionnellement (par exemple de temps en temps le soir rédiger un compte rendu ou relire de la documentation), le forfait de 20 EUR n'est pas applicable. Si l'employeur veut rembourser de tels frais, il doit pouvoir justifier le montant de l'indemnité qu'il octroie.

En cas de contestation quant au caractère réel des frais à charge de l'employeur, celui-ci doit démontrer la réalité de ces frais au moyen de documents probants ou, quand cela n'est pas possible, par tous autres moyens de preuve admis par le droit commun, sauf le serment. En l'absence d'éléments probants fournis par l'employeur, l'ONSS peut, sur proposition des services d'inspection compétents qui ont auditionné l'employeur, effectuer d'office une déclaration supplémentaire.

## Les cadeaux et chèques-cadeaux

Les cadeaux en nature, en espèce ou sous forme de bons de paiement, dénommés chèques-cadeaux, ne sont pas considérés comme de la rémunération lorsqu'ils sont accordés au travailleur à l'occasion de:

- la Saint-Nicolas, de Noël ou du Nouvel-An, et pour autant qu'ils n'excèdent pas par travailleur et par an un montant total de 35 EUR, augmenté de 35 EUR par an pour chaque enfant à charge ; Ces conditions sont appréciées sur la base du système que l'employeur utilise pour l'octroi et non sur la base du montant qui est octroyé à chaque travailleur. Si par exemple l'employeur octroie à ses travailleurs un chèque de 100 EUR, tous les chèques-cadeaux sont de la rémunération même si certains travailleurs ont deux ou plusieurs enfants à charge. Un enfant est à charge du travailleur si celui-ci supporte effectivement l'intégralité ou une partie des charges de l'enfant.
- une distinction honorifique, et pour autant qu'ils n'excèdent pas un montant total de 105,00

EUR par an et par travailleur; Par 'distinction honorifique' on entend une distinction officielle ou civile octroyée en dehors de l'entreprise telle qu'une décoration, l'ordre de chevalier, etc... Une reconnaissance à l'occasion d'un jubilé au sein de l'entreprise (par exemple 20 ans de service) n'est pas considérée comme une distinction honorifique ;

- sa mise à la retraite, et pour autant qu'ils n'excèdent pas un montant de 35 EUR par année de service chez l'employeur, et pour autant que la valeur totale soit de 105,00 EUR minimum et 875,00 EUR maximum.

Si la valeur des cadeaux et des chèques-cadeaux à l'occasion de la Saint-Nicolas, de Noël ou du Nouvel an, d'une distinction honorifique ou de la mise à la retraite dépasse ces limites, les cotisations de sécurité sociale sont dues sur leur valeur totale.

Les cadeaux et les chèques-cadeaux ne sont non pas non plus considérés comme de la rémunération lorsqu'ils sont octroyés au travailleur à l'occasion de:

- son mariage ou sa déclaration de cohabitation légale, et pour autant qu'ils n'excèdent pas un montant total de 200 EUR;
- 25 ou 35 ans d'ancienneté; la prime d'ancienneté peut être octroyée à un travailleur au maximum deux fois durant sa carrière auprès d'un employeurs dont une fois au plus tôt durant l'année civile au cours de laquelle le travailleur atteint 25 ans de service ; la prime d'ancienneté ne peut alors être plus élevée qu'une fois le montant brut du salaire mensuel et une seconde fois, au plus tôt durant l'année civile au cours de laquelle le travailleur atteint 35 ans de service ; la prime d'ancienneté ne peut alors être plus élevée que deux fois le montant brut du salaire mensuel;

Par dérogation à ce qui précède, une administration peut déterminer pour tous ses travailleurs la prime d'ancienneté d'une année civile sur la base du montant brut moyen du salaire mensuel auprès de cette administration. Le montant brut moyen du salaire mensuel est déterminé sur la base du rapport entre les salaires payés et le nombre d'équivalents temps-plein au cours de l'année précédente.

Au cours d'une année civile, l'employeur ne peut appliquer concomitamment les deux modes de calcul de la prime d'ancienneté. S'il passe outre cette interdiction, alors toutes les primes d'ancienneté qu'il octroiera durant l'année civile seront considérées comme rémunération.

Les employeurs qui sollicitent l'exonération des cotisations sur les primes d'ancienneté, doivent, à la demande de l'ONSS, fournir tous les éléments et calculs permettant d'apprécier si les avantages octroyés respectent les montants plafonds.

Si un des cadeaux ou des chèques-cadeaux à l'occasion d'un mariage ou d'une déclaration de cohabitation légale ou d'une ancienneté de 25 ou 35 ans excède le plafond, les cotisations de sécurité sociale sont dues sur la partie excédant le plafond et non sur sa valeur totale.

Pour les chèques-cadeaux il est en outre requis qu'ils:

- ne puissent être échangés qu'auprès d'entreprises qui ont conclu à cet égard un accord préalable avec les émetteurs de ces chèques;
- aient une durée de validité limitée;
- ne puissent être, ni intégralement ni partiellement, payées en argent au

bénéficiaires.

