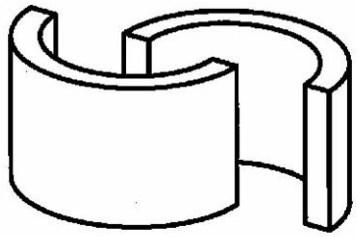
OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE
INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES AUX EMPLOYEURS ONSS

ONSS Trimestre :2019/2

Table des matières

- Les cotisations de sécurité sociale
  - Les cotisations
  - La base de calcul
    - Règle générale
    - Les travailleurs manuels rémunérés au pourboire
    - Les travailleurs occasionnels des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture
    - Gardiens et des gardiennes d'enfants 'sui generis'
    - Le travail occasionnel dans le secteur horeca
    - Travailleurs flexi-job et Horeca heures supplémentaires
  - Le trimestre applicable
  - La redistribution des charges sociales
  - La prescription

Les cotisations de sécurité sociale

Les cotisations

Le pourcentage de cotisation globalisé

La 6e réforme de l'Etat prévoit le transfert vers les Régions des compétences en matière d'allocations familiales, du congé-éducation payé, de l'accompagnement des chômeurs et du Fonds d'Equipements et de Services collectifs. En conséquence les cotisations qui suivent ne sont plus perçues en tant que telles à partir du 1er trimestre 2015:

- les allocations familiales
- l'accueil des enfants
- le congé-éducation payé
- l'accompagnement et le suivi des chômeurs.

A partir de ce moment, une **cotisation patronale de base** (pourcentage total) sera appliquée sans lien direct avec l'ancien champ d'application de ces cotisations spécifiques. Cette cotisation varie cependant selon un certain nombre de groupes:

travailleurs du secteur privé	24,92 %
contractuels du secteur public (DmfA)	24,82 %
statutaires et assimilés du secteur public (DmfA)	17,82 %
apprentis (*)(DmfA)	17,82 %
statutaires, contractuels et apprentis des administrations provinciales et locales (DmfAPPL)	23,07 %

(*) Ce taux de cotisations est seulement applicable jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle les apprentis, les stagiaires ou les jeunes atteignent l'âge de 18 ans. A partir du 1er janvier de l'année suivante (celle au cours de laquelle ils atteignent 19 ans), ils tombent sous le taux de cotisations des travailleurs ordinaires.

Conséquence du tax-shift

Exécution 2016-2017

La loi du 26 décembre 2015 relative aux mesures concernant le renforcement de la création d'emplois et du pouvoir d'achat et la loi du 16 mai 2016 portant des dispositions diverses en matière sociale prévoient une diminution des pourcentages de la cotisation pour les travailleurs de catégorie 1 et 3 de la réduction structurelle. Le pourcentage de cotisation applicable pour ces travailleurs est diminué de 24,92 % ou 24,82 % à 22,65 % à partir du 2ème trimestre 2016.

Exécution à partir de 2018

La loi du 26 décembre 2015 relative aux mesures concernant le renforcement de la création d'emplois et du pouvoir d'achat et la loi du 16 mai 2016 portant des dispositions diverses en matière sociale prévoient une diminution ultérieure des pourcentages de la cotisation pour

les travailleurs de catégorie 1 et 3 de la réduction structurelle à partir du 1er janvier 2018. Le pourcentage de cotisation applicable est diminué pour ces travailleurs de 22,65 % à 19,88 % à partir du 1ertrimestre 2018.

Fixation des pourcentages de la cotisation

Le **pourcentage de la cotisation patronale** des travailleurs pour lesquels l'assujettissement est limité est déterminé en retirant le pourcentage des régimes non applicables du pourcentage total du groupe dont le travailleur relève. Ainsi par exemple, pour les travailleurs contractuels déclarés en DmfAPPL, les régimes non applicables de sécurité sociale sont portés en diminution de la cotisation patronale de base de 23,07%:

- 1% pour le régime des maladies professionnelles du secteur privé;
- 0,30% pour le régime des accidents du travail du secteur privé lorsque le personnel de l'administration provinciale ou locale est assujetti au régime des accidents du travail du secteur public.

Pour connaître le pourcentage total de la **cotisation personnelle du travailleur**, il faut additionner les pourcentages des régimes applicables à ce travailleur. Les pourcentages suivants sont applicables sur la rémunération trimestrielle brute:

Régime de la sécurité sociale	Part personnelle (%)	Part patronale (%)
Pensions	7,50	8,86
Assurance maladie-invalidité - soins de santé	3,55	3,80
Assurance maladie-invalidité - indemnités	1,15	2,35
Chômage	0,87	1,46
Maladies professionnelles	-	1,00
Accidents du travail	-	0,30

Pour les travailleurs qui reçoivent un **chèque de vacances annuelles** via l'Office national des Vacances annuelles (essentiellement les travailleurs manuels), une cotisation patronale de base de 5,57 % est ajoutée pour le régime des vacances annuelles, et 10,27 % sont perçus via un avis de débit annuel.

Il faut également tenir compte des cotisations suivantes:

Cotisation (spéciale)	(%)
Modération salariale	5,67 + 0,0567 x (cotisations patronales applicables)
Fonds amiante (cot. spé.) (*)	0,01
Accidents du travail (cot. spé.)	0,02
Travailleurs statutaires du secteur public (DmfA) (pas de modération salariale)	1,40
Maladies professionnelles travailleurs statutaires et contractuels secteur public (DmfAPPL) (modération salariale)(**)	0,17

(*) A partir de 2017 la cotisation fonds amiante est uniquement perçue pour le 1er et le 2ème trimestre.

(**) Les artistes et les gardiens et les gardiennes d'enfants 'sui generis' ressortissent au régime des maladies professionnelles du secteur privé.

Vous trouverez les pourcentages dus par catégorie d'employeurs et par code travailleurs dans le fichier des taux de cotisations DmfA (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/index.htm) ou dans le fichier des taux de cotisations DmfAPPL (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfappo/index.htm).

Rémunération brute à 100 % ou à 108 %

Pour les travailleurs manuels et assimilés qui relèvent du régime de vacances du secteur privé, les cotisations de sécurité soc iale sont calculées sur la rémunération brute majorée de 8 %. Ceci résulte du fait qu'ils reçoivent leur pécule de vacances non pas de leur employeur, mais de l'Office national des Vacances annuelles ou d'une autre caisse de vacances. Par conséquent, ils ne perçoivent pas de rémunération de la part de leur employeur pour leurs journées de vacances légales (pécule simple de vacances).

En majorant la base de calcul de 8 %, les cotisations personnelles et patronales dues sur le pécule simple de vacances sont payées indirectement, en même temps que la rémunération ordinaire. C'est pourquoi les cotisations personnelles ne sont pas prélevées sur la partie du chèque de vacances qui correspond au pécule simple de vacances.

Dans la catégorie des travailleurs pour lesquels les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la rémunération brute majorée de 8 % figurent les artistes occupés par les employeurs qui, en matière de vacances annuelles, relèvent des lois coordonnées le 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés (il s'agit essentiellement des employeurs du secteur privé, les employeurs du secteur public ne sont en général pas concernés par ce mode de calcul).

La cotisation de modération salariale

En principe, la cotisation de modération salariale est due pour toute personne déclarée à l'ONSS

Elle s'élève à 5,67 % de la rémunération du travailleur, augmentée de 5,67 % des cotisations patronales dues.

Ce pourcentage est augmenté de 0,40 % pour les travailleurs qui tombent sous le champ d'application des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Conséquence du tax-shift

Exécution à partir de 2018

La loi du 26 décembre 2015 relative aux mesures concernant le renforcement de la création d'emplois et du pouvoir d'achat et la loi du 16 mai 2016 portant des dispositions diverses en matière sociale prévoient une diminution du pourcentage de la cotisation de modération salariale pour les travailleurs de catégorie 1 et 3 de la réduction structurelle à partir du 1er janvier 2018. Le pourcentage de modération salariale applicable pour ces travailleurs est diminué de 5,67 % à 4,27 % à partir du 1er trimestre 2018.

L'augmentation de 0,40 % disparaît toutefois à partir du 1er janvier 2018 pour les travailleurs des catégories 1 et 3 de la réduction structurelle.

Pour les travailleurs qui tombent sous tous les régimes, une cotisation de modération salariale maximale de 7, 48 % est donc due. Elle est également due sur certaines cotisations supplémentaires, tel que le 1,60 % et les cotisations FFE (Fonds de fermeture des entreprises).

La cotisation ne doit pas être calculée sur les cotisations complémentaires (cela est surtout important pour les cotisations Fonds de Fermeture d'entreprise) pour les **'contractuels subventionnés'** et les **'remplaçants contractuels secteur public**' et sur la cotisation de 1,40 % pour les travailleurs statutaires (DmfA). La modération salariale est cependant bien prise en compte sur la cotisation de 0,17% maladies professionnelles secteur public (DmfAPPL).

L'ONSS communique aux institutions universitaires le montant de la cotisation de modération salariale qu'elles peuvent, en vertu de modalités spéciales, déduire du paiement de leurs cotisations trimestrielles à l'ONSS pour certains membres de leur personnel.

