Office national de sécurité sociale
des administrations provinciales et locales
(ONSSAPL)

Instructions administratives aux employeurs
2011 – 1er trimestre

Contenu

Contenu I

INTRODUCTION: L'ONSSAPL ET SES MISSIONS LÉGALES 1

PARTIE 1 : ONSSAPL - LES EMPLOYEURS ET LEUR RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE 2

Titre 1 - Les employeurs affiliés à l'ONSSAPL 2

Titre 2 - La législation applicable en matière de sécurité sociale pour les administrations affiliées 4

Chapitre 1. Les allocations familiales 4
- A. Base légale 4
- B. Régime applicable 4

Chapitre 2. Les maladies professionnelles 4
- A. Base légale 4
- B. Régime général 4
- C. Exceptions 4

Chapitre 3. Les accidents du travail et les accidents sur le chemin du travail 5
- A. Base légale 5
- B. Régime général 5
- C. Exceptions 5
- D. Remarques 6

Chapitre 4. Les vacances annuelles 6
- A. Base légale 6
- B. Régime général 7

Chapitre 5. Les pensions 9
- A. Base légale 9
- B. Le régime de pension des membres du personnel nommé (secteur public) 9
- C. Cas particuliers 10

Titre 3 - Les régimes de pension du personnel nommé des administrations provinciales et locales 12

Chapitre 1. Généralités 12
Chapitre 2. Le régime commun de pension des pouvoirs locaux (pool 1) 12
Chapitre 3. Le régime des nouveaux affiliés à l'office (pool 2) 13
Chapitre 4. Le régime des administrations affiliées à une institution de prévoyance (pool 3) 13
Chapitre 5. Le régime des administrations possédant leur propre caisse de pension (pool 4) 14
Chapitre 6. Le fonds des pensions de la police intégrée (pool 5) 14
Chapitre 7. La fixation du taux de cotisation 14
Chapitre 8. La demande d'affiliation au pool 1 ou au pool 2 15
Chapitre 9. Le paiement des cotisations de pension pour les pools 1 et 2 par une institution de prévoyance 15

Titre 4 – Le régime de dispense de prestations de travail et de la fin de carrière dans le secteur soins de santé 16

Chapitre 1. Champ d'application 16
Chapitre 2. Avantages pour le membre du personnel 17
Chapitre 3. Compensation de l'exonération des prestations de travail 18
Chapitre 4. Les membres du personnel dans le secteur soins de santé qui ne peuvent pas bénéficier des avantages 18

PARTIE 2 : OBLIGATIONS ET CONTRÔLE DES ADMINISTRATIONS AFFILIÉES 19

Titre 1 - Demande d'attribution ou de radiation d'un numéro d'entreprise et d'un numéro d'unité d'établissement 19

Chapitre 1. Attribution d'un numéro d'entreprise 19
Chapitre 2 . Radiation d'un numéro d'entreprise 19
Chapitre 3. Attribution et radiation d'un numéro d'unité d'établissement 19

Titre 2 - Demande d'affiliation à l'ONSSAPL – le répertoire des employeurs.....20

Chapitre 1. Administrations tenues d'introduire une demande d'affiliation auprès de l'ONSSAPL20
Chapitre 2. Procédure d'affiliation.....20
Chapitre 3. Administrations qui n'ont plus de personnel en service 21

Titre 3 - Les déclarations 22

Chapitre 1. Généralités: le projet e-government dans la sécurité sociale.....22
Chapitre 2. DimonaPPL 22
A. La notion 'Dimona' 22
B. Le fichier électronique du personnel.....22
C. La déclaration DimonaPPL: types et contenu 23
D. L'envoi de la déclaration Dimona 23
Chapitre 3. La déclaration trimestrielle de sécurité sociale (DmfAPPL) 23
A. Généralités 23
B. Délai d'introduction 23
C. Envoi de la déclaration.....24
D. Les conséquences d'une absence de déclaration ou d'une déclaration tardive, incomplète ou inexacte 24
E. Sanction en cas de retard de la déclaration 24
Chapitre 4. La déclaration du risque social (DRS) 25
A. La notion de "risque social" 25
B. La déclaration du risque social 26
C. Envoi d'une déclaration du risque social 26
D. Les déclarations du risque social pour les administrations provinciales et locales.....26
E. Information supplémentaire sur la DRS.....27
Chapitre 5. La déclaration de pension 28
A. Généralités 28
B. Délai d'introduction 28
C. Informations supplémentaires concernant la déclaration pension.....28
Chapitre 6. Le prestataire de services et le secrétariat 'full service' 28

Titre 4 - Paiement des cotisations 31

Chapitre 1. Généralités.....31
Chapitre 2. Les modalités de paiement 31
A. Le prélèvement automatique par l'ONSSAPL 31
B. Virement bancaire par l'administration 31
Chapitre 3. Système de facturation et délais de paiement 32
A. Généralités 32
B. La facture mensuelle 32
C. Les sanctions.....33
Chapitre 4. Les conséquences en cas de non-paiement ou de retard de paiement.....34
A. Le prélèvement d'office 34
B. Les sanctions.....34
C. La renonciation à l'application des sanctions 35
Chapitre 5. Les avances mensuelles sur les cotisations de sécurité sociale 36

Chapitre 6. Les délais de prescription 36
A. Les délais de prescription des cotisations sur la rémunération 36
B. Les délais de prescription des primes 37
C. Les délais de prescription des cotisations sur les arriérés de rémunération 37
D. Les délais de prescription des cotisations sur une indemnité de rupture 38

Titre 5 - Le contrôle....38

Titre 6 – Informations de toute nature....40

Chapitre 1er. Contact avec l'ONSSAPL....40
Chapitre 2. Les attestations 41

PARTIE 3 : CHAMPS D'APPLICATION PERSONNEL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE....42

Titre 1 – Les membres du personnel contractuel et du personnel nommé des administrations locales 42

Chapitre 1. Les membres du personnel contractuel 42
A. Généralités 42
B. Mineurs 43
C. Stagiaire en convention d'immersion professionnelle 43
Chapitre 2. Les membres du personnel statutaire 44
A. Les membres du personnel nommé....44
B. Les stagiaires 44

Titre 2 - Extension du champ d'application....45

Chapitre 1. Le statut social des mandataires locaux non protégés 45
A. Généralités 45
B. Champ d'application....45
C. Aperçu....45
D. Le statut social....51
E. Procédure....52
F. Obligation des administrations locales de payer des cotisations supplémentaires pour les (anciens) mandataires....52
Chapitre 2. Le statut social des accueillant(e)s d'enfants 53
A. Généralités 53
B. Champ d'application....54
C. Le statut social....54
D. Données salariales et de temps de travail à renseigner dans la déclaration de sécurité sociale 56
E. Cotisations de sécurité sociale dues 57
Chapitre 3. Le statut social des artistes....58
A. Généralités....58
B. Champ d'application....59
C. Statut social....59
D. Cotisations de sécurité sociale dues 60
E. La Commission des artistes 61
Chapitre 4. Le licenciement d'agents nommés à titre définitif....61
A. Généralités 61
B. Employeurs concernés 61
C. Travailleurs concernés 61
D. Conditions d'attribution 62
E. Paiement des cotisations....62
F. Obligations de l'employeur....63
Chapitre 5. Les médecins en formation de médecin spécialiste 64

Chapitre 6. Les ministres du culte et les délégués au conseil central laïque 64

Titre 3 - Exclusions 66

Chapitre 1. Les pompiers volontaires 66
Chapitre 2. Les étudiants 67
Chapitre 3. Les moniteurs 69
Chapitre 4. Les médecins 70
Chapitre 5. Les volontaires 71
A. Volontaire et volontariat 71
B. L'indemnité pour le volontariat 71
C. Cotisations de sécurité sociale dues 73
D. Cumul de l'activité de volontaire avec une autre occupation auprès de la même administration 73
E. Ni déclaration DimonaPPL, ni déclaration DmfAPPL 73
Chapitre 6. Les artistes bénévoles: les petites indemnités 74
A. Conditions concernant les indemnités octroyées 74
B. Conditions concernant les jours de prestations 74
C. Conditions concernant l'artiste 75
D. Interdiction de cumul avec le bénéfice du régime des volontaires 75
E. Ni déclaration DimonaPPL, ni déclaration DmfAPPL 75
Chapitre 7. Mineurs d'âge sous contrat d'insertion professionnelle 75

Titre 4 – La territorialité 77

Chapitre 1. L'occupation d'un membre du personnel à l'étranger 77

PARTIE 4 – LE CALCUL DES COTISATIONS 78

Titre 1 – Le trimestre et le jour de travail 78

Chapitre 1. La notion de trimestre 78
Chapitre 2. La notion de jour de travail 78

Titre 2 - La notion de rémunération 78

Chapitre 1. La notion de rémunération prise en considération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale 78
A. Principe de base 78
B. La notion générale de rémunération 80
C. Notion générale de rémunération : cas particuliers 82
D. La notion de rémunération pour le personnel nommé à titre définitif 94
E. Tableau récapitulatif des cotisations de sécurité sociale 95
Chapitre 2. La notion de rémunération prise en considération pour les cotisations de pension des agents nommés à titre définitif 95
A. Principe de base 95
B. La rémunération passible de cotisations pour la pension 96
C. La rémunération exonérée de cotisations pour la pension 97
D. Les avantages en nature 98
E. Tableau récapitulatif des cotisations pension 98
Chapitre 3. Le rattachement des rémunérations aux périodes 98

Titre 3 - Les cotisations dues à l'ONSSAPL 100

Titre 3 - Les cotisations dues à l'ONSSAPL 100

Chapitre 1. Les cotisations pour le régime de sécurité sociale des travailleurs salariés 100
A. Généralités 100
B. Le personnel contractuel 100

C. Le personnel nommé à titre définitif 101
Chapitre 2. Les cotisations de sécurité sociale particulières au secteur local 101
A. La cotisation relative au secteur des allocations familiales 101
B. La cotisation relative au secteur des maladies professionnelles 101
Chapitre 3. La cotisation de pension pour les membres du personnel nommé des administrations locales 101
Chapitre 4. Les autres cotisations 102
A. La cotisation de modération salariale 102
B. La cotisation patronale pour le chômage 103
C. La cotisation spéciale pour la sécurité sociale 103
D. La cotisation relative à l'octroi et au paiement d'une prime syndicale 105
E. La cotisation spéciale sur le double pécule de vacances 105
F. La cotisation spéciale sur les versements des employeurs destinés à la constitution d'une pension extralégale 106
G. La cotisation de solidarité sur l'utilisation d'un véhicule mis à disposition par l'employeur 107
H. La cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants 109
I. La cotisation patronale en matière d'accueil des enfants 109
J. La cotisation patronale en vue du financement du fonds amiante 109
K. La cotisation d'égalisation pour les pensions 110
L. La cotisation de solidarité sur les amendes de roulage payées par l'employeur 110
M. La cotisation pour le deuxième pilier de pension des membres du personnel contractuels 111
N. La cotisation pour le Service social collectif 112
O. Les cotisations dans le cadre de la prépension conventionnelle. 112
P. La cotisation de solidarité sur les participations aux bénéfices 115
Chapitre 5. Les retenues sur pension 115
A. La retenue INAMI sur les pensions et avantages complémentaires 115
B. La retenue spéciale de solidarité sur les pensions 116

PARTIE 5 – MESURES POUR L'EMPLOI ET REDUCTION DE COTISATIONS 118

Titre 1 - Réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale 118

Chapitre 1. Bonus crédit emploi 118
A. Champ d'application 118
B. Calcul de la réduction 119
Chapitre 2. Restructuration 121
A. Calcul de la réduction 122
B. Formalités 123

Titre 2 - Réduction groupe-cible 124

Chapitre 1. Caractéristiques et mode de calcul 124
A. Caractéristiques de la réduction groupe-cible 124
B. Calcul de la réduction forfaitaire 124
C. Imputation de la réduction groupe-cible 125
D. Cumul de réductions de cotisations patronales 126
E. Catégorie de réduction groupe cible 126
Chapitre 2. Réduction groupe-cible pour les chômeurs de longue durée – plan activa 127
A. Employeurs concernés 127
B. Travailleurs concernés 127
C. Calcul de la réduction et l'embauche éventuelle d'un chômeur de longue durée 130
D. Extension du Plan Activa pour des mesures spécifiques 132
E. La carte de travail 135

F. L'allocation d'embauche 136
G. Tableau récapitulatif chômeurs de longue durée – Plan Activa 137
Chapitre 3. Réduction groupe-cible pour chômeurs de longue durée – programmes de transition professionnelle 137
A. Programme de transition professionnelle en région wallonne 138
B. Programme de transition professionnelle en région de Bruxelles capitale 145
Chapitre 4. Réductions groupe-cible dans le cadre des mesures d'économie sociale d'insertion (sine) 151
A. Employeurs concernés 151
B. Travailleurs concernés 152
C. Avantages liés à l'engagement de demandeurs d'emploi de longue durée 152
D. Formalités à respecter et montant du subside au salaire 155
Chapitre 5. Conventions de premier emploi et réduction groupe-cible pour jeunes travailleurs peu qualifiés 156
A. Jeunes entrant en ligne de compte pour une convention de premier emploi 156
B. Obligation d'occupation de l'employeur 157
C. Types de convention de premier emploi 160
D. Modalités : la carte de travail 161
E. La réduction des cotisations patronales de sécurité sociale 162
F. Convention premier emploi avant le 1-1-2004 164
Chapitre 6. Les réductions groupe-cible pour les jeunes travailleurs mineurs 165
Chapitre 7. Réduction pour les travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration 165
A. Réduction des cotisations patronales de sécurité sociale 166
B. Avantages accrus pour les formateurs et les accompagnateurs 166
C. Formalités 168
Chapitre 8. Réduction groupe-cible pour tuteurs 168

Titre 3 – Autres réductions patronales des cotisations de sécurité sociale 170

Chapitre 1. La redistribution du travail dans le secteur public 170
A. Le départ anticipé à mi-temps 170
B. La semaine volontaire de 4 jours 173
Chapitre 2. Occupation en vertu de l'article 60 §7 de la loi organique des CPAS du 8-7-1976 175
A. Généralités 175
B. Employeurs concernés 176
C. Travailleurs concernés 176
D. Exonération des cotisations 176
E. Affectation des montants dégagés 176
F. Les tiers utilisateurs 177
G. Conditions d'octroi 178
H. Contrôle 178
Chapitre 3. Les contractuels subventionnés 178
A. Les ACS auprès des administrations locales 179
B. Les contractuels subventionnés auprès de certains pouvoirs publics 180
Chapitre 4. Incapacité de travail suite à une maladie professionnelle et écartement préventif en raison d'un risque de maladie professionnelle 181
A. Généralités 181
B. Employeurs concernés 182
C. Travailleurs concernés 182
D. Indemnités pour incapacité de travail par suite d'une maladie professionnelle et pour un écartement préventif en raison d'un risque de maladie professionnelle 182
E. Cotisations de sécurité sociale dues 183
F. L'écartement d'une travailleuse enceinte 183

Titre 4 - Mesures pour l'emploi avec paiement d'une prime (gouvernement fédéral) 184
Chapitre 1. Le Fonds Budgétaire Interdépartemental (FBI) 184
A. Employeurs concernés 184
B. Travailleurs concernés 184
C. Montant de la prime 185
D. Assujettissement aux cotisations de sécurité sociale 186
Chapitre 2. Les contrats de sécurité 186
A. Généralités 186
B. Les contrats de prévention 186
C. Accompagnement de mesures judiciaires alternatives 187
D. Prévention de la criminalité et accueil en matière de toxicomanie – le plan drogue . 187
E. Aides financières dans le domaine de la sécurité et de la prévention 188
Chapitre 3. Le Maribel Social 188
A. Généralités 188
B. Employeurs concernés 189
C. Travailleurs concernés et montant forfaitaire du Maribel Social 191
D. Montant de l'intervention financière 191
E. Procédure 192
F. Modalités 195
G. Les hôpitaux et les maisons de soins psychiatriques 196
H. Le projet de formation des infirmiers 196
I. Cumuls autorisés 196

PARTIE 6 : DIRECTIVES POUR L'ETABLISSEMENT DES DECLARATIONS 197

Titre 1 – Introduction 197

Titre 2 – Directives pour l'établissement de la déclaration immédiate de l'emploi pour les administrations provinciales et locales (DimonaPPL) 197
Chapitre 1. Introduction 197
Chapitre 2 - Champ d'application de la déclaration obligatoire 198
A. Employeurs 198
B. Travailleurs 198
Chapitre 3 – Les canaux (procédure) 200
A. Procédure 200
B. L'application internet 201
D. Les messages structurés (par le truchement d'un batch) 201
Chapitre 4 - Types de déclarations 201
A. Déclaration d'entrée en service ("avis d'entrée en service") 201
B. Déclaration de sortie de service ("avis de sortie de service") 203
C. Modification d'une déclaration 204
D. Annulation d'une déclaration 204
Chapitre 5 - Données demandées 204
A. L'identification de l'employeur 205
B. L'identification du travailleur 205
C. Le type de travailleur 205
Chapitre 6 - Qu'advient-il ensuite de la déclaration? 206
Chapitre 7 – Conséquences de la déclaration: simplification des documents sociaux et accès au fichier du personnel 207
Chapitre 8 - Schéma de la déclaration 208
Chapitre 9 – Informations complémentaires sur la déclaration DimonaPPL 209

Titre 3 – Directives pour l'établissement de la déclaration multifonctionnelle pour les administrations provinciales et locales (DmfAPPL) 209

Chapitre 1. Principes généraux de la DmfAPPL et comparaison avec la déclaration ONSSAPL antérieure à 2005 209
A. Principes généraux de la DmfAPPL 209
B. Le concept de DmfAPPL 210
C. Déclaration au moyen de l'application internet ou par le truchement de messages structurés 211
Chapitre 2 – L'employeur 212
Chapitre 3 - La ligne travailleur et les lignes d'occupation 212
A. La ligne travailleur et les lignes d'occupation 212
B. La ligne travailleur 213
C. La ligne d'occupation 219
Chapitre 4 - La déclaration des données salariales 243
A. La déclaration des données salariales 243
B. Numéro de ligne de rémunération 243
C. Code rémunération 243
D. Fréquence de paiement de la prime 259
E. Rémunération 260
Chapitre 5. La déclaration des données relatives aux prestations 260
A. La déclaration des données relatives aux prestations 260
B. Mode de déclaration des prestations des travailleurs 260
C. Codification des données relatives au temps de travail 268
Chapitre 6 - La déclaration des véhicules de société mis à disposition 278
Chapitre 7 - La déclaration de cotisations qui ne sont pas liées à une personne physique 279
A. La déclaration de cotisations qui ne sont pas liées à une personne physique 279
B. La cotisation de 8,86% sur les pensions extralégales 279
C. La cotisation due sur le double pécule de vacances 280
D. La cotisation de solidarité perçue sur une voiture de société 280
Chapitre 8 - Les réductions de cotisations 281
A. Généralités 281
B. Tableau de concordance avec les codes 281
Chapitre 9 - Etudiants pour qui la cotisation de solidarité est due 285
Chapitre 10 - Cotisations travailleurs statutaires licenciés 286
Chapitre 11. Les cotisations dans le cadre de la prépension conventionnelle. 287
Chapitre 12 - Informations concernant l'occupation 289
A. Renseignements concernant l'occupation 289
B. Mesures pour le secteur non-marchand 289
C. Période de maladie d'un membre du personnel nommé 289
D. Les membres du personnel mis à disposition 290
Chapitre 13. Les données concernant le calcul des pensions dans le régime du secteur public (Le Projet CAPELO) 291
A. Déclaration des données de l'occupation relatives au secteur public 291
B. Le traitement barémique 306
C. Les suppléments de traitement 320
Chapitre 14 – Informations complémentaires sur la DmfAPPL 328

INTRODUCTION: L'ONSSAPL ET SES MISSIONS LÉGALES

L'Office National de Sécurité Sociale des Administrations Provinciales et Locales (ONSSAPL) a été institué par la loi du 1-8-1985 portant des dispositions sociales et diverses. Il est issu de l'ancienne Caisse spéciale d'allocations familiales des administrations provinciales et locales dont il a conservé les missions.

L'Office est une institution publique de sécurité sociale, dont la direction repose sur un Comité de gestion et dont la gestion journalière est exercée par l'Administrateur général et son adjoint. L'Office est placé sous la tutelle des Ministres ayant l'Intérieur et la Prévoyance sociale dans leurs attributions.

Depuis le 1-1-1986, l'ONSSAPL est l'institution de sécurité sociale des administrations provinciales et locales. Il est chargé des missions suivantes:

1. la perception des cotisations de sécurité sociale partiellement destinées à la gestion globale de la sécurité sociale (arrêté royal du 8-8-1997). L'ONSSAPL perçoit également un certain nombre d'autres cotisations assimilées aux cotisations de sécurité sociale ;
2. la perception des cotisations de pensions qui sont destinées au financement du régime commun des pensions des administrations locales (pool 1), du régime des nouveaux affiliés de l'office (pool 2) et du Fonds des pensions de la police intégrée (pool 5) ;
3. le paiement des prestations familiales au personnel des administrations provinciales et locales ;
4. l'octroi de divers avantages via le Service social collectif.

PARTIE 1 : ONSSAPL - LES EMPLOYEURS ET LEUR RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE

Titre 1 - Les employeurs affiliés à l'ONSSAPL

1.1.101.

Sont affiliés de plein droit à l'ONSSAPL les employeurs de droit public énumérés à l'article 32 des lois coordonnées le 19-12-1939 relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés.

Il s'agit:

- des communes ;
- des établissements publics qui dépendent des communes. Sont visés:
  - les CPAS ;
  - les associations de CPAS, au sens du chapitre XII de la loi organique du 8-7-1976 sur les CPAS ;
  - les monts-de-piété, visés à l'article L1233-1 du Code Wallon de la Démocratie locale et de la Décentralisation ;
  - les régies communales autonomes.
  - Le titre VI chapitre V de la Nouvelle Loi Communale et les articles L1231-1 à L1231-11 du Code Wallon de la Démocratie locale et de la Décentralisation prévoient la possibilité pour les communes de créer à l'initiative de leurs conseils communaux des «régies communales autonomes» pour la gestion de leurs activités à caractère industriel et commercial. Investie de la personnalité juridique, la régie communale autonome est un employeur distinct de la commune qui l'a créée. Néanmoins, elle reste soumise au contrôle de la commune dont elle émane.
- les associations de communes :
  - au sens du livre V de la Première Partie du Code Wallon de la Démocratie locale et de la Décentralisation pour les intercommunales dont le ressort est entièrement situé à l'intérieur des frontières de la Région wallonne ;
  - au sens du décret du Conseil flamand du 6-7-2001 portant réglementation de la coopération intercommunale pour les intercommunales dont le ressort est entièrement situé à l'intérieur des frontières de la Communauté flamande ;
  - au sens de la loi du 22-12-1986 sur les intercommunales pour la Région de Bruxelles-Capitale ainsi que les intercommunales interrégionales.
- des agglomérations et fédérations de communes ;
- les zones de polices locales instituées sur base de la loi du 7-12-1998 portant organisation d'un service de police intégrée, structurées sur deux niveaux ;
- des établissements publics qui dépendent des agglomérations et fédérations de communes ;
- des provinces ;

- des établissements publics qui dépendent des provinces. Sont visées notamment les régies provinciales autonomes.

  Le titre V, chapitre II, du décret du 12-02-2004 organisant les provinces wallonnes et le titre VIIter de la loi provinciale du 30-04-1836 prévoient la possibilité pour les provinces de créer à l'initiative de leurs conseils provinciaux, des "régies provinciales autonomes" pour la gestion de leurs activités à caractère industriel ou commercial. Investie de la personnalité juridique, la régie provinciale autonome est une institution distincte de la province qui l'a créée. Elle reste néanmoins soumise au contrôle de la province dont elle émane.
- de la Commission Communautaire française (COCOF) et de la Commission Communautaire flamande (COCON) ;
- des organismes économiques régionaux visés aux chapitres II et III de la loi cadre du 15-7-1970 portant organisation de la planification et de la décentralisation économique modifiée par le décret du 25-5-1983 du Conseil régional wallon, l'ordonnance du 20-05-1999 de la Région de Bruxelles-Capitale et le décret du Conseil flamand du 27-6-1985. Sont visés le Conseil Economique et Social de la Région Wallonne (CESRW), la Société de Développement Régional de la région de Bruxelles-Capitale (SDRB) et le Conseil Economique et Social de la Région Flamande (SERV) ;
- des organismes désignés par le Roi et visés par la loi du 16-3-1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, et ce pour les membres de leur personnel qui ne donnent pas lieu au paiement à l'ONSS d'une cotisation pour le régime des allocations familiales pour travailleurs salariés, pour autant qu'ils ne soient pas tenus de payer directement les prestations familiales à ces membres du personnel. Concrètement cela concerne les 2 institutions suivantes: l'Agence régionale pour la propreté et le Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles; toutes les deux dépendantes de la région de Bruxelles-capitale ;
- des associations de plusieurs organismes susmentionnés ;
- de l'ASBL «Vlaamse Operastichting» pour les membres du personnel qui étaient nommés à titre définitif à l'Intercommunale «Opera voor Vlaanderen» et qui sont repris avec le maintien de leur statut.

Titre 2 - La législation applicable en matière de sécurité sociale pour les administrations affiliées

Chapitre 1. Les allocations familiales

A. Base légale

1.2.101.

Les lois coordonnées par l'arrêté royal du 19-12-1939 et relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés constituent la base légale générale.

B. Régime applicable

1.2.102.

Les employeurs visés à l'article 32 des lois coordonnées susmentionnées, c'est-à-dire tous les employeurs affiliés à l'ONSSAPL, sont soumis au régime prévu par ces lois sous réserve de certaines dérogations apportées par l'arrêté royal du 26-3-1965 relatif aux allocations familiales allouées à certaines catégories du personnel rétribué par l'Etat.

Le montant et les conditions d'octroi des allocations familiales payées par l'ONSSAPL sont au moins aussi favorables que ceux des allocations accordées par l'Etat aux membres de son personnel.

Chapitre 2. Les maladies professionnelles

A. Base légale

1.2.201.

La loi du 3-7-1967 sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public fixe les principes de base pour les accidents du travail et pour les maladies professionnelles dans le secteur public. Il s'agit d'une loi-cadre qui ne produit ses effets que dans la mesure où les arrêtés d'exécution nécessaires sont pris.

B. Régime général

1.2.202.

Les communes, les établissements publics qui dépendent des communes, les intercommunales, les provinces, les établissements publics qui dépendent des provinces, les administrations et autres collèges des COCOF et COCON relèvent pour tout leur personnel de la loi du 3-7-1967 exécutée par l'arrêté royal du 21-1-1993 relatif à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles en faveur de certains membres du personnel appartenant aux administrations provinciales et locales, affiliées à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales.

C. Exceptions

1.2.203.

Les organismes économiques régionaux et les organismes d'intérêt public affiliés à l'ONSSAPL relèvent de l'arrêté royal du 5-1-1971 relatif à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles dans le secteur public.

Tombent sous le régime des maladies professionnelles du secteur privé organisé par les lois relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, coordonnées le 3-6-1970 :

- les artistes;
- les gardiens et gardiennes d'enfants.

Chapitre 3. Les accidents du travail et les accidents sur le chemin du travail

A. Base légale

1.2.301.

En règle générale, les administrations affiliées à l'ONSSAPL sont soumises au régime des accidents du travail du secteur public, régi par la loi du 3-7-1967 sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public.

B. Régime général

1.2.302.

La loi du 3-7-1967 est applicable aux affiliés suivants:

- les communes, les établissements publics qui dépendent des communes, les agglomérations et fédérations de communes, les corps de police locaux, les provinces, les établissements publics qui dépendent des provinces, les administrations et autres collèges des COCOF et COCON sur la base de l'arrêté royal du 13-7-1970 ;
- les organismes économiques régionaux et les organismes d'intérêt public affiliés à l'ONSSAPL: pour les membres de leur personnel définitif, stagiaire, temporaire, auxiliaire ou engagés par contrat de travail. Leur régime, institué par la loi du 3-7-1967, est défini par l'arrêté royal du 12-6-1970 relatif à la réparation, en faveur des membres du personnel des organismes d'intérêt public, des dommages résultant des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail ;
- les associations de communes qui comptent au moins un agent soumis à un statut de droit public: pour les membres de leur personnel définitif, stagiaire, temporaire, auxiliaire ou engagés par contrat de travail (AR 13-7-1970).

Donc, au moins un agent statutaire doit être au service de l'intercommunale. Autrement dit, il ne suffit pas que l'intercommunale ait occupé autrefois un agent nommé et que les statuts prévoient toujours la possibilité d'engager du personnel nommé.

C. Exceptions

1.2.303.

Le régime des accidents du travail du secteur privé organisé par la loi du 10-4-1971 est applicable:

- aux associations de communes et régies communales autonomes qui ne comptent pas d'agent soumis à un statut de droit public ;
- aux régies provinciales autonomes ;

- aux médecins en formation de médecin spécialiste relevant de l'article 15 bis de l'arrêté royal du 28-11-1969 ;
- aux accueillantes d'enfants ;
- aux artistes.