## Les libéralités

---

Certains avantages sont de véritables libéralités ou gratifications et ne sont pas considérées comme de la rémunération. Un avantage est considéré comme libéralité si :

- l'employeur l'octroie de manière spontanée à l'occasion d'un événement exceptionnel dans la vie personnelle du travailleur (par exemple, importants dégâts causés par l'incendie à sa maison);
- l'administration n'a aucune tradition d'octroi de tels avantages;
- le travailleur n'a aucun droit de revendication de l'avantage;
- il n'y a aucun lien direct avec la relation de travail.

## La réduction de prix sur les produits ou services de l'employeur

---

L'employeur peut, comme avantage à son travailleur octroyer une réduction sur le prix qu'il pratique normalement sur les produits qu'il vend ou qu'il fabrique et/ou sur les services qu'il fournit.

Ces réductions ne sont pas considérées comme de la rémunération et sont par conséquent exonérées de cotisations de sécurité sociale si les conditions suivantes sont remplies:

- La quantité de produits vendus ou les services fournis ne peut pas dépasser l'usage normal de la famille du travailleur. C'est à l'employeur que revient la mission formelle de mettre le travailleur au courant de ces conditions.
- Il doit s'agir d'une réduction du prix normal du produit ou du service. Par prix normal, on entend le prix que le travailleur aurait dû payer si il n'avait pas été engagé par l'employeur qui a fourni le service ou vendu ou fabriqué le produit.
- Si l'employeur ne fournit pas directement les services ou les produits aux clients, le prix normal est alors le prix que le client particulier avec un profil semblable à celui du travailleur devrait payer dans un commerce au détail. C'est de la responsabilité du travailleur de réunir les différents éléments nécessaires afin d'établir le prix normal du service ou du produit.
- La réduction de prix que l'employeur accorde, ne peut être supérieure à 30% du montant du prix normal de revient.
- Une réduction plus importante est possible, mais dans pareil cas le montant de la réduction qui excède 30% du prix normal de revient sera considéré comme de la rémunération. Dès lors les cotisations de sécurité social seront dues sur cette partie de la réduction.
- Le prix de revient final qui est payé par le travailleur après le décompte de la réduction de prix, ne peut être inférieur au prix normal de revient. Si cela était le cas, la différence entre le prix payé par le travailleur et le prix normal de revient serait considéré comme de la rémunération.

## L'intervention de l'employeur dans l'acquisition d'un PC

---

L'intervention de l'employeur à l'égard du travailleur qui acquiert un ordinateur personnel, est exclue de la notion de rémunération à concurrence de maximum 60% du prix d'achat (TVA non comprise).

L'achat d'un ordinateur peut s'accompagner de l'achat de matériel périphérique tel qu'une imprimante, une connexion internet, un abonnement internet. L'intervention de l'employeur est exonérée de cotisations de sécurité sociale à partir du moment où les conditions suivantes sont remplies:

- L'intervention en faveur du travailleur s'élève à maximum 1.250 EUR (non-indexé) par offre.
- L'exonération de l'intervention de l'employeur est conditionnée à ce que l'achat du travailleur soit effectué dans le cadre d'un plan organisé par l'employeur. L'employeur ne peut jamais être propriétaire des différents éléments de l'ordinateur.
- L'offre de l'employeur de participer au prix d'achat du PC et sa constatation doivent être reprises dans le plan PC privé.
- Le plan PC privé doit au minimum répondre aux conditions suivantes:
  - Le plan donne une description de l'intégralité du PC en ce compris le matériel périphérique, l'imprimante, le raccordement internet, l'abonnement internet, de même que le matériel software utile à la gestion de l'entreprise.
  - Le plan prévoit que le travailleur peut lui-même définir soit l'intégralité soit une partie du matériel inventorié à choisir (au minimum deux éléments).
  - L'intervention de l'employeur est indiquée pour chaque élément de l'offre.
  - L'intervention a lieu pour l'achat de matériel dans un état neuf.
  - Le travailleur remet à son employeur une copie conforme de la facture d'achat ou de la preuve d'achat. Cette copie est établie au nom du travailleur.
  - Les conditions reprises dans le plan PC privé, doivent être identiques pour tous les travailleurs.
  - Le travailleur ne peut à nouveau donner suite à une offre de l'employeur que dans le courant de la troisième année suivant l'année de l'acquisition.

En cas de dépassement de l'intervention de 60 % dans le prix d'achat ou du montant annuel maximum exonéré, le surplus est considéré comme de la rémunération.

En attendant l'alignement de la législation sociale sur le régime fiscal, l'ONSS admet que, si dans l'exécution d'un plan Pc-privé l'employeur se conforme aux règles adaptées du SPF Finances (CIR 1992, article 38, 17°), aucune cotisation de sécurité sociale n'est due. L'intervention de l'employeur dans le prix d'achat du PC est fiscalement exonérée pour maximum 860 EUR (montant indexé – année des revenus 2016) pour autant que le salaire brut imposable du travailleur ne dépasse pas 33.820 EUR (montant indexé – année des revenus 2017).