La cotisation de modération salariale n'est cependant pas due pour les catégories suivantes de travailleurs:

- les apprentis agréés et industriels, les apprentis sous convention d'insertion, ainsi que les stagiaires en formation de chef d'entreprise, jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans;
- les jeunes jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans;
- les sportifs rémunérés;
- les travailleurs manuels dont la rémunération est constituée en tout ou en partie par des pourboires ou du service et pour lesquels les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur des rémunérations forfaitaires journalières, sauf pour leur prime de fin d'année;
- les marins pêcheurs et les apprentis-mousses;
- les chauffeurs de taxis pour le transport de personnes;
- les personnes handicapées occupées dans des entreprises de travail adapté;
- les travailleurs occasionnels des secteurs agricole et horticole;
- les membres du personnel rémunérés directement à charge du budget de l'Etat;
- les membres du personnel des établissements d'enseignement, rémunérés directement à charge d'une Communauté ou d'un organisme public qui agit en qualité de pouvoir organisateur de l'enseignement communautaire;
- les travailleurs occasionnels dans le secteur Horeca déclarés avec un forfait;
- les mandataires locaux non protégés.

La cotisation de modération salariale n'est pas davantage due sur la prime de fidélité payée par le Fonds de sécurité d'existence de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois aux ouvriers des entreprises qui relèvent de la Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois.

Pour les travailleurs pour lesquels elle est due, la cotisation de modération salariale est incorporée dans le taux global des cotisations figurant sur les déclarations trimestrielles.

Les primes de fin d'année des travailleurs au forfait sont à déclarer dans la catégorie de travailleurs déclarés au salaire réel. La modération salariale est donc due sur ces primes.

La cotisation de 1,60 %

Champ d'application:

- La cotisation de 1,60 % (portée à 1,69 % par l'effet de la cotisation de modération salariale) n'est pas due par tous les employeurs. Elle n'est due **que par les employeurs** qui, pendant la période de référence, occupaient en moyenne au moins 10 travailleurs.
- La cotisation ne doit pas être prise en compte pour les 'contractuels subventionnés' et les **'remplaçants contractuels dans le secteur public'** et les '**travailleurs article 60, § 7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS (DmfAPPL)**'. Toutefois, ces travailleurs sont également pris en considération pour déterminer si le nombre de 10 travailleurs est atteint.
- Par ailleurs, les employeurs qui, durant la période de référence, occupaient en moyenne 10 travailleurs ou plus, ne sont pas redevables de cette cotisation pour leurs **travailleurs qui ne relèvent pas de la législation relative aux vacances annuelles du secteur privé**. Toutefois, ces derniers sont également pris en considération pour déterminer si le nombre de 10 travailleurs est atteint.

Période de référence :

La période couverte par le 4° trimestre de l' (année calendrier - 2) et par les 1er, 2^{e} et 3^{e} trimestres inclus de (l'année calendrier - 1).

Nombre moyen :

- nombre total de travailleurs, déclarés à la fin de chaque trimestre de la période de référence
- divisé par le nombre de trimestres de la période de référence pour lesquels une déclaration a été rentrée à l'ONSS

Pour déterminer le nombre de travailleurs occupés à la fin de chaque tri mestre, sont pris en considération tous les travailleurs qui, à cette date, se trouvaient dans les liens d'un contrat de travail, les apprentis, ainsi que les personnes exclusivement soumises au secteur des soins de santé de l'assurance maladie-invalidité. En outre, il convient également d'inclure les travailleurs dont le travail est suspendu pour une cause légale comme maladie ou accident, repos de grossesse ou d'accouchement, chômage partiel ou temporaire et rappel sous les drapeaux, à l'exception toutefois des travailleurs en interruption tota le de carrière.

Pour déterminer si cette cotisation est due, l'ONSS ne tient pas compte des catégories suivantes de travailleurs occasionnels:

- les travailleurs occasionnels dans l'agriculture et dans l'horticulture pour lesquels les cotisations sont calculées sur un forfait journalier;
- les travailleurs occasionnels dans l'horeca;

- les travailleurs qui doivent être mentionnés dans la zone statut comme travailleurs saisonniers (S), comme travailleurs avec prestations limitées (LP) et
- les travailleurs flexi-job.

Il va de soi que l'ONSS se réserve le droit de modifier les déclarations introduites s'il s'avère que certains travailleurs ont été abusivement mentionnés sous une de ces catégories dans le but de ne pas devoir payer la cotisation de 1,60 %.

Si, durant la période de référence aucune déclaration n'a été rentrée pour un ou plusieurs trimestres par l'employeur concerné, le calcul s'effectue exclusivement sur les trimestres pour lesquels une déclaration a bien été rentrée. S'il s'agit **d'un nouvel employeur** ou si l'employeur n'a transmis de déclaration pour aucun des trimestres visés par la période de référence, la détermination de la moyenne s'établit à l'aide du nombre de travailleurs engagés à la fin du trimestre pour lequel un premier engagement se situait après la période de référence.

L'avis de débit de vacances annuelles (DmfA)

La cotisation totale destinée au régime des vacances annuelles des travailleurs manuels et assimilés s'élève à 15,84 % des rémunérations brutes (à 108 %). Une partie de 5,57 % est perçue trimestriellement en même temps que les autres cotisations. La partie restante de 10,27 % fait l'objet d'un avis annuel de débit. L'ONSS établit cet avis de débit sur base des déclarations de l'année civile précédente et l'envoie aux employeurs dans le courant du mois de mars. Le montant de celui-ci est dû le **31 mars et doit être payé à l'ONSS au plus tard le 30 avril**.

Pour les employeurs relevant du secteur de la construction, ce mode particulier de perception ne concerne que les apprentis agréés, les apprentis industriels et les stagiaires en formation de chef d'entreprise.

Informations complémentaires DmfA - Cotisation de modération salariale

Pour chaque code travailleur dans une catégorie donnée, vous pouvez vérifier si la cotisation de modération salariale est d'application et quel en est le taux dans le fichier des taux (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/index.htm).

Cette cotisation est intégrée dans le taux total applicable aux travailleurs concernés.

Informations complémentaires DmfA - Cotisation de 1,60%

En DMFA, la cotisation de 1,60% se déclare par ligne travailleur dans le bloc 9001 « cotisation due pour la ligne travailleur »
- sous le code travailleur cotisation **855** avec le type **0** pour les travailleurs avec modération salariale
- sous le code travailleur cotisation **857** avec le type **0** pour les travailleurs sans modération salariale

La base de calcul doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, cette cotisation est calculée automatiquement pour les travailleurs redevables.

La base de calcul

Règle générale

Les cotisations sont calculées sur la totalité de la rémunération brute du travailleur. Pour un grand nombre de travailleurs, la rémunération doit être préalablement majorée de 8 % pour le calcul les cotisations. En outre, pour certaines catégories d'entre eux, les cotisations sont calculées sur un montant forfaitaire et non sur la rémunération brute.

Il s'agit notamment des catégories suivantes :

- les travailleurs manuels rémunérés au pourboire;
- les travailleurs occasionnels de l'agriculture et de l' horticulture,
- les gardien(ne)s d'enfants;
- les travailleurs occasionnels dans l'horeca;
- les flexi-job et horeca heures supplémentaires.

Les travailleurs manuels rémunérés au pourboire

En principe, pour les ouvriers rémunérés en tout ou en partie par des pourboires ou du service, les cotisations sont calculées sur des rémunérations forfaitaires journalières (https://www.socialsecurity.be/site_fr/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_4-2018_F.xls). La dernière adaptation à l'évolution salariale dans le secteur et à l'évolution de l'indice est applicable à partir du 1er octobre 2018.

Depuis le 1er avril 2007, ce mode de calcul a été limité par le Ministre aux travailleurs qui relèvent du champ d'application de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière. Seules sont concernées les fonctions reprises dans le tableau.

Depuis le 1er janvier 2010, les cotisations des "préposés aux toilettes hors du secteur horeca" payés totalement ou partiellement au pourboire ou au service sont également calculées sur un forfait journalier.

Ouvrier rémunéré exclusivement au pourboire ou au service

Les cotisations se calculent sur le montant obtenu en multipliant le nombre des journées de travail par le forfait journalier applicable. Le résultat de cette opération est majoré de 8 %.

La retenue des cotisations personnelles s'effectue de la manière suivante:

- lorsque les pourboires ou le service sont payés par l'entremise de l'employeur, les cotisations dues sont prélevées par celui-ci lors de chaque répartition des pourboires ou du service;
- lorsque les pourboires ou le service sont payés directement par le client, les cotisations dues sont remises anticipativement par le travailleur à l'employeur, soit hebdomadairement s'il s'agit de travailleurs occupés chez l'employeur d'une façon permanente, soit journellement s'il s'agit de travailleurs occupés d'une façon intermittente. Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail, l'employeur rembourse la partie des cotisations perçues anticipativement qui excède le montant définitivement dû.

Les cotisations ordinaires sont toujours dues sur la prime de fin d'année.