D. Remarques

1.2.304.

La loi du 3-7-1967 a confié au pouvoir exécutif la compétence de désigner les personnes morales ou les établissements qui assumeront la charge des rentes ou autres indemnités prévues par cette loi et - au besoin - de leur imposer l'obligation de souscrire une assurance. Jusqu'à présent, cependant, aucun service public n'a été «obligé» par arrêté royal de souscrire une assurance contre les accidents du travail.

Certaines administrations et établissements publics qui le désiraient ont toutefois été habilités expressément à appliquer le procédé de l'assurance. Ainsi, notamment, les services publics provinciaux et locaux ont le droit, mais non le devoir, de souscrire une assurance visant à couvrir - en tout ou en partie - les dommages résultant de la réalisation du risque d'accident du travail pour leur personnel. Si l'autorité ne fait pas usage de ce droit à l'assurance, le risque est entièrement supporté par l'autorité elle-même.

Chapitre 4. Les vacances annuelles

A. Base légale

1.2.401.

1. «Régime public» (régime de vacances du secteur public)

Pour les administrations wallonnes et bruxelloises, le «régime public» de vacances annuelles est défini par l'arrêté royal du 30-1-1979 relatif à l'octroi d'un pécule de vacances aux agents de l'Administration Générale du Royaume.
Pour les administrations flamandes, le régime est organisé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 13-9-2002 relatif à l'octroi et la détermination du pécule de vacances du personnel communal et provincial.

2. «Régime privé-employés» (régime de vacances du secteur privé)

Le «régime privé-employés» de vacances annuelles est défini par les lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28-06-1971 et par le titre III de l'arrêté royal du 30-3-1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés. L'article 17 de la loi du 26-6-1992 portant des dispositions sociales et diverses fait disparaître, en matière de vacances annuelles, la distinction entre travailleurs manuels et intellectuels. Ainsi, si l'employeur applique « le régime privé-employés », le régime des employés sera appliqué même pour les ouvriers. Il en résulte que les pécules de vacances ne sont pas payés par l'Office National des Vacances Annuelles mais toujours directement par l'administration même.

B. Régime général

1.2.402.

Le régime général s'applique aux communes, aux établissements publics qui dépendent des communes, aux intercommunales, aux COCOF et COCON.

Pour ces administrations, il convient de distinguer les différentes catégories de personnel.

1. Les membres du personnel nommé à titre définitif

Pour les membres du personnel nommé à titre définitif, le «régime public» s'applique en vertu de l'article L1212-3 du Code Wallon de la Démocratie locale et de la Décentralisation.

Pour le personnel enseignant, le régime public s'applique également en vertu de l'article 12 de l'arrêté royal du 28-11-1969 d'exécution de la loi du 27-6-1969.

2. Les agents contractuels subsidiés auprès des administrations locales (ACS)

En région flamande et en région de Bruxelles-capitale, le régime de vacances des ACS est déterminé par l'arrêté royal du 30-3-1987 portant exécution de l'article 8 de l'arrêté n°474 du 28-10-1986 portant création d'un régime de contractuels subventionnés par l'Etat auprès de certaines administrations locales. En vertu de ces dispositions, les ACS ne sont pas soumis au régime privé des vacances annuelles des employés. Ils bénéficient d'un régime spécifique pour leurs vacances annuelles: en plus de la rémunération normale pour les jours de congés, ils perçoivent un supplément au moins égal au pécule de vacances du personnel nommé, calculé et payé suivant le régime public.

En région wallonne, les contractuels subsidiés (=APE) bénéficient du même régime de vacances que celui des contractuels "normaux" des administrations provinciales et locales.

3. Les travailleurs engagés sur la base de l'article 60 § 7 de la loi organique du 8-7-1976 sur les CPAS

Ces travailleurs bénéficient du même régime de vacances que celui applicable aux ACS (en Flandre et dans la Région de Bruxelles-Capitale) ou aux APE (en Wallonie).

4. Les contractuels

Pour les membres du personnel contractuel qui ne sont pas ACS et qui ne sont pas engagés sur la base de l'article 60, § 7 en Flandre et en région de Bruxelles-Capitale, le régime n'est pas le même dans les administrations locales et dans les administrations provinciales.

a. Les administrations locales

Les administrations locales (les communes, les associations des communes et les établissements dépendant des communes) doivent déterminer le régime de vacances annuelles applicable aux agents non statutaires. Elles ont le choix entre, d'une part, le "régime public", et, d'autre part, le "régime privé-employés".

En vue d'une qualification claire et facilement applicable du régime de vacances, l'ONSSAPL distingue, sur la base du règlement de vacances, les situations suivantes:

- Lorsque l'administration locale n'a pas adopté son propre règlement de vacances, le régime applicable est « celui du secteur privé – employés ».
- Lorsque l'administration locale a adopté un règlement de vacances qui renvoie expressément aux lois coordonnées du 28-6-1971 ou à l'arrêté royal du 30-3-1967, alors le "régime de vacances privé-employés" est applicable.
- Lorsque l'administration locale a adopté un règlement de travail qui ne comporte aucun renvoi ni aux lois coordonnées du 28-6-1971 ni à l'arrêté royal du 30 mars 1967, alors le "régime de vacances du secteur public" est d'application. Le régime de vacances est également considéré comme étant du secteur public lorsque le règlement de vacances adopté ne diffère que légèrement du "régime du secteur privé – employés".

b. Les administrations provinciales

Les administrations provinciales resssortissent, pour leur personnel autre que le personnel ACS/APE, au « régime public ». Conformément aux articles 101 et 102 du décret du 9-12-2005 (Région Flamande) et à l'article 72 de la loi d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier du 14-2-1961 (Région Wallonne), le régime pour les congés et les absences du personnel contractuel est identique au régime prévu pour le personnel statutaire.

5. Les jeunes travailleurs

Un jeune travailleur a droit à des jours de congés supplémentaires pour maximum 4 semaines, diminué des jours de vacances normaux auxquels il a droit, s'il satisfait aux conditions suivantes:

- Il a moins de 25 ans au 31 décembre de l'exercice des vacances.
- Il a terminé ses études, son apprentissage ou sa formation durant l'année.
- Il a par la suite travaillé comme salarié pendant au moins un mois dans le courant de cette année.

Ces vacances sont attribuées dans le cadre du régime de vacances privé des employés sur la base de l'article 5 des lois coordonnées le 28-6-1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés. Le jeune travailleur n'est pas obligé d'exercer son droit à des jours de vacances supplémentaires, mais il peut, après avoir épuisé des jours de vacances normaux, recevoir une indemnité à charge de l'assurance chômage pour ces jours non pris.

6. Les travailleurs âgés

Un travailleur âgé qui n'a pas droit à quatre semaines de vacances rémunérées durant l'année de vacances suite à une période de chômage complet ou d'invalidité dans l'exercice de vacances (= année civile précédant l'année au cours de laquelle le travailleur prend ses vacances), a droit à un nombre de jours de vacances supplémentaires de maximum 4 semaines, dénommés jours de vacances seniors. Pour pouvoir prétendre à ces jours de vacances, le travailleur doit respecter les conditions suivantes :

- Il doit avoir atteint l'âge de 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances.
- Au cours de son occupation comme salarié, il ne peut bénéficier du régime de vacances particulier applicable aux services publics ou d'un régime de rémunération différée comme travailleur occupé dans l'enseignement.
- Il a déjà épuisé les jours de vacances rémunérées ordinaires auxquels il a (le cas échéant) droit conformément au régime de vacances annuelles.
- Il est, pendant les jours de vacances seniors, privé de rémunération et de revenu de remplacement.

Les vacances supplémentaires sont accordées dans le régime « employé-privé » sur la base de l'article 5 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés. Le travailleur âgé n'est pas obligé d'user effectivement de ce droit à des jours de vacances supplémentaires, mais après avoir épuisé les jours de vacances ordinaires, il peut obtenir une allocation-vacances senior à charge de l'assurance chômage.

Chapitre 5. Les pensions

A. Base légale

1.2.501.

1. «Régime public»

Dans le régime de pension du secteur public, les pensions sont calculées suivant la loi du 21-7-1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques. Cette réglementation est applicable au personnel nommé des administrations provinciales et locales.

2. «Régime privé»

Le «régime privé» de pension s'applique aux membres du personnel autre que statutaire: contractuels, ACS, temporaires, article 60, etc. Ces catégories de personnel sont soumises au régime de pension des travailleurs salariés.

B. Le régime de pension des membres du personnel nommé (secteur public)

1.2.502.

Les administrations locales sont tenues de s'affilier à un des 4 régimes de pension suivants:

- Le régime commun de pensions des administrations locales, organisé par la loi du 25-4-1933 relative à la pension du personnel communal et les articles 156 à 169 de la Nouvelle Loi Communale ;
- Le régime de pension des nouveaux affiliés de l'Office, organisé par la loi du 6-8-1993 relative aux pensions du personnel nommé des administrations locales ;
- Le régime des administrations affiliées à une caisse de prévoyance ;
- Le régime des administrations ayant leur propre caisse de pensions.

Relèvent du régime de pension du secteur public pour leur personnel nommé:

- Les communes. La matière des pensions communales relève des autorités communales dans les limites fixées par la loi (autonomie communale limitée).
- Les établissements publics qui dépendent des communes .
- Les associations de communes.
- La COCOF et la COCON.

C. Cas particuliers

1.2.503.

1. Les provinces

Pour le personnel nommé à titre définitif occupé dans une province, 3 cas de figure peuvent se présenter:

- Les commissaires de brigades sont affiliés d'office au régime des pensions des administrations locales.
- Les fonctionnaires nommés par le Gouverneur de la province sont soumis au régime de pension applicable aux agents de l'Etat.
- Pour les fonctionnaires nommés par le conseil provincial ou la députation permanente, aucune disposition légale n'oblige la province à prévoir pour son personnel un taux identique à celui qui s'applique aux fonctionnaires de l'Etat. La province dispose ainsi d'une certaine autonomie limitée par la loi dans la fixation du régime de pension de ce personnel.

Elle peut, pour ce personnel, s'affilier à une caisse de prévoyance ou, à partir du 1-1-2005, au régime des nouveaux affiliés de l'Office. Sans une telle affiliation, la gestion et le paiement des pensions sont à charge de la caisse propre de pensions de la province.

2. Les organismes économiques régionaux

Ces organismes sont, pour leur personnel nommé, affiliés au «pool des parastataux». A ce titre, en vertu de l'article 2 de la loi du 28-4-1958 relative à la pension des membres du personnel de certains organismes d'intérêt public et de leurs ayants droit, le personnel nommé à titre définitif ou admis au stage précédant la nomination, bénéficie d'un régime de pension identique à celui des agents de l'administration générale de l'Etat. Le régime de pension communale ne s'applique pas ici.

3. Les corps de police locaux

Les corps de police locaux sont, tout comme la police fédérale, affiliés d'office au Fonds des pensions de la police intégrée, instauré par la loi du 6-5-2002 portant création du Fonds des pensions de la police intégrée et portant des dispositions particulières en matière de sécurité sociale.

4. Les receveurs régionaux

En vertu de l'article 161 de la nouvelle loi communale, les receveurs régionaux nommés à titre définitif sont, en ce qui concerne le régime de pension, affiliés de plein droit à l'Office.

Le ministère de la région wallonne qui liquide les traitements des receveurs régionaux, effectue directement auprès de l'ONSSAPL le versement de la cotisation de pension due pour le régime commun de pension des pouvoirs locaux. Le Ministre de l'Intérieur récupère ensuite auprès des communes et CPAS desservis par un receveur régional, le traitement augmenté des frais, les cotisations de sécurité sociale ainsi que la cotisation pension.

Titre 3 - Les régimes de pension du personnel nommé des administrations provinciales et locales

Chapitre 1. Généralités

1.3.101.

L'ONSSAPL est l'organisme percepteur de cotisations de pension pour les fonctionnaires nommés des administrations locales qui sont affiliées à un régime solidarisé de pension.

Actuellement, deux régimes de pension sont gérés au sein de l'ONSSAPL: le régime commun de pension des pouvoirs locaux et le régime des nouveaux affiliés à l'Office. Ces deux «pools» sont gérés de manière distincte. Une affiliation à un de ces régimes est irrévocable.

Depuis la loi du 6-8-1993 relative aux pensions du personnel nommé des administrations locales, les administrations locales ont le choix entre 4 régimes de pension pour leur personnel statutaire:

- le régime commun de pension des pouvoirs locaux (ONSSAPL).
- le régime des nouveaux affiliés à l'Office (ONSSAPL).
- le régime des administrations locales qui ont confié à une institution de prévoyance le service des pensions des membres de leur personnel pourvus d'une nomination définitive.
- le régime des administrations qui possèdent leur propre caisse de pension. Ces administrations peuvent décider d'affilier leur personnel:
    - soit au régime des nouveaux affiliés à l'Office ;
    - soit à une institution de prévoyance (par convention).

L'ONSSAPL est également un organisme de perception des cotisations de pensions pour tous les membres du personnel nommé des corps de polices locaux qui sont affiliés au Fonds des pensions de la police intégrée.

Chapitre 2. Le régime commun de pension des pouvoirs locaux (pool 1)

1.3.201.

L'arrêté royal n°491 du 31-12-1986 a supprimé le 1-1-1987 la caisse de répartition des pensions communales établie auprès du Ministère des Affaires Intérieures. A partir de cette date, le personnel des administrations qui était affilié à la caisse de répartition a été affilié d'office et de manière irrévocable au régime commun des pensions de l'ONSSAPL.

Nouvelle affiliation

L'administration qui, soit avait confié à une institution de prévoyance, par convention, la gestion des pensions des membres de son personnel statutaire, soit disposait d'une caisse propre de pension, peut s'affilier au régime commun. Cette affiliation ne valait que pour les agents à nommer dans l'avenir par l'administration et pas pour les fonctionnaires qui étaient déjà nommés avant l'affiliation. Par rapport aux derniers membres du personnel et aux fonctionnaires déjà pensionnés, l'administration restait entièrement redevable de la charge des pensions. Ces mesures constituaient de toute évidence un obstacle à une nouvelle

affiliation. Le régime des nouveaux affiliés à l'Office a ainsi été institué dans le but d'assouplir les conditions d'affiliation à l'ONSSAPL.

Chapitre 3. Le régime des nouveaux affiliés à l'office (pool 2)

1.3.301.

La loi du 6-8-1993 précité a instauré le régime des nouveaux affiliés à l'Office.

Nouvelle affiliation

Contrairement au régime commun des pensions, dans le cadre d'une affiliation au régime des nouveaux affiliés de l'Office, tout le personnel nommé de l'administration locale au moment de l'affiliation ainsi que leurs pensions de retraite et de survie à venir sont à charge de ce régime.

Sont également reprises par le nouveau régime: une partie de la charge des pensions de cette administration ayant pris cours avant l'année de l'affiliation ainsi que toutes les pensions qui seront accordées à partir de l'année de l'affiliation. La part reprise de pension en cours est individualisée pour chaque administration. Elle est égale à la masse salariale des statutaires de l'administration en cause estimée pour l'année de l'affiliation multipliée par le taux de cotisation fixé pour cette même année dans le nouveau régime diminué du montant des pensions débutant l'année de l'affiliation.

L'ONSSAPL détermine ainsi les pensions qui feront l'objet de la reprise en commençant par celles dont la date de prise de cours est la plus récente. Il s'agit donc de celles qui en principe devront être payées le plus longtemps.
En ce qui concerne la partie non reprise des pensions, à savoir la charge des pensions dont la date de prise de cours est la plus ancienne, et donc en diminution constante, l'administration locale en supporte la charge mais peut, si elle le souhaite, en confier la gestion et le paiement par convention à une institution de prévoyance ou au Service des Pensions du Secteur public.

Chapitre 4. Le régime des administrations affiliées à une institution de prévoyance (pool 3)

1.3.401.

Les administrations locales non affiliées au pool 1 ou au pool 2 peuvent confier par convention avec une institution de prévoyance la gestion et le paiement de la pension de leur personnel nommé.

Par institution de prévoyance, on entend l'institution créée pour pratiquer la gestion des fonds collectifs de pension de retraite et de survie avec laquelle une administration locale a conclu une convention pour le service des membres de son personnel pourvu d'une nomination à titre définitif et des ayants droit de ceux-ci.

Chapitre 5. Le régime des administrations possédant leur propre caisse de pension (pool 4)

1.3.501.

Les administrations non affiliées aux régimes de pension de l'ONSSAPL ou à une institution de prévoyance décident elles-mêmes du financement de leurs pensions. Certaines optent pour un système de répartition, d'autres pour une forme de capitalisation (ce qui implique la constitution de réserves) ou un système mixte. La gestion de ces pensions et leur paiement se font par l'administration elle-même.

Chapitre 6. Le fonds des pensions de la police intégrée (pool 5)

1.3.601.

Ce fonds fut créé au 1-4-2001 et est financé par les cotisations pension sur le salaire de tous les membres du personnel nommé de la police. La gestion du fonds des pensions de la police intégrée est confiée au Service des Pensions du Secteur public qui se charge également du calcul des pensions.

Chapitre 7. La fixation du taux de cotisation

1.3.701.

Le taux de cotisation pension qui est nécessaire au financement des pensions du personnel nommé des administrations locales affiliées à l'ONSSAPL et des pensions de leurs ayants droit est établi conformément à l'article 161 de la Nouvelle Loi Communale pour le régime commun des pensions des pouvoirs locaux, et par l'article 7 de la loi du 6-8-1993 relative aux pensions du personnel nommé des administrations locales pour le régime des nouveaux affiliés de l'Office.

Le taux de cotisation est fixé annuellement et il est tenu compte de l'évolution probable, sur une période d'au moins 3 ans, du rapport entre d'une part la charge présumée des pensions, et d'autre part de la masse salariale présumée du personnel nommé affilié à ces régimes.

Le pourcentage de cotisations comporte une cotisation personnelle fixe de 7,5% et une cotisation patronale variable.

Le Comité de gestion de l'ONSSAPL a fixé le pourcentage des cotisations de pension pour le financement du régime commun de pension des administrations locales (pool 1) à 32% pour l'année 2011. Le taux de cotisations applicable au régime des nouveaux affiliés de l'Office (pool 2) a été fixé à 40% pour l'année 2011. Le taux de cotisation nécessaire au financement du fonds de pension de la police intégrée (pool 5) a été fixé à 27,5% pour l'année 2011.

Ces taux de cotisations sont appliqués aux salaires que chaque administration locale paie aux membres du personnel nommés affiliés au fonds de pension durant l'année.

Si le rendement des cotisations de pensions pour une année semble supérieur aux dépenses de pensions prévues pour cette même année, le surplus est attribué au Fonds de réserve des pensions de l'ONSSAPL. Aussi bien ce surplus que les

revenus financiers qu'il engendre peuvent uniquement être destinés au financement du régime de pensions responsable du surplus.

Chapitre 8. La demande d'affiliation au pool 1 ou au pool 2

1.3.801.

Une administration qui désire s'affilier au régime commun des pensions doit introduire sa demande par lettre recommandée adressée à l'ONSSAPL. Que cela concerne une nouvelle administration locale ou une administration locale qui intervient pour la première fois en tant qu'employeur, la demande d'affiliation au Pool 1 peut être introduite via le formulaire R1 qui doit être complété dans le cadre de l'affiliation comme employeur à l'ONSSAPL (voir infra).

Une affiliation au Pool 1 est volontaire et irrévocable. Elle peut prendre cours dans le courant d'une année civile.

Dans ce régime, les pensions sont toujours établies et payées par le Service des Pensions du Secteur public.

1.3.802.

L'administration locale qui désire affilier son personnel au pool 2 doit introduire une demande d'affiliation à l'ONSSAPL par lettre recommandée à la poste.

Si l'administration nouvellement affiliée souhaite confier la gestion et le paiement des pensions reprises et financées dans le régime des nouveaux affiliés à une institution de prévoyance, cela doit être précisé dans la demande. Si tel n'a pas été le cas, les pensions seront établies et liquidées par le Service des Pensions du Secteur public (SdPSP).

L'affiliation à ce régime est volontaire et irrévocable.

Chapitre 9. Le paiement des cotisations de pension pour les pools 1 et 2 par une institution de prévoyance

1.3.901

Les administrations affiliées respectivement au pool 1 et au pool 2 pour lesquelles le SdPSP assure le paiement des pensions à leurs anciens agents nommés, peuvent confier le paiement des cotisations de pension à une institution de prévoyance (= pools 1bis et 2bis). Dans ce cas, l'institution de prévoyance se substitue à l'administration pour le paiement des cotisations à l'ONSS APL. L'ONSS APL transfère les cotisations pension perçues au Service des Pensions du Secteur public (SdPSP) en vue du paiement des pensions à charge des pools 1 et 2.

Lorsqu'une administration affiliée au pool 2 a également chargé l'institution de prévoyance du paiement des pensions, les cotisations pension dues ne doivent plus matériellement être transférées à l'ONSS APL (pool 2ter). L'institution de prévoyance utilise ces sommes pour le paiement des pensions des anciens agents nommés de cette administration qui sont à charge du pool 2.

Titre 4 – Le régime de dispense de prestations de travail et de la fin de carrière dans le secteur soins de santé

Chapitre 1. Champ d'application

1.4.101.

Les règles relatives à la dispense de prestations de travail et à la fin de carrière sont d'application aux membres du personnel des employeurs suivants:

- les hôpitaux publics (locaux) ;
- les centres de revalidation et de réadaptation ;
- les centres médico-pédiatriques pour enfants atteints d'une maladie chronique ;
- les maisons de soins et de repos, les maisons de soins psychiatriques et les centres de soins de jour ;
- les maisons de repos pour personnes âgées ;
- les centres de court séjour ;
- les institutions qui constituent le domicile ou la résidence commune de personnes âgées ;
- les services de soins à domicile.

Si ces avantages sont attribués, les employeurs ci-dessus ont droit à une intervention financière calculée et payée par le SPF Santé publique pour les hôpitaux publics locaux et par l'INAMI pour les autres employeurs. Cela n'a pas de conséquence pratique au niveau de la déclaration de sécurité sociale.

Les membres suivants du personnel entrent en ligne de compte:

- le personnel infirmier (y compris les assistants en soins hospitaliers et les infirmiers sociaux) et soignant;
- les ambulanciers des services d'urgence;
- les technologues en laboratoire;
- les technologues en imagerie médicale;
- les techniciens du matériel médical, notamment dans les services de stérilisation;
- les brancardiers;
- les éducateurs accompagnants intégrés dans les équipes de soins;
- les assistants en logistique;
- les assistants sociaux et les assistants en psychologie occupés dans les équipes de soins ou intégrés dans le programme thérapeutique;
- les travailleurs visés aux articles 54bis et 54ter de l'arrêté royal n° 78 du 10-11-1967;
- les kinésithérapeutes, ergothérapeutes, logopèdes et diététiciens;
- les psychologues, orthopédagogues et pédagogues, occupés dans les équipes de soins ou intégrés dans le programme thérapeutique.

La description des qualifications fait référence à la fonction réellement exercée, suivant les dispositions du contrat.

Les membres du personnel susvisés doivent être salariés, soit nommés, soit contractuels et être occupés à temps partiel ou à temps plein. Cette dernière catégorie est prise en compte de manière proportionnelle pour l'application de la dispense des prestations de travail et de fin de carrière.

Chapitre 2. Avantages pour le membre du personnel

1.4.201.

Les membres du personnel à temps plein ont droit à certaines dispenses de prestation de travail:

- Le membre du personnel qui a atteint l'âge de 45 ans a droit à 96 heures de dispense de prestation de travail rémunérée sur l'année (2 heures par semaine).
- Le membre du personnel qui a atteint l'âge de 50 ans a droit à 192 heures de dispense de prestation de travail rémunérée sur l'année (4 heures par semaine).
- Le membre du personnel qui a atteint l'âge de 55 ans a droit à 288 heures de dispense de prestation de travail rémunérée sur l'année (6 heures par semaine).

Seul le personnel infirmier a la possibilité de choisir entre la dispense de prestation de travail et le paiement d'une prime:

- pour le membre du personnel qui a atteint l'âge de 45 ans, celui-ci a droit à une prime qui s'élève à un montant de 5,26 % calculé sur sa rémunération temps plein,
- pour le membre du personnel qui a atteint l'âge de 50 ans, celui-ci a droit à une prime qui s'élève à un montant de 10,52 % calculé sur sa rémunération temps plein,
- pour le membre du personnel qui a atteint l'âge de 55 ans, celui-ci a droit à une prime qui s'élève à un montant de 15,78 % calculé sur sa rémunération temps plein.

L'option de dispense de prestations de service est toujours définitive. Le maintien des prestations qui est associé à l'octroi d'une prime, peut par contre être à tout moment converti en dispense de prestations de travail.

Les membres du personnel (y compris le personnel à temps partiel) qui, avant le 1-1-2006 ont opté pour la prime, conservent le droit à cette prime.

Les membres du personnel à temps partiel ont droit à un nombre d'heures de dispense de prestations de travail ou éventuellement à une prime équivalente qui est calculée de façon proportionnelle.

Pour le personnel à temps partiel, l'employeur - trois mois avant la date d'entrée dans le régime des fins de carrière - doit proposer une augmentation de la durée hebdomadaire de travail à concurrence du nombre d'heures de dispense de prestations prévu pour la catégorie d'âge à laquelle le membre du personnel en question appartient. Si le travailleur accepte la proposition, son contrat de travail

est modifié et il bénéficie d'un droit plus élevé dans le cadre du régime des fins de carrière. Si le travailleur refuse la proposition, il bénéficie de la réduction de la durée hebdomadaire de ses prestations prévue pour la catégorie d'âge à laquelle il appartient au prorata de la durée hebdomadaire de travail inscrite dans son contrat de travail.

Chapitre 3. Compensation de l'exonération des prestations de travail

1.4.301.

La dispense des prestations de travail doit être compensée par un nouvel engagement ou par une augmentation du temps de travail hebdomadaire des autres travailleurs. Les travailleurs engagés dans le cadre du Maribel Social, ainsi que les contractuels subventionnés des administrations locales n'entrent toutefois pas en ligne de compte.

Chapitre 4. Les membres du personnel dans le secteur soins de santé qui ne peuvent pas bénéficier des avantages

1.4.401.

Les membres du personnel des secteurs soins de santé âgés d'au moins 52 ans qui **ne** peuvent **pas** bénéficier des régimes de dispense des prestations de travail et de fin de carrière ont droit à un certain nombre de jours de congé supplémentaires. Il s'agit du personnel administratif, du personnel d'entretien, du personnel de cuisine… des employeurs visés au point 1.4.101.

L'attribution des jours de congé supplémentaires est déterminée de la manière suivante:

- 52 ans: 5 jours;
- 53 ans: 8 jours;
- 54 ans: 10 jours;
- 55 ans: 13 jours;
- 56 ans: 15 jours;
- 57 ans: 18 jours;
- 58 ans: 20 jours.

L'âge pris en considération est celui qui est atteint au 1er janvier de l'année au cours de laquelle les congés supplémentaires sont prévus.

Le Fonds Maribel Social du secteur public est chargé du financement des embauches compensatoires.

PARTIE 2 : OBLIGATIONS ET CONTRÔLE DES ADMINISTRATIONS AFFILIÉES

Titre 1 - Demande d'attribution ou de radiation d'un numéro d'entreprise et d'un numéro d'unité d'établissement

Chapitre 1. Attribution d'un numéro d'entreprise

2.1.101.

L'ONSSAPL doit être tenu au courant au moyen d'un formulaire R1 (voir http://www.onssapl.fgov.be) chaque fois qu'une administration provinciale ou locale est créée, c'est-à-dire une administration qui peut être affiliée comme employeur à l'ONSSAPL sur base de l'article 32 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales des travailleurs salariés.

Pour ces nouvelles administrations, l'ONSSAPL fera le nécessaire en vue de l'attribution d'un numéro unique d'entreprise par lequel l'administration sera identifiée dans tous ses contacts avec les organismes publics.

Le numéro unique d'entreprise a été créé par la Banque Carrefour des Entreprises du Service Public Fédéral Economie, PME, Commerce et Energie. Ce numéro est constitué de 10 chiffres et doit être utilisé lors des contacts entre l'administration et d'autres organismes publics.

L'ONSSAPL attribue le numéro unique aussi bien aux administrations intervenant comme employeur qu'aux administrations n'employant aucun personnel.

Chapitre 2 . Radiation d'un numéro d'entreprise

2.1.201.

Si une administration arrête complètement ses activités, elle doit avertir par écrit l'ONSSAPL. L'Office supprimera le numéro unique d'entreprise auprès de la Banque Carrefour des Entreprises.

Chapitre 3. Attribution et radiation d'un numéro d'unité d'établissement

2.1.301

Le répertoire de la Banque-Carrefour des Entreprises comporte, outre le numéro d'entreprise des administrations provinciales et locales, le numéro d'identification des unités d'établissement. Un numéro d'unité d'établissement est attribué dans le répertoire à chaque unité d'établissement.