## Chèques - sport/culture

---

L'avantage attribué sous la forme d'un chèque sport/culture est en principe considéré comme de la rémunération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

L'avantage accordé sous la forme d'un chèque sport/culture n'est plus considéré comme de la rémunération s'il respecte toutes les conditions énoncées ci-dessous:

- L'octroi du chèque sport/culture doit être prévu par un protocole d'accord conclu au niveau du Comité de négociation compétent ou par convention individuelle écrite pour autant que l'employeur octroie les chèques à l'ensemble de ses travailleurs ou à une catégorie de travailleurs.

- Le chèque sport/culture doit être délivré au nom du travailleur. Cette condition est censée être remplie si son octroi et les données y relatives (nombre de chèques et montant du chèque) figurent au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.
- Le chèque sport/culture doit mentionner clairement que sa validité est limitée à 15 mois. L'employeur peut délivrer le chèque sport/culture à tout moment de l'année, mais la validité de ce chèque étant limitée à 15 mois celui-ci ne pourra être utilisé que durant la période s'écoulant entre le 1er juillet de l'année d'émission et le 30 septembre de l'année suivante.
- Le chèque sport/culture doit mentionner clairement qu'il ne peut seulement être accepté qu'auprès:
  - des opérateurs culturels (musées, ateliers d'expression artistique, théâtres,...) qui sont reconnus, agréés ou subventionnés par l'autorité compétente, ou
  - auprès d'associations sportives pour lesquelles il existe une fédération, reconnue ou subventionnée pour les Communautés ou appartenant à une des fédérations nationales de hockey, boxe, football et de golf.
- Le montant total des chèques sport/culture octroyés par l'employeur ne peut dépasser par travailleur 100 EUR par an.
- Les chèques sport/culture ne peuvent être échangés partiellement ou totalement en espèces.

Si l'octroi des chèques sport et culture ne satisfait à toutes les conditions décrites ci-dessus, ceux-ci seront considérés comme de la rémunération soumise aux cotisations de sécurité sociale.

De plus, le chèque qui aura été octroyé en remplacement ou conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque avantage ou complément, assujetti ou non aux cotisations de sécurité sociale, sera toujours considéré comme de la rémunération assujettie aux cotisations de sécurité sociale, et ce même si toutes les conditions d'exonération susvisées sont respectées.

## Les éco-chèques

---

Les éco-chèques sont des chèques permettant au travailleur d'acheter des produits ou services écologiques.

Ils ne peuvent être utilisés que pour l'achat des produits et services qui sont repris dans la liste de la CCT n° 98 du Conseil National du Travail. Il s'agit de :

- les produits et services économisant l'énergie;
- les produits et services promouvant les énergies renouvelables;
- les produits et services économisant l'eau;
- les produits et services promouvant la mobilité durable;
- les produits et services promouvant la gestion des déchets;
- les produits et services promouvant l'écoconception (satisfaisant aux critères du label écologique européen);
- les produits et services promouvant l'attention pour la nature.

Les éco-chèques sont octroyés sur support papier ou sous forme électronique. L'octroi sous forme électronique se fait en créditant le compte-éco-chèques du travailleur. Le compte-éco-chèques est une base de données dans laquelle un certain nombre d'éco-chèques électroniques sont enregistrés et qui est gérée par un éditeur agréé d'éco-chèques.

Dans une administration locale ou provinciale, les éco-chèques ne sont pas considérés comme de la rémunération si les conditions suivantes sont simultanément remplies :

- la convention mentionne la valeur nominale maximum de l'éco-chèque avec un montant maximum de 10 EUR par éco-chèque, ainsi que la fréquence de l'octroi des éco-chèques pendant une année civile;
- l'éco-chèque est délivré au nom du travailleur;
- l'octroi des éco-chèques, leur nombre et le montant par chèque doivent être mentionnés au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux;
- l'éco-chèque ne peut être échangé partiellement ou totalement en espèces; le montant total des éco-chèques octroyés par l'employeur ne peut dépasser 250 EUR par travailleur et par année;
- l'éco-chèque sur support papier mentionne clairement que sa validité est limitée à 24 mois à partir de la date de sa mise à disposition du travailleur ; pour un éco-chèque électronique la durée de validité est limitée à 24 mois à partir du moment auquel le montant est porté en compte-éco-chèque.