Ouvrier rémunéré partiellement au pourboire

Lorsque la rémunération de l'ouvrier est constituée à la fois par des pourboires ou du service et par

des sommes ou avantages à charge de l'employeu r, les cotisations se calculent:

- soit sur base forfaitaire c'est-à-dire sur le montant établi conformément à la règle applicable aux ouvriers rémunérés exclusivement au pourboire ou service, lorsque ce montant est au moins égal à la totalité des sommes et avantages (à 108 %) dus par l'employeur;
- soit sur la totalité des sommes et avantages (à 108 %) dus par l'employeur, à l'exclusion des pourboires ou du service, lorsque ce total est supérieur au montant établi conformément à la règle applicable aux travailleurs rémunérés exclusivement au pourboire ou service;

Les cotisations ordinaires sont toujours calculées sur la prime de fin d'année, même lorsque le calcul des cotisations est basé sur les forfaits journaliers. Il ne faut pas tenir compte de la prime de fin d'année pour déterminer si un travailleur est principalement payé au pourboire ou non.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des Travailleurs rémunérés au pourboire

En DMFA, les travailleurs rémunérés au pourboire se déclarent avec les codes travailleurs spécifiques :

- **011 –** type **1** (ouvriers)
- **022 –** type **1** (élèves-ouvriers jusqu'à la fin de l'année de leurs 18 ans)
- **029** – type **1** (ouvriers contractuels subventionnés)

dans le bloc 90012 « ligne travailleur ».

De plus, dans le bloc 90015 « occupation de la ligne travailleur », la zone « numéro de fonction » doit aussi être complétée.
Les employeurs qui peuvent déclarer des travailleurs rémunérés au pourboire sont identifiés sous les catégories :

- **017** pour l'Horeca
- **066, 323, 562, 662 ou 095** pour les préposés aux toilettes hors Horeca.

Les travailleurs occasionnels des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture

Dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture, il existe une réglementation spécifique au travail occasionnel. En vertu de cette réglementation, les cotisations dues dans le chef des travailleurs occasionnels ne sont pas calculées sur la rémunération réelle, mais sur une rémunération forfaitaire (https://www.socialsecurity.be/site_fr/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_4-2018_F.xls) journalière. Etant donné que ces travailleurs ne sont pas soumis au régime des vacances annuelles, ce forfait journalier ne doit pas être majoré de 8 %.

Le système du travail occasionnel est applicable depuis le 1er juillet 1994 dans le secteur de l'horticulture et depuis le 1er avril 2000 dans le secteur de l'agriculture. A partir du 1er janvier 2014, la réglementation pour le travail occasionnel dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture est reprise dans la loi de sécurité sociale du 27 juin 1969.

Notion

Il s'agit des travailleurs manuels occupés par un employeur qui relève:

- de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, à l'exception des

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

En ce qui concerne **le secteur de l'horticulture**, les travailleurs ne peuvent être occupés qu'à concurrence d'un maximum de 65 jours par année civile chez un ou plusieurs employeurs. En ce qui concerne **le secteur de l'agriculture**, les travailleurs ne peuvent être occupés qu'à concurrence d'un maximum de 30 jours par année civile chez un ou plusieurs employeurs. En ce qui concerne les **intérimaires**, ils ne peuvent pas dépasser le nombre de jours fixé pour le secteur concerné.

Les travailleurs manuels occupés dans le **secteur du chicon** peuvent prester 35 jours supplémentaires comme travailleurs occasionnels mais pas en qualité d'intérimaires. A partir du 1er janvier 2014 cette réglementation est aussi reprise dans la loi de sécurité sociale du 27 juin 1969 à durée indéterminée.

Lorsqu'un travailleur occasionnel travaille pour un employeur (ou un utilisateur) actif dans les deux secteurs, les deux systèmes de travail occasionnel peuvent se combiner. Dans ce cas, cependant, le travailleur ne pourra fournir que les prestations pour lesquelles il est inscrit pour un jour particulier. De toute manière, un travailleur occasionnel ne peut pas travailler plus de 65 jours par an sous ce statut spécial, que ce soit pour un ou plusieurs employeurs (utilisateurs) ou dans un ou plusieurs secteurs. Les travailleurs qui ont déjà utilisé leurs 65 jours, peuvent encore prester 35 jours supplémentaires comme travailleurs occasionnels dans le secteur du chicon.

Dans le secteur du champignon, l'occupation des travailleurs occasionnels durant une période d'intense activité est limitée à 156 jours par année calendrier par employeur.

Les travailleurs manuels occupés dans le **secteur du champignon** peuvent prester 35 jours supplémentaires comme travailleurs occasionnels mais pas en qualité d'intérimaires. Il n'y a pas de cumul prévu en cas de dépassement des 65 premiers jours avec une autre forme de travail occasionnel dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture. Ce qui veut donc dire que ces 35 jours supplémentaires ne peuvent être utilisés que si le travailleur occasionnel a également presté les 65 jours dans le secteur du champignon. Ce système a été est introduit avec effet rétroactif à partir du 1er janvier 2013. L'occupation des travailleurs occasionnels n'est pas limitée à la 'période d'intense activité' de 156 jours lorsque l'employeur remplit les conditions pour laisser les travailleurs prester les 35 jours supplémentaires comme travailleurs occasionnels.

Ne répond pas à la notion de travailleur occasionnel le travailleur qui, au cours des 180 jours précédents, a travaillé dans le secteur agricole ou horticole en une autre qualité que celle de travailleur occasionnel.

Lorsque, pour un travailleur, l'employeur n'a pas rempli ses obligations relatives à la déclaration immédiate des travailleurs occasionnels (Dimona occasionnel), il ne peut déclarer ce travailleur en qualité d'occasionnel auprès de l'ONSS. Le travailleur occasionnel concerné doit être déclaré comme travailleur ordinaire pour toute l'année civile concernée.

Le travailleur tient un formulaire occasionnel avec le nombre de jours d'occupation en tant que travailleur occasionnel. Une fois par semaine, l'employeur doit parapher les mentions qui y figurent. Toute information relative à la délivrance et à la tenue du 'formulaire occasionnel' peut être obtenue auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, rue Ernest Blérot, 1 à 1070 Bruxelles (tél: 02 233 41 11), du Fonds social et de garantie du secteur horticole ou du Fonds social et de garantie pour l'agriculture, tous deux situés à Diestsevest, 32 boîte 6a à 3000 Leuven (tél.: 016 24 70 70).

Calcul des cotisations

Les jours effectivement prestés par les travailleurs occasionnels, quel que soit le nombre d'heures prestées par jour, sont déclarés moyennant une rémunération forfaitaire journalière.

Par ailleurs, il est possible que les travailleurs occasionnels aient encore droit à un jour férié légal rémunéré après la fin d'un contrat. Le jour férié rémunéré après contrat mais non presté par les travailleurs occasionnels est également déclaré moyennant une rémunération forfaitaire journalière. Contrai rement aux jours effectivement prestés, les jours fériés rémunérés après contrat ne comptent pas pour la limite des 65 jours (horticulture) et 30 jours (agriculture) par an. Lorsque l'ONSS constate qu'un travailleur occasionnel pendant une année est déclaré pour plus de 65 ou 30 jours, l'employeur doit pouvoir démontrer que le dépassement est dû à des jours non effectivement prestés. Si l'employeur ne peut pas le démontrer, l'ONSS effectuera les adaptations nécessaires en DmfA.

Pour les travailleurs occasionnels qui respectent la limite des 65 ou 30 jours, les cotisations sont donc calculées sur une rémunération forfaitaire journalière.

Par ailleurs, les cotisations patronales dues dans leur chef sont moins élevées étant donné que ni les cotisations destinées aux vacances annuelles, ni la cotisation de modération salariale ne sont dues. Toutefois, les cotisations spéciales (par exemple, celles destinées au Fonds de fermeture d'entreprises, au Fonds de sécurité d'existence, etc.) restent dues.

Il faut distinguer le forfait journalier du secteur de l'agriculture (20,69 EUR), le forfait journalier du secteur de l'horticulture en ce compris les 35 jours supplémentaires dans le secteur du champignon (20,22 EUR) et le forfait journalier pour les 35 jours supplémentaires dans le secteur du chicon (25,28 EUR) (**montants applicables à partir du 1er octobre 2018**).

En pratique, il y a lieu de prélever, lors de chaque paiement de la rémunération, 2,70 EUR (agriculture), 2,64 EUR (horticulture et les 35 jours supplémentaires dans le secteur du champignon) ou 3,30 EUR (35 jours supplémentaires dans le secteur du chicon) de cotisation personnelle (13,07 % du forfait journalier, **montants à partir du 1er octobre 2018**) par journée de travail. Les cotisations patronales et personnelles doivent être versées à l'ONSS dans les délais habituels. Il faut noter que dans la grande majorité des cas, suite à l'application du Bonus à l'emploi, l'employeur ne devra pas prélever cette cotisation personnelle sur la rémunération du travailleur.

Lorsque la Dimona occasionnel n'est pas faite, les cotisations ne peuvent, en aucun cas, être calculées sur la rémunération forfaitaire. Les travailleurs sont alors des travailleurs 'ordinaires' pour lesquels la cotisation de modération salariale et les cotisations destinées aux vacances annuelles sont également dues. De ce fait, le calcul de leurs cotisations s' effectuera sur leur rémunération complète portée à 108 %.

Formalités

Des catégories spéciales de travailleurs sont prévues pour déclarer ces travailleurs.

Les travailleurs occasionnels sont censés travailler dans un régime de travail habituel pour l'entreprise et sont déclarés comme travailleurs à temps plein pour la durée de leur contrat. Bien entendu, s'ils sont occupés sous le statut de travailleurs saisonniers, l'employeur doit également mentionner dans s a déclaration DmfA le nombre d'heures prestées sous les codes prestations respectifs.

Ce statut ne peut être prolongé pour une durée supplémentaire de 35 jours pour les travailleurs occupés dans la **culture du chicon** qu'aux conditions suivantes. Ces travailleurs doivent être déclarés sous une catégorie d'employeurs distincte.