Une unité d'établissement est un lieu identifiable géographiquement par une adresse postale où s'exerce (ou à partir duquel est exercée) au moins une activité principale ou accessoire de l'administration. Chaque administration a au moins une unité d'établissement, mais le plus souvent elle en a plusieurs. Ainsi par exemple, une commune peut avoir un numéro distinct d'unité d'établissement pour une salle de sport, une piscine, un centre culturel, un musée, une déchetterie… Les données relatives aux unités d'établissement rattachées à un

numéro d'entreprise peuvent être consultées sur **http://kbo-bce-ps.mineco.fgov.be/** .

Toute création, modification ou suppression d'une unité d'établissement doit être communiquée à l'ONSSAPL au moyen du formulaire R7 (voir http://www.onssapl.fgov.be/).

Titre 2 - Demande d'affiliation à l'ONSSAPL – le répertoire des employeurs

Chapitre 1. Administrations tenues d'introduire une demande d'affiliation auprès de l'ONSSAPL

2.2.101.

Chaque administration provinciale et locale qui engage pour la première fois un ou plusieurs membres du personnel ou qui paie pour la première fois des cotisations à la sécurité sociale des travailleurs doit s'enregistrer comme employeur auprès de l'ONSSAPL. Elle doit pour cela adresser une demande d'affiliation à l'ONSSAPL.

La même procédure doit être suivie pour les administrations provinciales et locales qui, après leur affiliation à l'ONSSAPL, cessent d'occuper du personnel et qui, par la suite, emploient de nouveau un (ou des) travailleur(s).

Chapitre 2. Procédure d'affiliation

2.2.201.

La demande d'affiliation à l'ONSSAPL, doit être effectuée au moyen du formulaire R1 qui peut être téléchargé sur le site web de l'ONSSAPL. La demande doit également être accompagnée d'une copie des statuts de l'administration.

Dans le cadre d'une éventuelle affiliation, les statuts de l'administration provinciale ou locale sont analysés. Ces statuts doivent être établis conformément à la législation applicable à l'administration en question, comme la Loi provinciale et le décret du 12-02-2004 organisant les provinces wallonnes (régie provinciale autonome), la Nouvelle Loi Communale et le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation –CDLD- (régie communale autonome), la loi sur les CPAS du 8-7-1976 (associations de CPAS), le décret flamand sur les CPAS du 19-12-2008 ou la réglementation régionale en matière d'intercommunales (décret flamand du 6-7-2001 portant réglementation de la coopération intercommunale, livre V de la Première Partie du Code Wallon de la Démocratie locale et de la Décentralisation et la loi du 22-12-1986 relatives aux intercommunales).

Si l'examen des statuts démontre que ceux-ci sont en conformité avec les dispositions légales susvisées, l'administration peut être affiliée à l'ONSSAPL sur base de l'article 32 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales des travailleurs salariés.

Via le formulaire R1, l'administration fournit une réponse à un certain nombre de questions essentielles dans le cadre d'une affiliation à l'ONSSAPL:

- Quand l'administration engagera-t-elle ses premiers travailleurs et combien de travailleurs seront-ils en service au dernier jour du trimestre du premier engagement?
- L'administration va-t-elle engager du personnel nommé et va-t-elle pour ce personnel s'affilier au régime de pension organisé par l'ONSSAPL?
- De quel montant présupposé l'administration sera-t-elle redevable en matière d'avances mensuelles sur les cotisations de sécurité sociale ?
- L'administration est-elle disposée à autoriser l'ONSSAPL à prélever automatiquement le montant des cotisations de sécurité sociale sur son compte en banque ?
- L'administration fera-t-elle appel à un secrétariat full service, un prestataire de services ou un développeur de logiciels pour effectuer et éventuellement expédier ses déclarations de sécurité sociale?
- L'administration désigne-t-elle un gestionnaire local qui reçoit l'accès aux applications sécurisées de la sécurité sociale? Si oui, quelle est l'identité de ce gestionnaire local?

Dès que l'Office a reçu une réponse à ces différentes questions, il octroie à l'administration un numéro unique d'entreprise (et un numéro matricule ONSSAPL).

L'administration est enregistrée dans le répertoire des employeurs de l'ONSSAPL, qui peut être consulté sur le site portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be). Toutes les administrations locales et provinciales qui occupent du personnel, sont reprises dans le répertoire des employeurs de l'ONSSAPL et sont intégrées dans le réseau de la sécurité sociale. Si cela n'est pas le cas, l'administration n'est pas en mesure d'effectuer des déclarations Dimona, des déclarations de sécurité sociale DmfAPPL ou toute autre déclaration à l'ONSSAPL.

Chapitre 3. Administrations qui n'ont plus de personnel en service

2.2.301.

Une administration qui, durant un trimestre complet, n'a plus de personnel en service, doit en informer l'ONSSAPL au plus tard le dernier jour du mois qui suit ce trimestre. L'administration ne doit plus introduire de DmfAPPL pour ce trimestre.

Une administration qui communique via DIMONAPPL la sortie de service de son dernier travailleur, et qui n'envisage pas dans un futur proche d'engager à nouveau du personnel, doit également en avertir l'ONSSAPL et sera radiée du répertoire des employeurs.

Une administration locale ou provinciale qui n'a plus de personnel en service, mais qui doit des cotisations à l'ONSSAPL en tant que débiteur de l'indemnité complémentaire dans le cadre d'une prépension conventionnelle reste inscrit dans le répertoire des employeurs.

Titre 3 - Les déclarations

Chapitre 1. Généralités: le projet e-government dans la sécurité sociale

2.3.101.

Dans le cadre de la simplification administrative, les institutions de sécurité sociale ont informatisé différentes procédures de déclarations. Ce projet e-government de la sécurité sociale a pour but de diminuer considérablement les obligations administratives des employeurs ce qui rend l'administration plus rapide. Concrètement, la mise en application de ce projet consiste en:

- la réduction du nombre de formulaires de déclarations ;
- la diminution de sollicitations de l'employeur par l'institution de sécurité sociale de transférer les données relatives aux salaires et au temps de travail des travailleurs ;
- la diminution du temps nécessaire pour remplir les déclarations résiduelles (cet objectif a été atteint notamment par la diminution du nombre de rubriques à compléter et par le fait que des données en rapport avec les périodes très anciennes ne sont plus demandées).

Le projet e-government comprend 3 grands volets:

- la déclaration immédiate à l'emploi (DimonaPPL);
- la déclaration multifonctionnelle de sécurité sociale (DmfAPPL) ;
- la déclaration du risque social (DRS).

En plus des 3 sortes de déclarations qui ont été développées dans le cadre du projet e-government de la sécurité sociale, les administrations provinciales et locales sont légalement tenues d'introduire mensuellement une déclaration pensions à l'ONSSAPL pour leurs anciens mandataires politiques et dans certains cas pour leurs anciens membres du personnel nommé.

Chapitre 2. DimonaPPL

A. La notion 'Dimona'

2.3.201

Dimona ('Déclaration IMmédiate – ONmiddellijke Aangifte) est l'abréviation pour "déclaration immédiate à l'emploi". Il s'agit d'une déclaration électronique qui tend à communiquer aux institutions de sécurité sociale chaque entrée ou sortie de service d'un travailleur auprès d'un employeur. Tous les employeurs établis en Belgique, en ce compris les administrations provinciales et locales, sont tenus d'effectuer des déclarations DimonaPPL (voir partie 6, titre 2).

B. Le fichier électronique du personnel

2.3.202.

La communication – via l'introduction des déclarations DimonaPPL – de tous les membres du personnel avec lesquels l'administration a une relation de travail conduit à la mise en place d'un fichier électronique du personnel qui constitue le reflet parfait de l'occupation dans une administration.

C. La déclaration DimonaPPL: types et contenu

2.3.203.

Quatre types de déclarations DimonaPPL différentes peuvent être distingués:

- une déclaration relative à l'entrée en service d'un membre du personnel ;
- une déclaration relative à la sortie de service d'un membre du personnel ;
- une déclaration portant modification d'une déclaration antérieure ;
- une déclaration annulant une déclaration antérieure.

Dans une déclaration DimonaPPL, différents renseignements doivent être indiqués: l'identité de l'employeur, l'identité du membre du personnel, la qualité du membre du personnel, la date d'entrée ou de sortie de service.

D. L'envoi de la déclaration Dimona

2.3.204.

Les administrations provinciales et locales peuvent envoyer une déclaration Dimona:

- via l'application web ; ou
- sous la forme d'un fichier structuré (MQLink, FTP ou Isabel).

Chapitre 3. La déclaration trimestrielle de sécurité sociale (DmfAPPL)

A. Généralités

2.3.301.

Chaque administration affiliée à l'ONSSAPL est obligée d'introduire chaque trimestre une déclaration nominative à l'Office comme preuve du montant des cotisations de sécurité sociale dues.

Depuis le 1-1-2005, la Déclaration multifonctionnelle trimestrielle pour les administrations provinciales et locales (DmfAPPL) est d'application (voir partie 6, titre 3).

Jusqu'au 30-06-2009 la régularisation d'une déclaration de sécurité sociale relative à un trimestre antérieur au 01-01-2005 peuvent toujours se faire électroniquement par le biais de l'application sécurisée Papyrus. L'ONSSAPL n'accepte aucune déclaration de sécurité sociale sous format papier.

B. Délai d'introduction

2.3.302.

La déclaration trimestrielle pour la sécurité sociale doit être introduite à l'ONSSAPL pour la fin du mois qui suit le trimestre auquel elle se rapporte :

1er trimestre	2ème trimestre	3ème trimestre	4ème trimestre
30 avril	31 juillet	31 octobre	31 janvier

Pour les administrations provinciales et locales qui font appel à un secrétariat full service pour effectuer et introduire leur déclaration de sécurité sociale, ce délai est prolongé d'un mois calendrier: leur déclaration doit être introduite pour la fin du 2ème mois suivant le trimestre auquel elle se rapporte :

1er trimestre	2ème trimestre	3ème trimestre	4ème trimestre
31 mai	31 août	30 novembre	28 février

C. Envoi de la déclaration

2.3.303.

Les administrations provinciales et locales affiliées à l'ONSSAPL peuvent introduire une déclaration DmfAPPL de différentes manières:

- via l'application web disponible sur le site portail de la sécurité sociale. Cette méthode de déclaration est utile pour les employeurs n'occupant qu'un petit nombre de travailleurs (maximum 50) ;
- sous la forme d'un fichier structuré, comme MQLink, FTP ou Isabel. Dans ces différents cas, il est fait usage de la technique de transmission des fichiers et les administrations ou centres de calcul qui doivent déclarer un grand nombre de travailleurs ont intérêt à utiliser cette technique.

D. Les conséquences d'une absence de déclaration ou d'une déclaration tardive, incomplète ou inexacte

2.3.304.

Etablissement d'office du montant des cotisations dues

En l'absence de déclaration dans les délais requis ou en cas de déclaration incomplète ou inexacte, l'ONSSAPL établit d'office le montant des cotisations dues sur la base de tous les éléments déjà en sa possession ou sur base des renseignements complémentaires fournis par l'administration à la demande de l'ONSSAPL.

L'ONSSAPL peut également évaluer les cotisations dues par l'administration sur base des derniers montants déclarés. La différence éventuelle entre les cotisations effectivement dues et les cotisations évaluées sera alors remboursée dans le mois suivant la réception de la déclaration. Le montant de la créance ainsi établi est notifié à l'administration par lettre recommandée.

Dans certains cas, le service inspection de l'ONSSAPL établit d'office la déclaration requise aux frais de l'administration en défaut.

E. Sanction en cas de retard de la déclaration

2.3.305.

1. Sanction

L'administration qui ne renvoie pas ses déclarations à l'ONSSAPL dans les délais légaux est passible de sanctions pécuniaires.

En effet, lorsque l'administration ne remet pas la déclaration requise dans les délais prévus ou lorsqu'elle ne communique pas les renseignements demandés dans les 15 jours, elle est tenue de payer une indemnité forfaitaire de 5 EUR, augmentée de 2,5 EUR par tranche de 2.500 EUR de cotisations au delà de 5.000 EUR.

2. La renonciation à l'application des sanctions

L'ONSSAPL peut renoncer à l'application des sanctions dans les conditions déterminées par son Comité de gestion et approuvées par les Ministres des Affaires sociales et de l'Intérieur lorsque les conditions suivantes sont remplies:

- les déclarations complètes et, le cas échéant, les renseignements demandés ont été transmis avant la fin du trimestre qui suit celui auquel ils se rapportent;
- l'administration a
  - soit introduit les déclarations dans les délais durant les 24 mois précédents ;
  - soit prouvé que la non transmission dans les délais des déclarations et des renseignements demandés est due à des circonstances exceptionnelles.

  Sont exceptionnelles les circonstances auxquelles une administration prudente et prévoyante peut être subitement, de manière inattendue et imprévisible, confrontée, et qui ne sont pas dues à une défaillance dans l'organisation de ses services.
- la non transmission dans les délais requis de la déclaration ou des renseignements demandés n'a pas porté préjudice au bon fonctionnement de l'ONSSAPL.

L'ONSSAPL peut également renoncer à l'application des sanctions lorsque l'administration établit qu'elle a été dans l'impossibilité de remplir ses obligations dans les délais prévus en raison d'un cas de force majeure dûment justifié. On entend par force majeure, un événement totalement étranger à l'administration et indépendant de sa volonté, raisonnablement imprévisible et humainement insurmontable, et qui la place dans l'impossibilité absolue d'exécuter son obligation dans les délais prévus. Il faut en outre que l'administration ne puisse se reprocher aucune faute dans les événements qui ont précédé, préparé ou accompagné la survenance de cette cause étrangère.

Chapitre 4. La déclaration du risque social (DRS)

A. La notion de "risque social"

2.3.401.

La déclaration du risque social (DRS) doit être effectuée quand un évènement donnant droit aux indemnités suivantes survient dans la vie d'un travailleur:

- indemnités dues en exécution de l'assurance maladie-invalidité (par exemple en cas de maladie de longue durée ou de congé de paternité) et en exécution de l'assurance maternité (par exemple en cas de congé de maternité) ;
- indemnités de chômage, revenus garantis et subsides salariaux.

Ces évènements sont appelés “risques sociaux” et la DRS doit être effectuée au moment où se produit un de ces risques sociaux.

B. La déclaration du risque social

2.3.402.

La DRS est spécifique pour chaque risque social; cela signifie que le secteur chômage, le secteur maladie-indemnités appliquent des formulaires et des scénarios différents.

L’employeur doit fournir différentes informations dans la déclaration du risque social, c’est-à-dire les données qui ne sont pas disponibles dans le réseau de la sécurité sociale via la déclaration trimestrielle de sécurité sociale. Les organismes de sécurité sociale ont besoin de ces informations complémentaires pour pouvoir déterminer dans un premier temps si le travailleur a droit ou non à une indemnité et par la suite pour déterminer le montant de l’éventuelle indemnité.

C. Envoi d’une déclaration du risque social

2.3.403.

Les administrations provinciales et locales peuvent utiliser trois canaux pour envoyer une DRS à la sécurité sociale:

- Via le site portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be). Cette méthode de déclaration est principalement utile pour les employeurs devant introduire un faible nombre de déclarations.
- Par formulaires papier, transmis à l’organisme de sécurité sociale compétent.
- Via des fichiers structurés, comme MQLink, FTP ou Isabel. Dans ces différents cas, il est fait usage de la technique de transmission des fichiers et les employeurs qui doivent déclarer un grand nombre de travailleurs ont intérêt à utiliser cette technique. Les centres de calcul et administrations qui investissent dans cette technique peuvent prendre contact avec le Centre de contact Eranova (02/ 511 51 51).

Les expéditeurs sont tenus de prévoir une signature digitale pour les fichiers structurés, quelle que soit leur forme. Cette signature digitale prend la forme d’un certificat digital qui peut être demandé à Belgacom ou à GlobalSign.

D. Les déclarations du risque social pour les administrations provinciales et locales

2.3.404.

Pour le **secteur chômage**, les scénarios suivants sont d’application:

- scénario 1 – déclaration de fin de contrat de travail ou de prépension à temps plein / preuve de travail;
- scénario 2 – déclaration constat du droit au chômage temporaire ;
- scénario 3 – déclaration mensuelle d’un travail adapté;
- scénario 5 – déclaration mensuelle des heures de chômage temporaire;

- scénario 6 - déclaration mensuelle de travail à temps partiel pour le calcul de l'allocation de garantie de revenus ;
- scénario 8 - déclaration mensuelle de travail dans le cadre d'un programme d'activation (programme de transition ou plan activa).
- scénario 9 - déclaration pour l'octroi du droit aux vacances jeunes ou seniors;
- scénario 10 - déclaration mensuelle d'heures de vacances jeunes ou seniors .

Pour le **secteur des indemnités**, les scénarios suivants sont d'application:

- scénario 1 - déclaration d'incapacité de travail, de repos de maternité, d'écartement partiel du travail en tant que mesure de protection de la maternité, d'écartement complet du travail en tant que mesure de protection de la maternité, de congé de paternité (article 39, alinéa 6, de la loi du 16-3-1971 sur le travail), de congé de paternité (article 30, § 2, de la loi du 3-7-1978 relative aux contrats de travail), de congé d'adoption ;
- scénario 2 - déclaration mensuelle en cas de reprise d'un travail adapté dans le courant d'une période d'incapacité de travail, d'exercice d'un travail adapté dans le cadre d'une mesure de protection de la maternité et de la poursuite d'une activité chez l'un des deux employeurs lorsque la travailleuse est titulaire de deux emplois salariés auprès d'employeurs différents et n'est écartée du travail que du chef de l'une de ces deux occupations ;
- scénario 3 - attestation en vue de l'indemnisation des pauses d'allaitement ;
- scénario 5 - déclaration annuelle des jours de vacances d'un employé ;
- scénario 6 - déclaration de reprise du travail ;
- scénario 7 - formulaire de demande DRS.

Les Déclarations du Risque Social dans les secteurs "accidents de travail" et "maladies professionnelles" ne sont pas d'application pour les administrations locales et provinciales.

E. Information supplémentaire sur la DRS

2.3.405.

Les instructions administratives ainsi que les données techniques (en ce compris les annexes structurées) peuvent être consultées sur le site portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be) . Sur ce site portail est également disponible une version test de l'application DRS. Celle-ci permet à l'administration d'essayer le fonctionnement de l'application par laquelle la déclaration du risque social peut être envoyée en ligne.

Pour des informations complémentaires l'administration peut prendre contact avec le service info du secteur concerné, dont vous trouvez les coordonnées sur le site portail. Vous pouvez également contacter le Centre de contact Eranova:

Rue Prince royal 102
1050 Bruxelles
Tel: 02/ 511 51 51
Formulaire de contact :
www.socialsecurity.be/site_fr/employer_ppl/Applics/drs/index.htm

Chapitre 5. La déclaration de pension

A. Généralités

2.3.501.

Les administrations provinciales et locales sont légalement tenues pour leurs anciens mandataires politiques et dans certains cas pour leurs anciens membres du personnel nommés d'introduire une déclaration mensuelle en matière de pension.

Cette déclaration mensuelle renseigne les données nécessaires à transmettre au Cadastre des pensions en vue du calcul de la cotisation AMI de 3,55% et de la retenue de solidarité sur les pensions et les avantages supplémentaires que l'administration octroie à ses anciens mandataires et/ou anciens fonctionnaires.

Toutes les déclarations et régularisations relatives aux retenues sur les pensions doivent être directement introduites à la Smals, Cadastre des Pensions, à l'attention de Madame Ingrid Vandroogenbroeck, 102 Rue du Prince Royal, 1050 Bruxelles (téléphone 02 / 787 58 46).

La perception des cotisations AMI et de solidarité continue d'avoir lieu au moyen de la facture mensuelle de l'ONSSAPL.

Pour les administrations qui autorisent le prélèvement automatique des cotisations de leur compte ouvert auprès de Dexia banque, le montant est automatiquement prélevé avec la date valeur du 5 du mois qui suit la date de la facture. Par exemple: les retenues sur pensions relatives au mois de juillet seront facturées en septembre et prélevées le 5 octobre.

Pour les administrations qui paient elles-mêmes leurs retenues sur pension, il est demandé d'attendre la facture mensuelle et d'effectuer le paiement uniquement à l'aide du virement joint.

B. Délai d'introduction

2.3.502.

Les administrations provinciales et locales doivent envoyer la déclaration pension à la Smals au plus tard le 8ème jour ouvrable du mois qui suit le mois du paiement de la pension ou de l'avantage complémentaire.

C. Informations supplémentaires concernant la déclaration pension

2.3.503.

Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus en consultant le site portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be).

Chapitre 6. Le prestataire de services et le secrétariat 'full service'

2.3.601.

Pour effectuer et introduire les différentes déclarations de sécurité sociale destinées à l'ONSSAPL, les administrations provinciales et locales ont le choix entre trois possibilités:

- Les administrations peuvent décider d'effectuer elles-mêmes leurs déclarations, éventuellement en utilisant un ou plusieurs programmes qu'elles auraient acquis après d'un bureau de software.
- Les administrations peuvent demander l'aide d'un "prestataire de service". Un prestataire de service est une personne morale ou physique, externe à l'administration, avec laquelle ladite administration a conclu un contrat. Il peut s'agir d'une autre administration publique, d'un centre de calcul ou d'une autre personne intermédiaire qui aide l'administration dans sa gestion sociale. Sur la base du contrat avec l'administration et de l'identification auprès de l'ONSSAPL au moyen du formulaire "désignation du gestionnaire local et du prestataire de services", le prestataire de service a accès aux applications sécurisées de la sécurité sociale concernant les données de l'administration.
- Les administrations peuvent faire appel à un secrétariat "full service".

Le label "secrétariat full service" (SFS) est accordé, sous conditions strictes, à un centre de calcul qui remplit les obligations relevant de la sécurité sociale au nom et pour le compte des administrations provinciales et locales.

Le secrétariat full service est le point de contact pour l'ONSSAPL, et l'Office lui communique le résultat du traitement des diverses déclarations (déclaration DimonaPPL, DmfAPPL).

Pour être reconnu comme secrétariat full service, les conditions suivantes doivent être remplies:

- Un SFS doit représenter au moins 5 administrations, ou 2 administrations occupant ensemble au moins 1000 travailleurs.
- Le SFS doit traiter l'output de l'ONSSAPL (notifications de calculs et d'erreurs dans la déclaration de sécurité sociale, notifications Dimona), le diffuser et éventuellement le corriger.
- Un SFS doit effectuer diverses transmissions de données via les canaux électroniques prescrits.
- Un SFS doit s'engager à respecter la loi du 8-12-1992 sur la vie privée.

Le statut de SFS apporte différents avantages:

- Un délai d'un mois calendrier supplémentaire pour l'introduction de la déclaration de sécurité sociale (cela évite un nombre trop important de régularisations).
- Le SFS prend part à une concertation structurelle individuelle et régulière avec l'ONSSAPL.
- Un avantage commercial lié au label SFS.

Le SFS fonctionne de manière autonome et n'est pas un mandataire de l'ONSSAPL, mais doit se soumettre aux instructions de l'Office qui exerce un certain contrôle sur son fonctionnement. Bien que le SFS soit le mandataire des employeurs affiliés auprès de lui et exécute leurs mandats, il doit veiller à ce que

les tâches qu'il exécute soient conformes aux dispositions légales et réglementaires.

Toutefois, seul l'employeur reste civilement et pénalement responsable pour le non-respect de ses obligations dans le cadre de la législation de sécurité sociale. Puisque l'employeur est responsable pour la non-introduction d'une déclaration complète, il ne peut, en vue du respect de ses obligations en matière de sécurité sociale, s'affilier qu'à un seul prestataire de services ou secrétariat full service. Dans la pratique, la déclaration trimestrielle ne peut être introduite que par un seul prestataire de services ou un seul secrétariat full service.

Les données erronées ou incomplètes relatives à la relation existant entre une administration et un prestataire de services **ou** un secrétariat full service dans le répertoire des employeurs ONSSAPL peuvent donner lieu au rejet de la déclaration DMFAPPL et à une sanction pour cause de déclaration tardive. Toute modification dans les fichier client d'un prestataire de services ou d'un secrétariat full service doit immédiatement être communiquée au service répertoire des employeurs de l'ONSSAPL (repertoppl@onssapl.fgov.be). Au plus tard le dernier jour du trimestre au cours duquel un contrat est passé ou prend fin avec une administration locale ou provinciale, cette modification doit être confirmée auprès de l'ONSAPPL au moyen d'un formulaire R2.

Titre 4 - Paiement des cotisations

Chapitre 1. Généralités

2.4.101.

Lors de chaque paiement de la rémunération, de la pension ou des avantages complémentaires à la pension de ses travailleurs et/ou pensionnés, l'administration doit elle-même prélever le montant des cotisations personnelles dues. L'administration est tenue de verser à l'ONSSAPL les cotisations personnelles auxquelles s'ajoutent ses propres cotisations patronales dans les délais qui lui sont impartis. Elle est donc seule responsable à l'égard de l'ONSSAPL du paiement de la totalité des cotisations dues. En effet, si l'administration omet de prélever en temps voulu la cotisation ou la retenue de la rémunération du membre du personnel, elle est néanmoins tenue de verser à sa charge, à l'ONSSAPL, la cotisation et/ou la retenue en question.

Chapitre 2. Les modalités de paiement

A. Le prélèvement automatique par l'ONSSAPL

2.4.201.

L'administration locale a la possibilité d'autoriser l'ONSSAPL à prélever automatiquement sur son compte en banque à chaque échéance les cotisations qui lui sont dues.

Si l'administration autorise le prélèvement automatique, elle ne doit prendre aucune initiative; les sommes requises, exception faite des sanctions et des frais de mission des contrôleurs sociaux et inspecteurs sociaux, seront prélevées directement de son compte ouvert auprès de DEXIA Banque, avec la date valeur réglementaire.

La procédure du prélèvement automatique assure une perception correcte et régulière des cotisations dues. En outre, le délai de paiement est ainsi toujours respecté ce qui évite l'application d'une majoration de cotisations et d'intérêts de retard tels que prévus à l'article 14 de l'arrêté royal du 25-10-1985.

B. Virement bancaire par l'administration

2.4.202.

Si une administration n'opte pas pour la procédure du prélèvement automatique, elle est tenue d'effectuer elle-même dans le délai requis le paiement correct des cotisations. Ces cotisations doivent être virées sur le compte DEXIA de l'ONSSAPL.

Le virement doit comprendre les renseignements suivants:

- le numéro unique d'entreprise de l'administration attribué par la Banque carrefour des entreprises ;
- le trimestre ou le mois et l'année auxquels se rapporte le paiement ;
- la nature de la somme payée (avance, solde, régularisation cotisations de sécurité sociale, retenues pension,…).

Chaque versement pour lequel des renseignements nécessaires sont omis sera imputé sur la dette la plus ancienne, comme prescrit par l'article 13 de l'arrêté royal du 25-10-1985.

Chapitre 3. Système de facturation et délais de paiement

A. Généralités

2.4.301.

L'ONSSAPL utilise deux factures: une facture mensuelle et une facture reprenant les sanctions pour déclarations tardives ou paiements tardifs.

B. La facture mensuelle

2.4.302.

La facture mensuelle est établie chaque début de mois et doit être payée pour le 5 du mois qui suit son établissement. Tout paiement en dehors des délais prévus sera sanctionné d'une majoration de 10% du montant total dû et d'un intérêt de retard calculé au taux d'intérêt légal entre la date d'échéance et la date effective du paiement. Le taux d'intérêt légal en matière sociale est égal aux taux d'intérêt légal en matière fiscale et a été fixé à 7%.

La facture mensuelle reprend tous les montants comptabilisés durant un mois ainsi que l'avance mensuelle du mois qui suit la date d'établissement de la facture. Le montant de cette avance correspond au tiers du montant total des cotisations du trimestre correspondant de l'année civile précédente.

Il s'agit plus précisément:

- des cotisations de sécurité sociale (avances, soldes et régularisations) pour tous les trimestres, y compris ceux antérieurs au 1-1-2005 ;
- des cotisations de pension pour le régime commun des pensions des pouvoirs locaux et pour le régime des nouveaux affiliés à l'Office ;
- des cotisations relatives au service social collectif (avances, soldes et régularisations) ;
- des cotisations relatives au service social de la police intégrée (avances, soldes et régularisations) ;
- des cotisations dues pour l'octroi et le paiement d'une prime syndicale ;
- des retenues sur pensions et des cotisations de solidarité sur les pensions ;
- la cotisation AMI sur les pensions ;
- la retenue de solidarité sur les pensions ;
- de la contribution à la charge des pensions du régime commun et du régime des nouveaux affiliés à l'Office ;
- des remboursements de cotisations pour le personnel détaché ;
- des frais d'inspection pour les déclarations établies d'office.

Cette facture mentionne également les remboursements éventuels qui seront directement déduits du total dû pour un employeur.

A l'exception du montant de l'avance mensuelle, les montants des cotisations repris sur la facture mensuelle sont préalablement communiqués à l'administration ou au centre de calcul qui effectue la DmfAPPL pour le compte d'un employeur via la notification de calculs.