Nonobstant les cinq conditions mentionnées ci-dessus, un éco-chèque électronique n'est exonéré de cotisations de sécurité sociale que lorsque, simultanément, les conditions suivantes sont également remplies :

- le nombre d'éco-chèques électroniques et leur montant brut sont mentionnés sur la fiche de salaire du travailleur ;
- avant leur utilisation, le travailleur peut vérifier le solde et la durée de validité des éco-chèques octroyés mais non encore utilisés ;
- les éco-chèques électroniques ne peuvent être mis à disposition que par un éditeur agréé. L'éditeur doit être cumulativement agréé par le Ministre des Affaires sociales, le Ministre de l'Emploi, le Ministre des Indépendants et le Ministre des Affaires Economiques ;
- l'utilisation d'éco-chèques ne peut engendrer de frais à charge du travailleur, sauf en cas de vol ou de perte. Dans tous les cas, le coût du support de remplacement ne peut être supérieur à la valeur nominale d'un titre-repas, lorsque l'administration octroie aussi bien les titres-repas que les éco-chèques électroniques. Lorsque l'administration n'octroie que des éco-chèques électroniques, le coût de remplacement du support ne peut être supérieur à 5 EUR.

Tous les éco-chèques électroniques qui ne remplissent pas ces conditions sont considérés comme rémunération et sont soumis aux cotisations de sécurité sociale.

Les éco-chèques électroniques qui ont été émis par un éditeur dont l'agrément a été retiré ou est expiré, continuent d'être valables pendant leur durée de validité.

Sont également soumis aux cotisations de sécurité sociale, les éco-chèques qui sont octroyés en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes et avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément à la rémunération.

Les éco-chèques qui sont octroyés en remplacement de titres-repas exonérés de cotisations de sécurité sociale ne sont pas considérés comme rémunération. Il s'agit d'une exception au principe général de l'interdiction de conversion.

## Les avantages en nature

Une partie de la rémunération peut être payée en nature, mais elle doit être estimée par écrit et portée à la connaissance du travailleur au moment de son entrée en service. En outre, les avantages en nature ne peuvent dépasser un certain pourcentage du salaire – en vertu de l'article 6, § 1 de la loi du 12-4-1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs. Lorsque l'employeur met à la disposition du concierge une maison ou un appartement, les avantages en nature peuvent s'élever à deux cinquièmes du salaire brut.

Une administration qui n'octroie à un concierge que des avantages en nature peut satisfaire aux conditions de la loi sur la protection de la rémunération en

- concluant un contrat de travail prévoyant le paiement au concierge d'une rémunération en espèces pour les prestations fournies;
- concluant un bail aux termes duquel le concierge paie, pour la jouissance de l'habitation, un loyer d'une valeur équivalant à l'avantage nature.

Les avantages en nature sont considérés comme de la rémunération dans le calcul des cotisations de sécurité sociale et doivent autant que possible être estimés à concurrence de leur valeur réelle.

Pour certains avantages, la valeur est fixée forfaitairement sur une base journalière ou annuelle :

- déjeuner : 0,55 EUR par jour ;
- dîner : 1,09 EUR par jour ;
- souper : 0,84 EUR par jour ;
- la mise à disposition gratuite d'un logement (pour autant que le travailleur n'y dispose pas de plusieurs pièces de séjour ou d'un studio à usage individuel) s'élève à 0,74 EUR par jour ;
- une mise à disposition gratuite d'un PC (ou une tablette) par l'employeur : 180 EUR par an (susceptible d'être proratisé sur une base mensuelle ou journalière) :

o lorsqu'un PC et une tablette sont mis à disposition, l'avantage reste limité à 180 EUR par an ;

o lorsque seule une tablette sans PC est mise à disposition, alors c'est l'avantage mensuel réel de la tablette qui est pris en compte;

- une connexion et un abonnement internet : 60 EUR par an (susceptible d'être proratisé sur une base mensuelle ou journalière).

Un **GSM (ou un smartphone)** qui est gratuitement mis par l'employeur à la disposition du travailleur et qui est utilisé à des fins privées constitue un avantage en nature.

Soit l'employeur met sur pied un système permettant de déterminer la valeur réelle de l'utilisation privée d'une manière correcte, ou la valeur de l'avantage est déterminée de manière forfaitaire.

La valeur forfaitaire de cet avantage est fixée à :

- un montant mensuel de 12,50 EUR (ou 150 EUR par an);
- un montant mensuel qui est déterminé sur la base des coûts réels prouvés des communications privées durant une période de référence de trois mois.

Si l'employeur ne peut raisonnablement justifier les coûts, alors l'ONSS fixe forfaitairement la valeur de l'avantage en nature à 12,50 EUR par mois. Nonobstant cette condition, il ne doit pas y avoir une discordance manifestement importante entre les possibilités (et donc la valeur) de l'appareil et l'usage professionnel dont le travailleur en fait (par ex. un iPhone d'une valeur de 500 EUR pour un travailleur qui doit seulement être joignable par téléphone pour son travail).

Les avantages en nature accordés à un **concierge** sont estimés à un montant qui correspond à la

valeur courante. L'ONSS détermine la valeur courante du logement gratuit dans une habitation, du chauffage gratuit et de l'éclairage sur la base de l'estimation forfaitaire que le SPF Finances applique en vertu de l'article 18, § 3, 2° et 4° de l'AR/CIR 92.