Conditions culture chicon

- l'employeur concerné doit avoir au moins les 3/4 du chiffre d'affaires de l'année

précédente constitués par la culture du chicon; il apporte la preuve de cela de la manière suivante :

- au plus tard le quatorzième jour qui suit la date fixée par l'Institut national de Statistique pour l'envoi des questionnaires remplis dans le cadre du recensement agricole visé par l'arrêté royal du 2 avril 2001 relatif à l'organisation d'un recensement agricole annuel au mois de mai effectué par l'Institut national de Statistique, l'employeur envoie une copie du questionnaire rempli au président de la Commission paritaire pour les entrepri ses horticoles;
- au plus tard, le quatorzième jour qui suit la réception de l'avertissement-extrait de rôle relatif à l'exercice fiscal en cours (revenus de l'année précédente), l'employeur envoie copie de cet avertissement-extrait de rôle au président de la Commission paritaire précitée, étant entendu que si l'avertissement-extrait de rôle relatif à l'exercice fiscal 2008 (revenus 2007) est envoyé après 2008, l'obligation de communication de la copie de cet avertissement-extrait de rôle demeure dans le chef de l'employeur;

- en attendant, l'employeur concerné adresse au service d'identification de l'ONSS une déclaration sur l'honneur attestant que la condition des 3/4 du chiffre d'affaires constitués par la culture du chicon est satisfaite, et joint
  - une copie du questionnaire rempli dans le cadre du recensement agricole de l'année précédente ainsi qu'une copie du dernier avertissement-extrait de rôle reçu;
  - une copie de cette déclaration sur l'honneur et de ses annexes est envoyée au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles;
- l'employeur concerné ne peut utiliser ce quota supplémentaire de 35 jours que pour la culture du chicon, même si cet employeur a d'autres activités;
- l'employeur concerné ne peut se trouver dans une des situations suivantes:
  - la déclaration de sécurité sociale a été établie ou rectifiée en application de l'article 22 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;
  - la déclaration immédiate de l'emploi n'a pas été faite pour un ou plusieurs travailleurs conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions;
  - occuper un ou plusieurs travailleurs non non ressortissants de l'Espace économique européen, non titulaires d'un titre de séjour valable et d'une autorisation de travail, en violation de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers;
  - occuper un ou plusieurs travailleurs dans des conditions contraires à la dignité humaine et commettre ainsi l'infraction en matière de traite des êtres humains visée à l'article 77bis de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers;
  - l'employeur fait prester du travail par un travailleur pour lequel aucune cotisation due n'a été payée à l'ONSS;
  - être l'objet d'une interdiction d'exercer, personnellement ou par interposition de personne, toute activité commerciale, en vertu de l'arrêté royal n° 22 du 24 octobre 1934 relatif à l'interdiction judiciaire faite à certains condamnés et faillis d'exercer certaines fonctions, professions ou activités;
  - s'il s'agit d'une personne morale, compter parmi les administrateurs, les gérants ou les personnes ayant le pouvoir d'engager la société, des personnes à qui l'exercice de telles fonctions est défendu en vertu de l'arrêté royal n° 22 du 24 octobre 1934 cité au 6;
  - s'il s'agit d'une personne morale, compter parmi les administrateurs, les gérants ou les personnes ayant le pouvoir d'engager la société, des personnes qui ont été impliquées dans au moins deux faillites, liquidations ou opérations similaires entraînant des dettes à l'égard d'un organisme de

recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

Les travailleurs manuels ne peuvent toutefois être occupés durant 35 jours supplémentaires dans la culture du champignon que sous certaines conditions. Ces travailleurs doivent aussi être déclarés sous une catégorie d'employeurs distincte.

Conditions culture champignon

1. l'employeur concerné s'engage à faire effectuer le travail au sein de son entreprise, avec son propre personnel enregistré et déclaré à l'ONSS et dans le cadre de la commission paritaire pour les entreprises horticoles;
2. l'employeur concerné ne peut utiliser ce quota supplémentaire de 35 jours que pour la culture du champignon, même si cet employeur a d'autres activités, et ne peut utiliser le travailleur pour des activités liées à des modifications ou réparations de l'infrastructure de l'entreprise;
3. l'employeur concerné atteste chaque année un volume d'emploi, exprimé en équivalent temps plein, au moins équivalent par rapport à la moyenne des quatre déclarations multifonctionnelles introduites auprès de l'ONSS pour l'année civile 2011;
4. la commission paritaire pour les entreprises horticoles examine annuellement s'il est satisfait aux conditions sous 1, 2 et 3 ainsi qu'au respect des conventions collectives de travail du secteur. Pour vérifier le respect de la norme de volume d'emploi visée au 3, elle compare par employeur le volume d'emploi de l'année écoulée avec le volume d'emploi de l'année 2011;
5. l'employeur concerné adresse une demande écrite au président de la commission paritaire pour les entreprises horticoles, en ajoutant les données chiffrées visées au 3 et en s'engageant comme mentionné au 1. Pour les entreprises où il existe un organe de concertation tel qu'un conseil d'entreprise, un comité pour la prévention et la protection du travail ou une délégation syndicale, il convient de joindre l'accord de la représentation des travailleurs

- la demande écrite et l'engagement sont renouvelés chaque année pour l'année civile suivante, et ce dès que les déclarations multifonctionnelles de l'année civile en cours sont connues;
- la commission paritaire pour les entreprises horticoles élabore un document type pour cette demande écrite et cet engagement; le règlement individuel de l'entreprise est évalué chaque année dans le giron du groupe de travail 'culture des champignons' de la commission paritaire pour les entreprises horticoles, créé à cet effet.

Pour ces travailleurs occasionnels, l'employeur est tenu de faire une Dimona occasionnel.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des Occasionnels de l'agriculture et de l'horticulture

En DMFA, des codes travailleur spécifiques **010** (ouvriers) ou **022** (élèves-ouvriers jusqu'à la fin de l'année de leurs 18 ans) à mentionner dans le bloc 90012 « ligne travailleur » sont prévus pour déclarer les travailleurs occasionnels de l'agriculture et de l'horticulture.

De plus, dans le bloc 90015 « occupation de la ligne travailleur », la zone « numéro de fonction » doit aussi être complétée.

Catégorie d'employeurs	Secteur	CT	Type	N° de fonction	Spécificités
Catégorie 193	agriculture	010 022	0 0	code 91	/
Catégories 194 et 494	horticulture	010 022	0 0	code 99	A partir de 2012, un employeur du secteur des champignons peut déclarer maximum 156 jours par année civile sous le code "occasionnel" 99
Catégorie 594	chicons	010 022	0 0	code 99 code 90	pour les 65 premiers jours dans le secteur du chicon au-delà des 65 jours dans le secteur du chicon (sous conditions)
	champignons*	010 022	0 0	code 92	pour les 100 jours dans le secteur du champignon (sous conditions)
Catégories 097 et 497	Intérim	010 022	0 0	code 91 code 99	occasionnels dans l'agriculture occasionnels dans l'horticulture

Rem : S'il s'agit d'étudiants occupés comme occasionnels, ils seront déclarés sous le code travailleur étudiant 840.

* l'octroi de la catégorie 594 et la création du n° de fonction 92 sont effectués avec effet rétroactif au 1/2013. Les employeurs qui satisfont aux conditions pour en bénéficier peuvent régulariser leurs DMFA de l'année 2013.

Gardiens et des gardiennes d'enfants 'sui generis'

Les cotisations de sécurité sociale pour gardiens et des gardiennes d'enfants 'sui generis' sont calculées sur la base d'un salaire fictif qu'on obtient en appliquant la formul suivante: **T x E x L.**

T = le nombre de journées d'accueil. Une journée d'accueil correpond à l'accueil d'un enfant pendant 1 jour. Le nombre maximum de journée d'accueil pour un trimestre s'élève à 65 x 4;
E = 1,9;
L = 3 x le R.M.M.M.G. (revenu minimum mensuel moyen garanti) du mois divisé par 494.

Dans la pratique, le montant de la rémunération fictive est calculé par mois, étant donné que L peut varier en cas de modification du R.M.M.M.G. au cours du trimestre.

Informations complémentaires DmfA - base de calcul pour les gardiens et gardiennes d'enfants

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

Une feuille de calcul (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/general/techlib.htm#fosterParents) est à disposition des employeurs pour les aider à convertir

- la capacité inscrite,
- les journées d'accueil réellement prestées et
- les jours de fermeture

en jours, heures et rémunérations fictives à déclarer en DMFA.

Le travail occasionnel dans le secteur horeca

Les travailleurs occasionnels dans l'Horeca bénéficient d'un assujettissement complet, d'une réglementation Dimona propre, d'une déclaration distincte en DmfA et depuis le 1er octobre 2013, d'un système de calcul des cotisations spécifique. Les cotisations se calculent pour eux sur des forfaits avantageux pour un nombre limité de jours (tant dans le chef du travailleur que de l'employeur) alors que leurs droits sociaux sont préservés.

Notion

Tout travailleur engagé par un employeur dans le secteur Horeca ou par un bureau intérimaire pour un utilisateur du secteur Horeca pour une durée maximale de deux jours consécutifs dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour un travail nettement défini est un travailleur occasionnel.

L'ONSS accepte que le travailleur soit déclaré comme travailleur ordinaire même s'il ne travaille pas plus de deux jours consécutifs. L'inverse, par contre, n'est pas valable. En cas d'occupation d'un travailleur durant plus de deux jours consécutifs chez un employeur/utilisateur, l'ensemble des prestations doivent être déclarées comme travailleur ordinaire.