Les données ainsi reprises sur la facture mensuelle sont identifiables à l'aide des références et des dates des avis de notification et du libellé de la somme. Une distinction est également faite entre les montants dus par l'employeur et ceux qui lui sont remboursés.

En ce qui concerne le paiement, une distinction est faite entre :

- les affiliés qui autorisent le prélèvement automatique des cotisations de leur compte ouvert auprès de Dexia Banque:
    - la somme totale mentionnée en fin de facture est automatiquement prélevée avec la date valeur du 5 du mois qui suit la date de la facture ;
- et les affiliés qui paient eux-mêmes:
    - l'ordre de virement électronique ou au format papier doit comporter les données mentionnées dans le cadre : le montant à payer, la date d'échéance, le numéro de compte de l'ONSSAPL et la communication structurée (à mentionner correctement).

La procédure de prélèvement automatique offre l'avantage considérable d'assurer une perception correcte et régulière des cotisations dues et de respecter ainsi totalement, sans le moindre souci, les délais de paiement. Le prélèvement automatique permet donc d'éviter l'application de majorations et d'intérêts de retard calculés au taux d'intérêt légal, comme le prévoit l'article 14 de l'arrêté royal du 25-10-1985. Pour autoriser le prélèvement automatique, il faut remplir le volet 5 du formulaire R1 qui peut être téléchargé du site web de l'ONSSAPL et le renvoyer dûment rempli et signé.

C. Les sanctions

2.4.303.

Tout montant établi à titre de sanction, soit pour une déclaration tardive, soit pour un paiement tardif, est repris sur un document appelé « facture sanctions ». Cette facture sanctions doit être payée pour le 5 du mois qui suit la date de la facture.

Préalablement à cette facture sanctions, l'administration va recevoir une lettre l'informant du type de sanction (déclaration tardive ou paiement tardif) et du montant. Cette facture est toujours accompagnée d'un virement avec communication structurée qui doit obligatoirement être utilisé pour effectuer le paiement à la date mentionnée et ce, même pour les affiliés autorisant le prélèvement automatique.

En cas de sanctions pour paiement tardif, c'est le montant global de la facture mensuelle qui est prise en considération et non chaque somme à part.

Chapitre 4. Les conséquences en cas de non-paiement ou de retard de paiement

A. Le prélèvement d'office

2.4.401.

1. Généralités

A défaut de paiement dans les délais fixés, l'ONSSAPL est autorisé à prélever d'office auprès de DEXIA, de FORTIS, de l'Office des Chèques Postaux (OCP) et de la Banque Nationale de Belgique (BNB) successivement dans l'ordre précité l'ensemble ou partie du montant exigible de sa créance.

Avant d'effectuer le prélèvement d'office, l'ONSSAPL somme l'administration, par lettre recommandée:

- soit d'acquitter au plus tard le dixième jour de la réception de la sommation sa dette avec comme date de valeur la date d'échéance de la créance exigible ;
- soit de faire connaître ses objections en fonction du bien-fondé de la créance dans le même délai. La réclamation doit être introduite par lettre recommandée adressée à l'administrateur général de l'ONSSAPL. Dans les 60 jours de la réception de celle-ci, le Comité de gestion décide alors de la recevabilité et du bien-fondé de la réclamation.

Lorsque l'administration n'a pas satisfait à une des conditions précitées, le prélèvement est effectué d'office sans formalité et sur simple demande de l'administrateur général de l'ONSSAPL, de son adjoint ou de la personne qu'il désigne. La date de valeur est la date d'échéance de la créance exigible.

2. Cas pour lequel l'ONSSAPL renonce d'office au recouvrement des cotisations dues

L'ONSSAPL peut, dans les limites d'un règlement établi par son Comité de gestion et approuvé par les Ministres de l'Intérieur et des Affaires sociales, renoncer à effectuer le prélèvement d'office.

B. Les sanctions

2.4.402.

Les administrations sont tenues de payer à l'ONSSAPL les cotisations dues dans les délais légaux. Le non-respect de ces délais entraîne l'application des sanctions pécuniaires suivantes:

- une majoration des cotisations égale à 10% du montant non payé dans le délai légal.
- un intérêt de retard calculé au taux d'intérêt légal en matière sociale qui prend cours à partir de l'expiration desdits délais jusqu'au jour du paiement.

Cette sanction s'applique de plein droit dès que le paiement n'a pas lieu en temps voulu. Le fait qu'une perception d'office ait lieu ensuite n'entraîne pas l'exonération des majorations de cotisations ou des intérêts de retard.

C. La renonciation à l'application des sanctions

2.4.403.

L'ONSSAPL peut, aux conditions fixées par son Comité de gestion et approuvées par les Ministres de l'Intérieur et des Affaires sociales, renoncer entièrement à l'application des majorations de cotisations et/ou des intérêts de retard lorsque les conditions suivantes sont simultanément remplies:

- le montant dû est payé avant la fin du trimestre qui suit celui auquel il se rapporte ;
- l'administration a effectué dans les délais les payements des cotisations au cours des 12 mois qui précèdent;
- le non-paiement dans les délais fixés n'a pas porté préjudice au financement régulier du régime de la sécurité sociale, ni de celui des allocations familiales.

L'ONSSAPL peut également renoncer à l'application des sanctions lorsque l'administration établit qu'elle a été dans l'impossibilité de remplir ses obligations dans les délais prévus en raison d'un cas de force majeure dûment justifié (voir 2.3.305). La sanction est alors réduite de 100%.

L'ONSSAPL peut, aux conditions fixées par son Comité de gestion et approuvées par le Ministre de l'Intérieur et le Ministre des Affaires Sociales, renoncer partiellement à l'application des majorations de cotisations et/ou des intérêts de retard lorsque les conditions suivantes sont simultanément remplies:

- Le montant dû est versé endéans les 30 jours qui suivent la date d'échéance mentionnée sur la facture.
- L'administration a
    - soit prouvé que le non-paiement endéans les délais requis est dû à des circonstances exceptionnelles. Le montant des majorations est alors réduit à concurrence de 50% maximum, tandis que les intérêts de retard sont réduits de 25 % maximum.
    - soit introduit une autorisation de prélèvement automatique mensuel, alors que, jusque là, elle ne tombait pas sous le régime du prélèvement automatique, et qu'elle ne change pas de régime durant 12 mois. La majoration de cotisations est alors réduite à concurrence de 50 % maximum, tandis que les intérêts de retard sont réduits de 25 % maximum.
- Le non-paiement endéans les délais requis n'a pas porté préjudice au financement régulier du régime de la sécurité sociale, ni de celui des allocations familiales.

Chapitre 5. Les avances mensuelles sur les cotisations de sécurité sociale

2.4.501.

L'administration doit verser à l'ONSSAPL, dans le courant des 5 premiers jours de chaque mois, une certaine somme à titre d'avances sur le total des cotisations personnelles et patronales de sécurité sociale dues pour le trimestre. Ce montant des 3 avances mensuelles pour le trimestre est égal à un tiers des cotisations dont l'administration était redevable à l'ONSSAPL pour le trimestre correspondant de l'année précédente.

Au cas où un affilié est redevable pour la première fois de cotisations pour un trimestre (par exemple dans le cas d'une nouvelle administration locale ou d'une administration locale qui engage pour la première fois du personnel), ainsi que dans le cas où l'administration s'affilie au régime des pensions des nouveaux affiliés de l'Office, l'ONSSAPL peut déterminer cette avance mensuelle pendant un an sur base des cotisations estimées pour l'année en cours. Dans ce cas, le montant qui doit être payé à titre d'avance mensuelle sera signifié à l'administration concernée par lettre recommandée.

Dans tous les cas, le montant des avances peut pour différentes raisons (restructuration, engagement ou licenciement de personnel,…) varier dans le courant de l'année, ou à l'initiative de l'ONSSAPL, ou sur demande écrite et motivée de l'administration. Le montant de la nouvelle avance est communiqué à l'administration locale par l'ONSSAPL.

Chapitre 6. Les délais de prescription

A. Les délais de prescription des cotisations sur la rémunération

2.4.601.

Une DmfAPPL doit en principe (abstraction faite des délais supplémentaires pour le SFS) être introduite par l'employeur au plus tard le dernier jour du mois suivant le trimestre.

Le délai de prescription des créances de l'ONSSAPL commence à courir après l'expiration des délais légaux de déclaration, c'est-à-dire à partir du premier jour du deuxième mois suivant le trimestre. Dans le délai de prescription, l'employeur ou son mandataire peuvent encore modifier la déclaration.

Les créances de l'ONSSAPL relatives aux cotisations de sécurité sociale, aux cotisations assimilées et aux cotisations de pension se prescrivent par 3 ans, à dater du jour de leur exigibilité. Les actions contre l'ONSSAPL en recouvrement des dites cotisations erronément payées se prescrivent également en 3 ans à dater de la date de leur paiement.

Le délai de prescription est porté à sept ans, si les créances de l'ONSSAPL résultent d'une régularisation d'office à la suite de la constatation, dans le chef de l'employeur, de manoeuvres frauduleuses ou de déclarations fausses ou sciemment incomplètes.

En cas d'assujettissement frauduleux d'une personne à la sécurité sociale des travailleurs salariés, l'Office dispose d'un délai de sept 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 cet assujettissement frauduleux ou à l'assujettissement d'office auprès de l'employeur réel.

Les créances de l'ONSSAPL relatives aux retenues sur pension se prescrivent par 3 ans à dater du jour du paiement de la pension ou de l'avantage complémentaire. Les actions contre l'ONSSAPL en recouvrement des retenues susvisées indues se prescrivent par 3 ans à dater du jour de leur paiement.

Les créances de l'ONSSAPL à l'égard des zones de police locales se prescrivent par 7 ans.

Tant l'employeur ou son mandataire que l'ONSSAPL peuvent interrompre la prescription des créances par une lettre recommandée à la poste, par une citation en justice ou par une reconnaissance de dette. En cas d'interruption du délai de prescription, un nouveau délai commence à courir à partir du jour qui suit l'interruption.

B. Les délais de prescription des primes

2.4.602.

Le délai de prescription applicable aux créances de et envers l'ONSSAPL concernant les primes pour les agents contractuels subventionnés, les interventions dans le cadre d'un programme de promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand, (travailleur - FBI) et les allocations annuelles dans le cadre d'un programme relatif à la sécurité et à la prévention de la criminalité reste fixé à 5 ans.

C. Les délais de prescription des cotisations sur les arriérés de rémunération

2.4.603.

Les arriérés de rémunération doivent être déclarés au plus tard dans le mois suivant celui au cours duquel le droit du travailleur y relatif a été reconnu par l'employeur ou au cours duquel la décision de justice y relative est passée en force de chose jugée.
La reconnaissance par l'employeur découle d'une déclaration écrite de celui-ci ou du paiement effectif de l'arriéré de rémunération.
La décision de justice résulte d'une expédition du jugement ou de l'arrêt.

Les délais de prescription des cotisations sur les arriérés de rémunération commencent à courir à partir du moment où le délai de déclaration précitée est expiré, à savoir à partir du premier jour du deuxième mois suivant le mois

- soit au cours duquel l'employeur reconnaît le droit du travailleur;
- soit au cours duquel la décision de justice est passée en force de chose jugée.

Exemple : Le droit d'un travailleur à des arriérés de rémunération pour le premier trimestre de 2007 a été reconnu par l'employeur le 15-9-2008. La déclaration doit

être introduite au plus tard le 31-10-2008. Le délai de prescription commence à courir le 1-11-2008 et expire le 31-10-2011.

D. Les délais de prescription des cotisations sur une indemnité de rupture

2.4.604.

L'indemnité pour rupture abusive de la relation de travail doit être déclarée au plus tard le dernier jour du mois suivant le trimestre au cours duquel les indemnités sont dues.

Pour un arriéré d'indemnité de rupture il faut observer le même prescrit que pour les arriérés de rémunération. Il doit être déclaré au plus tard dans le mois suivant celui au cours duquel l'indemnité de rupture est due.

Le délai de prescription commence à courir à partir du moment où le délai précité est écoulé.

Titre 5 - Le contrôle

2.5.101.

Les inspecteurs et contrôleurs sociaux de l'ONSSAPL assurent la surveillance de la régularité des perceptions et recouvrements des cotisations. A ce titre, ils sont porteurs d'un document officiel attestant de leur qualité et doivent le produire à toute réquisition dans l'exercice de leur mission.

Les membres du service inspection peuvent exercer un rôle d'information et d'assistance auprès des administrations affiliées lorsque celles-ci rencontrent des difficultés relatives à l'établissement de leurs déclarations.

A titre d'information, dans l'exercice de leur mission, ils peuvent:

- pénétrer librement, à toute heure du jour et de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous les lieux de travail qui sont soumis à leur contrôle ou dans lesquels ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que travaillent des personnes soumises aux dispositions des législations dont ils assurent la surveillance. Toutefois, dans les locaux habités, ils ne peuvent pénétrer qu'avec l'autorisation préalable du juge au tribunal de police ;
- procéder à tout examen, contrôle et audition et recueillir toutes informations qu'ils estiment nécessaires pour s'assurer que les dispositions des législations dont ils assurent la surveillance, sont effectivement observées. A cette occasion, ils peuvent notamment:
    - interroger, soit seuls, soit ensemble, soit en présence de témoins, l'employeur, ses préposés ou mandataires, les membres des délégations syndicales, des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, les travailleurs, les bénéficiaires, les assurés sociaux ainsi que toute personne dont ils estiment l'audition nécessaire, sur tout fait dont la connaissance est utile à l'exercice de la surveillance ;

- prendre l'identité des personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou les autres lieux qui sont soumis à leur contrôle et dont ils peuvent raisonnablement présumer qu'elles sont des employeurs, préposés ou mandataires, travailleurs, bénéficiaires ou des assurés sociaux ainsi que de toute personne dont ils estiment l'audition nécessaire pour l'exercice de la surveillance; à cet effet, ils peuvent exiger de ces personnes la présentation de documents officiels d'identification ou rechercher l'identité de ces personnes par d'autres moyens, y compris en faisant des photos et des prises de vue par film et vidéo ;
- se faire produire, sans déplacement, pour en prendre connaissance, tous livres, registres, documents, disques, bandes ou n'importe quels autres supports d'information contenant des données sociales dont l'établissement, la tenue ou la conservation sont prescrits par les législations dont ils assurent la surveillance et en prendre des extraits, des duplicata, des impressions, des listages, des copies ou des photocopies ou se faire fournir ceux-ci sans frais par l'employeur, ses préposés ou mandataires, ou même saisir n'importe quels supports d'information susvisés contre récépissé ;
- se faire produire, sans déplacement, pour en prendre connaissance, tous autres livres, registres, documents, disques, bandes ou n'importe quels autres supports d'information qu'ils jugent nécessaires à l'accomplissement de leur mission et en prendre des extraits, des duplicata, des impressions, des listages, des copies ou des photocopies ou se faire fournir ceux-ci sans frais par l'employeur, ses préposés ou mandataires, ou même saisir n'importe quels supports d'information susvisés contre récépissé ;
- faire des constatations en faisant des photos et des prises de vue par film et par vidéo.

Les membres du service inspection ont le droit de donner des avertissements, de fixer à l'affilié en défaut un délai destiné à lui permettre de se mettre en ordre vis-à-vis des instructions administratives qui n'ont pas été respectées et de dresser un procès-verbal. Ce procès-verbal fait foi jusqu'à preuve du contraire pour autant qu'une copie en ait été fournie au contrevenant et, le cas échéant, à son employeur dans un délai de 14 jours prenant cours le lendemain de la constatation de l'infraction.

Dans l'exercice de leurs fonctions, ils peuvent également requérir l'assistance de la police.

Titre 6 – Informations de toute nature

Chapitre 1er. Contact avec l'ONSSAPL

2.6.101.

L'adresse générale est "Service Sécurité sociale, ONSSAPL, rue Joseph II-47, 1000 Bruxelles". Le Service Sécurité sociale n'est pas accessible dans les bureaux régionaux de l'ONSSAPL (à Gand , à Mons et à Liège).

Le téléphone général de l'ONSSAPL est : (02) 239 12 11.
Le numéro de téléphone du Service Sécurité sociale de l'ONSSAPL est: (02) 239 14 08 et le numéro de fax est : (02) 239 14 39.

Une question est de préférence adressée à la personne la mieux à même d'y répondre. Le Service Sécurité sociale dispose d'un certain nombre de lignes téléphoniques directes et d'adresses électroniques. N'hésitez pas à demander le nom, le numéro de téléphone et l'adresse électronique de votre correspondant afin de pouvoir le contacter par la suite.

Les questions relatives à:

- l'attribution ou la suppression d'un numéro d'entreprise (BCE) ou d'un numéro d'établissement, de même que les demandes d'affiliation à l'ONSSAPL (répertoire des employeurs) sont adressées à:
    - e-mail : repertoppl@onssapl.fgov.be
- les déclarations (DmfAPPL en DimonaPPL) sont adressées au gestionnaire de dossier de l'administration. Celui-ci fournit aussi bien les informations générales au sujet de la déclaration trimestrielle que les informations concrètes concernant les anomalies, les bons de cotisations ou les attestations relatives aux rémunérations et aux prestations. Si vous ne connaissez pas le gestionnaire de votre dossier, vous pouvez vous adresser à :
    - e-mail : DMFAPPL@onssapl.fgov.be
- le suivi financier (le calcul et le versement des avances, le suivi des soldes), les sanctions pour déclarations tardives ou pour paiement tardif, et les attestations pour employeurs (situation de compte et introduction de déclaration) sont adressés à :
    - e-mail : facture@onssapl.fgov.be
- le paiement des primes (contractuels subsidiés, fonds budgétaire interdépartemental et les contrats de sécurité) ou le Maribel Social (admission, paiement et conditions) sont adressés à :
    - e-mail : maribel@onssapl.fgov.be

- les données chiffrées concernant les employeurs ou travailleurs assujettis , les salaires, les prestations, les cotisations, les réductions de cotisations … sont adressées à :

    - e-mail: stat@onssapl.fgov.be

Les consignes suivantes peuvent faciliter les contacts téléphoniques ou écrits avec l'ONSSAPL :

- Toujours mentionner le numéro d'entreprise (BCE) de l'administration.
- Les recherches au sujet d'un employeur déterminé aboutissent plus rapidement quand elles sont faites sur la base du numéro d'identification NIS (numéro d'identification à la Sécurité sociale, auparavant le numéro du registre national).

L'adresse du site internet de l'ONSSAPL est : http://www.rszppo.fgov.be/ . N'hésitez pas à adresser vos remarques, observations et suggestions au webmaster (e-mail: webmaster@onssapl.fgov.be).

Chapitre 2. Les attestations

2.6.201.

L'ONSSAPL délivre les deux attestations suivantes :

- une attestation d'employeur qui certifie qu'une administration introduit régulièrement ses déclarations de sécurité sociale et qu'elle paie les cotisations y relatives; cette attestation peut être utilisée dans le cadre de la législation relative aux marchés passés au nom de l'Etat; elle peut être demandée via
    - le site web de l'ONSSAPL (rubrique employeurs / services_offerts / attestations)
    - e-mail : facture@onssapl.fgov.be
- une attestation de travailleur qui mentionne les rémunérations et les prestations du travailleur; elle peut être demandée via DMFAPPL@onssapl.fgov.be.

Les attestations sont délivrées gratuitement. Elles sont exclusivement et directement envoyées aux concernés qui en font la demande.

PARTIE 3 : CHAMPS D'APPLICATION PERSONNEL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Titre 1 – Les membres du personnel contractuel et du personnel nommé des administrations locales

Chapitre 1. Les membres du personnel contractuel

A. Généralités

3.1.101.

Les travailleurs contractuels sont des personnes qui sont occupées auprès d'une administration locale en vertu d'un contrat de travail. Un contrat de travail est un contrat par lequel une personne s'engage à fournir des prestations de travail contre rémunération et sous l'autorité d'une autre personne. Le contrat doit être conclu dans le respect des dispositions de la loi du 3-7-1978 relative aux contrats de travail. Etant donné que les droits et obligations réciproques du travailleur et de l'administration sont fixés par contrat (de travail), ceux-ci ne peuvent en principe être modifiés que suite à un accord réciproque.

L'ONSSAPL se base sur une présomption légale de l'existence d'un contrat de travail s'il apparaît de la situation factuelle qu'on se trouve en présence des trois éléments constitutifs d'un contrat de travail – à savoir, des prestations, une rémunération et un lien de subordination. Les deux parties sont certes libres de qualifier leur contrat, mais les lois relatives à la sécurité sociale sont d'ordre public et priment sur la volonté des parties.

Pour la détermination du lien d'autorité, la loi programme du 27-12-2006 formule quatre critères généraux:

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention;
- la liberté d'organisation du temps de travail;
- la liberté d'organisation du travail;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Les contraintes inhérentes à l'exercice d'une profession qui sont imposées par ou en vertu d'une loi, ne peuvent être prises en considération pour apprécier la nature d'une relation de travail. Le législateur considère que les éléments suivants sont, à eux seuls, impuissants à qualifier adéquatement la relation de travail:

- l'intitulé de la convention;
- l'inscription auprès d'un organisme de sécurité sociale;
- l'inscription à la Banque-Carrefour des entreprises;
- l'inscription auprès de l'administration de la T.V.A.;
- la maniere dont les revenus sont déclarés à l'administration fiscale.

En cas de doute au sujet d'un cas concret, vous pouvez toujours le soumettre à votre gestionnaire de dossier à l'ONSSAPL. Dans l'intérêt de toutes les parties, il est évidemment recommandé de le faire le plus tôt possible consécutivement au début des prestations.

La législation en matière de contrat de travail (conditions de forme, délais de préavis…) relève de la compétence du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale que vous pouvez contacter pour de plus amples informations.

Pour faire la distinction entre le contrat d'ouvrier et le contrat d'employé, c'est la nature des prestations qui revêt un caractère déterminant (prestations principalement de nature manuelle ou principalement de nature intellectuelle) et non la dénomination du contrat.

Les contractuels entrent en général dans le champ d'application de toutes les réglementations sur la sécurité sociale des travailleurs qui s'appliquent au personnel des administrations locales.

B. Mineurs

3.1.102.

Sont également considérés comme contractuels, les travailleurs qui durant une période d'obligation scolaire à temps partiel sont engagés sous contrat de travail et qui sont soustraits au régime de pension de retraite et de survie.

Cet assujettissement limité du mineur est d'application jusqu'au 31 décembre de l'année calendrier au cours de laquelle il atteint ses 18 ans. L'année suivante (= année calendrier où il atteint l'âge de 19 ans) le jeune travailleur est soumis à l'ensemble des dispositions de la sécurité sociale.

C. Stagiaire en convention d'immersion professionnelle

3.1.103.

Une convention d'immersion professionnelle telle que prévue par les articles 104 à 112 de la loi-programme du 2-8-2002, est une convention par laquelle un stagiaire, dans le cadre de sa formation, acquiert des connaissances ou aptitudes en effectuant un travail auprès d'un employeur.

N'entre pas en ligne de compte pour la convention d'immersion professionnelle:

- les activités de formation qui se déroulent dans le cadre d'un contrat de travail au sens de la loi du 3-7-1978 relative aux contrats de travail;
- les prestations de travail effectuées par un élève ou un étudiant auprès d'un employeur dans le cadre de la formation qu'il suit dans un établissement d'enseignement ou un organisme de formation créé, subventionné ou agréé par la communauté ou la région compétente, pour autant que la durée totale de ces prestations de travail n'excède pas soixante jours auprès d'un même employeur ou maître de stage;
- les stages dont la durée est explicitement fixée par l'autorité compétente dans le cadre d'un cursus conduisant à la délivrance d'un diplôme, d'un certificat ou d'une attestation de compétence professionnelle;
- les stagiaires qui se préparent à l'exercice d'une profession libérale ou de prestataire de services intellectuels et qui sont, durant leur stage, soumis à la déontologie d'un ordre ou d'un institut créé par des dispositions légales ou réglementaire (par exemple stage pour les architectes ou avocats).

Les stagiaires sous convention d'immersion professionnelle sont considérés comme des travailleurs contractuels qui se verront appliquer toutes les dispositions de la sécurité sociale de travailleurs.

Seuls les jeunes qui sont engagés sous convention d'immersion professionnelle jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent leurs 18 ans, sont soustraits aux cotisations de sécurité sociale. Ils sont assimilés aux élèves à temps partiel sous convention d'insertion professionnelle (voir 3.3.701.).

Chapitre 2. Les membres du personnel statutaire

A. Les membres du personnel nommé

3.1.201.

Les membres du personnel nommés sont les personnes qui sont occupés auprès d'une administration locale sur base d'une nomination (statutaire). Les droits et obligations des membres du personnel nommés sont déterminées par un statut que l'administration locale a établi et qui peut être modifié unilatéralement par l'administration.

L'application de la sécurité sociale pour les nommés diffère de celle pour le personnel contractuel. Compte tenu du fait qu'ils ne sont pas exposés à tous les risques sociaux (par exemple secteur du chômage vu la nomination définitive) où que l'administration prend en charge elle-même la couverture de certains risques (par exemple maladie-indemnité vu le paiement du salaire en cas de maladie) les membres du personnel nommés ne sont assujettis qu'à un certain nombre de secteurs de la sécurité sociale.

B. Les stagiaires

3.1.202.

La nomination à titre définitif a normalement lieu à l'issue d'une période de stage et moyennant une évaluation favorable. Pendant la période de stage, le stagiaire se trouve déjà en position administrative de statutaire mais il n'est pas encore nommé à titre définitif. Pour la sécurité sociale, il est assimilé à un travailleur contractuel, et est assujetti:

- à l'assurance obligatoire maladie et invalidité ;
- au régime des pensions et des pensions de survie des travailleurs salariés ;
- aux dispositions relatives à la créations d'emplois et au chômage des travailleurs salariés.

L'assujettissement limité à la sécurité sociale est seulement et uniquement réservé au personnel nommé.

Titre 2 - Extension du champ d'application

Chapitre 1. Le statut social des mandataires locaux non protégés

A. Généralités

3.2.101.

Les mandataires locaux ne bénéficiant d'aucune protection sociale sur base d'une autre qualité ou de l'exercice d'une autre activité sont des « mandataires locaux non protégés ». Ils bénéficient d'un statut social supplétif durant l'exercice de leur mandat grâce auquel ils sont soumis à l'assurance maladie-invalidité, à la réglementation sur le chômage et aux allocations familiales du régime des travailleurs salariés.

B. Champ d'application

3.2.102.

La réglementation concernant les mandataires locaux non protégés était initialement prévue pour les bourgmestres, les échevins et présidents de CPAS.

L'article 37 quater de la loi du 29-6-1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés prévoit que le régime des mandataires locaux non protégés est d'application pour toutes les personne qui perçoivent un traitement en exerçant un mandat politique auprès d'un CPAS, d'une province, d'une association de communes ou d'une association de CPAS et leurs éventuelles remplaçant.

Ceci signifie qu'en plus des bourgmestres, des échevins et des présidents de CPAS, les mandataires locaux suivants peuvent aussi bénéficier du statut social supplétif:

- les présidents d'intercommunales ;
- les présidents d'associations de CPAS ;
- les députés provinciaux.

C. Aperçu

3.2.103.

Le statut social supplétif est uniquement appliqué aux mandataires locaux précités s'ils ne bénéficient pas d'une protection sociale.

Sont considérés comme tels:

- les mandataires non assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés ou au statut social des indépendants du chef d'une autre activité professionnelle que l'exercice de leur mandat politique local et qui ne bénéficieraient des prestations en matière de soins de santé que moyennant paiement de cotisations personnelles à sa mutualité.
- les mandataires assujettis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés ou au statut social des indépendants mais dont le caractère limité du volume d'activité comme travailleur salarié ou comme indépendant a pour conséquence qu'ils ne peuvent bénéficier des prestations en matière de soins de santé que moyennant paiement de cotisations sociales supplémentaires.

Pour déterminer concrètement quelles personnes tombent sous le champ d'application du statut des mandataires locaux non protégés, il convient d'examiner le statut en matière de sécurité sociale du mandataire au moment de l'entrée en exercice de son mandat. Si le mandataire n'est pas assuré, pour le secteur soins de santé, il tombe sous le statut supplétif. De plus, cet examen doit être de nouveau effectué si une modification intervient dans le statut social ou professionnel du mandataire pendant la durée de son mandat. Si cette modification entraîne la conséquence pour l'intéressé qu'il n'est plus protégé pour le secteur des soins de santé, il pourra bénéficier à ce moment du statut social des mandataires locaux non protégés.

Les personnes suivantes peuvent exercer un mandat politique au plan local:

1. Les salariés et les fonctionnaires

Les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur le salaire des travailleurs et la rémunération des fonctionnaires selon les différentes dispositions du régime de sécurité sociale des travailleurs qui déterminent leur statut. En raison de ce paiement des cotisations, ils ont en règle générale, la jouissance complète des prestations par le biais des dispositions de sécurité sociale qui leur sont applicables.

Les mandataires qui continuent d'exercer leur activité comme salarié ou fonctionnaire bénéficient d'une protection sociale et ne sont pas considérés comme des mandataires locaux non protégés.