Pour ce qui est des **biens immobiliers** mis gratuitement à la disposition d'un concierge, la valeur courante d'une habitation est déterminée forfaitairement sur la base du revenu cadastral et l'estimation s'effectue sur une base annuelle comme suit :

- si le revenu cadastral (non indexé) du bien immobilier est inférieur ou égal à 745 EUR, alors la valeur est estimée à 100/60 du revenu cadastral indexé, multiplié par 1,25 ;
- si le revenu cadastral (non indexé) du bien immobilier est supérieur à 745 EUR, alors la valeur est estimée à 100/60 du revenu cadastral indexé, multiplié par 3,8.

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

Le coefficient d'indexation du revenu cadastral est fixé conformément à l'article 518 du Code des impôts sur les revenus 1992 et est adapté annuellement. Pour l'année de revenus 2017, le coefficient d'indexation est égal à 1,74911.

### 🔗 Années précédentes

- pour l'année 2016 le coefficient d'indexation était 1,7153;
- pour l'année 2015 le coefficient d'indexation était 1,7057;
- pour l'année 2014 le coefficient d'indexation était 1,7000;
- pour l'année 2013 le coefficient d'indexation était 1,6813;
- pour l'année 2012 le coefficient d'indexation était 1,6349.

Toutefois, lorsque l'habitation d'un bien immobilier est obligatoire et que l'importance de ce bien dépasse manifestement les besoins du concierge compte tenu de son statut social et de la composition de sa famille, alors dans la détermination de la valeur de l'avantage, l'ONSS ne tient compte que du revenu cadastral de la partie du bien immobilier qui répond aux besoins du concierge.

Pour ce qui est des **biens meubles** mis gratuitement à la disposition d'un concierge, le SPF Finances établit, pour l'évaluation forfaitaire de la valeur courante de l'électricité et du chauffage, une distinction entre le « personnel dirigeant » et les « autres membres du personnel ».

La valeur forfaitaire est déterminée comme suit :

- Pour le personnel dirigeant, l'avantage sera estimé à
  - 1.245 EUR par an pour le chauffage ;
  - 620 EUR par an pour l'électricité utilisée à d'autres fins que le chauffage.
- Pour les autres membres du personnel, l'avantage sera estimé à
  - 560 EUR par an pour le chauffage ;
  - 280 EUR par an pour l'électricité utilisée à d'autres fins que le chauffage.

Les montants sont annuellement adaptés à l'indice des prix à la consommation et arrondis à un multiple supérieur ou inférieur de 10 EUR. Les montants indexés pour l'année 2017 sont :

- pour le personnel dirigeant:
  - 1.950 EUR par an pour le chauffage ;

- 970 EUR par an pour l'électricité utilisée à d'autres fins que le chauffage;
- pour les autres membres du personnel :
  - 880 EUR par an pour le chauffage;
  - 440 EUR par an pour l'électricité utilisée à d'autres fins que le chauffage.

## ↻ Années précédentes

- pour l'année 2016 les montants forfaitaires pour le personnel dirigeant étaient 1.910 EUR (chauffage) et 950 EUR (électricité) et pour les autres membres du personnel 860 EUR (chauffage) et 430 EUR (électricité).
- pour l'année 2015 les montants forfaitaires pour le personnel dirigeant étaient 1.900 EUR (chauffage) et 940 EUR (électricité) et pour les autres membres du personnel 850 EUR (chauffage) et 430 EUR (électricité).
- pour l'année 2014 les montants forfaitaires pour le personnel dirigeant étaient 1.900 EUR (chauffage) et 940 EUR (électricité) et pour les autres membres du personnel 850 EUR (chauffage) et 430 EUR (électricité).
- pour l'année 2013 les montants forfaitaires pour le personnel dirigeant étaient 1.870 EUR (chauffage) et 930 EUR (électricité) et pour les autres membres du personnel 840 EUR (chauffage) et 420 EUR (électricité).
- pour l'année 2012 les montants forfaitaires pour le personnel dirigeant étaient 1.820 EUR (chauffage) et 910 EUR (électricité) et pour les autres membres du personnel 820 EUR (chauffage) et 410 EUR (électricité).

Par dérogation à ce qui précède, l'avantage en nature, octroyé à un **concierge nommé à titre définitif** qui ne perçoit aucun traitement barémique, est forfaitairement estimé à 12,50% de la moyenne arithmétique entre le montant minimum et le montant maximum de l'échelle de traitement d'un messenger-huissier. Cette échelle de traitement est reliée par le Service fédéral des Pensions au grade de collaborateur administratif et à l'échelle de traitement DA1. Le montant indexé de l'avantage ainsi estimé est depuis le **1er-7-2017** égal à **3.064,80 3.126,08** EUR par an ou **766,20 781,52** EUR par trimestre.

## ↻ Années précédentes

À partir du 1-7-2016 le montant annuel était 3.064,80 EUR et le montant trimestriel 766,20 EUR.