Calcul

Le **mode de calcul** des cotisations de sécurité sociale dépend de la déclaration Dimona;
Les cotisations de sécurité sociale des travailleurs occasionnels sont calculées sur un **forfait** (majorés de 8 % pour les ouvriers) de (indexé et adapté à l'évolution des salaires dans le secteur, forfaits à partir du 4ème trimestre 2018):

- 8,22 EUR/heure en cas de Dimona horaire (chaque heure commencée vaut pour 1 heure complète), avec un maximum de 49,32 EUR;
- 49,32 EUR/jour en cas de Dimona journalière (= 6 fois le forfait horaire).

Contingents

Limitation - le nombre de jours de travail est limité à:

- 50 jours maximum par année civile pour le travailleur (= contingent travailleur);
- 200 jours par année calendrier par employeur (= contingent employeur).

Le **décompte** ne vaut que s'il reste des jours dans les 2 contingents.

Calcul: un jour = un jour, ce qui signifie qu'1 (seul) jour est décompté pour:

- le contingent travailleur, quand:
  - l'occupation a lieu auprès de plusieurs employeurs durant la même journée,

- le contingent employeur, quand:
    - l'employeur occupe plusieurs occasionnels durant la même journée,
- le contingent travailleur-employeur:
    - le travailleur est occupé quelques heures seulement par jour,
    - les prestations ont lieu sur 2 jours calendriers consécutifs sans interruption.

Attestation - jours restants

Le travailleur peut fournir une attestation à l'employeur. Cette attestation reprend le nombre de jours restant dans son contingent ainsi qu'un code d'accès permettant à l'employeur de consulter électroniquement le contingent du travailleur. Ce code d'accès a une durée de validité de 3 mois en ce compris le mois au cours duquel le code est délivré);

Dépassement du contingent de 50 jours et/ou du contingent de 200 jours (un avertissement est transmis en Dimona)

Le travailleur occasionnel pourra encore être occupé mais sous le régime des cotisations ordinaires (rémunération réelle ou , pour les travailleurs rémunérés au pourboire, sur base des forfaits journaliers (https://www.socialsecurity.be/site_fr/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_4-2018_F.xls). L'employeur devra le déclarer:

- en Dimona: sous type de travailleur EXT (OTH peut être renseigné uniquement si l'occupation fait l'objet d'un contrat écrit signé);
- en Dmfa: en renseignant 'E' dans la zone 'travailleur occasionnel horeca' du bloc 'occupation informations'.

Via l'application 'Horeca@work - 50 days (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/horecaatwork/index.htm)' le contingent avec les jours encore disponibles peut être consulté.

Intérimaires:

- tout travailleur engagé par un bureau intérimaire pour une durée maximale de deux jours consécutifs dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour un travail nettement défini qui est mis à la disposition d'un utilisateur du secteur horeca est un travailleur occasionnel;
- les jours ainsi prestés doivent être décomptés du contingent employeur-utilisateur.

Si le bureau intérimaire occupe un travailleur plus de deux jours consécutifs pour un ou plusieurs employeurs de l'Horeca, le travailleur sera considéré comme un travailleur ordinaire et plus comme occasionnel.

Dmfa

- Ligne d'occupation: il doit y avoir autant de lignes d'occupation qu'il y a de Dimona. Une ligne d'occupation doit être établie par jour d'occupation. La date de début d'occupation doit être la même que la date de fin;
- Les heures réelles d'occupation doivent toujours être communiquées, ce qui permet à l'ONSS de calculer les droits sociaux (dont le chèque de vacances des ouvriers), lesquels sont calculés sur la rémunération forfaitaire " garçon/serveuse de café" de 111,14 EUR/jour ou 14,62 EUR/heure;
- Autres (catégories, numéros de fonction, nombre d'heures à déclarer,...): voir informations complémentaires ci-après.

Registre de mesure du temps de travail

Les travailleurs occasionnels déclarés en Dimona au forfait journalier (c'est-à-dire sans mention de l'heure de fin de la prestation) devront être signalés dans les registres de mesure du temps de travail, même s'il ne reste plus de jours dans le contingent. Ces registres pe uvent être obtenus auprès du Fonds Social et de Garantie Horeca, boulevard Anspach 11 1, boîte 4 à 1000 Bruxelles. Sur le site web du Fonds (http://www.horecanet.be/main.php?p=s_rvw), vous trouverez plus d'informations sur le registre.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des Occasionnels de l'Horeca

En DMFA, les travailleurs occasionnels de l'Horeca sont déclarés dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec des codes travailleurs particuliers lorsque le nombre de jours ne dépasse pas les contingents ou ordinaires lorsqu'ils sont dépassés.

> Il faut un bloc 90015 « Occupation de la ligne travailleur » par jour déclaré en Dimona.

En résumé :

Dans les contingents (max. 50j/travailleur, 200 j/employeur) :

Type de Dimona[1]	Catégorie	Base de calcul	N° de fonc-tion	Code travailleur	Type	Code prest.	Nbre heures	Code rémun.	Nbre jours
Journalière "EXT"	317 097,497	Forfait 48,36 €/j	94	011, 020 486, 496	1 0	1	min 6 max 11	1	tjs 1
Horaire "EXT"	317 097,497	Forfait 8,06 €/h max 48,36 €	95	011, 020 486,496	1 0	1	min 2 max 5,99	1	tjs 1

[1] Si une Dimona a été établie erronnément , elle ne doit pas être modifiée et la DMFA doit se faire avec le type de forfait (journalier ou horaire) déclaré en Dimona en indiquant le nombre d'heures réellement prestées.

Quand les contingents sont dépassés :

Type de rémunération	Catégorie	Base de calcul	N° de fonction	Code travailleur	Type	Dans bloc "Occupation-Informations" zone 00795 "Extra de l'Horeca "
Occasionnel avec rémunération ordinaire	017 097, 497	Rémun. réelle (à108%)	/	015, 027, 487, 495	1 0	E
Occasionnel rémunéré au pourboire dans une des fonctions prévues	017	Forfait journalier	N° de fonction Horeca (cfr table des forfaits)	011, 022	1	E

Travailleurs flexi-job et Horeca heures supplémentaires

A partir du 1er décembre 2015, deux nouvelles mesures qui ont pour but de réduire le coût salarial dans le secteur de l'Horeca entrent en vigueur: la mesure qu'on appelle flexi-jobs et la possibilité de prester des heures supplémentaires exemptées de cotisations sociales. Ces systèmes bénéficient également d'une exonération d'impôts.

A partir du 1er janvier 2018 le système des '**flexi-jobs**' est étendu tant en ce qui concerne les personnes qui peuvent effectuer ces flexi-jobs qu'aux secteurs qui peuvent faire usage de ce système.

Flexi-job

Employeurs

Tous les employeurs du secteur de l'Horeca et des bureaux intérimaires pour les travailleurs qu'ils mettent à la disposition d'un utilisateur de l'Horeca, peuvent faire usage de ce système.

A partir du 1er janvier 2018 le système du flexi-travail est étendu aux secteurs suivants, également pour les bureaux intérimaires pour les travailleurs qu'ils mettent à la disposition d'un utilisateur d'un de ces secteurs:

- 118 - uniquement les boulangeries qui cotisent au 'Fonds social et de garantie de la boulangerie, pâtisserie et salons de consommation annexés'
- 119 - commerce alimentaire
- 201 - commerce de détail indépendant
- 202 - commerce de détail alimentaire
- 202.01 - moyennes entreprises d'alimentation
- 311 - grandes entreprises de vente au détail
- 312 - grands magasins

- 314 - coiffure et soins de beauté.

Notion

Un travailleur qui a fourni un nombre suffisant de prestations chez un **autre** employeur peut être occupé dans le cadre d'un flexi-job. Le flexi-job n'est pas passible du calcul de cotisations de sécurité sociale ordinaires mais uniquement d'une cotisation patronale spéciale de 25%.

L'employeur qui souhaite occuper quelqu'un dans le cadre d'un flexi-job conclut avec cette personne un **contrat-cadre** écrit dans lequel certaines clauses générales sont fixées (une description des fonctions, le salaire convenu, ….). Dans ce cadre, l'employeur conclut un **contrat de travail flexi-job** chaque fois qu'il entend occuper le travailleur. Ce sont ces contrats de travail flexi-job qui doivent être déclarés en Dimona type 'FLX' et pour lesquels doivent être utilisés en DmfA des codes spécifiques. Ces contrats de travail flexi-job peuvent être oraux (par jour) ou écrits, à temps plein ou à temps partiel, pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini.

Le contrat-cadre n'est pas obligatoire pour des flexi-jobs qui sont exercés par le biais d'une agence de travail intérimaire. Les mêmes éléments tels que dans un contrat-cadre doivent toutefois être repris dans le contrat avec l'intérimaire.

Dans le cadre d'un flexi-job, le travailleur a droit à un salaire (flexi-salaire) et à un simple pécule de vacances de 7,67 % (flexi-pécule de vacances), qui est payé ensemble avec le salaire (le salaire brut est égal au salaire net, étant donné qu'il ne fait pas l'objet de retenues). Le flexi-salaire ne peut être inférieur, à partir du 1er septembre 2018, à 9,36 EUR par heure et le flexi-pécule de vacances ne peut donc pas être inférieur à 0,72 EUR par heure (soit au total 10,08 EUR par heure). Cela ne porte pas préjudice au fait qu'éventuellement des suppléments et/ou primes conventionnels peuvent être dus (par exemple, un supplément pour du travail de nuit, une prime de fin d'année, …). **La cotisation de 25% s'applique au salaire complet (y compris le pécule de vacances) qui est dû aux travailleurs exerçant un flexi-job**.