Si leur profession en qualité de salarié ou de fonctionnaire est réduite au point qu'ils doivent eux-mêmes payer les cotisations personnelles précitées à une mutualité -c'est-à-dire lorsque la rémunération brute annuelle est inférieure à 5.660,96 EUR (montant indexé pour l'année 2011), les mandataires sont considérés comme non protégés et peuvent obtenir le statut social supplétif des mandataires locaux.

2. Les indépendants

Les mandataires qui exercent une activité d'indépendant ainsi qu'un mandat, sont rattachés en règle générale au statut social des indépendants à titre principal. Etant donné qu'ils paient les cotisations dans le statut social des indépendants à titre principal, ils ont droit aux prestations de sécurité sociale (assurance maladie, allocations familiales et pension).

Une activité politique exercée en plus d'un emploi d'indépendant n'est pas considérée comme une activité professionnelle au sens de la réglementation de la sécurité sociale pour les indépendants. Les mandataires qui continuent à exercer leur activité d'indépendant ne sont pas considérés comme des mandataires locaux non protégés.

Les indépendants n'ont pas la possibilité d'opter pour le statut social supplétif des mandataires parce que ce statut social serait plus favorable que celui des indépendants.

3. Les salariés et les fonctionnaires en congé sans solde

Les travailleurs du secteur privé qui exercent un mandat politique exécutif au niveau local ont le droit de suspendre complètement leurs prestations de travail pendant la durée du mandat.

Puisque les travailleurs pendant le congé politique précité ne reçoivent aucune rémunération et donc ne paient aucune cotisation de sécurité sociale, ils perdent leur couverture sociale liée au statut des travailleurs salariés.

Il en va de même pour les travailleurs du secteur privé et les fonctionnaires qui, dans un accord réciproque avec leur employeur, réduisent complètement leurs prestations de travail (= congé sans solde conventionnel) de même que les agents du service public qui en application de la loi du 18-9-1986 bénéficient d'un congé sans solde à temps plein pour l'exercice d'un mandat politique.

Les travailleurs et les fonctionnaires qui font usage d'un congé sans solde à temps plein, sont donc des mandataires locaux non protégés et tombent dans le champ d'application du régime supplétif.

4. Les salariés et les fonctionnaires qui prennent une interruption de carrière totale auprès d'un employeur du secteur public

Les salariés et les fonctionnaires engagés auprès d'un employeur du secteur public qui suspendent temporairement leurs prestations de travail dans le cadre d'une interruption de carrière complète ne reçoivent plus leur rémunération sur laquelle les cotisations de sécurité sociale sont perçues. Ils bénéficient par contre dans ce régime d'une allocation d'interruption à charge de l'ONEm par laquelle ils maintiennent leur couverture sociale.

Si ces salariés ou ces fonctionnaires exercent un mandat politique exécutif auprès d'une administration locale ou provinciale, ils restent couverts socialement parce qu'ils ont droit à une indemnité d'interruption. Ils peuvent cumuler l'indemnité d'interruption avec les revenus du mandat politique.

Les travailleurs et les fonctionnaires qui sont en interruption de carrière et qui bénéficient d'une indemnité d'interruption ne sont donc PAS considérés comme des mandataires locaux non protégés.

5. les salariés engagés auprès d'un employeur du secteur privé qui prennent un crédit temps complet

Les travailleurs contractuels engagés auprès d'un employeur du secteur privé qui réduisent temporairement leurs prestations de travail dans le cadre d'un crédit temps complet ne reçoivent plus leur rémunération sur laquelle les cotisations de sécurité sociale sont perçues. Dans le cadre de ce crédit temps, ils bénéficient d'une allocation forfaitaire mensuelle à charge de l'ONEm.
Si ces travailleurs exercent un mandat politique exécutif au niveau local ou provincial, ils n'ont pas droit à l'allocation à charge de l'ONEm. L'allocation dans le cadre du crédit temps n'est pas cumulable avec un mandat politique. Les travailleurs engagés auprès d'un employeur du secteur privé en crédit temps complet doivent être considérés comme des mandataires locaux non protégés.

6. Les salariés en incapacité de travail

Les salariés, qui sont en incapacité de travail à condition d'avoir reçu l'aval du médecin conseil pour exercer un mandat communal, conservent la reconnaissance de leur incapacité et par conséquent leur couverture sociale pour le secteur des soins de santé sans qu'ils ne doivent personnellement payer les cotisations à la mutualité.

Dans ce cas, les intéressés ne reçoivent pas ou plus leur indemnité d'incapacité de travail (pendant la première année d'incapacité de travail) ou l'indemnité d'invalidité (après un an d'incapacité de travail).

Les travailleurs en incapacité de travail ne sont donc pas considérés comme des mandataires locaux non protégés.

7. Les indépendants en incapacité de travail

Par décision du médecin conseil, l'incapacité de travail est censée perdurer pendant une période de tout au plus 6 mois au profit de l'ayant droit qui entreprend une autre activité d'indépendant, une activité comme assistant ou toute autre activité professionnelle en vue de sa réintégration.

En application de la réglementation sur la sécurité sociale des indépendants, l'exercice d'un mandat politique n'est pas considéré comme étant une activité professionnelle. Donc l'indépendant en incapacité de travail tombe sous le statut des indépendants durant les 6 premiers mois de maladie.

La période d'incapacité de travail peut être prolongée de six mois au maximum. Cela signifie qu'un indépendant en incapacité de travail sans l'approbation du médecin conseil peut exercer un mandat politique pendant douze mois au maximum. Si l'indépendant exerce encore son mandat politique après cette période, il perd son statut d'incapacité de travail et son droit aux prestations dans le secteur des soins de santé.

Après 12 mois, les indépendants en incapacité de travail sont donc considérés comme mandataires locaux non protégés bénéficiant du statut supplétif.

8. Les Parlementaires

Ni les membres de la Chambre des Représentants et du Sénat, ni les membres d'un Conseil provincial ou régional ne disposent d'un statut social. Dans la réglementation actuelle, les cotisations personnelles qu'ils payent à la mutualité pour avoir droit aux prestations dans le secteur des soins de santé de l'assurance maladie-invalidité, sont prises en charge par l'assemblée législative dont ils font partie.

Si un membre du Parlement avec son mandat politique exerce un mandat communal exécutif, il doit être considéré comme mandataire local non protégé.

9. Les pensionnés, les veufs et veuves

Si un salarié, un fonctionnaire ou un indépendant pensionné exerce un mandat, le paiement de sa pension peut être suspendu temporairement parce que le salaire lié à ce mandat dépasse les limites du plafond de travail autorisé.

Pour un salarié ou un fonctionnaire, la suspension totale du paiement de la pension a pour conséquence de lui faire perdre la qualité de pensionné et donc aussi le droit aux prestations dans le secteur de l'assurance maladie. Dans ce cas, les pensionnés, veufs et veuves doivent être considérés comme mandataires locaux non protégés.

Par contre, lorsque le mandataire fait la demande d'une réduction de son salaire jusqu'au plafond de travail autorisé, il continue à recevoir sa pension et continue à bénéficier d'une couverture sociale. Il n'est dès lors PAS considéré dans ce cas comme un mandataire non protégé.

Même lorsque la pension de retraite est accordée pour une carrière inférieure à un tiers d'une carrière complète, le salarié ou le fonctionnaire pensionné ne doit pas payer de cotisations personnelles supplémentaires pour pouvoir bénéficier de prestations en matière de soins de santé et n'est pas considéré comme un mandataire local non protégé.

Par contre, pour l'indépendant pensionné, la suspension totale du paiement de la pension n'a pas pour effet de lui faire perdre la qualité de pensionné. Il conserve le droit aux prestations dans le secteur de l'assurance maladie et n'est pas considéré comme mandataire local non protégé.

Ce qui précède est d'application aux veufs et veuves qui, après le décès de leurs époux ou épouses bénéficient d'une pension de survie et exercent un mandat politique.

10. Système de mise en disponibilité pour les 55 ans et plus

Pour les membres du personnel enseignant qui font partie du système de mise en disponibilité des 55 ans et plus, il existe une réglementation présentant de fortes similitudes avec celle applicable aux pensionnés.
Pendant la mise en disponibilité qui précède immédiatement la mise à la pension, les membres du personnel en question reçoivent une allocation d'attente sur laquelle les cotisations de sécurité sociale sont perçues. De ce fait, les intéressés remplissent leurs obligations en matière d'assurance des soins de santé.

Par contre, si l'allocation d'attente n'est plus versée pendant l'exercice du mandat car la rémunération liée à ce dernier est trop élevée, les cotisations de sécurité sociale ne sont plus retenues et les intéressés ne remplissent dès lors plus leurs obligations de l'assurance soins de santé.

Un membre du personnel bénéficiant du système de mise en disponibilité des 55 ans et plus dont le paiement de l'allocation d'attente est suspendu pendant l'exercice d'un mandat politique au niveau local, est un mandataire local auquel le statut social supplétif doit être appliqué.

11. Chômeurs et prépensionnés

Si un chômeur ou un prépensionné exerce un mandat communal exécutif, en vertu de la réglementation en vigueur pour les chômeurs, la partie de salaire attachée au mandat politique qui dépasse 12,66 EUR par jour est déduite de l'allocation de chômage.
Malgré le montant du salaire, il conserve tout de même un montant minimum de 0,12 EUR par jour comme allocation de chômage. Le paiement de ce montant minimum garanti permet le maintien de la couverture sociale attachée au statut de chômeur. Les chômeurs et les prépensionnés ne sont par conséquent PAS considérés comme des mandataires non protégés.

De plus, en vertu de l'article 42 §2, 3° de l'arrêté relatif au chômage, le mandataire aura de nouveau droit, immédiatement après son mandat, à l'allocation de chômage sans devoir effectuer un stage d'attente.

12. Les personnes sans activité professionnelle

Les personnes qui n'exercent pas d'activité professionnelle doivent, en vue de bénéficier des prestations de soins de santé, payer personnellement des cotisations à leur mutualité pour autant qu'ils n'en bénéficient pas du fait du droit dérivé de l'époux. Dès lors, les personnes, qui sont tenues de payer elles-mêmes les cotisations pour une protection sociale minimale, sont, si elles exercent un mandat communal exécutif, des mandataires locaux non protégés.

Il en va de même pour les personnes sans activité professionnelle, qui avant d'exercer un mandat politique local, étaient considérées comme personnes à charge et bénéficiaient seulement d'une protection sociale du fait du droit dérivé de l'époux (par exemple, les femmes au foyer).
En effet, de par l'exercice du mandat politique et des revenus qui en résultent, elles ne sont plus considérées comme des personnes à charge. Seule la personne dont la rémunération brute ne s'élève pas à plus de 2.191,89 EUR (montant indexé au 1er-9-2010) au cours d'un trimestre du calendrier peut être considérée comme étant personne à charge.

13. Les handicapés

Si une personne invalide ayant droit à une indemnité d'invalidité est investie d'un mandat politique au niveau local, le montant de cette indemnité sera suspendu parce que le montant du salaire lié à son mandat est déduit du montant de l'indemnité.

Même si la personne handicapée ne reçoit plus d'indemnité d'invalidité, elle continue à bénéficier d'une couverture sociale pour l'assurance soins de santé sans qu'elle ne doive elle-même payer les cotisations. La seule reconnaissance médicale permet à une telle personne de conserver son statut social d'invalide. Les handicapés ne sont par conséquent PAS considérés comme des mandataires locaux non protégés.

Si une personne bénéficiant d'une allocation aux personnes handicapées (allocation de remplacement de revenus, allocation d'intégration ou allocation pour l'aide aux personnes âgées) est investie d'un mandat politique au niveau local, elle est tenue d'en informer au plus tôt la Direction générale Personnes

handicapées du SPF Sécurité sociale (Centre administratif Botanique, Finance Tower, Boulevard du Jardin Botanique, 50 boîte 150 à 1000 Bruxelles) si le montant du salaire lié à son mandat représente une augmentation de 20% de ses revenus ou des revenus globaux du ménage.
En effet, le montant des allocations est défini en fonction des revenus de la personne handicapée et de ceux de la personne avec laquelle elle est établie en ménage.

14. Les étudiants

Les étudiants continuent, pendant l'exercice d'un mandat politique exécutif au niveau local, à bénéficier des prestations pour la branche soins de santé par le biais d'un droit dérivé (des parents) jusqu'à leurs 25 ans. Les revenus que l'étudiant perçoit au cours de ce mandat n'entraînent pas la perte de sa protection sociale. Les étudiants qui n'ont pas atteint l'âge de 25 ans ne sont PAS considérés comme des mandataires non protégés.

Dès que les étudiants ont atteint l'âge de 25 ans, ils ne peuvent plus être considérés comme étant à charge des parents et ne peuvent dès lors plus prétendre à l'exercice des droits de sécurité sociale. Les étudiants de 25 ans ou plus sont, s'ils exercent un mandat communal, considérés comme des mandataires locaux non protégés.

15. Le conjoint aidant d'un indépendant

Le conjoint aidant d'un indépendant est assujetti au statut social complet des indépendants (maxi-statut) et doit au plus tard dans les 90 jours suivants le commencement de l'activité s'affilier à la caisse d'assurances sociales auprès de laquelle son conjoint est affilié. Il paie des cotisations comme un indépendant à titre principale, calculées sur les propres revenus du conjoint aidant, et bénéficie du couverture entière et complète au sein du statut social des indépendants: propre pension, allocations familiales, soin de santé, invalidité et incapacité de travail et assurances maternité.

L'assujettissement ne vaut pas pour les conjoints aidant nés avant le 1-1-1956. Ceux-ci sont considérés comme étant à charge de l'indépendant, et bénéficie en cette qualité de droits dérivés en matière d'allocations familiales et de soin de santé. Ils sont obligatoirement assujettis au mini-statut par lequel ils sont assurés contre les risques en matière d'incapacité, d'invalidité et de maternité. Ils peuvent sur base volontaire s'affilier au statut complet des indépendants.

Le mandataire qui est également conjoint aidant d'un indépendant disposant du maxi-statut, n'est pas considéré comme un mandataire local non protégé. Si le mandataire est effectivement conjoint aidant disposant du mini statut, il peut bénéficier du statut de mandataire local non protégé.

D. Le statut social

3.2.104.

Conformément à l'article 37quater de la loi du 29-6-1981, les mandataires locaux non protégés sont assujettis par l'administration locale et provinciale

- à l'assurance maladie-invalidité, secteur indemnités et secteur soins de santé ;

- à l'assurance contre le chômage ;
- à la réglementation relative aux allocations familiales des travailleurs salariés.

Les cotisations patronales et personnelles pour ces secteurs sont calculées sur la totalité de l'émolument des mandataires, déclarées et payées à l'ONSSAPL sur la base de la déclaration de sécurité sociale. Sur cet émolument sont également dues la cotisation spéciale de sécurité sociale, la cotisation pour le Fonds d'Équipements et de Services Collectifs (= FESC) et la cotisation pour le Fonds amiante.

Les mandataires locaux non protégés ne tombent pas dans le champ d'application du régime des accidents du travail et des maladies professionnelles du secteur privé, ni même du secteur public. Cela signifie qu'il appartient à l'administration locale ou provinciale de couvrir les risques des mandataires durant l'exercice de leurs fonctions.

Le mandataire local non protégé n'est pas assujetti au régime de pension des travailleurs salariés. L'ONSSAPL ne perçoit pas de cotisation pension sur le traitement du mandataire local non protégé. La pension de celui-ci est à la charge directe de l'administration.

E. Procédure

3.2.105.

La procédure de déclaration de la qualité de mandataire locale non protégé doit être respectée, et les exigences de pièces justificatives afin de pouvoir bénéficier du statut social supplétif, sont fixées par l'arrêté royal du 2-8-2002.

Le mandataire doit certifier sa qualité de mandataire locale non protégé par une déclaration sur l'honneur, ou par lettre recommandée à la poste, adressée au Collège des bourgmestres et échevins ou au conseil de l'aide social ou par simple lettre avec accusé de réception.
Dans un délai de deux ans la qualité de mandataire locale non protégé doit être certifiée par une attestation de l'organisme assureur auprès duquel le mandataire est assuré. Cette attestation doit être transmise annuellement à la commune ou au centre public d'aide sociale concerné jusqu'à une période de deux ans après la fin de l'exercice du mandat.

F. Obligation des administrations locales de payer des cotisations supplémentaires pour les (anciens) mandataires

3.2.106.

1. Pécule de vacances et prime de fin d'année

En vertu de l'article 4 de la loi du 4-5-1999 rectifiant la réglementation de la rémunération et du statut social des mandataires locaux, les bourgmestres et les échevins ont également droit à un pécule de vacances et une prime de fin d'année.

Conformément à l'arrêté royal du 16-11-2000, ce pécule de vacances et cette prime de fin d'année sont calculés suivant les règles établies pour le personnel du secteur public.

Le pécule de vacances et la prime de fin d'année ne sont pas considérés comme faisant partie de la rémunération et AUCUNE cotisation de sécurité sociale n'est dès lors due.

Une cotisation de solidarité pour le régime des pensions est néanmoins perçue sur le pécule de vacances des mandataires locaux (protégés et non protégés).

2. Avantage compensatoire

La loi du 4-5-1999 modifiant les articles 12 et 19 §1 de la nouvelle loi communale octroie à la commune la compétence d'augmenter le salaire d'un bourgmestre ou d'un échevin si celui-ci dispose d'autres rémunérations légales ou réglementaires, pensions, indemnités ou allocations réduites en raison du salaire dont il bénéficie en tant qu'échevin ou bourgmestre.

Les modalités précises d'octroi de cet avantage compensatoire sont déterminées dans l'arrêté royal du 29-3-2000 portant des règles précises relatives à l'augmentation du jeton de présence des membres du conseil communal et de la rémunération des bourgmestres et échevins. Les dispositions susmentionnées sont entrées en vigueur le 1-8-1999.

Ce montant compensatoire n'est pas considéré comme faisant partie de la rémunération et AUCUNE cotisation de sécurité sociale n'est dès lors due.

Chapitre 2. Le statut social des accueillant(e)s d'enfants

A. Généralités

3.2.201.

L'arrêté royal du 18-3-2003 complétant l'arrêté royal du 28-11-1969 et fixant des dispositions particulières relatives à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles en faveur des gardiens et gardiennes d'enfants, a introduit un statut social pour les gardiens et gardiennes d'enfants affiliés à un service pour familles d'accueil agréé auquel ils ne sont pas liés par un contrat de travail.

L'arrêté royal soumet les gardien(ne)s d'enfants reconnus et subsidiés au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés de sorte que les intéressés soient assimilés à des travailleurs salariés. Tout en n'étant pas lié par un contrat de travail (n'étant donc pas des travailleurs salariés au sens du droit du travail), le service d'accueil agréé est considéré comme l'employeur des intéressés au niveau de la sécurité sociale.

Cela revient à dire que les administrations locales qui organisent un service d'accueil agréé sont chargées de remplir les obligations au niveau de la sécurité sociale concernant les gardien(ne)s d'enfants en qualité d'employeur, comme pour leurs propres membres du personnel.

Les administrations sont notamment tenues de mentionner ces gardiens et gardiennes d'enfants sur la déclaration trimestrielle de sécurité sociale et de payer les cotisations de sécurité sociale personnelles et patronales dues pour les gardien(ne)s d'enfants.

B. Champ d'application

3.2.202.

Il s'agit des personnes physiques qui assurent l'accueil d'enfants dans une habitation équipée pour l'accueil dans un cadre familial et qui sont affiliées à un service d'accueil agréé par l'ONE auquel elles ne sont pas liées par un contrat de travail.

Ne sont pas visés: les gardiens et gardiennes d'enfants qui effectuent leurs prestations en exécution d'un contrat de travail en vertu duquel ils sont soumis en qualité de travailleur contractuel au régime de sécurité sociale pour travailleurs salariés de même que les gardien(ne)s d'enfants ayant la qualité d'indépendant et dont les prestations sont soumises au statut social des indépendants.

C. Le statut social

3.2.203.

Les gardiens et gardiennes d'enfants sont soumis aux branches suivantes du régime de sécurité sociale pour travailleurs salariés:

- le secteur des soins de santé et le secteur des indemnités de l'assurance maladie- invalidité;
- le régime de chômage limité toutefois au régime spécifique des allocations de garde;
- le régime des pensions;
- le régime des allocations familiales.

Les intéressés sont soumis en outre au régime des accidents du travail et des maladies professionnelles du secteur privé.

1. Régime des allocations de garde

L'arrêté royal du 26-3-2003 d'exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, q, de l'arrêté loi du 28-12-1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, relatif aux gardiens et gardiennes d'enfants prévoit un régime spécial de chômage pour les gardien(ne)s d'enfants: le régime des allocations de garde.

Le gardien ou la gardienne d'enfants bénéficie des allocations de garde pour les jours de garde (par « jour de garde d'enfants », on entend l'accueil d'un enfant pendant une journée complète) non réalisés par suite de circonstances indépendantes de sa volonté. Il s'agit des jours de garde que le gardien ou la gardienne d'enfants n'a pas pu prester pour cause d'absence – absence indépendante de sa volonté- des enfants inscrits auprès de lui/ d'elle et qui normalement auraient été accueillis.

Sont considérées comme circonstances indépendantes de la volonté du gardien ou de la gardienne d'enfants:

- l'absence de l'enfant suite aux vacances des parents de l'enfant à garder ou suite à la maladie de l'enfant;

- l'inactivité qui est la conséquence de l'impossibilité temporaire de garder des enfants pour cause de force majeure ou de l'interdiction de garder des enfants suite à une maladie contagieuse d'une personne faisant partie du ménage du gardien ou de la gardienne d'enfants.

Ne sont en revanche pas considérées comme circonstances indépendantes de la volonté du gardien ou de la gardienne d'enfants:

- l'inactivité qui découle des vacances du gardien ou de la gardienne d'enfant;
- l'inactivité qui découle du fait que le gardien ou la gardienne d'enfants ne souhaite pas assurer de garde un jour férié légal ou un autre jour.

En vue d'obtenir l'allocation de garde, le gardien ou la gardienne d'enfants doit introduire un formulaire unique « demande d'allocations de garde comme accueillant(e) » auprès de son organisme de paiement. Au cas où le gardien ou la gardienne d'enfants a subi une perte de revenus au cours d'un mois déterminé à la suite de la non prestation de jours de garde pour cause de circonstances indépendantes de sa volonté, le service pour familles d'accueil remet, à l'expiration du mois concerné, au gardien ou la gardienne d'enfants qui en fait la demande, un « certificat de chômage d'accueillant(e) d'enfants ». L'organisme de paiement procédera alors au paiement de l'allocation de garde.

2. Régime des allocations familiales

Le régime des allocations familiales qui est d'application au personnel des administrations affiliées à l'ONSSAPL est applicable aux gardiens et gardiennes d'enfants.

3. Régime des accidents du travail et des maladies professionnelles

Contrairement au personnel des administrations provinciales et locales affiliées à l'ONSSAPL qui ressortit au régime des accidents du travail et des maladies professionnelles du secteur public, les gardien(ne)s d'enfants sont soumis aux régimes des accidents du travail et des maladies professionnelles du secteur privé.

Dès lors, les administrations locales sont tenues de souscrire pour les gardiens et gardiennes d'enfants un contrat d'assurance auprès d'une compagnie d'assurances agréée pour couvrir ces deux risques et sont redevables d'une cotisation patronale totale de 0,32% sur la rémunération du gardien ou de la gardienne d'enfants mentionnée dans la déclaration de sécurité sociale, et ce, au profit du Fonds des Accidents du Travail.

4. Jours assimilés pour l'établissement des droits en matière de sécurité sociale

Dans le cadre du statut social des gardien(ne)s d'enfants, les jours fériés légaux (sans accueil d'enfants) et un maximum de 20 jours de vacances par an (non rémunérés) sont assimilés à des prestations de travail. Ces jours sont dès lors pris en considération pour l'établissement des droits du gardien ou de la gardienne d'enfants au niveau de la sécurité sociale.

Les autres jours auxquels le gardien, la gardienne d'enfants décident de ne pas accueillir d'enfant sont considérés comme congé non rémunéré et ne donnent pas lieu aux droits en matière de sécurité sociale.

D. Données salariales et de temps de travail à renseigner dans la déclaration de sécurité sociale

3.2.204.

1. Fixation des prestations à mentionner dans la déclaration trimestrielle

Le nombre d'heures de travail à prendre en considération pour les gardiens et gardiennes d'enfants est étroitement lié à l'accueil effectivement presté, exprimé en jours de garde.

Le nombre (fictif) d'heures de travail est obtenu en multipliant par 1,9 le nombre de jours de garde complets.
1,9 correspond au rapport entre 494 et 260, étant entendu que:
494 = nombre d'heures de travail prestées au maximum au cours d'un trimestre (13 semaines) par un travailleur occupé à temps plein dans le régime de 38 heures.
260 = prestation trimestrielle maximum d'un gardien ou gardienne d'enfants, exprimée en jours de garde: c'est-à-dire 65 (nombre de jours de travail compris dans un trimestre) à multiplier par 4 (nombre maximum d'enfants pour lequel un(e) gardien(ne) peut être agréé(e)).

Les heures fictives correspondant aux jours de vacances – maximum 20 (non rémunérés) par an – et jours fériés légaux sans accueil d'enfants (= jours assimilés) sont obtenues en multipliant ce nombre de jours par le nombre moyen d'enfants inscrits au cours du mois comprenant ces jours et en multipliant ensuite ce produit (= nombre fictif de jours de garde correspondant à ces jours) par 1,9.

Les heures fictives correspondant aux autres jours auxquels le gardien ou la gardienne d'enfants décide de ne pas accueillir d'enfant ainsi que les heures fictives correspondant aux jours d'incapacité de travail pour cause de maladie, protection de la maternité, accident du travail ou maladie professionnelle sont obtenues de la même manière.

2. Fixation des données salariales à mentionner dans la déclaration trimestrielle

Les cotisations de sécurité sociale pour les gardien(ne)s d'enfants sont calculées et payées sur la base d'une rémunération horaire forfaitaire fictive. Cette rémunération horaire forfaitaire fictive correspond à trois fois le revenu minimum moyen garanti, divisé par 494. Le montant du revenu mensuel minimum moyen garanti, qui tient compte de l'indice pivot, est le montant visé à l'article 3 de la convention collective de travail n° 43 du 2-5-1988 conclue au Conseil National du Travail et s'élève actuellement à 1.415,24 EUR.

Le montant de la rémunération à mentionner dans la déclaration de sécurité sociale pour les gardiens et gardiennes d'enfants est obtenu en multipliant le nombre fictif d'heures de travail calculé par la rémunération horaire forfaitaire fictive précitée.

3. Feuille Excel ONSSAPL

Les données sur la rémunération et le temps de travail des gardiens et gardiennes d'enfants doivent être mentionnées dans la déclaration de sécurité sociale, sont générées automatiquement par une feuille de calcul Excel accessible sur le site web de mon Office.

Les données output de cette feuille de calcul peuvent donc être directement reprises dans la déclaration de sécurité sociale ONSSAPL. Le service d'accueil devra donc transmettre la feuille de calcul ONSSAPL au service du personnel et/ou au centre de calcul régional de votre administration (en fonction du responsable de la déclaration) ainsi qu'à l'ONE, qui fixera le montant de la subvention revenant au service d'accueil sur la base des données y reprises.

E. Cotisations de sécurité sociale dues

3.2.205.

Le montant de rémunération des gardien(ne)s obtenu conformément au point 3.2 constitue la base de calcul des cotisations personnelles et patronales de sécurité sociale. Le pourcentage de base de cotisations applicable aux gardien(ne)s d'enfants est de 42,27% (13,07% de cotisations personnelles et 29,20% de cotisations patronales).

Toutefois, les cotisations (de base) de sécurité sociale personnelles et patronales ainsi calculées sont diminuées selon les deux procédés suivants:

1. Réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale

Etant donné que les cotisations de sécurité sociale pour les gardien(ne)s sont calculées sur la base d'une rémunération horaire forfaitaire fictive de 8,59 EUR, les intéressés peuvent bénéficier d'une réduction des cotisations de sécurité sociale personnelles dans le cadre de la réglementation applicable au travailleur à bas salaire.

Compte tenu du fait que la rémunération mensuelle fictive d'un(e) gardien(ne) qui aurait effectué des prestations mensuelles complètes (= 164,67 heures), est égale à 1.415,24 EUR, le montant de la réduction est toujours de 175 EUR par mois pour un(e) gardien(ne) à prestations complètes.

Lorsque le (la) gardien(ne) a effectué des prestations mensuelles incomplètes, le montant de la réduction est obtenu en multipliant 175 EUR par la fraction de prestations du gardien(ne) au cours du mois concerné. La fraction de prestations est le rapport entre le nombre (fictif) d'heures de travail du gardien ou de la gardienne d'enfants au cours du mois et le nombre d'heures correspondant à des prestations mensuelles complètes pour une personne assurant l'accueil d'enfants pendant la journée (= 164,67 heures).