À partir du 1-1-2013 le montant annuel était 3.004,65 EUR et le montant trimestriel 751,16 EUR.

À partir du 1-3-2012 le montant annuel était 2.945,81 EUR et le montant trimestriel 736,45 EUR.

À partir du 1-6-2011 le montant annuel était 2.888,08 EUR et le montant trimestriel 722,02 EUR.

À partir du 1-10-2010 le montant annuel était 2.831,48 EUR et le montant trimestriel 707,87

Les cotisations de sécurité sociale dues sur les avantages en nature dépendent de la qualité dans laquelle le concierge a été engagé dans sa fonction (nommé à titre définitif ou contractuel) et, en cas de nomination à titre définitif, de l'application ou non de l'article 30, § 2, 4° de l'arrêté royal du 28-11-1969. Quatre possibilités peuvent se présenter :

- Pour un concierge **nommé** avec un  **salaire barémique**, les avantages en nature sont assujettis aux cotisations de sécurité sociale à moins que les modalités d'octroi n'aient été arrêtées au plus tard le 1er-8-1990 dans un règlement local et qu'elles n'aient plus été modifiées depuis lors. Le salaire barémique est quant à lui assujetti aux cotisations de sécurité sociale.
- Pour un concierge **nommé** sans  **salaire barémique** les avantages en nature sont assujettis aux cotisations de sécurité sociale. Le supplément de salaire éventuel (qui ne constitue pas un salaire barémique) que l'administration paie en plus des avantages en nature est assujetti aux cotisations de sécurité sociale à moins que les modalités d'octroi n'aient été arrêtées au plus tard le 1er-8-1990 dans un règlement local et qu'elles n'aient plus été modifiées depuis lors.
- Pour un concierge qui ne bénéficie pas de nomination séparée pour cette fonction et qui n'est pas **nommé dans une autre fonction** auprès du même employeur, ses tâches de concierge sont considérées comme relevant d'une fonction contractuelle. Dès lors, les avantages en nature, le salaire barémique et le supplément de salaire sont soumis aux cotisations de sécurité sociale dans le régime des travailleurs contractuels.
- Pour un concierge qui ne bénéficie pas de nomination séparée pour cette fonction mais qui est **nommé comme statutaire dans une autre fonction**, les tâches de concierge sont considérées comme des prestations complémentaires. Dans le cas où ces prestations
  - constituent le prolongement de la fonction principale, alors l'ONSS les considère comme une indemnité dans le cadre de la fonction principale comme statutaire. Les avantages en nature sont soumis aux cotisations de sécurité sociale dans le régime des agents nommés à titre définitif, à moins que les modalités d'octroi n'aient été arrêtées au plus tard le 1er-8-1990 dans un règlement local et qu'elles n'aient plus été modifiées depuis lors.
  - ne constituent pas le prolongement de la fonction principale, alors l'ONSS considère la tâche de concierge comme un engagement complémentaire temporaire. Les avantages en nature sont assujettis aux cotisations de sécurité sociale dans le régime des travailleurs contractuels.

## La notion de rémunération pour le calcul des cotisations pension des membres du personnel nommés à titre définitif

---

### Principe de base

---

Pour les membres du personnel statutaire, la rémunération prise en compte pour le calcul des

cotisations de sécurité sociale diffère de celle prise en compte pour le calcul des cotisations pension.

Les cotisations pensions pour les membres du personnel statutaires sont dues sur la rémunération qui est prise en considération pour le calcul de la pension de retraite du secteur public.

En application de l'article 8 de la loi du 21-7-1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques, le traitement barémique, ainsi que les éventuels suppléments de traitement pouvant être considérés comme inhérents à l'exercice de la fonction pour laquelle l'agent a été nommé, entrent en ligne de compte lors du calcul de la pension de retraite de l'agent concerné.

Les cotisations pension pour un membre du personnel statutaire sont calculées sur

- le traitement barémique;
- les suppléments de traitement qui sont pris en compte pour le calcul de la pension lesquels sont mentionnés dans la liste exhaustive de l'article 8, § 2 de la loi du 21-7-1844. Les suppléments de traitement sont pris en compte pour les périodes durant lesquelles elles ont été réellement octroyés et à concurrence du montant qui a été octroyé pendant cette période.