Montants antérieurs:

- 8,82 EUR par heure, flexi-pécule 0,68 EUR par heure, total 9,50 EUR par heure jusqu'au 31 mai 2016;
- 9,00 EUR par heure, flexi-pécule 0,69 EUR par heure, total 9,69 EUR par heure du 1er juin 2016 au 31 mai 2017;
- 9,18 EUR par heure, flexi-pécule 0,70 EUR par heure, total 9,88 EUR par heure du 1er juin 2017 au 31 août 2018.

Les prestations qui sont fournies dans le cadre d'un flexi-job sont communiquées au réseau de la sécurité sociale de la même manière que les prestations de travailleurs ordinaires et sont donc en principe prises en considération pour la constitution des droits sociaux.

Les prestations dans le cadre d'un flexi-job ouvrent aussi le droit à des jours de vacances. Etant donné que le flexi-pécule de vacances est payé en même temps que le flexi-salaire, cela signifie qu'au moment où le travailleur prend ainsi un jour de vacances chez l'employeur auprès duquel il exerce le flexi-job ou chez un autre employeur, il n'y a plus lieu de payer de salaire et pas non plus de double pécule de vacances.

Conditions au cours du trimestre même (T)

- Le travailleur ne peut être occupé chez le même employeur avec un (d')autre(s)

contrat(s) de travail et fournir dans ce cadre des prestations **de 80% ou plus** pendant le trimestre, comparé à ce qui est théoriquement possible dans un emploi à temps plein;
- **Il ne peut se trouver** dans une période couverte par une indemnité de rupture payée par cet employeur ou se trouver **dans une période de préavis** chez cet employeur;
- Il faut utiliser un système **qui enregistre et tient à jour toutes les prestations du travailleur exerçant un flexi-job**. Cela peut se faire
    - via un SCE dans le cas d'une occupation dans l'horeca,
    - via le système alternatif d'enregistrement des présences (https://www.socialsecurity.be//site_fr/employer/applics/dimona/general/who.htm#Flexi-werknemers) relatif et complémentaire à la Dimona et ouvert à tous les secteurs où le flexi-travail est possible ou
    - via un système électronique de suivi du temps qui est également utilisé dans le cadre du travail à temps partiel
    - une dimona journalière avec mention de l'heure de début et de fin suffit à satisfaire à l'obligation d'enregistrement.

Condition durant le trimestre (T-3) sauf si 'pensionné'

Le travailleur doit avoir fourni, chez un ou plusieurs employeurs **autres** que l'employeur auprès duquel le flexi-job est exercé, des prestations de travail dont le volume s'élève au moins à 80% de ce qui est théoriquement possible dans un emploi à temps plein. Tant les prestations dans l'Horeca que celles fournies dans d'autres secteurs entrent en ligne de compte.

Pour vérifier s'il y avait une occupation à 4/5ème en (T - 3), il est tenu compte de:

- toutes les périodes payées par l'employeur
- et certaines périodes de suspension du contrat de travail non payées par l'employeur, comme le repos de maternité, le congé d'adoption et le chômage temporaire.

N'entrent pas en ligne de compte les prestations comme:

- 'apprenti' dans le cadre de la formation en alternance,
- jeune soumis à l'obligation scolaire à temps partiel,
- étudiant sous cotisation de solidarité,
- travailleur occasionnel dans l'Horeca ou dans l'agriculture et l'horticulture et
- travailleur exerçant un flexi-job.

Cette condition sera contrôlée au moment où la déclaration Dimona pour le flexi-job est introduite. La déclaration Dimona sera alors suivie d'une **réponse OK** (accepté sans warning) ou **NOT OK** (warning 'prestations insuffisantes' ou warning 'Dimona tardive').

Seule une déclaration DmfA pour une période qui est **complètement** couverte par une déclaration Dimona 'FLX' est autorisée. Si, au cours d'un trimestre, 3 déclarations Dimona non consécutives ont été effectuées, une déclaration DmfA qui court du début de la 1ère période jusqu'à la fin de la 3ème période, résultera en une anomalie.

Des prestations fournies sous un régime étranger de sécurité sociale peuvent aussi être prises en considération. L'ONSS ne sera évidemment pas en mesure de constater ces prestations au moment de l'introduction de la déclaration Dimona. L'employeur devra dans ce cas faire parvenir les pièces justificatives nécessaires à l'ONSS.

Pour entrer en considération pour un flexi-job dans un trimestre déterminé (T), le travailleur doit satisfaire aux conditions tant au cours de ce trimestre T qu'au cours du trimestre T-3.

A partir du 1er janvier 2018 le système du flexi-travail est étendu aux **pensionnés légaux sans conditions d'occupation (T - 3)**. Les personnes qui bénéficient d'une 'allocation de transition' ne sont pas considérées comme 'pensionnés'.

Attention: une déclaration dans la DmfA d'un flexi-job qui ne satisfait pas aux conditions entraîne une augmentation de 125 % du flexi-salaire.

La déclaration de flexi-jobs dans la DmfA

Vu que les flexi-jobs apportent aussi des droits sociaux, ont été créés 2 nouveaux codes travailleurs, 2 codes rémunération spécifiques et un code prestation spécifique pour les flexi-jours de vacances. Vu qu'il ne s'agit pas de jours de vacances ordinaires, les codes prestation et rémunération classiques se rapportant aux jours de vacances et au pécule de vacances de départ ne sont pas applicables.

Contrôle CP et DmfA

- le contrôle sur la CP s'effectue au niveau de la DmfA, donc pas au moment de la déclaration Dimona
- pour la CP 118 un contrôle s'effectue sur la CP en combinaison avec la catégorie employeurs 058
- la zone 'pensionné' au niveau de la ligne d'occupation doit être remplie pour les pensionnés.

Flexi-jobs en général

Les prestations de flexi-jobs sont complètement exclues du calcul des réductions de cotisations ($\mu_{(glob)}$, μ, ...). Une occupation sous forme d'un flexi-job peut au cours du trimestre se combiner avec d'autres emplois chez le même employeur (par exemple, en tant que travailleur occasionnel).

Pour plus d'informations concernant les aspects relatifs au droit du travail des flexi-jobs, nous renvoyons au SPF ETCS.

Heures supplémentaires Horeca

Employeurs

Seuls les employeurs du secteur de l'Horeca et les bureaux intérimaires pour les travailleurs qu'ils mettent à disposition d'un utilisateur de l'Horeca, peuvent faire usage de ce système.

Travailleurs

Tous les travailleurs occupés sur base d'un contrat de travail à temps plein par un employeur du secteur de l'Horeca ou par une agence de travail intérimaire chez un utilisateur de l'Horeca entrent en ligne de compte pour cette mesure, donc également les travailleurs occasionnels, les travailleurs exerçant un flexi-job et les étudiants déclarés avec une cotisation de solidarité.

- **Heures supplémentaires non récupérables dans l'horeca**:
  - Le nombre d''heures supplémentaires non récupérables' qu'un travailleur peut prester

sur une base annuelle dans l'horeca est porté à 300 heures (360 heures si l'employeur fait usage d'un système de caisse enregistreuse - SCE),
        - avec un maximum de 143 heures par période de 4 mois.
    - **Heures supplémentaires volontaires horeca**:
        - A partir du 1er trimestre 2018, le nombre d''heures supplémentaires volontaires' pouvant être presté, est majoré à 360 heures chez les employeurs qui utilisent le SCE dans chaque lieu d'exploitation.
        - Seul le plafond européen est appliqué (= une durée de travail maximale de 48 heures par semaine, travail supplémentaire compris, par période de 4 mois, ce qui revient environ à un plafond de 174 heures (arrondi vers le haut) par 4 mois continus).

Ce plafond européen est absolu (donc également pour une application combinée). Il ne peut jamais être presté plus de 174 heures supplémentaires par trimestre. L'application cumulative des deux types d'heures supplémentaires est également limitée à maximum 360 heures par année calendrier.

Le salaire payé pour celles-ci ne donne **pas lieu au calcul de cotisations**. Les heures supplémentaires sont entièrement exclues du calcul des réductions de cotisation ($\mu_{(glob)}$, μ, ...).

La déclaration des heures supplémentaires dans la DmfA

Bien qu'aucune cotisation ne soit due, le montant du salaire et le nombre d'heures doivent bien être mentionnés dans la DmfA avec des codes rémunération et prestation spécifiques.

Une conséquence de ce nouveau régime d'heures supplémentaires est qu'à partir du quatrième trimestre 2015, tant les jours que les heures, pour tous les codes prestation, doivent être communiqués dans la DmfA **pour tous les travailleurs du secteur de l'Horeca** (donc également pour les travailleurs à temps plein, indépendamment du fait qu'ils prestent les heures supplémentaires visées ici) (comme les travailleurs intérimaires, les travailleurs intermittents, …).

Ces heures supplémentaires peuvent uniquement être déclarées sur une ligne d'occupation avec type de contrat de travail 'temps plein' pour laquelle le nombre moyen d'heures de prestation par semaine du travailleur est égal au nombre moyen d'heures de prestation par semaine de la personne de référence (Q = S).