2. Réduction des cotisations patronales de sécurité sociale

Trimestriellement, une exonération des cotisations patronales dues est accordée pour une partie de la rémunération forfaitaire fictive, appelée la « franchise » (F). Le montant de base de la franchise accordée (Fb) est fixé à 2270,01 EUR.

Le montant de l'exonération des cotisations patronales est calculé en multipliant la franchise par le pourcentage des cotisations patronales.
Pour les gardien(ne)s ayant effectué des prestations trimestrielles complètes (c'est-à-dire qui sont déclarées pour une occupation de 494 heures par trimestre), la franchise applicable (F) correspond au montant de base (= 2270,01 EUR). Par conséquent, le montant de l'exonération se chiffre à 661,03 EUR par trimestre.

Pour les gardien(ne)s ayant effectué des prestations trimestrielles incomplètes, et pour autant que l'occupation atteigne un minimum, la franchise est accordée proportionnellement aux prestations et, le cas échéant, corrigée au moyen d'un coefficient. Le montant de base de la franchise doit dans ce cas être multiplié par la fraction de prestations effectuées par le (la) gardien(ne) et, le cas échéant, par le coefficient de correction (ss) qui est égal à 1,25. La fraction de prestations (μ) est le rapport entre le nombre d'heures de travail du gardien(ne) au cours du trimestre et le nombre d'heures correspondant à des prestations trimestrielles complètes pour une personne assurant l'accueil d'enfants pendant la journée (= 494 heures). La fraction est arrondie à la deuxième décimale après la virgule, étant entendu que 0,005 est arrondi au centième supérieur.

La franchise accordée pour les gardien(ne)s aux prestations trimestrielles incomplètes est par conséquent calculée de la manière suivante:

- Lorsque la fraction de prestations du (de la) gardien(ne) est inférieure à une occupation à 33%, le gardien(ne) n'a pas droit à la franchise.
- Lorsque la fraction de prestation du (de la) gardien(ne) est au moins égale à une occupation à 33%, et au maximum égale à une occupation à 80%, la franchise (F) est égale à: 2270,01 EUR (Fb) x fraction de prestations (μ) x 1,25 (ss). F est arrondi à la deuxième décimale après la virgule, étant entendu que 0,005 est arrondi au centième supérieur.
- Lorsque la fraction de prestation du (de la) gardien(ne) est supérieure à une occupation à 80%, la franchise accordée est égale à 2270,01 EUR (Fb).

Chapitre 3. Le statut social des artistes

A. Généralités

3.2.301.

L'article 1bis de la loi du 27-6-1969 révisant l'arrêté loi du 28-12-1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs assujettis les artistes qui ne sont pas liés par un contrat de travail au régime de sécurité social des travailleurs. Le donneur d'ordre de l'artiste est considéré par la sécurité sociale comme étant fictivement l'employeur de ce dernier.

Cela signifie que les administrations provinciales et locales qui confient des prestations artistiques à des artistes qui ne sont pas liés par un contrat de travail, sont tenues de respecter les obligations en matière de sécurité sociale afférentes aux employeurs pour ces artistes comme pour les autres membres du personnel. Ces administrations sont dès lors tenues de renseigner ces artistes sur la déclaration de sécurité sociale et de payer des cotisations patronales et personnelles.

B. Champ d'application

3.2.302.

Le statut social des artistes s'appliquent aux personnes qui sans être liées par un contrat de travail, fournissent des prestations artistiques et/ou produisent des œuvres artistiques contre paiement d'une rémunération pour le compte du donneur d'ordre, personne physique ou morale.

Par "fourniture de prestations artistiques et/ou production des œuvres artistiques" il faut entendre la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'œuvres artistiques dans le secteur de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie.

Le statut social ne trouve pas à s'appliquer aux personnes suivantes:

- la personne qui fournit une prestation artistique ou produit des prestations artistiques dans le cadre d'évènements familiaux ;
- la personne qui fournit une prestation artistique ou produit des prestations artistiques dans le cadre d'une société dont elle est mandataire (article 2 de l'arrêté royal du 19-12-1967 portant règlement général en exécution de l'arrêté royal n° 38 du 27-7-1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants) ;
- la personne qui fournit une prestation artistique ou produit des prestations artistiques en tant qu'indépendant. Il doit dans ce cas fournir la preuve que les prestations artistiques ou les travaux ne sont pas effectués dans le cadre de conditions socio-économiques semblables à celles liant un travailleur à son employeur.

L'artiste peut toujours choisir entre le statut des artistes avec assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs et le statut social des indépendants. En tant qu'indépendant il peut effectuer des prestations artistiques aussi bien dans le cadre d'une activité complémentaire que d'une activité principale. Etant donné le principe d'assimilation au régime des salariés, l'artiste sera automatiquement soumis au régime de sécurité sociale des salariés. Ce statut lui sera appliqué jusqu'à ce qu'il prouve qu'un autre statut, par exemple celui d'indépendant, est plus adéquat dans sa situation.

La déclaration d'activité en tant qu'indépendant est octroyée au moment où l'artiste introduit une demande d'affiliation. L'artiste doit respecter les dispositions de l'arrêté royal du 26-6-2003 portant fixation des conditions et des modalités d'octroi de la déclaration d'activité indépendante demandée par certains artistes. L'artiste doit démontrer que les conditions socio-économiques dans lesquelles il travaille, sont caractéristiques d'un statut d'indépendant et qu'il doit être en possession d'une carte d'artiste. L'artiste est libre de renoncer au statut d'indépendant pour être à nouveau occupé en tant que salarié.

C. Statut social

3.2.303.

Le statut social offre à l'artiste une protection sociale complète dans le régime des salariés. Les artistes tombent sous le champ d'application des régimes suivants de la sécurité sociale:

- le secteur des soins de santé et le secteur des indemnités de l'assurance maladie-invalidité ;
- le secteur du chômage ;
- le secteur des pensions ;
- le secteur des allocations familiales ;
- le régime des vacances annuelles.

Ils ressortissent également au régime des accidents du travail et des maladies professionnelles du secteur privé.

1. Le régime des allocations familiales

Le régime des allocations familiales qui est d'application au personnel des administrations affiliées à l'ONSSAPL est applicable aux artistes.

2. Le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles

Contrairement au personnel des administrations provinciales et locales affiliées à l'ONSSAPL relevant du régime des accidents du travail et des maladies professionnelles du secteur public, les artistes sont soumis aux régimes des accidents du travail et des maladies professionnelles du secteur privé.

Dès lors, les administrations locales sont tenues de souscrire pour les artistes un contrat d'assurance auprès d'une compagnie d'assurances agréée pour couvrir ces deux risques et sont redevables d'une cotisation patronale totale de 0,32% sur la rémunération de l'artiste, et ce, au profit du Fonds des Accidents du Travail.

3. Le régime des vacances annuelles

Les artistes qui bénéficient du statut social ressortissent aux lois coordonnées du 28-6-1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés et sont sur base de la loi programme du 24-12-2002 susvisée affiliés à l'Office des Vacances Annuelles.
Contrairement au personnel des administrations affiliées à l'ONSSAPL, les artistes ne bénéficient pas d'un pécule de vacances à charge de leur donneur d'ordre; ce pécule de vacances leur est payé par l'Office des Vacances Annuelles sous la forme de chèques de vacances.
Cela signifie que les administrations locales sont redevables d'une cotisation patronale de sécurité sociale destinée au secteur des vacances annuelles sur les indemnités qu'elles paient aux artistes.

D. Cotisations de sécurité sociale dues

3.2.304.

1. Cotisations de sécurité sociale dues par les artistes

Les indemnités versées à un artiste en contrepartie d'une prestation sont assimilées à un salaire sur lequel sont dues des cotisations personnelles et patronales de sécurité sociale. Le taux de cotisations applicable aux artistes s'élève à 58,54% (13,07% pour les cotisations personnelles et 45,47% pour les cotisations patronales) du salaire, calculé à 108 %.

Les cotisations patronales de sécurité sociale sont néanmoins diminuées en application de la réglementation ci-dessous.

2. Réduction des cotisations patronales de sécurité sociale

Sur base de l'article 37quinquies de la loi du 29-6-1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, et l'arrêté royal d'exécution du 23-6-2003, une partie forfaitaire du salaire horaire ou journalier moyen de la personne effectuant les prestations artistiques est exonérée des cotisations patronales de sécurité sociale. Cette exonération vaut pour les travailleurs engagés sous contrat de travail qui effectuent des prestations artistiques.

La réduction des cotisations patronales est uniquement accordée si le salaire journalier moyen est au moins égal à trois fois le salaire minimum moyen garanti, divisé par 65; le salaire horaire moyen est égal à trois fois le salaire minimum moyen garanti divisé par 494. Le montant de ce salaire minimum moyen garanti, lié à l'indice pivot, est le montant visé à l'article 3 de la Convention Collective de Travail n°43 du 2-5-1988 et s'élève actuellement à 1.415,24 EUR.
L'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale s'élève à 8,59 EUR du salaire horaire ou 65,32 EUR du salaire journalier de l'artiste.

E. La Commission des artistes

3.2.305.

La commission des artistes est composée de fonctionnaires de l'ONSS et de l'INASTI.
Elle est chargée d'informer et de donner des avis aux artistes sur leurs droits et obligations en matière de sécurité sociale découlant de leur assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés ou au statut social des indépendants. Cette commission délivre sur requête une déclaration d'indépendant si l'artiste opte pour ce statut.

Chapitre 4. Le licenciement d'agents nommés à titre définitif

A. Généralités

3.2.401.

Les agents nommés à titre définitif peuvent, en cas de licenciement et sous certaines conditions, bénéficier des allocations de chômage, de l'assurance-maternité et des indemnités prévues par le régime de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité.

B. Employeurs concernés

3.2.402.

Les employeurs concernés sont tous les employeurs affiliés à l'ONSSAPL.

C. Travailleurs concernés

3.2.403.

Sont concernés par les présentes dispositions, les membres du personnel nommé à titre définitif:

- dont la relation de travail chez l'employeur prend fin parce qu'elle est rompue unilatéralement par l'autorité (par exemple en cas d'absence injustifiée) ou parce que l'acte de nomination est annulé, retiré, abrogé ou non renouvelé et qui,
- du fait de cette relation de travail, ne sont pas assujettis au régime de l'emploi et du chômage et au secteur des indemnités de l'A.M.I.

Sont exclus des présentes dispositions, les membres du personnel:

- qui exercent leur activité uniquement à titre de profession ou de fonction accessoire en cumul avec une autre activité en vertu de laquelle ils sont assujettis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés pour ce qui concerne le secteur de l'emploi et du chômage et le secteur A.M.I.- indemnités ;
- qui ont atteint l'âge de la retraite ou qui sont démis d'office avec un droit immédiat à la pension ;
- qui remettent leur démission.

D. Conditions d'attribution

3.2.404.

L'intéressé peut faire valoir ses droits aux avantages prévus par les secteurs précités lorsque, dans les 30 jours qui suivent la fin de la relation de travail, il remplit une des conditions suivantes:

- il a acquis la qualité de travailleur assujetti au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés ;
- il est inscrit comme demandeur d'emploi auprès du bureau régional de l'emploi ;
- il fournit la preuve que, pendant cette période, il se trouve en état d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'invalidité ou en période de repos de maternité conformément à la législation en matière d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité.

E. Paiement des cotisations

3.2.405.

Lorsque l'agent licencié remplit une des conditions susmentionnées, sa situation peut être régularisée au niveau de la sécurité sociale. L'employeur est alors tenu de verser à l'ONSSAPL:

- les cotisations patronales et personnelles (1,46% + 0,87% = 2,33%) pour la période qui correspond au nombre de journées de travail que la personne licenciée doit normalement prouver vu la catégorie d'âge à laquelle elle appartient, pour être admise au bénéfice des allocations de chômage en vertu de la réglementation en matière de chômage.
- les cotisations patronales et personnelles (2,35% + 1,15% = 3,50%) calculées pour une période de 6 mois, pour l'admission de l'intéressé au bénéfice du secteur A.M.I.- indemnités et de l'assurance maternité.

Ces cotisations sont calculées sur base du dernier traitement d'activité de l'intéressé (y compris les suppléments de traitement entrant dans la notion de rémunération cotisable). Dans le cas d'une occupation à temps partiel, le traitement de la dernière activité est transposé en traitement afférent à un emploi à temps plein.

La durée des périodes précitées ne peut en aucun cas être supérieure à la durée de la relation de travail de l'agent licencié.

Remarques:

- les cotisations dues par le travailleur sont à charge de l'employeur sauf si la cessation de la relation de travail donne lieu, en vertu du statut applicable à l'intéressé, à la liquidation d'une prime, allocation ou indemnité de départ ou à un délai de préavis à respecter. Dans ce cas, les cotisations dues par le travailleur ne sont à charge de l'employeur que pour autant qu'elles dépassent le montant qui pourra être retenu sur la base du pourcentage légal de cotisation à charge de la prime, allocation ou indemnité de départ éventuelle, ou de traitement qui est dû pour le délais de préavis.
- dans le cas où la décision par laquelle il est mis fin à la relation de travail est annulée ou retirée ultérieurement, l'ONSSAPL ne remboursera que les cotisations personnelles qui lui ont été versées par l'employeur. Par contre, les cotisations patronales ne seront pas remboursées.

F. Obligations de l'employeur

3.2.406.

1. Obligations envers le membre du personnel licencié

Au cours de la dernière journée de travail, l'employeur est tenu de délivrer à l'intéressé:

- tous les documents requis par la législation de sécurité sociale ;
- un certificat de licenciement ;
- un avis concernant les formalités à remplir telles qu'exposées supra.

2. Obligations vis-à-vis de l'ONSSAPL

Dès la cessation de la relation de travail, l'employeur est tenu de faire une déclaration Dimona de sortie de service du travailleur et de faire parvenir à l'ONSSAPL les données requises pour le calcul des cotisations dues. Ces données sont:

- la rémunération barémique à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre pour un temps plein et pour le mois au cours duquel a pris fin la relation de travail augmentée des primes, indemnités et allocations entrant dans la notion de rémunération cotisable pour la sécurité sociale ;
- le numéro du registre national ou le numéro bis du travailleur concerné ;
- la date de naissance du travailleur concerné ;
- la date d'entrée en service et la date de prise de cours de sa nomination ;
- la date de départ du travailleur concerné.

Sur la base des données qui lui sont transmises, l'ONSSAPL communique à l'employeur le montant des cotisations à verser. L'employeur verse alors les cotisations dues à l'ONSSAPL dès qu'il est en mesure de produire la preuve que l'intéressé remplit une des conditions énumérées ci-dessus. L'employeur est tenu ensuite d'aviser l'ONEm et l'INAMI de la situation.

Chapitre 5. Les médecins en formation de médecin spécialiste

3.2.501.

Pour les médecins qui suivent une formation dans le cadre des modalités fixées en application de l'article 215, § 4 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994 , 3 situations pour lesquelles ces travailleurs relèvent de l'ONSSAPL peuvent se présenter:

- Ils sont engagés sous contrat de travail par un hôpital affilié à l'ONSSAPL: ils sont soumis aux cotisations en matière de chômage, d'assurance maladie-invalidité (secteurs soins de santé et indemnités), de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés, de maladies professionnelles et de modération salariale.
- Ils travaillent au sein de l'hôpital et sont assujettis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés en vertu de l'article 15bis de l'arrêté royal du 28-11-1969: ils sont soumis aux cotisations en matière d'assurance maladie-invalidité (secteurs soins de santé et indemnités), d'allocations familiales, de maladies professionnelles, d'accidents du travail et de modération salariale.

  Remarque concernant les accidents du travail: les médecins en formation de médecin spécialiste visés sous ce point sont considérés comme ressortissant au champ d'application de la loi du 10-4-1971 sur les accidents du travail du secteur privé. Par conséquent, une cotisation patronale totale de 0,320% est due à l'ONSSAPL au profit du Fonds des Accidents de Travail, sur l'ensemble des indemnités qui leur sont octroyées. L'hôpital affilié à l'ONSSAPL a dès lors l'obligation de conclure une convention d'assurance avec une compagnie d'assurance agréée qui couvrira le risque d'accident du travail contre paiement d'une prime.
- Ils sont liés par une convention de stage à un médecin maître de stage: s'ils sont occupés dans un établissement hospitalier affilié à l'ONSSAPL, l'établissement est considéré comme l'employeur et est par conséquent tenu de s'acquitter de ses obligations d'employeur en matière de sécurité sociale. Ces travailleurs sont soumis aux mêmes cotisations que celles visées pour les travailleurs relevant de l'article 15bis susmentionné.

Chapitre 6. Les ministres du culte et les délégués au conseil central laïque

3.2.601.

Les ministres du culte et les délégués au conseil central laïque qui sans être occupés sous contrat de travail et pas davantage en tant que personnel statutaire et qui reçoivent un traitement de la part d'une administration locale, sont assujettis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés. Cela concerne les aumôniers et les conseillers laïques qui sont occupés auprès d'un CPAS.

Suivant l'article 13 de l'arrêté royal du 28-11-1969, les ministres du culte et les délégués au conseil central laïque sont assujettis aux branches suivantes de la sécurité sociales des travailleurs:

- le secteur soins de santé de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité;
- le régime des allocations familiales ;
- le secteur maladie professionnelle.

La cotisation de modération salariale et la cotisation patronale relative à la promotion d'initiatives en matière d'accueil des enfants sont également dues.

Titre 3 - Exclusions

Chapitre 1. Les pompiers volontaires

3.3.101.

Les pompiers volontaires sont régis, quant à leur assujettissement aux cotisations de sécurité sociale, à une réglementation spécifique découlant de l'article 17quater de l'arrêté royal du 28-11-1969 pris en exécution de la loi sur la sécurité sociale du 27-6-1969.

Les indemnités octroyées aux pompiers volontaires sont exonérées des cotisations de sécurité sociale pour autant qu'elles ne dépassent pas le montant de 785,95 EUR par trimestre. Le montant de 785,95 EUR suit la fluctuation de l'index des prix à la consommation et a été, à cette fin, associé à l'indice pivot 103,14 au 1er–1-2000.

Bien que le texte de l'article 17quater fût muet, le Ministre des Affaires Sociales de l'époque précisa que la distinction qui était de pratique administrative avant le 1-1-1991 entre d'une part les indemnités pour prestations régulières (toujours assujetties aux cotisations de sécurité sociale) et d'autre part les indemnités pour prestations exceptionnelles (toujours exonérées de cotisations de sécurité sociale) restait d'application.

Cela signifie que les indemnités qui sont octroyées aux pompiers volontaires pour les prestations exceptionnelles – c'est-à-dire les prestations pour lesquelles les pompiers volontaires sont appelés inopinément, et notamment la lutte contre les incendies et les secours en cas de catastrophes- sont toujours exonérées de cotisations de sécurité sociale, quel que soit leur montant.

Les indemnités qui leur sont octroyées pour les prestations régulières sont exonérées de cotisations de sécurité sociale pour autant qu'elles ne dépassent pas le montant indexé de 977,25 EUR par trimestre. Si ce plancher de rémunération est dépassé, les cotisations personnelles et patronales de sécurité sociale sont dues sur le montant total des indemnités payées pour les prestations régulières et pas seulement sur la partie qui se situe au-dessus du montant plancher.

Toute prestation d'un pompier volontaire qui n'est pas urgente et qui ne dispose pas d'un caractère imprévisible, est considérée comme une prestation régulière. Ceci concerne entre autres, les tâches et les missions suivantes dont le pompier volontaire peut être chargé:

- les exercices et les formations;
- les services de garde à la caserne ou à la maison sauf les renforts exceptionnels et non prévisibles;
- l'indemnité du contingent pour les heures prévues pour:
    - l'officier chef de service;
    - les tâches administratives;
    - la maintenance des véhicules;
    - la maintenance du matériel.

Remarque:
L'exonération de l'article 17 quater ne trouve pas à s'appliquer aux indemnisations qui sont accordées aux volontaires du service 100. Toutes les prestations qui sont fournies dans le cadre du service 100, soit par un pompier volontaire, soit par un autre volontaire sont assujetties aux cotisations de sécurité sociale. L'obligation d'assujettissement vaut également pour les interventions en ambulance en cas d'appel à l'aide ou d'alerte incendie.

Chapitre 2. Les étudiants

3.3.201.

Peuvent être considérés comme des étudiants les jeunes âgés de 15 ans ou plus qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein et:

- soit suivent un enseignement selon un programme d'études complet ;
- soit suivent un enseignement à temps partiel à condition:
  - qu'ils ne soient pas liés par un contrat de travail à temps partiel ou par un contrat de stage à temps partiel ;
  - qu'ils ne soient pas liés par un contrat d'apprentissage industriel ou un contrat d'apprentissage dans le cadre de la formation des Classes moyennes ;
  - qu'ils ne reçoivent pas d'allocations de chômage ;
  - qu'ils travaillent uniquement comme étudiant durant les vacances scolaires.

Toute occupation rémunérée d'étudiant est soumise aux cotisations de sécurité sociale excepté lorsque les conditions suivantes sont réunies:

- le contrat d'occupation d'étudiant visé au titre VII de la loi du 3-7-1978 relative aux contrats de travail est établi par écrit pour chaque étudiant, au plus tard lors de l'entrée en service de l'étudiant ;
- une déclaration DimonaPPL-entrée en service est établie au plus tard au moment où l'étudiant commence à fournir ses prestations;
- l'occupation de l'étudiant auprès d'un ou plusieurs employeurs ne dépasse pas 46 jours (divisés en deux périodes) dans le courant de l'année calendrier;
- l'étudiant occupé par un ou plusieurs employeurs ne dépasse pas 23 jours de travail dans le courant des mois de juillet, août et septembre (= durant les vacances d'été) ni 23 jours de travail durant les périodes de présence non obligatoire dans les établissements d'enseignement (= hors vacances d'été).

Si la durée d'occupation maximum est dépassée durant l'une des deux périodes d'occupation précitées, les cotisations de sécurité sociale sont dues sur l'occupation de l'étudiant.

- Si un dépassement du nombre de jours légalement autorisé a lieu auprès d'un même employeur, l'étudiant et l'employeur seront assujettis aux cotisations de sécurité sociale pour la période d'occupation complète auprès de cet employeur.
- Si un dépassement a lieu auprès d'un employeur suivant, toutes les prestations effectuées par l'étudiant auprès de cet employeur feront l'objet d'un assujettissement aux cotisations de sécurité sociale. Le travail accompli

par l'étudiant chez un précédent employeur avant que le nombre maximum de jours de travail ait été dépassé ne fait pas l'objet d'un assujettissement aux cotisations de sécurité sociale.

Le tableau suivant montre dans quelles situations l'étudiant est exonéré de cotisation de sécurité sociale lorsque cet étudiant est engagé respectivement (dans un ordre chronologique et successif) auprès du travailleur A, B, et/ou C:

1er et 2ème trimestre	Période de vacances(3ème trimestre)	4ème trimestre	nombre de jours exonérés de cotisations
> 23 jours auprès de A	-	-	0
23 jours auprès de A et 1 jour auprès de B	-	-	23 jours (auprès de A)
23 jours auprès de A	23 jours auprès de A	-	46 jours
23 jours auprès de A	> 23 jours auprès de A	-	0
23 jours auprès de A	> 23 jours auprès de B	-	23 jours (auprès de A)
23 jours auprès de A	23 jours auprès de B et 1 jour auprès de C	-	23 jours (auprès de A) et 23 jours (auprès de B)
23 jours auprès de A	23 jours auprès de B	1 jour auprès de A	23 jours (auprès de B)
23 jours auprès de A	23 jours auprès de B	1 jour auprès de C	23 jours (auprès de A) et 23 jours (auprès de B)
-	23 jours auprès de A	23 jours auprès de A	46 jours
-	23 jours auprès de A	> 23 jours auprès de B	23 jours (auprès de A)
-	23 jours auprès de A	> 23 jours auprès de A	0
-	> 23 jours auprès de A	1 jour auprès de A	0
-	> 23 jours auprès de A	1 jour auprès de B	0
-	23 jours auprès de A et 1 jour auprès de B	1 jour auprès de A	0
-	23 jours auprès de A et 1 jour auprès de B	23 jours auprès de C	23 jours (auprès de A)

Si l'occupation sous contrat d'étudiant est suivie d'une occupation sous contrat de travail ordinaire auprès de la même administration, alors l'exonération pour étudiant est maintenue si une des conditions suivantes est remplie:

- les périodes d'occupation ne se suivent pas immédiatement; pour ne pas être considérées comme se suivant immédiatement, la période séparant

l'occupation comme étudiant de l'occupation sous contrat de travail ordinaire doit être d'au moins un mois;

- les activités ne sont ni les mêmes ni semblables.

Si les périodes ne se suivent pas immédiatement ou si les activités ne sont ni les mêmes ni semblables, alors les jours de travail comme étudiant restent exonérés de toutes les cotisations de sécurité sociale et l'occupation comme étudiant n'est pas considérée comme une période d'essai simulé du contrat de travail.

L'occupation d'étudiants qui sont exonérés des cotisations de sécurité sociale donne néanmoins lieu à l'assujettissement à une cotisation de solidarité et à une cotisation patronale de 0,01% pour le fonds amiante.
Cette cotisation s'élève à à 7,51% du salaire de l'étudiant pour l'occupation durant les mois de juillet, août et septembre. Elle est fixée à 12,51% pour l'occupation en dehors des vacances d'été.

Chapitre 3. Les moniteurs

3.3.301.

Les administrations provinciales et locales sont, sous les conditions énumérées ci-dessous, exonérées de cotisations de sécurité sociale ainsi que les personnes qu'elles engagent :

- comme chef, animateur, intendant, économe, moniteur ou moniteur adjoint dans le cadre des cycles de vacances sportives et les animateur d'activités socio-culturelles et sportives pour les prestation qui sont fournies pendant les journées ou les partie de journées libres dans l'enseignement ;
- pour les prestations fournies sous la forme d'initiations, d'exposés ou de conférences après 16h30 ou pendant les journées ou parties de journées libres d'enseignement ;
- comme gérant, intendant, moniteur ou gardien des colonies de vacances, plaines de jeux et campements de sport organisés par les administrations provinciales et locales pendant les vacances scolaires.

Par « vacances scolaires » il faut comprendre les vacances de Noël, de Pâques, d'été (juillet, août et septembre) ainsi que les congés de Toussaint et de Carnaval.

Les activités accomplies comme moniteur sont exonérées de cotisations de sécurité sociale si les deux conditions suivantes sont réunies:

- les activités en question ne dépassent pas 25 jours (civils) de travail au cours d'une année civile, chez un ou plusieurs employeurs ;
- Avant toute occupation, l 'employeur doit, par la voie électronique, faire une déclaration sous la forme et selon les modalités déterminées par l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale (voir www.securitesociale.be / employeurs ONSSAPL / Article 17 - Milieux sportifs et socioculturels).

Remarques:

- Si l'occupation dépasse 25 jours de travail chez un seul et même employeur, des cotisations de sécurité sociale sont dues pour toute la période à partir du premier jour de l'occupation.

- Toute déclaration tardive à l'Inspection sociale entraîne automatiquement l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale. Les cotisations de sécurité sociale sont alors dues pour les jours qui se situent entre le début de l'engagement et la date d'envoi de la déclaration (la date de la poste faisant foi).

Cumul des exonérations en tant que moniteur et en tant qu'étudiant

Dans la pratique, des étudiants sont souvent recrutés pendant les vacances d'été comme moniteurs de plaine de jeux. Dans ce cas, ils peuvent être engagés:

- soit comme étudiant ;
- soit comme moniteur de plaines de jeux.

Un étudiant peut être engagé en qualité de moniteur (25 jours de travail) et conclure un contrat d'occupation d'étudiant (23 jours de travail) durant les vacances d'été. Pour autant que soient réunies les conditions d'exonération de cotisations pour chacun de ces deux contrats, il a la possibilité de cumuler ladite exonération pour les deux activités.

Chapitre 4. Les médecins

3.3.401.

Les médecins contractuels, temporaires ou nommés à titre définitif occupés dans des institutions hospitalières (les maisons de repos et les maisons de repos et de soins ne sont pas ici assimilées aux institutions hospitalières en vertu de la loi sur les hôpitaux coordonnée le 7-8-1987), des services d'orientation scolaire ou professionnelle, des centres psycho-médico-sociaux ou des services de surveillance médicale scolaire sont en principe assujettis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

En vertu de l'article 1er, § 3 de la loi sur la sécurité sociale du 27-6-1969, ils en sont cependant exclus lorsqu'ils remplissent simultanément les conditions suivantes:

- outre leur prestations dans une des institutions précitées, ils exercent la médecine en dehors de ces institutions (c'est-à-dire qu'ils ont une clientèle privée) et, du fait de cette activité en tant que travailleurs indépendants, sont redevables de cotisations complètes dans le cadre du statut social des travailleurs indépendants ;
- le versement de cotisations complètes pour le régime des indépendants est attesté par la Caisse d'assurance sociale à laquelle le médecin est affilié ;
- ils perçoivent au sein des institutions précitées une rémunération partiellement ou totalement variable (c'est-à-dire qu'elle dépend de la répartition des honoraires).