## Tableau récapitulatif des cotisations pension

-	Personnel nommé
<b>Rémunération soumise</b>	Liste limitative, article 8, loi du 21-7-1844
<b>Rémunération non soumise</b>	Tout sauf la liste limitative de la loi du 21-07-1844

## La rémunération passible de cotisations pension

- le traitement barémique ;
- tout supplément de traitement annuel octroyé au chef du service d'incendie, quelle que soit sa base légale, y compris celui qui est octroyé aux chefs des services d'incendie X, Y et Z et le supplément pour assurer un service permanent d'intervention;
- l'indemnité octroyée pour des prestations imposées pour la bonne marche des services communaux, aux ordonnateurs, gardes, conservateurs, fossoyeurs, brigadiers-fossoyeurs, porteurs au service des sépultures, préposés aux dépôts mortuaires et à la morgue quelle que soit la forme sous laquelle elle est octroyée ;
- les suppléments de traitement accordés aux membres du personnel des administrations locales en application des points 6.2. et 6.3. de la Charte sociale - Harmonisation du statut administratif et révision générale des barèmes du personnel des pouvoirs locaux de la Région de Bruxelles-Capitale - du 28-04-1994 ;
- le supplément de traitement accordé au personnel infirmier et soignant, au personnel y assimilé, et au personnel paramédical des administrations locales, pour des prestations extraordinaires telles que définies dans la circulaire du Ministère de la Santé publique et

de la Famille du 3-11-1972. Il s'agit du travail de nuit, des samedi, dimanche et jours fériés légaux ainsi que des prestations pendant un service variable ou interrompu.

Sont entre autres visés:

- le supplément de traitement de 10% ou 11% calculé sur la base du traitement annuel réel, indépendamment du fait que deux des trois prestations extraordinaires susvisées soient effectuées ou non (circulaire du Ministère de la Santé publique et de l'Environnement du 12-6-1991);
- l'indemnité horaire de 2,05 EUR(non-indexé – indice-pivot 138,01) pour prestations de nuit (circulaire du Ministère de la Santé publique et de l'Environnement du 17-4-1989);
- l'indemnité pour prestations de nuit, du samedi et du dimanche accordée sous la forme d'une augmentation du salaire horaire de 25%, 100% ou 125% ;
- l'indemnité de 1,02 EUR (non-indexé – indice-pivot 138,01) par heure réellement prestée les samedis, dimanches et jours fériés. Celle-ci est également prise en compte pour le calcul de la pension quand elle est octroyée aux membres du personnel des MRS publiques et des maisons de repos publiques pour personnes âgées (circulaire de l'INAMI du 17-7-1992) ;
- le complément fonctionnel de 4 à 12% octroyé aux infirmiers en chef, aux infirmiers chefs de service et au personnel paramédical y assimilé (circulaires du Ministère de la Santé publique et de l'Environnement des 12-6-1991 ou 1-6-1992) ;
- la prime attribuée au personnel soignant et infirmier et au personnel assimilé dans le cadre des mesures concernant la fin de carrière et la réduction du temps de travail (protocole n° 120/2 du 28-11-2000 du Comité commun pour tous les services publics relatif au plan pluriannuel pour le secteur des soins de santé);
- les suppléments de traitement pour l'exercice d'un mandat octroyés au personnel de police;
- la prime de développement de compétence octroyée au personnel de police;
- l'allocation de formation octroyée aux anciens militaires qui sont transférés dans la police locale;
- l'allocation de maîtrise octroyée aux anciens militaires qui ont été transférées dans la police locale;
- le supplément de traitement octroyé aux membres du personnel nommés à titre définitif qui bénéficient de la semaine (volontaire) de quatre jours.

Est également soumise aux cotisations de pension:

- l'indemnité pour prestations complémentaires – autres que AR 418 – octroyée au personnel enseignant nommé à titre définitif; sont visées les leçons complémentaires ou d'appoint données aux élèves d'une autre classe ou d'une classe mixte (= pas à sa propre classe) et pour lesquelles une nomination complémentaire à titre définitif est accordée

Remarques:

- Toutes augmentations des suppléments susvisés, qui sont introduites postérieurement au 31-12-1998, ne sont pas prises en considération pour la détermination du traitement de référence lors du calcul de la pension, et ne sont pas soumises aux cotisations pension.
- La rémunération pour les absences rémunérées qui sont assimilées à de l' "activité de service", est prise en compte pour le calcul de la pension du secteur public et est soumise aux cotisations pension. Par contre, une absence en position administrative de "non activité" n'est pas prise en compte pour le calcul de la pension du secteur public. Si l'administration paie une rémunération à l'agent statutaire durant cette absence, aucune cotisation pension n'est due.

- Si un agent statutaire prend un congé assimilé à de l'activité de service, s'il est mis en disponibilité avec un traitement d'attente ou s'il bénéficie d'une interruption de carrière et si ses suppléments de traitements sont réduits ou suspendus dans la même mesure que son traitement, le supplément de traitement dont l'agent statutaire aurait pu jouir si son traitement n'avait pas été réduit ou suspendu, n'est pas pris en compte pour le calcul de la pension de retraite du secteur public et n'est pas soumis aux cotisations pension.