Pour plus d'informations concernant les aspects relatifs au droit du travail de ce régime d'heures supplémentaires, nous renvoyons au SPF ETCS.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des flexi-jobs

En DMFA, les flexi-jobs se déclarent à part, dans un bloc 90012 « ligne travailleur » avec les codes travailleur spécifiques :

- **050** type **0** : pour les travailleurs manuels occupés dans le cadre d'un flexi-job
- **450** type **0** : pour les travailleurs intellectuels occupés dans le cadre d'un flexi-job

- Dans le bloc 90015 "Occupation de la ligne travailleur", la date de fin d'occupation doit **toujours** être mentionnée et ne peut être postérieure au dernier jour du trimestre ONSS.

- Les rémunérations des flexi-jobs se déclarent dans le bloc 90019 "rémunération de l'occupation ligne travailleur" avec les codes rémunérations :

- **22** pour les rémunérations flexi-jobs
- **23** pour les primes et avantages octroyés dans le cadre d'un flexi-job et qui ne se rapportent pas directement aux prestations du trimestre

- Les prestations des flexi-jobs se déclarent dans le bloc 90018 "prestation de l'occupation ligne travailleur" de la même manière que celles des travailleurs ordinaires. La déclaration se fait **toujours en heures**

- Un nouveau code prestation **15** est prévu pour déclarer, lorsqu'ils sont pris, les jours de

vacances acquis dans le cadre d'un flexi-job

- Les flexi-jobs ne peuvent bénéficier d' **aucune réduction** de cotisations sociales.
    - Les prestations flexi-jobs n'interviennent pas dans le calcul du µ applicable pour les réductions structurelles et groupes-cibles.
    - Les rémunérations flexi-jobs ne sont pas comptabilisées dans le calcul du salaire trimestriel de référence (S)
    - Pour les réductions groupes cibles 1ers engagements, on prend cependant comme date du 1er engagement, la date d'entrée en service du premier travailleur même si celui-ci est engagé dans le cadre d'un flexi-job et ne bénéficie pas de la réduction

Le trimestre applicable

En règle générale, les avantages qui répondent à la notion de rémunération sont mentionnés dans la déclaration du trimestre auquel ils se rapportent. Ceci signifie, par exemple, que si un employeur paie début janvier la rémunération du mois de décembre, celle-ci doit être renseignée sur la déclaration relative au quatrième trimestre.

Arriérés de rémunération

Les rémunérations doivent être rattachées à la période à laquelle elles se rapportent. Dès lors, en cas de versement d'arriérés de rémunération se rapportant à un trimestre dont la déclaration a déjà été introduite, cela veut dire que la déclaration de ce trimestre devra être rectifiée.

Le montant des arriérés de rémunération ne peut en aucun cas être mentionné sur la déclaration d'un autre trimestre.

Commissions

Le principe général selon lequel la rémunération est rattachée à la période à laquelle elle se rapporte est également applicable aux commissions. Dès lors, les commissions dues pour une activité se rapportant à un trimestre antérieur doivent être traitées de la même manière que les arriérés de rémunération.

Les commissions dues pour une période située après la fin du contrat de travail, sont rattachées au dernier trimestre d'activité du travailleur.

Primes

La manière de traiter ces avantages varie en fonction de la périodicité de leur paiement, à savoir si l'intervalle entre deux paiements est inférieur ou supérieur à six mois.

- Les primes et autres avantages payés à des intervalles inférieurs à six mois sont toujours rattachés à la période à laquelle ils se rapportent. Dès lors, les déclarations déjà introduites devront éventuellement être rectifiées.

- En ce qui concerne les primes et autres avantages payés à des intervalles égaux ou supérieurs à six mois, une distinction est faite selon que leur montant excède ou non 20 % de la totalité des autres rémunérations de la période couverte.
    - Si leur montant total est supérieur à 20 %, celui-ci est décomposé en autant de montants trimestriels que la période couverte comporte de trimestres. Dans ce cas, les déclarations déjà introduites devront être rectifiées.
    - Si leur montant total n'est pas supérieur à 20 %, celui-ci est supposé se rapporter intégralement au trimestre au cours duquel se situe le paiement. Les primes et autres avantages payés après la fin du contrat de travail sont rattachés au dernier trimestre d'activité du travailleur.

Indemnités de rupture du contrat

Les montants payés à l'occasion de la fin du contrat de travail doivent être mentionnés intégralement sur la déclaration du trimestre au cours duquel le contrat est rompu. Les taux de cotisations applicables sont ceux de ce trimestre, même si le droit à l'indemnité n'est reconnu qu'ultérieurement (par exemple, par décision judiciaire).

Toutefois, dans le seul cas exceptionnel où la législation relative aux contrats de travail permet le paiement de l'indemnité de rupture par mensualités, l'ONSS accepte que la déclaration de cette indemnité soit répartie sur les trimestres qu'elle couvre et qu'elle soit soumise aux taux de cotisations en vigueur pour chacun de ces trimestres. De plus amples renseignements concernant les cas dans lesquels une indemnité de rupture peut être payée par mensualités peuvent être obtenus auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (http://meta.fgov.be/).

En ce qui concerne la déclaration à l'ONSS, ces indemnités sont censées couvrir une période égale à celle qui a servi de base au calcul de son montant; cette période débute le lendemain du jour où la cessation effective du contrat est intervenue.

Lorsque le contrat de travail d'un travailleur est rompu , les renseignements individuels relatifs aux rémunérations et aux journées de travail sont scindés dans la déclaration comme suit:

- sur la première ligne, les rémunérations et journées de travail correspondant à la période d'occupation;
- sur la ligne suivante, la partie de l'indemnité de rupture et le nombre des journées se rapportant à la partie du trimestre au cours duquel le contrat a été rompu;
- sur la ligne suivante, la partie de l'indemnité et le nombre des journées se rapportant aux autres trimestres de l'année civile en cours;
- sur la ligne suivante, la partie de l'indemnité et le nombre des journées se rapportant à l'année civile qui suit;
- et ainsi de suite pour chacune des années civiles ultérieures.

Lorsque l'indemnité de rupture est attribuée postérieurement à l'introduction de la déclaration du trimestre au cours duquel le contrat a été rompu, la déclaration doit être modifiée. En outre, l'employeur doit calculer et verser les cotisations dues dans le mois qui suit la décision.

Cas particulier des indemnités forfaitaires

Par exemple, des indemnités forfaitaires sont payées lorsqu'il est mis fin de commun accord au contrat.

La manière de déclarer ces indemnités est également identique à celle applicable aux indemnités de rupture. Elle est supposée couvrir, à compter de la date de la rupture du contrat, une période

correspondant au quotient de la division ayant pour dividende le montant de l'indemnité et pour diviseur le montant de la rémunération normale du dernier mois complet de travail.

La redistribution des charges sociales

Cette "redistribution" vise à alléger les charges sociales des P.M.E. en leur octroyant une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale, mais impose en contrepartie une cotisation de compensation à charge des employeurs " plus importants".

Employeurs concernés

Sont visés par cette mesure les employeurs qui:

- exercent une activité économique à finalité industrielle ou commerciale;
- sont titulaires d'une profession libérale (tant les personnes physiques que les sociétés fondées dans le cadre de l'exercice d'une profession libérale). Il s'agit ici des professions libérales au sens strict du terme, à savoir: les médecins, les dentistes, les vétérinaires, les avocats, les huissiers de justice, les notaires, les architectes, les professions paramédicales, les pharmaciens, les kinésithérapeutes, les géomètres-experts, les réviseurs d’entreprises, les comptables et les experts-comptables.

Sont par conséquent exclus:

- les employeurs qui ne poursuivent pas une activité économique à finalité commerciale ou industrielle (établissements hospitaliers, établissements d'enseignement, institutions scientifiques, organisations professionnelles et syndicales, associations patriotiques ou religieuses, groupements sportifs et culturels, etc.);
- les employeurs qui n'occupent que des travailleurs domestiques ou du personnel de maison.

Calcul de la redistribution des charges sociales

Remise des cotisations

Chaque année, dans le courant du mois de mai, l'ONSS calcule en faveur de chaque employeur concerné un crédit égal à 11,50 % du montant des cotisations de sécurité sociale dont il était redevable pour chacun des quatre trimestres de l'année civile précédente, plus spécifiquement:

- les cotisations personnelles des travailleurs
- les cotisations patronales globalisées
- la cotisation 1,60 %
- la cotisation trimestrielle vacances annuelles pour l'ONVA

Ce calcul ne s'opère pas sur la totalité des cotisations dues à l'ONSS durant la période de référence. Sont en effet exclues de la base de calcul:

- la cotisation de 10,27 % destinée au régime des vacances annuelles des travailleurs manuels;
- la cotisation de modération salariale;
- toutes les cotisations spéciales.

De plus, le montant du crédit ainsi calculé est limité à:

- 359,45 EUR par trimestre lorsque le montant des cotisations prises en considération pour ce trimestre est compris entre 5.453,66 EUR et 26.028,82 EUR;
- 272,68 EUR par trimestre lorsque le montant des cotisations prises en considération pour ce trimestre dépasse 26.028,82 EUR.