Ils sont donc a contrario assujettis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés lorsqu'ils remplissent une des conditions suivantes:

- ils n'exercent pas la médecine en dehors de l'hôpital et ne sont donc pas soumis au statut social des travailleurs indépendants ;
- ils exercent la médecine en dehors de l'hôpital, mais ne paient pas de cotisations complètes pour le régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants ;

- ils exercent la médecine en dehors de l'hôpital, paient des cotisations complètes pour le régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants mais ne reçoivent de l'institution où ils travaillent en tant que salariés qu'une rémunération exclusivement fixe.

Chapitre 5. Les volontaires

3.3.501.

Le statut des volontaires est réglé par la loi du 3-7-2005 relative aux droits des volontaires.

A. Volontaire et volontariat

3.3.502.

Un volontaire est une personne physique qui exerce une activité de façon désintéressée, Le travail de volontaire est toute activité qui répond aux 4 conditions suivantes :

- l'activité est exercée sans rétribution ni obligation ;
- l'activité est exercée au profit
  - d'une ou de plusieurs personnes autres que celle qui exerce l'activité ;
  - d'un groupe ou d'une organisation ;
  - la collectivité dans son ensemble ;
- l'activité est organisée par une organisation sans but lucratif (une association de fait ou une personne morale privée ou publique), autre que le cadre familial ou privé de celui qui exerce l'activité ;
- l'activité n'est pas exercée par la même personne et pour la même organisation dans le cadre d'un contrat de travail, d'un contrat d'entreprise ou d'une désignation statutaire.

Toutes les sortes de prestations de travail accomplies par des personnes occasionnelles, sans rémunération et sans y être obligées au profit d'une administration locale ou provinciale, peuvent être considérées comme relevant du volontariat.

Ne sont pas considérées comme relevant du volontariat:

- les activités exécutées par les pompiers volontaires ou accomplies dans le cadre de l'aide médicale d'urgence;
- la fourniture de prestations artistiques et/ou la production d'oeuvres artistiques par un artiste volontaire.

B. L'indemnité pour le volontariat

3.3.503.

L'activité volontaire est toujours sans rémunération : les volontaires sont supposés ne pas bénéficier d'une rémunération pour les prestations effectuées.

Toutefois, le caractère non rémunéré du travail de volontaire n'empêche pas l'indemnisation des frais exposés par les volontaires. Un volontaire peut par

conséquent recevoir des indemnités uniquement à titre de remboursement de ses frais dans le cadre de ses activités de volontaire.

La réalité et l'importance de ces frais ne doivent pas être prouvées, pour autant que le total des indemnités reçues ne dépasse pas 24,79 € par jour ou 991 ,57 € par an. Ces deux montants sont liés à l'évolution de l'indice des prix à la consommation et sont adaptés au 1er janvier de chaque année civile.

Pour l'année 2011, les indemnités de volontaire ne peuvent dépasser 30,82 EUR par jour et 1.232,92 EUR par an.

Ces indemnités sont alors supposées représenter uniquement le remboursement forfaitaire de frais réels tels que :

- les frais de déplacements des volontaires avec leur propre véhicule ou avec les transports en commun entre le domicile et le siège de l'organisme ou le lieu à partir duquel les activités sont organisées ou les lieux qui sont en rapport avec les activités sans être un lieu fixe d'activité ;
- les frais de séjour (frais de rafraîchissement et repas) ;
- les autres frais pour lesquels il n'est pas habituel de soumettre des pièces justificatives vu la nature et l'importance minime du montant (frais relatifs à l'équipement sportif, au téléphone, fax, courrier, à la documentation, etc…).

Si le total des indemnités forfaitaires reçues par le volontaire d'une ou de plusieurs organisations dépasse 30,82EUR par jour et 1.232,92 EUR par **an,** ces montants peuvent être considérés comme remboursement de frais à condition que la réalité et le montant de ces frais puissent être démontrés à l'aide de documents justificatifs.

Dans le chef du volontaire, il est interdit de combiner l'indemnisation forfaitaire et celle des frais réels. Par dérogation, il est toutefois possible de combiner l'indemnité forfaitaire et le remboursement des frais réels de déplacement pour maximum 2000 kilomètres par an par volontaire. Si le volontaire se déplace au moyen de son propre véhicule (automobile, motocyclette ou vélomoteur), le montant des frais réels de déplacement est calculé, du 1-7-2010 au 30-6-2011, sur la base d'une indemnité de 0,3178 EUR par kilomètre. Si le volontaire utilise sa propre bicyclette pour se déplacer, le montant est calculé sur la base d'une indemnité de déplacement de 0,20 EUR par kilomètre. L'indemnité de déplacement totale pour l'utilisation du transport en commun, de sa propre bicyclette ou de son propre véhicule ne peut, par an et par volontaire, dépasser 2.000 fois l'indemnité kilométrique pour l'utilisation d'un véhicule personnel.

Chaque administration a l'obligation d'informer la personne qu'elle occupe en qualité de volontaire du versement éventuel d'une indemnité pour le volontariat, de la nature de cette indemnité et des cas dans lesquels elle est versée.
Cette obligation d'information doit être respectée avant le commencement de l'activité de volontaire.

C. Cotisations de sécurité sociale dues

3.3.504.

Les indemnités de frais accordées aux volontaires sont exonérées des cotisations de sécurité sociale.

Lorsque le plafond journalier ou annuel des indemnités forfaitaires est dépassé et si les frais ne peuvent être prouvés, les prestations effectuées ne peuvent être considérées comme une activité de volontaire.
Dans ce cas, l'ONSSAPL ne considère plus la personne qui exerce l'activité comme un volontaire mais bien comme un travailleur contractuel et les indemnités qui lui sont accordées sont considérées comme de la rémunération soumise aux cotisations de sécurité sociale dans le régime de travailleurs salariés. Le travailleur doit être déclaré en DimonaPPL et les indemnités doivent être mentionnées dans la DmfAPPL.

D. Cumul de l'activité de volontaire avec une autre occupation auprès de la même administration

3.3.505.

L'activité volontaire ne peut être exercée par la même personne et pour la même organisation dans le cadre d'un contrat de travail, d'un contrat d'entreprise ou d'une désignation statutaire.

Toutefois, les travailleurs peuvent effectuer une activité volontaire pour le compte de leur employeur si et pour autant que l'activité volontaire ne soit pas liée aux activités qu'ils ont normalement à effectuer dans le cadre de leur emploi rémunéré.

Le cumul au cours de la même année civile d'une occupation comme volontaire avec une occupation de moniteur et/ou d'étudiant auprès de la même administration, est possible avec exonération des cotisations de sécurité sociale si et pour autant que les conditions d'exonération de chacun de ces régimes soient respectées.

E. Ni déclaration DimonaPPL, ni déclaration DmfAPPL

3.3.506.

Les volontaires qui perçoivent uniquement des indemnités exonérées des cotisations de sécurité sociale sont formellement exclu de l'obligation de déclaration Dimona. Cela implique que les volontaires ne doivent pas être déclaré en Dimona par le maître de l'ouvrage.

Ils ne doivent pas non plus être renseignés dans la déclaration trimestrielle multifonctionnelle de sécurité sociale (DmfAPPL).

Afin de pouvoir exercer un contrôle sur la réglementation des volontaires, les administrations provinciales et locales sont tenues de tenir une liste nominative par année calendrier pour chaque volontaire ayant perçu des indemnités de l'administration. Cette liste doit pouvoir être présentée à tout moment au Service inspection de l'ONSSAPL.

Chapitre 6. Les artistes bénévoles: les petites indemnités

3.3.601.

Les indemnités octroyées aux personnes qui fournissent des prestations artistiques et/ou produisent des oeuvres artistiques sont considérées comme indemnités de défraiement exonérées des cotisations de sécurité sociale si les conditions suivantes sont simultanément remplies:

A. Conditions concernant les indemnités octroyées

3.3.602.

- Les indemnités ne peuvent dépasser 100 EUR par jour et par donneur d'ordre. Toutefois, si l'artiste fournit des prestations artistiques et/ou produit des oeuvres artistiques pour plusieurs donneurs d'ordre au cours d'une même journée, le plafond journalier peut être multiplié par le nombre de donneurs d'ordre de cette journée.
- Les indemnités ne peuvent dépasser 2.000 EUR par année civile.

Les deux montants précités sont liés à l'indice de santé du mois de septembre 2003 (112,47) et sont adaptés en fonction de cet indice le 1er janvier de chaque année.

Pour l'année 2011, le montant journalier est fixé à 114,60 EUR et le montant annuel à 2.291,99 EUR.

Si un donneur d'ordre a octroyé pour des prestations artistiques et/ou des oeuvres artistiques un montant dépassant le plafond journalier précité, l'artiste ainsi que le donneur d'ordre seront soumis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés pour toutes les indemnités payées à l'artiste par ce donneur d'ordre au cours de l'année civile en cause.

En cas de dépassement du plafond annuel (par année civile), l'artiste et le donneur d'ordre chez lequel le dépassement a lieu, ainsi que les donneurs d'ordre qui font appel à l'artiste après ce dépassement du montant maximum annuel, sont soumis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés pour la totalité des indemnités qu'ils ont octroyées à l'artiste durant l'année civile en cause.

B. Conditions concernant les jours de prestations

3.3.603.

- Le nombre de jours pendant lesquels l'artiste fournit des prestations ou produit des oeuvres est limité à 30 jours par année civile.
- Le nombre de jours pendant lesquels l'artiste fournit des prestations ou produit des oeuvres ne peut dépasser 7 jours consécutifs chez le même donneur d'ordre.

En cas de dépassement du nombre de jours autorisés, l'artiste et le donneur d'ordre chez lequel le dépassement a lieu ainsi que les donneurs d'ordre qui font appel à l'artiste après ce dépassement sont soumis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés pour la totalité des indemnités qu'ils ont octroyées à l'artiste pour l'année civile en cause.

C. Conditions concernant l'artiste

3.3.604.

- Au moment où il fournit une prestation artistique et/ou produit une oeuvre artistique, l'artiste ne peut être lié au donneur d'ordre par un contrat de travail, un contrat d'entreprise ou une désignation statutaire, sauf si les prestations des deux activités sont de nature totalement différente.
- En cas d'infraction, l'artiste et le donneur d'ordre sont soumis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés pour la prestation artistique ou l'œuvre artistique en question.
- L'artiste doit être en possession d'une carte « artistes », dont le modèle, le contenu, la durée de validité et les modalités de délivrance seront entre autres fixés par le Ministre.
- En cas de non-respect de cette dernière obligation ou lorsque les mentions sur cette carte sont incorrectes ou incomplètes, l'artiste et le donneur d'ordre ne peuvent bénéficier de la réglementation relative aux petites indemnités durant l'année civile en cours.

D. Interdiction de cumul avec le bénéfice du régime des volontaires

3.3.605.

- Les personnes bénéficiant de la réglementation relative aux petites indemnités octroyées aux artistes ne peuvent invoquer, durant la même année civile, le bénéfice du régime des volontaires pour des prestations artistiques et/ou des œuvres artistiques.
- Ils ne peuvent pas non plus combiner, pour le même jour, la réglementation relative aux petites indemnités pour artistes avec le régime des volontaires, même si les indemnités forfaitaires pour volontaires sont octroyées pour des prestations autres que des prestations artistiques et/ou des œuvres artistiques.

En cas de non-respect de cette interdiction de cumul, l'artiste et le donneur d'ordre sont soumis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés pour la prestation artistique ou l'œuvre artistique en cause.

E. Ni déclaration DimonaPPL, ni déclaration DmfAPPL

3.3.606.

Les prestations artistiques fournies ou les œuvres artistiques produites par l'artiste dans le cadre de la réglementation relative aux petites indemnités sont exclues de manière explicite de l'obligation Dimona, ce qui implique que les artistes ne doivent PAS être déclarés dans la Dimona par le donneur d'ordre.

Ils ne doivent pas non plus être renseignés dans la déclaration multifonctionnelle de sécurité sociale (DmfAPPL).

Chapitre 7. Mineurs d'âge sous contrat d'insertion professionnelle

3.3.701.

Les jeunes qui pendant la période d'obligation scolaire à temps partiel sont mis au travail auprès d'une administration locale ou provinciale non en vertu d'un contrat de travail mais en vertu d'une convention d'insertion socioprofessionnelle

dans le cadre de l'enseignement secondaire à horaire réduit, sont totalement exonérés de cotisations de sécurité sociale, à l'exception de la cotisation patronale de 0,05% perçue dans le cadre de la promotion d'initiatives en matière d'accueil des enfants et de la cotisation patronale de 0,01 % pour le financement du Fonds Amiante.

Cette quasi-exonération des cotisations de sécurité sociale est d'application jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans.

Le même principe est d'application pour les jeunes qui jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans, sont occupés sous convention d'immersion professionnelle **(voir 3.1.103)**. La rémunération accordée à ces jeunes est également exonérée de cotisations de sécurité sociale, à l'exception de la cotisation de 0,05% et de la cotisation patronale de 0,01 % pour le financement du Fonds Amiante. L'exonération prend fin le trimestre suivant le quatrième trimestre de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 18 ans.

Titre 4 – La territorialité

Chapitre 1. L'occupation d'un membre du personnel à l'étranger

3.4.101.

Le régime belge de sécurité sociale est d'application sur un travailleur qui est occupé sur le territoire belge.

Le règlement (CE) n° 883/2004 détermine la législation de sécurité sociale applicable pour les ressortissants des pays de l'Union européenne qui exercent leur activité professionnelle sur le territoire d'un ou plusieurs pays de l'Union européenne.

Le fonctionnaire d'une administration locale ou provinciale belge qui exerce à la fois son activité en tant que salarié et/ou indépendant sur le territoire d'un autre Etat membre de l'Union européenne (par exemple la France ou les Pays-Bas) est soumis pour la totalité de ses prestations à la législation belge de sécurité sociale.

Un membre du personnel d'une administration locale ou provinciale belge qui est temporairement détaché dans un pays de l'Union européenne demeure soumis à la législation belge de sécurité sociale si

- le lien de subordination subsiste pendant la période de détachement;
- l'occupation dans l'autre pays est limitée à 24 mois maximum;
- le travailleur exécute une tâche bien déterminée pour le compte de l'administration;
- le travailleur n'est pas un remplaçant d'un autre travailleur détaché.

Préalablement au détachement temporaire, l'employeur doit remplir un formulaire A1 (qui remplace l'ancien formulaire E101), le faire homologuer par l'ONSSAPL et le remettre au travailleur. Par le formulaire A1, l'ONSSAPL confirme que le détaché reste soumis à la législation belge de sécurité sociale durant sa période d'occupation à l'étranger.

Plus d'informations au sujet de l'occupation à l'étranger et du formulaire à faire homologuer peuvent être obtenues auprès du gestionnaire de dossier de l'administration.

PARTIE 4 – LE CALCUL DES COTISATIONS

Titre 1 – Le trimestre et le jour de travail

Chapitre 1. La notion de trimestre

4.1.101.

La déclaration auprès de l'ONSSAPL se rapporte toujours à un trimestre. Pour les membres du personnel des administrations locales et provinciales le trimestre-ONSSAPL correspond toujours au trimestre calendrier.

Chapitre 2. La notion de jour de travail

4.1.201.

Le nombre de jours de travail doit être mentionné sur la déclaration trimestrielle. Cette mention est très importante pour plusieurs raisons: le calcul de la réduction groupe cible, l'octroi des droits sociaux au travailleur…

Les jours suivants doivent être mentionnés sur la déclaration trimestrielle comme jours de travail:

- les jours auxquels le travail normal est réellement effectué;
- les jours auxquels aucun travail n'est effectué, mais pour lesquels l'employeur paie une rémunération sur laquelle des cotisations de sécurité sociale sont dues (par exemple les jours fériés, les jours de congés légaux…);
- les jours de repos compensatoire;
- les jours de congés légaux pour les ouvriers (= exclusivement d'application pour les artistes).

Pour un mineur d'âge employé pendant la période de scolarité obligatoire partielle dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un contrat d'insertion socioprofessionnelle, les jours auxquels l'étudiant suit des cours sont considérés comme jours de travail.

Vous trouverez au 6.3.507 plus d'informations sur la manière dont les jours de travail (codes prestations 1 et 2) et les autres jours doivent être déclarés.

Titre 2 - La notion de rémunération

Chapitre 1. La notion de rémunération prise en considération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale

A. Principe de base

4.2.101.

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 son engagement.

Sont cependant exclus:

- le 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. Ceci implique qu'en cas de versement d'une prime unique, une clause de remboursement soit prévue en cas de reprise du travail par l'ex-travailleur avant la fin de la période couverte par le capital.
- 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'ONSSAPL 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 de la prépension conventionnelle 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.

B. La notion générale de rémunération

4.2.102.

Les cotisations de sécurité sociale ne sont donc pas seulement dues sur la rémunération brute proprement dite, mais également sur de nombreux autres avantages. Un certain nombre de ceux-ci sont énumérés ci-dessous. Il va de soi qu'il ne s'agit ici que d'une énumération donnée à titre indicatif et qui ne prétend nullement être exhaustive.

D'autre part, par application de la loi, certains avantages et indemnités sont expressément exclus du calcul des cotisations de sécurité sociale. Ceux-ci sont pour la plupart énumérés dans les articles 19, 19*bis*, 19*ter* et 19*quater* de l'arrêté royal du 28-11-1969.

1. La rémunération passible de cotisations pour la sécurité sociale

4.2.103.

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 ;
- les commissions ;
- le pourboire ou le service prévu lors de l'engagement ou imposé par l'usage ;
- 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 civiques 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 de la prépension conventionnelle pendant une période de reprise du travail auprès de l'ancien employeur.

2. La rémunération exonérée de cotisations pour la sécurité sociale

4.2.104.

N'entrent pas dans le champ d'application de la notion de rémunération passible de cotisation pour la 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 ;
- 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 affiliée à l'ONSSAPL aux membres de son personnel ;
- les repas fournis à un prix inférieur au prix coûtant dans le restaurant de l'entreprise ;
- les indemnités dues au travailleur lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales, contractuelles ou statutaires, à l'exception toutefois:
    - des indemnités dues par l'employeur pour rupture, soit de l'engagement à durée indéterminée par défaut de respect du délai de préavis ou de la partie de ce délai restant à courir, soit de l'engagement à durée déterminée ou pour un travail nettement défini par rupture avant l'expiration du terme ou l'achèvement du travail ;
    - de l'indemnité payée par l'employeur au cas où ce dernier et le travailleur mettent fin de commun accord au contrat de travail ;
- le double pécule de vacances légal ;
- 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 0,21 EUR par kilomètre pour l'année 2011;

- la prime mensuelle qui est attribuée aux membres du personnel nommé ayant opté pour le départ anticipé à mi-temps.

C. Notion générale de rémunération : cas particuliers

Certains avantages sont ou ne sont pas considérés comme rémunération selon que certaines conditions sont ou ne sont pas remplies.

1. Les titres-repas

4.2.105.

Les titres-repas sont octroyés sur support papier ou sous forme électronique. L'émission de titres-repas sous forme électronique se fait en créditant le compte des titres-repas du travailleur. Le compte titres-repas est une banque de données dans laquelle un certain nombre de titres-repas électroniques pour un travailleur sont enregistrés et qui est gérée par un éditeur de titres-repas agréé.

L'avantage accordé sous forme de titre-repas est en principe considéré comme rémunération passible de cotisations de sécurité sociale.

Pour les membres du personnels autres que les agents nommés à titre définitif, les titres-repas répondent toujours à la notion de rémunération passible de cotisations de sécurité sociale s'ils sont octroyés en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément à tout ce qui précède, passible ou non des cotisations de sécurité sociale.

Un titre-repas ne peut pas être cumulé avec une indemnité de frais pour un même repas le même jour.

L'avantage octroyé sous forme de titre-repas n'est pas considéré comme de la rémunération lorsqu'il satisfait simultanément à toutes les conditions suivantes:

- Le nombre de titres-repas octroyés doit être égal au nombre de journées au cours desquelles le travailleur a fourni un travail effectif normal, de prestations supplémentaires sans repos compensatoire, de prestations supplémentaires moyennant repos compensatoire et d'autres prestations supplémentaires moyennant repos compensatoire.

  Les administrations qui exercent une activité industrielle ou commerciale ou qui dispensent des soins médicaux, prophylactiques ou hygiéniques et au sein desquelles différents horaires de travail sont simultanément en vigueur peuvent calculer le nombre de jours en divisant le total du nombre d'heures de travail effectivement prestées, de prestations supplémentaires sans repos compensatoire, de prestations supplémentaires avec repos compensatoire et d'autres prestations avec repos compensatoire effectués par le travailleur au cours du trimestre par le nombre normal journalier d'heures de travail prestées par le travailleur de référence au sein de l'administration (régime dit de proratisation). Si le résultat de ce calcul comprend un chiffre décimal, il doit être arrondi à l'unité supérieure. Si le nombre obtenu est supérieur à

celui du maximum du nombre de jours pouvant être prestés au cours du trimestre par le travailleur de référence au sein de l'administration, alors il doit être limité à celui-ci.

Les jours avec dispense totale de service tels que les congés pour le don de sang, de plaquettes et de plasma sanguin ne peuvent pas être considérés comme des jours effectivement prestés par le travailleur. Aucun titre-repas exonéré de cotisations de sécurité sociale ne peut être octroyé pour ces jours.

- Les titres-repas qui excèdent le nombre de journées au cours desquelles le travailleur a effectivement fourni des prestations de travail sont considérés comme rémunération. Si le travailleur reçoit un nombre de chèques-repas inférieur à celui des journées où des prestations de travail sont effectivement fournies, le montant de l'intervention patronale correspondant au nombre de chèques-repas trop peu attribués est considéré comme 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 chèques-repas se rapportent.
- Les titres-repas sur support papier sont délivrés au travailleur chaque mois, en une ou plusieurs fois, en fonction du nombre de journées du mois au cours desquelles des prestations de travail sont effectuées par le travailleur.
- Les titres-repas sous forme électronique sont crédités chaque mois, en une ou plusieurs fois, sur le compte titres-repas du travailleur en fonction du nombre de jours de ce mois pendant lesquels le travailleur fournit des prestations de travail. Ils sont censés être octroyés au travailleur au moment où son compte titres-repas est crédité.

  Au plus tard le dernier jour du premier mois qui suit le trimestre, le nombre de titres-repas doit être mis en concordance avec le nombre de journées au cours desquelles des prestations de travail auront été effectivement fournies durant ce trimestre, comme précisé à l'alinéa précédent.
- Le titre-repas est délivré au nom du travailleur. Cette condition est censée être remplie lorsque son octroi et les données y relatives (nombre de titres-repas, montant brut des titres-repas diminué de la part personnelle du travailleur) figurent sur le compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.
- Le titre-repas sur support papier mentionne clairement que sa validité est limitée à 3 mois avec comme point de départ le premier jour du mois qui suit celui auquel il se rapporte, même si le travailleur ne le reçoit qu'ultérieurement.

  Pour un titre-repas sous forme électronique, la durée de validité est également limitée à trois mois à compter du moment où le montant est placé sur le compte titres-repas.

  Le titre-repas ne peut être utilisé qu'en paiement d'un repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consommation. Ces renseignements doivent apparaître sur les titres-repas.
- L'intervention de l'employeur dans le coût du titre-repas ne peut excéder 5,91 EUR par titre-repas.

  L'intervention du travailleur s'élève à 1,09 EUR minimum.

Pour la fixation du nombre de jours de travail, deux méthodes de calcul différentes peuvent être utilisées.

Dans le régime standard, chaque jour où le travailleur a fourni un travail effectif, donne droit à un titre-repas, quel que soit le nombre d'heures qu'il a presté le jour en question. Dans ce régime, aucun titre-repas ne peut être attribué pour les jours de récupération, puisqu'aucune prestation de travail effectif n'a été exécutée ce jour là.

Dans un régime de proratisation, le nombre de titres-repas accordés aux travailleurs est déterminé sur la base du nombre d'heures de travail. Dans la pratique, l'ONSSAPL accepte que toutes les administrations locales et provinciales appliquent le régime de proratisation.

Un titre-repas est considéré comme rémunération passible de cotisations de sécurité sociale pour le jour au cours duquel le travailleur bénéficie de la fourniture de repas à un prix inférieur au prix coûtant, dans le restaurant de l'entreprise sauf lorsque le titre-repas est utilisé intégralement pour obtenir cet avantage.
Par prix de revient d'un repas il faut comprendre le prix total que le repas coûte à l'employeur (ingrédients, salaires…). Le prix normal d'un repas se situe de manière générale dans le voisinage de la quote-part maximale de l'employeur dans le titre-repas. A partir du 1–1-2011, le prix de revient d'un repas est réputé valoir 5,91 EUR au minimum. Pour l'année 2010, le prix de revient d'un repas dans un restaurant d'entreprise est réputé valoir 5,41 EUR au minimum.

Pour être exonéré des cotisations de sécurité sociale, le titre-repas sous forme électronique doit simultanément satisfaire à un certain nombre de conditions supplémentaires :

- Le nombre de titres-repas sous forme électronique et leur montant brut, diminué de la part personnelle du travailleur, sont mentionnés sur la fiche de rémunération du travailleur.
- 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.
- Les titres-repas sous forme électronique ne peuvent être mis à disposition que par un éditeur agréé . L'éditeur doit être conjointement agréé 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.
- 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. Dans ce dernier cas, le coût du support de remplacement ne peut pas être supérieur à la valeur nominale d'un titre-repas.

Tous les titres-repas sous forme électronique qui ne remplissent pas toutes ces conditions sont considérés comme étant une rémunération.

2. Le (simple) pécule de vacances – régime de vacances privé-employés

4.2.106.

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 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, une période d'interruption complète de la carrière professionnelle dans le cadre du congé parental ou d'une interruption complète de la carrière professionnelle pour fournir une assistance ou des soins à un membre de la famille gravement malade prend court;
- une période de congé pour soins palliatifs avec suspension complète du contrat de travail ou de congé parental à temps plein prend court;
- le régime du travailleur est modifié et le nombre moyen d'heures prestées par semaine du travailleur diminue (le paiement doit être effectué en même temps que le paiement du salaire du mois de décembre de l'année durant laquelle a lieu cette réduction des prestations de travail).

Le pécule de vacances 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 assujetti 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 flamande ou bruxelloise ;
- les travailleurs occupés dans le cadre de l'article 60 §7 auprès d'une administration locale flamande ou bruxelloise ;
- les travailleurs tel que visé par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

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.

3. Montants payés à la fin du contrat de travail par un employeur qui ne respecte pas ses obligations

4.2.107.

Les montants payés par un employeur qui ne respecte pas ses obligations légales, contractuelles ou statutaires à la fin de la relation de travail ne répondent en principe pas aux critères de la notion de rémunération. Il en va ainsi plus particulièrement des montants payés au titre de dommages-intérêts et des indemnités légales qui sont dues à certaines catégories de travailleurs protégés (par exemple les femmes enceintes, les délégués syndicaux…) au titre de complément aux indemnités de rupture.

Cette règle générale comporte les exceptions importantes suivantes qui sont par conséquent constitutives de rémunération:

- les indemnités dues par l'employeur en raison d'une rupture irrégulière de la relation de travail ,
  - soit sans préavis;
  - soit avec un préavis insuffisant (relation de travail à durée indéterminée);
  - soit avant l'échéance du terme ou l'expiration du délai de la relation de travail (relation de travail à durée déterminée ou pour une tâche bien déterminée);
- les indemnités payées par l'employeur en cas de commun accord entre l'employeur et le travailleur pour mettre fin à une relation de travail.

4. Le remboursement des frais

4.2.108.

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.

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'ONSSAPL peut, sur proposition des services d'inspection compétents qui ont auditionné l'employeur, effectuer d'office une déclaration supplémentaire.

5. Les cadeaux et chèques-cadeaux

4.2. 109.

Les cadeaux en nature, en espèce ou sous forme de bons de paiement, dénommés chèques-cadeaux, peuvent être accordés avec exonération des cotisations de sécurité sociale:

- lorsque leur montant annuel total ne dépasse pas 35 EUR par travailleur et 35 EUR par enfant à charge du travailleur et s'ils sont distribués à l'occasion des fêtes de la Saint-Nicolas, de Noël ou du Nouvel-An ;
- s'ils sont remis à un travailleur lorsqu'il reçoit une distinction honorifique, leur montant annuel total ne peut dépasser 105 EUR par travailleur.
- s'ils sont remis à un travailleur à l'occasion de sa mise à la retraite, leur montant ne peut dépasser 35 EUR par année de service complète que le travailleur a effectué chez l'employeur; et le montant total doit être compris entre 105 EUR et 875 EUR ;
- s'ils sont remis à un travailleur à l'occasion de son mariage ou de sa déclaration de cohabitation légale pour un montant de 200 EUR maximum ;
- s'ils sont remis à un tavailleur sous la forme d'une prime d'ancienneté; la prime d'ancienneté peut être octroyée par l'employeur à son travailleur au maximum deux fois, 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;
    - 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.

Dans le cas où un des montants précités est dépassé, les cotisations de sécurité sociale seront dues sur l'intégralité du montant du chèque-cadeau et pas seulement sur la partie excédentaire par rapport au montant maximum.

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.