## La rémunération exonérée de cotisations pension

N'entrent pas (entre autres) dans le champ d'application de la notion de rémunération passible de cotisation pour la pension:

- l'allocation de foyer et de résidence ;
- les heures supplémentaires ;
- les allocations couvrant des travaux extraordinaires ou imprévus ne revêtant pas de caractère régulier (prestations nocturnes, du samedi ou du dimanche) attribuées à un personnel autre que le personnel soignant et infirmier ;
- le supplément pour prestations du soir, attribué au personnel soignant et infirmier ;
- le supplément pour prestations de nuit, attribué au personnel soignant et infirmier pour la période se situant avant 20 heures ou après 6 heures du matin;
- la prime pour les praticiens de l'art infirmier qui sont titulaires d'une qualification professionnelle particulière ou d'un titre professionnel particulier ;
- les allocations pour l'exercice de fonctions supérieures ;
- la prime de fin d'année ;
- l'allocation de programmation sociale ;
- les indemnités octroyées pour la connaissance de la seconde langue ;
- le pécule de vacances ;
- la valeur correspondant à la masse d'habillement ;
- les indemnités de logement ;
- les indemnités couvrant les frais de déplacement et de séjour ;
- l'allocation pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes ;
- l'allocation de diplôme ;
- l'indemnité de garde ;
- l'indemnité de cabinet ;
- l'augmentation de salaire minimum garantie ;
- l'allocation aux comptables spéciaux d'une zone de police ou d'une zone de secours ;
- l'augmentation du traitement annuel en cas de cumul des fonctions de secrétaire communal et de secrétaire de CPAS ou en cas de cumul des fonctions de gestionnaire financier d'une commune et de gestionnaire financier d'un CPAS.

## Les avantages en nature

Les avantages en nature (logement, chauffage, éclairage, etc.) ne sont pas pris en compte pour le calcul de la pension à l'exception toutefois de ceux qui sont octroyés aux personnes nommées à titre définitif ou désignées en qualité de concierges.

Pour les concierges nommés, les avantages en nature sont pris en considération sous certaines conditions pour la pension du secteur public et sont assujettis aux cotisations de pension.

Lorsque le concierge nommé reçoit un salaire barémique, les avantages en nature sont exonérés de cotisations de pension. Par contre, le salaire barémique est assujetti aux cotisations de pension.

Lorsque le concierge nommé ne reçoit aucun traitement barémique mais exclusivement des avantages en nature ou seulement un supplément de salaire en plus de ceux-ci, les avantages en nature sont soumis aux cotisations de pension. Le supplément de salaire éventuel que l'administration lui verse en plus des avantages en nature n'est pas soumis aux cotisations de pension.

## **Le rattachement des rémunérations aux périodes**

---

Les rémunérations sont rattachées à la période à laquelle elles se rapportent. Par conséquent, elles doivent être mentionnées dans la déclaration de sécurité sociale du trimestre auquel elles se rapportent.

Les arriérés de rémunération (rémunérations qui sont payées après l'introduction de la déclaration du trimestre auquel elles se rapportent) doivent également être déclarés dans la période de référence à laquelle l'arriéré de rémunération se rapporte. L'arriéré de rémunération pour le mois de décembre 2008 qui n'est payé qu'en juin 2009 doit être mentionné dans une déclaration de régularisation du quatrième trimestre 2008. Le montant des arriérés de rémunération ne peut être mentionné sur la déclaration d'un autre trimestre.

La déclaration des allocations, primes ou indemnités se fait différemment selon qu'elles sont payées avec une périodicité inférieure ou supérieure à six mois.

- Si les allocations sont payées avec une périodicité inférieure à six mois, alors ils doivent être déclarées dans le trimestre auquel elles se rapportent..
- Si les allocations sont payées avec une périodicité supérieure à six mois, alors il y a deux possibilités.
  - Lorsque le total des allocations excède 20% du total des autres rémunérations de la période de référence, alors ces allocations doivent être uniformément réparties sur les trimestres de la période de référence.
  - Lorsque le total des allocations n'excède pas 20% du total des autres rémunérations de la période de référence, alors ces allocations sont réputées se rapporter intégralement au trimestre de leur paiement. Si le trimestre de leur paiement se situe après la fin du contrat de travail, alors les allocations sont rattachées au dernier trimestre au cours duquel interviennent des jours de travail.

L'indemnité payée au travailleur en raison d'une rupture unilatérale irrégulière du contrat de travail par l'employeur doit être intégralement mentionnée dans la déclaration du trimestre au cours duquel le contrat a été rompu. L'indemnité de rupture est réputée couvrir une période égale à celle ayant servi de base au calcul de son montant ; cette période prend cours le lendemain de la date de rupture de l'engagement. Lorsque l'indemnité de rupture est fixée après l'introduction de la déclaration du trimestre au cours duquel la rupture du contrat a eu lieu, cette déclaration doit être modifiée.

L'indemnité payée à l'occasion de la cessation du contrat de travail de commun accord et l'indemnité payée en raison de la non-réintégration d'un délégué syndical sont traitées comme des indemnités de rupture. Elles sont réputées couvrir une période qui prend cours le lendemain du jour de la fin du contrat de travail. Le nombre de mois de cette période équivaut au quotient de la division ayant pour dividende le montant total de l'indemnité payée par l'employeur et pour diviseur le montant de la rémunération

normale du dernier mois complet de travail.