Cotisation de compensation

En contrepartie de cette remise de cotisations, l'ONSS perçoit chaque année une cotisation de compensation à charge des employeurs redevables d'un montant de cotisations supérieur à 26.028,82 EUR pour un ou plusieurs trimestres de l'année écoulée. Cette cotisation s'élève à 1,55 % de la partie de ces cotisations qui, par trimestre, dépasse 26.028,82 EUR.

A partir de 2010, le montant de cette cotisation est plafonné sur base annuelle. Pour 2019, le plafond s'élève à 207.146,00 EUR.

Annulation du crédit ou du débit

Lorsque le calcul effectué selon les règles précitées aboutit à un montant inférieur à 37,18 EUR en crédit ou en débit, celui-ci est annulé.

Affectation du crédit ou du débit

Le montant du crédit est affecté à l'apurement des cotisations dues pour le deuxième trimestre de l'année en cours, à l'exclusion des cotisations dues pour un quelconque autre trimestre. Il en résulte que:

- l'ONSS n'inscrira un crédit au compte de l'employeur que si ce dernier est redevable de cotisations pour le deuxième trimestre de l'année en cours;
- le montant de ce crédit ne pourra dépasser le montant des cotisations dues pour le deuxième trimestre de l'année en cours. Si le montant du crédit est supérieur au montant des cotisations dues, il sera réduit à due concurrence de façon à apurer le montant des cotisations dues; le solde entre le montant du crédit et le montant des cotisations dues sera alors annulé.

L'employeur bénéficiaire sera crédité de ce montant par l'ONSS à la date du 1er juillet.

Le montant du débit n'est effectivement dû que si l'employeur est redevable de cotisations pour le deuxième trimestre de l'année en cours. Ce débit sera dès lors annulé s'il n'a pas occupé de travailleurs autres que des travailleurs domestiques ou du personnel de maison.

Formalités

Dans le courant du mois de juin de chaque année, l'employeur reçoit un "Avis relatif à la redistribution des charges sociales" détaillant le montant du crédit ou du débit calculé sur base des données mentionnées dans les déclarations trimestrielles de l'année précédente. Si le résultat de cette opération doit être annulé parce qu'il n'atteint pas 37,18 EUR, un avis en informera également l'employeur concerné.

La réduction ou la cotisation de compensation n'apparaît à aucun endroit dans la déclaration du deuxième trimestre de l'année en cours. Le montant effectivement dû (réduit ou majoré) doit être versé dans les mêmes délais que les cotisations ordinaires de sécurité sociale.

La prescription

Généralités

Actions de l'ONSS

L'employeur (ou son mandataire) doit rentrer sa DmfA au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre auquel elle se rapporte et les cotisations pour ce trimestre doivent être payées à l'ONSS à cette même date au plus tard.
Le délai de prescription au cours duquel l'ONSS peut intenter une action commence à courir à l'issue de ce délai légal de déclaration et de paiement. Pendant le délai de prescription, l'employeur ou son mandataire peuvent modifier les déclarations introduites ou encore introduire leur déclaration. Tout au long du délai de prescription, l'ONSS peut également introduire une déclaration ou modifier une déclaration enregistrée et exiger les cotisations dues.

Attention, une déclaration introduite en dehors des délais légaux entraîne l'application de sanctions.

Le délai de prescription est de 3 ans à partir du jour de l'exigibilité de la créance.

Par dérogation à la règle générale, le délai de prescription n'est pas de 3 ans mais de 7 ans pour:

- les actions de l'ONSS à l'encontre des employeurs dont les travailleurs sont payés par Persopoint (Service public fédéral Stratégie et Appui);
- les actions consécutives aux régularisations d'office effectuées par l'ONSS lorsque des manoeuvres frauduleuses ou des déclarations fausses ou sciemment incomplètes ont été constatées dans le chef de l'employeur.

Actions contre l'ONSS

Le délai de prescription (3 ans) s'applique également aux actions contre l'ONSS introduites par un employeur concernant des cotisations non dues. Avec une différence: le délai de prescription de ce type d'action commence à courir à partir de la date du paiement des cotisations par l'employeur.

Arriérés de rémunération

Les cotisations dues sur des arriérés de rémunérations doivent être déclarées et payées au plus tard dans le mois qui suit celui au cours duquel le droit du travailleur à ces arriérés a été reconnu par l'employeur ou par une décision judiciaire coulée en force de chose jugée.

Le délai de prescription des cotisations commence à courir dès l'instant où le délai de paiement est écoulé, c'est-à-dire à partir du premier jour du deuxième mois qui suit le mois au cours duquel:

- l'employeur a reconnu le droit du travailleur aux arriérés de rémunération ou
- le droit aux arriérés à été reconnu par une décision judiciaire coulée en force de chose jugée (suite à l'acquiescement ou à l'écoulement du délai pour introduire un recours).

La reconnaissance du droit par l'employeur peut ressortir d'une déclaration écrite de ce dernier ou de son mandataire ou encore du paiement effectif des arriérés de rémunération. Une copie du jugement ou de l'arrêt atteste de la décision judiciaire.

Exemple:

Le 15 septembre 2008, l'employeur reconnaît le droit du travailleur à des arriérés de rémunération couvrant la période du premier trimestre 2007; la déclaration et le paiement des cotisations doivent se faire le 31 octobre 2008 au plus tard. Le délai de prescription

commence le 1er novembre 2008 pour se terminer le 31 octobre 2011.

Indemnités de rupture

Les cotisations dues sur les indemnités pour rupture irrégulière de l'engagement doivent être déclarées et payées par l'employeur au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre au cours duquel ces indemnités sont dues.

Les cotisations dues sur une indemnité de rupture **tardive** pour une période partiellement ou totalement révolue doivent être déclarées et payées au plus tard dans le mois qui suit celui au cours duquel le droit a été reconnu par l'employeur ou par une décision judiciaire coulée en force de chose jugée.

Le délai de prescription commence dès que le délai de paiement mentionné est écoulé (voir arriérés de rémunération).

Double pécule de vacances du secteur privé

La cotisation spéciale du travailleur sur le double pécule de vacances n'est due qu'après le paiement effectif de ce double pécule de vacances. Le délai de prescription commence donc à partir du premier jour du deuxième mois qui suit le trimestre au cours duquel l'employeur paie le double pécule de vacances.

Faillite

Le délai d'introduction d'une créance par l'ONSS se prescrit à l'issue de l'année qui prend cours à la date du jugement de déclaration de faillite. Cela ne signifie pas que la créance de l'ONSS soit prescrite à l'issue de cette année, cela signifie seulement que l'ONSS peut alors uniquement faire inscrire sa créance sur le passif de la faillite.

Interruption de la prescription

L'interruption a pour effet de faire courir un nouveau délai de prescription à partir du jour qui suit l'interruption.

Tant l'ONSS que l'employeur peuvent interrompre le délai de prescription par l'envoi d'une lettre recommandée. En ce qui concerne l'ONSS, cette lettre mentionne: les faits qui fondent la réclamation, les trimestres concernés, le motif de la réclamation (par exemple: requalification d'une indemnité) avec l'indication du montant des cotisations ou une évaluation provisionnelle et la volonté d'interrompre la prescription.

Outre la lettre recommandée, la prescription peut également être interrompue de la manière prévue au Code civil, par citation en justice, par un commandement ou par saisie.

L'ONSS (pas l'employeur) a la possibilité de recourir à la voie de la contrainte et d'interrompre ainsi la prescription.

La prescription est également interrompue par l'introduction ou l'exercice de l'action publique ainsi que par les actes de poursuite ou d'instruction.

Délai de recours du travailleur

Les travailleurs disposent d'un délai de 3 mois pour introduire un recours contre une décision de l'ONSS concernant leur assujettissement (ou le refus de ce dernier) à la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Le travailleur qui conteste une décision d'assujettissement (ou de non-assujettissement) de ses prestations à la sécurité sociale qui lui a été notifiée par lettre recommandée peut introduire un recours contre cette décision. Pour ce faire, il doit envoyer une lettre recommandée au tribunal du travail ou déposer un courrier ordinaire auprès du greffe du tribunal du travail endéans les 3 mois de la notification de la décision de l'ONSS

Si l'intéressé ne s'est pas adressé dans les 3 mois au tribunal, il perd son droit de le faire.

Lorsque le juge décide par la suite que l'ONSS a refusé une déclaration à tort pour une période écoulée en tout ou en partie, l'employeur doit déclarer les cotisations et les payer dans le mois qui suit celui au cours duquel le droit à l'assujettissement a été reconnu par une décision judiciaire ayant force de chose jugée.

Le délai de prescription commence dès que le délai de déclaration et de paiement sont écoulés.

Assujetissement frauduleux

En cas d'assujettissement frauduleux à la sécurité sociale des travailleurs salariés l'ONSS dispose d'un délai de 7 ans à compter du premier jour du trimestre qui suit celui au cours duquel l'infraction a eu lieu pour procéder à l'annulation de l'assujettissement frauduleux ou à l'assujettissement d'office auprès de l'employeur réel.

En ce qui concerne la restitution éventuelle des cotisations, le délai de prescription de 3 ans est d'application, donc l'ONSS ne remboursera éventuellement que les cotisations afférentes à une période de 3 ans maximum.

Un employeur se rend coupable d'assujettissement frauduleux lorsqu'il déclare quelqu'un dans la DmfA sur base d'un assujettissement fictif avec pour but de permettre à la personne concernée de bénéficier d'avantages sociaux (allocations familiales, vacances annuelles, indemnités de chômage et de maladie, etc.)