6. Les libéralités

4.2.110.

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 dégats 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.

7. la réduction de prix sur les propres produits ou services de l'employeur

4.2.111.

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 fournit 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, le différence entre le prix payé par le travailleur et le prix normal de revient serait considéré comme de la rémunération.

8. L'intervention de l'employeur dans l'acquisition par le travailleur d'un PC personnel

4.2.112.

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'intervention dans cet ordinateur peut s'accompagner de l'achat de matériel périphérique telle qu'une imprimante, une connexion internet, un abonnement internet. La participation aux frais de l'employeur est exonérée de cotisations de sécurité sociale à partir du moment où les conditions suivantes sont remplies:

- La participation aux frais à l'avantage du travailleur s'élève à maximum 1.250 EUR (non-indexé) par offre. Pour 2009, celui-ci atteint 1.730 EUR.
- L'exonération de l'intervention de l'employeur est conditionné 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.

9. Chèques sport/culture

4.2.113.

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.

10. Les éco-chèques

4.2.114.

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

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

- l'octroi de l'écho-chèque est prévu dans une convention individuelle écrite;
- 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 écho-chèques octroyés par l'employeur ne peut dépasser 125 euros par travailleur pour l'année 2009 ; à partir de 2010, le montant ne peut dépasser 250 euros par travailleur et par année;
- l'éco-chèque mentionne clairement que sa validité est limitée à 24 mois à partir de la date de sa mise à disposition du travailleur et qu'il ne peut être utilisé que pour l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la convention collective de travail n° 98 conclue au sein du Conseil national du travail, à savoir,
    - les produits et services économisant l'énergie;
    - 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.

Tout éco-chèque pour lequel une de ces conditions n'est pas remplie sera considéré comme rémunération et soumis aux cotisations de sécurité sociale.

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.

11. Les avantages en nature

4.2.115.

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'articicle 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.

Les avantages en nature sont considérés comme de la rémunération dans le calcul des cotisations de sécurité sociale. Les avantages en nature sont aussi correctement que possible estimés à concurrence de leur valeur réelle. Par exemple : l'avantage d'un GSM pouvant être utilisé gratuitement pour des appels privés est estimé sur la base du coût réel des appels privés effectués.

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 par l'employeur : 180 EUR par an;
- une connexion et un abonnement internet : 60 EUR par an.

Les avantages en nature accordés à un **concierge** sont estimés à un montant qui correspond à la valeur courante. L'ONSSAPL 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 2.

Pour une habitation meublée, l'avantage est majoré de 2/3.
Le coefficient d'indexation du revenu cadastral est fixé conformément à l'article 518 du Code des impôts sur les revenus 1992 et est adapté annuellement. Pour l'année de revenus 2010, le coefficient d'indexation est égal à 1,5461.

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 ».
Pour l'année 2011, l'avantage est déterminé comme suit:

- Pour le personnel dirigeant, l'avantage sera estimé à
  - 1.640 EUR par an pour le chauffage ;
  - 820 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
  - 820 EUR par an pour le chauffage ;
  - 410 EUR par an pour l'électricité utilisée à d'autres fins que le chauffage.

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 messager-huissier. Cette échelle de traitement est reliée par le Service des Pensions du Secteur Public au grade de collaborateur administratif et à l'échelle de traitement DA1. Le montant indexé de l'avantage ainsi estimé est égal à 2.831,48 EUR à partir du 1er-10-2010.

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'ONSSAPL 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'ONSSAPL 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.

D. La notion de rémunération pour le personnel nommé à titre définitif

4.2.116.

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 ;
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 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.

E. Tableau récapitulatif des cotisations de sécurité sociale

4.2.117.

	Personnel nommé	Personnel non nommé
Rémunération assujettie	Tout en principe (A.R. 28-11-1969, article 30, § 1)	Tout en principe
Rémunération non assujettie	articles 19 § 2, 19bis, 19ter, 19quater	
	article 30, § 2	

Chapitre 2. La notion de rémunération prise en considération pour les cotisations de pension des agents nommés à titre définitif

A. Principe de base

4.2.201.

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 l'agent concerné et par conséquent entrent en compte lors du prélèvement des cotisations de pension.

Un supplément de traitement n'est cotisable pour la pension que s'il est susceptible d'être pris en compte pour le calcul de la pension.

L'article 8 §2 de la loi du 21-7-1844 susvisée prévoit une liste limitative des éléments de rémunération à prendre en considération pour la pension et donc cotisables. Ceux-ci sont pris en compte à partir du 1-7-1991 pour les périodes durant lesquelles ils ont été effectivement accordés et à concurrence du montant octroyé au cours de ces mêmes périodes.

Cette liste peut être complétée par arrêté royal.

B. La rémunération passible de cotisations pour la pension

4.2.202.

- 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 ;
- 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, dominical, des jours fériés et des services à prestations variables ou interrompus.

    - Sont entre autres visés:
    - le supplément de traitement de 10% calculé sur base du traitement annuel réel, porté à 11% depuis le 12-6-1991 indépendamment du fait que deux des trois prestations extraordinaires susvisées soient effectuées ou non ;
    - l'indemnité horaire de 2,05 EUR (non – indexé) pour prestations de nuit ;
    - l'indemnité pour prestations nocturnes et dominicales accordée sous la forme d'une augmentation de 25%, 100% ou 125% en raison du fait que les heures sont prestées un jour ouvrable, le dimanche ou le dimanche soir ;
    - l'indemnité de 1,12 EUR (non – indexé) par heure pour des prestations réelles durant 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 (cf. 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 en vertu des 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;

Sont également soumis 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;
- le supplément de traitement octroyé aux membres du personnel nommés à titre définitif qui bénéficient de la semaine volontaire de quatre jours.

Remarques:

- Toute augmentation des suppléments susvisés, qui est introduite postérieurement au 31-12-1998, n'est pas prise en considération pour la détermination du traitement de référence lors du calcul de la pension.
- Si, en raison d'un congé assimilé à l'activité de service, d'une mise en disponibilité ou d'une interruption de carrière partielle ou totale, un supplément de traitement a été réduit dans la même proportion que le traitement ou a été suspendu, le supplément à prendre en compte est celui qui aurait été attribué si le traitement n'avait pas été réduit ou suspendu.

C. La rémunération exonérée de cotisations pour la pension

4.2.203.

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 ou dominicales) attribuées à un personnel autre que le personnel soignant et infirmier ;
- 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'allocation pour travail de nuit, de samedi ou de dimanche octroyée aux membres du personnel autres que le personnel infirmier et soignant.

D. Les avantages en nature

4.2.204.

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.

E. Tableau récapitulatif des cotisations pension

4.2.205.

	Personnel nommé
Rémunération assujettie	Liste limitative, article 8, loi du 21-7-1844
Rémunération non assujettie	Tout sauf la liste limitative de la loi du 21-07-1844

Chapitre 3. Le rattachement des rémunérations aux périodes

4.2.301.

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 (voir 6.3.311). 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.

Titre 3 - Les cotisations dues à l'ONSSAPL

Chapitre 1. Les cotisations pour le régime de sécurité sociale des travailleurs salariés

A. Généralités

4.3.101.

En vertu de la loi du 27-6-1969 révisant l'arrêté loi du 28-12-1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, de même que la loi du 29-6-1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, des cotisations de sécurité sociale sont dues pour les employeurs affiliés à l'ONSSAPL et pour les travailleurs qui en dépendent. Ces cotisations sont calculées sur la rémunération brute du travailleur (= salaire avant toute déduction fiscale).

Les cotisations des employés et des ouvriers des administrations locales et provinciales sont calculées sur une rémunération brute de 100%.
Par dérogation à cette règle, les cotisations de sécurité sociale pour un artiste sont calculées sur la rémunération brute majorée de 8% (soit 108%). En majorant la base de calcul de la rémunération brute, les cotisations patronales et personnelles sur le pécule de vacances sont indirectement perçues avec la rémunération ordinaire. Le pécule de vacances d'un artiste est payé au moyen d'un chèque-vacances de l'Office national des vacances annuelles (ONVA). Sur la partie du chèque-vacances correspondant au pécule simple de vacances, l'ONVA ne retient aucune cotisation personnelle.

Le taux des cotisations de sécurité sociale dues sur la rémunération brute est déterminé par les dispositions de sécurité sociale auxquelles l'employeur est assujetti. Il faut donc seulement payer des cotisations pour les régimes dans lesquels le travailleur a droit à des prestations sociales.

Dès lors une distinction doit être effectuée entre le personnel contractuel et le personnel nommé à titre définitif des administrations provinciales et locales.

B. Le personnel contractuel

4.3.102.

Le personnel contractuel tombe sous l'application du régime de sécurité sociale des travailleur salariés pour lequel une cotisation de sécurité sociale mentionnée ci-dessous est due:

- l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité:
  - secteur des indemnités:
    cotisation personnelle: 1,15%
    cotisation patronale: 2,35%
  - secteur des soins de santé:
    cotisation personnelle: 3,55%
    cotisation patronale: 3,80%
- le secteur des pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés:
  - cotisation personnelle: 7,50%
  - cotisation patronale: 8,86%
- le chômage:
  - cotisation personnelle: 0,87%
  - cotisation patronale: 1,46%

C. Le personnel nommé à titre définitif

4.3.103.

Pour le personnel nommé à titre définitif, seule la cotisation relative au secteur A.M.I.- soins de santé est due c'est-à-dire une cotisation personnelle de 3,55% et une cotisation patronale de 3,80%.

Chapitre 2. Les cotisations de sécurité sociale particulières au secteur local

4.3.201.

En vertu des articles 18 et 18bis de l'arrêté royal du 25-10-1985 portant exécution du chapitre I, section I de la loi du 1-8-1985 portant des dispositions sociales, les administrations locales et provinciales affiliées à l'ONSSAPL sont tenues de payer à ce dernier des cotisations patronales en matière d'allocations familiales et de maladies professionnelles. Les deux cotisations patronales sont rassemblées en une cotisation globale qui est répartie selon les besoins du secteur des allocations familiales et des maladies professionnelles.

A. La cotisation relative au secteur des allocations familiales

4.3.202.

Une cotisation patronale de 5,25% due par les administrations affiliées et destinée au financement du régime des allocations familiales est calculée sur la même rémunération que celle passible de cotisations de sécurité sociale.

Cette cotisation est destinée au Fonds des allocations familiales de l'ONSSAPL pour le financement des allocations familiales qu'il paie aux membres du personnel des administrations provinciales et locales.

B. La cotisation relative au secteur des maladies professionnelles

4.3.203.

Une cotisation patronale de 0,17% due par les administrations affiliées et destinée au financement du régime des maladies professionnelles est calculée sur la même rémunération que celle passible de cotisations de sécurité sociale.

Cette cotisation est destinée au fonds des maladies professionnelles afin de financer l'allocation que le fonds paie en faveur des membres du personnel des administrations locales et provinciales.

Chapitre 3. La cotisation de pension pour les membres du personnel nommé des administrations locales

4.3.301.

Des cotisations de pension sont versées par les employeurs qui sont affiliés pour leur personnel nommé à l'un des trois régimes communs de pension suivants:

- Le régime commun des pensions des pouvoirs locaux (= pool 1).
- Le régime des nouveaux affiliés à l'Office (= pool 2).
- Le fonds de pension de la police intégrée.

Le taux de cotisation de pension est composé d'une part personnelle fixe de 7,5% de la rémunération de l'agent membre du personnel nommé et une part patronale variable

Pour le régime commun des pensions des administrations locales (= pool 1) et le régime des nouveaux affiliés à l'Office (= pool 2), le Comité de Gestion de l'ONSSAPL fixe chaque année dans le courant du mois d'octobre le taux de cotisation de la part patronale qui sera d'application l'année civile suivante. Le pourcentage de la cotisation de pension patronale que les 196 zones de police locale doivent verser au fonds de la police intégrée (= pool 5), est égal à 20%.

La cotisation patronale de pension est fixée pour l'année 2011 à:

- 24,50 % pour le régime commun des pensions des administrations locales (= pool 1) ;
- 20 % pour le fonds de la police intégrée (pool 5) ;
- 32,50 % pour le régime des nouveaux affiliés à l'Office (pool 2).

Chapitre 4. Les autres cotisations

A. La cotisation de modération salariale

4.3.401.

La cotisation de modération salariale est due par chaque employeur affilié à l'ONSSAPL pour les membres de son personnel qui, au moins, sont soumis à une des cotisations de sécurité sociale relative aux régimes suivants:

- le régime de pension de retraite et de survie pour les travailleurs salariés ;
- le régime A.M.I.- soins de santé ou indemnité ;
- le régime relatif à l'emploi et au chômage ;

La cotisation de modération sociale n'est pas due pour les personnes en obligation scolaire occupées à temps partiel ni pour les handicapés employés dans les ateliers protégés reconnus.

Le montant de cette cotisation patronale est de:

- 5,67% de la rémunération du travailleur soumise aux cotisations de sécurité sociale ;
- 5,67% du montant total des cotisations patronales dues pour le régime de sécurité sociale des travailleurs salariés, en ce compris la cotisation destinée au régime des allocations familiales et la cotisation pour les maladies professionnelles. Pour les travailleurs soumis aux lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés du 28-6-1971, la somme des cotisations patronales dues est majorée de 0,40%.

Le produit de cette cotisation est destiné:

- pour ce qui concerne les ACS engagés dans le cadre de l'arrêté royal n°474 du 28-10-1986: au financement des allocations familiales de ce personnel. Le solde positif de ce produit est destiné au régime A.M.I. ;

- pour ce qui concerne les autres catégories de personnel: à la gestion globale.

B. La cotisation patronale pour le chômage

4.3.402.

Une cotisation employeur de 1,69 % (1,60% + 0,09% de modération salariale) calculée sur la rémunération du travailleur, est due par chaque employeur pour les travailleurs qui relèvent du régime de vacances du secteur privé. Le produit de cette cotisation est destiné à la gestion globale de la sécurité sociale.

La cotisation est due par tout employeur qui occupait en moyenne au moins dix travailleurs durant une période de référence.

La période de référence est la période couvrant le 4ème trimestre de (l'année civile – 2) et les 1er, 2e et 3e trimestres de (l'année civile – 1).
La moyenne des travailleurs est la somme du nombre des travailleurs à la fin de chaque trimestre de la période de référence divisée par le nombre de trimestres de la période de référence pour lesquels une DmfAPPL a été introduite.

Pour la détermination du nombre de travailleurs à la fin du trimestre, on tient compte des travailleurs qui étaient occupés auprès de l'employeur en exécution d'un contrat de travail, des apprentis et des membres du personnel nommés à titre définitif. Entrent également en ligne de compte ceux dont le travail est suspendu en raison d'une maladie ou d'un accident, d'un congé prénatal ou d'un congé de maternité, d'un chômage partiel ou temporaire et d'un rappel sous les armes, à l'exception toutefois des travailleurs en interruption complète de la carrière professionnelle.

Si pendant la période de référence l'employeur n'était plus actif au cours d'un ou plusieurs trimestres et n'a par conséquent introduit aucune déclaration, le calcul de la moyenne se fera exclusivement sur la base des trimestres pour lesquels une déclaration a été introduite. Si l'employeur n'a introduit de déclaration pour aucun des trimestres de la période de référence, la détermination de la moyenne se fait sur la base du nombre de travailleurs occupés à la fin du trimestre au cours duquel le premier engagement suivant la période de référence a eu lieu.

Pour la détermination du nombre de travailleurs, on inclut aussi ceux dont l'occupation est suspendue pour cause de maladie ou d'accident, pour autant que la durée de cette suspension ne soit pas supérieure à douze mois, les travailleurs en congé de maternité ou d'accouchement, ceux en chômage partiel ou temporaire et ceux qui sont rappelés sous les armes.

C. La cotisation spéciale pour la sécurité sociale

4.3.403.

Une cotisation spéciale pour la sécurité sociale, à charge de tous les travailleurs ou assimilés soumis totalement ou partiellement à la sécurité sociale des travailleurs salariés, est due. Cette cotisation varie en fonction du niveau de la rémunération et de la situation familiale du membre du personnel (isolé ou formant un ménage ayant deux revenus) et constitue un impôt dont le montant est fixé en fonction des revenus annuels nets imposables du ménage.

Mensuellement, l'administration retient sur la rémunération du membre du personnel – après déduction du précompte professionnel et des cotisations personnelles- la cotisation spéciale pour la sécurité sociale et mentionne celle-ci sur le décompte de paie et sur la fiche fiscale.

Trimestriellement, l'ONSSAPL perçoit une avance sur la cotisation. La base de calcul de cette avance est la rémunération trimestrielle soumise aux cotisations de sécurité sociale. La retenue est toutefois effectuée sur la rémunération mensuelle du travailleur. Le montant de la rémunération trimestrielle n'étant connu avec précision qu'à la fin du trimestre, le montant de la retenue peut varier d'un mois à l'autre.

Annuellement, l'Administration des Contributions Directes fixe le montant définitif au moment de la perception de l'impôt.

La cotisation à mentionner dans la déclaration de sécurité sociale est déterminée de la manière suivante:

- Si la rémunération trimestrielle à déclarer se situe dans la tranche de 3.285,29 EUR à 5.836,14 EUR et si le conjoint a également des revenus professionnels, la retenue est fixée forfaitairement à 9,30 EUR par mois.
- Si la rémunération trimestrielle à déclarer se situe dans la tranche de 5.836,14 EUR à 6.570,54 EUR et si la rémunération mensuelle se situe dans la tranche de 1.945,38 EUR à 2.190,18 EUR: la retenue est de 7,60% de la partie du salaire qui excède 1.945,38 EUR. Si le conjoint bénéficie également de revenus professionnels, la retenue doit être de minimum 9,30 EUR par personne et par mois.
- Si la rémunération trimestrielle à déclarer par travailleur se situe dans la tranche de 6.570,55 EUR à 18.116,46 EUR, la retenue est fixée à 18,60 EUR, augmentée de 1,1% de la partie du salaire mensuel qui excède 2.190,18 EUR lorsque le salaire mensuel se situe dans la tranche de 2.190,19 EUR à 6.038,82 EUR. Si le conjoint bénéficie également de revenus professionnels, la retenue doit être de 51,64 EUR maximum par mois par personne.
- Si la rémunération trimestrielle à déclarer est supérieure à 18.116,46 EUR:
    - la retenue est fixée à 51,64 EUR par mois pour les personnes dont le conjoint a également des revenus professionnels ;
    - la retenue est fixée à 60,94 EUR par mois pour les personnes isolées ou dont le conjoint n'a pas de revenus professionnels.

Par «conjoint disposant de revenus professionnels», il faut entendre le conjoint qui, conformément à la réglementation applicable en matière de précompte professionnel, a des revenus professionnels propres dont le montant est supérieur au plafond fixé pour l'application de la réduction du précompte professionnel pour autres charges de famille, accordée lorsque l'autre conjoint bénéficie également de revenus professionnels propres.

Les cohabitants sont assimilés aux personnes mariées et un cohabitant légal est assimilé à un conjoint.

D. La cotisation relative à l'octroi et au paiement d'une prime syndicale

4.3.404.

Les administrations locales et provinciales doivent verser à l'ONSSAPL une cotisation patronale annuelle forfaitaire par membre du personnel faisant partie au 31 mars de l'année de référence d'un des effectifs énumérés ci-dessous que celui-ci exerce ses prestations à temps plein ou à temps partiel et cela quelle que soit sa position ou situation administrative (activité de service, disponibilité, interruption de carrière, congé sans solde) et la durée de son occupation:

- le personnel nommé à titre définitif ;
- le personnel stagiaire ;
- le personnel contractuel ;
- le personnel ACS ;
- le personnel enseignant non subventionné.

La cotisation n'est pas due pour:

- les agents sortis de service avant le 31 mars de l'année de référence ou qui sont entrés en service après cette date ;
- les membres du personnel enseignant dont l'entièreté de la rémunération est à charge d'une Communauté (personnel enseignant subventionné) ;
- les pompiers volontaires ;
- Les personnes qui n'ont pas la qualité de membre du personnel :
    - les médecins en formation de médecin-spécialiste ;
    - les ministres du culte et les délégués au conseil central laïc ;
    - les mandataires locaux non protégés ;
    - les artistes ;
    - les gardiennes encadrées.

Le montant de la cotisation s'élève à 46,55 EUR par membre du personnel.

La perception de la cotisation intervient lors de la facturation du mois de décembre de l'année de référence, payable au 5 janvier de l'année suivante.

E. La cotisation spéciale sur le double pécule de vacances

4.3.405.

1. Les travailleurs contractuels et temporaires relevant du régime de vacances annuelles «privé-employé» sont soumis à une retenue personnelle de 13,07% sur le double pécule de vacances.

   La retenue n'est pas due sur le double pécule de vacances pour les troisième , quatrième et cinquième jours de la quatrième semaine de vacances (= 7% du salaire mensuel brut). La recette de cette cotisation sur le double pécule de vacances du secteur-privé est destinée à la Gestion globale.
2. Les agents nommés à titre définitif et les ACS ainsi de même que les contractuels et temporaires soumis au pécule de vacances du secteur public sont également soumis à une retenue personnelle de 13,07% sur l'entièreté de leur pécule de vacances.

La recette de cette retenue est destinée au fonds pour l'équilibre des régimes de pensions institué auprès de l'ONSSAPL.

Le produit de la retenue sur le pécule de vacances secteur public est, en ce qui concerne les membres du personnel nommé des zones de police locales, destiné au Fonds pour l'équilibre des régimes de pensions institué au sein du Service des Pensions du Secteur public, et en ce qui concerne les membres du personnel contractuel des zones de police, à la gestion globale.

Le produit de ces retenues en ce qui concerne les membres du personnel des autres administrations locales est destiné au Fonds d'égalisation pour le pourcentage des cotisations pension instauré auprès de l'ONSSAPL.

F. La cotisation spéciale sur les versements des employeurs destinés à la constitution d'une pension extralégale

4.3.406.

Une cotisation patronale spéciale de 8,86% est due sur tous les versements effectués par les employeurs en vue d'allouer aux membres de leur personnel quel que soit leur statut ou à leur(s) ayant(s) droit des avantages extralégaux en matière de retraite ou de décès prématuré. Autrement dit, la cotisation de 8,86% est due sur la totalité de la quote-part patronale dans les versements effectués dans un régime de capitalisation collective ou individuelle.

1. Versements dans un régime de capitalisation collective ou individuelle

Si l'administration paie une prime à une société d'assurance (qui plus tard payera une pension extralégale), alors l'intégralité de la part patronale est soumise à la cotisation de 8,86%.

Sont exclus de la base de perception de la cotisation:

- la part personnelle payée par le travailleur pour la constitution d'avantages extralégaux en matière de retraite ou de décès prématuré ;
- la taxe annuelle sur les contrats d'assurance prévue par le titre XII du code des taxes assimilées au timbre.

2. Versements aux anciens membres du personnel ou à leurs ayants droit

Si l'administration paie directement des avantages extralégaux en matière de retraite ou de décès prématuré aux membres du personnel ou à leurs ayants droit, alors seuls les versements se rapportant aux années de service prestées à partir du 1er-1-1989 sont soumis à la cotisation de 8,86%.

Lorsque les versements se rapportent tant aux années antérieures au 1er-1-1989 qu'à celles postérieures au 31-12-1988, la cotisation est calculée sur le montant de ces versements, multiplié par une fraction dont le numérateur et le dénominateur sont fixés comme suit:

- Le numérateur correspond au nombre d'années de carrière comprises entre l'âge du travailleur au 31-12-1988 et l'âge légal de la pension.
- Le dénominateur correspond au nombre total d'années de service d'une carrière normale.

G. La cotisation de solidarité sur l'utilisation d'un véhicule mis à disposition par l'employeur

4.3.407.

1. Généralités

L'article 38, §3 quater de la loi du 29-6-1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés met en place une cotisation de solidarité à charge de l'employeur qui met directement ou indirectement à disposition d'un travailleur un véhicule également destiné à d'autres usages que des usages professionnels. Cela concerne les véhicules mis à disposition par l'employeur qui sont destinées aussi bien à un usage professionnel qu'à un usage privé.

Le montant de la cotisation de solidarité est désormais calculé sur base du taux d'émission de CO2 du véhicule, tel que fixé par l'arrêté royal du 26-2-1981.

Le montant de la cotisation de solidarité est par conséquent indépendant:

- de l'éventuelle cotisation du travailleur dans le financement ou l'utilisation du véhicule ;
- du nombre de kilomètres privé que le travailleur parcourt avec le véhicule de société.

2. Véhicules pour lesquels la cotisation est due

Pour l'application du mode de calcul de la cotisation de solidarité pour les véhicules de société, il faut entendre par 'véhicule': « les véhicules appartenant aux catégories M1 et N1 tel que définies dans l'arrêté royal du 15-3-1968 ».

Les véhicules de la catégorie M1 sont les véhicules conçus et construits pour le transport de passagers comportant, outre le siège du conducteur, huit places assises au maximum. Concrètement, il s'agit des voitures ainsi que des véhicules à finalité spéciale tels qu'ambulances et véhicules blindés.
La catégorie N1 vise les véhicules affectés au transport de marchandises ayant une masse maximale qui n'excède pas 3,5 tonnes.

La cotisation de solidarité est due aussi bien pour les véhicules mis directement à disposition que pour les véhicules mis indirectement à disposition des travailleurs.

- Le véhicule est mis directement à disposition du travailleur dans le cas où la location ou l'achat est fait au nom de l'employeur.
- Le véhicule mis indirectement à disposition du travailleur vise le cas du leasing pris au nom du travailleur et dont les factures sont payées directement par l'employeur. Est aussi visé le cas où le travailleur achète ou loue un véhicule dont les frais sont remboursés par l'employeur.

La cotisation de solidarité est également due en cas de mise à disposition d'un véhicule utilisé pour le transport collectif des travailleurs sauf:

- s'il s'agit d'un système de transport de travailleurs convenu entre partenaires sociaux dans lequel il est fait usage d'un véhicule appartenant à la catégorie N1, dans lequel, outre le conducteur, au moins deux autres travailleurs de l'entreprise sont présents au moins 80% du trajet accompli de et jusqu'au domicile du conducteur ;
- et si en outre l'employeur prouve qu'il n'y a aucun usage privé de ce véhicule.

3. Présomption réfutable d'utilisation à des fins privées

Sur base de cette présomption légale, chaque véhicule immatriculé au nom de l'employeur ou faisant l'objet d'un contrat de location ou de leasing ou de tout autre contrat d'utilisation de véhicule, est présumé mis à disposition du travailleur pour un usage autre que strictement professionnel. Lorsqu'une cotisation de sécurité sociale est due, cela signifie que chaque véhicule mis à disposition par l'employeur qui peut être utilisé à des fins privées, est présumé être effectivement utilisé à des fins privées par le travailleur.

Cette présomption légale est cependant réfragable: l'employeur peut réfuter cette présomption d'usage privé en apportant la preuve que le véhicule est exclusivement utilisé à titre professionnel par l'employeur. Dans ce cas, la cotisation de solidarité sur le véhicule de société n'est pas due.

L'employeur peut réfuter la présomption d'utilisation privée en démontrant:

- soit que le véhicule est utilisé à un usage autre que strictement professionnel par une personne qui ne ressortit pas au champ d'application de la sécurité sociale des travailleurs.
- C'est par exemple le cas si votre administration met le véhicule uniquement à disposition d'un mandataire politique;
- soit que le véhicule est exclusivement utilisé à des fins professionnelles par le travailleur et que celui-ci n'en fait aucun usage privé.

4. Calcul du montant de la cotisation forfaitaire de solidarité

La cotisation de solidarité forfaitaire mensuelle, qui ne peut être inférieure à 20,83 EUR, est fixée comme suit:

- Pour les véhicules à propulsion électrique: le montant minimum de 20,83 EUR;
- Pour les véhicules LPG: [(Y x 9 EUR) - 990] / 12
- Pour les véhicules à essence: [(Y x 9 EUR) - 768] / 12
- Pour les véhicules diesel: [(Y x 9 EUR) - 600] / 12

Dans les formules précédentes, Y représente le taux d'émission de C02 en grammes par kilomètre tel que mentionné dans le certificat de conformité, ou dans le procès-verbal de conformité du véhicule, ou dans la banque de données de la direction de l'immatriculation des véhicules. Les véhicules pour lesquels le taux d'émission de C02 ne peut être retrouvé dans les documents précédents ou dans la banque de données, sont assimilés aux véhicules au taux d'émission de

CO2 de 182 g par kilomètre s'ils sont équipés d'un moteur à essence et aux véhicules au taux d'émission de CO2 de 165 g par kilomètre s'ils sont équipés d'un moteur au diesel.

Le montant de la cotisation de solidarité est en outre lié à l'indice santé: au 1er janvier de chaque année, le montant est adapté en multipliant le montant de base par l'indice santé du mois de septembre de l'année précédant celle au cours de laquelle le nouveau montant sera d'application et en le divisant par l'indice santé du mois de septembre 2004. Pour l'année 2011, les montants de base doivent être multipliés par 128,89 et ensuite divisé par 114,08.

5. Sanctions

Lorsque les véhicules qui sont soumis à la cotisation de solidarité ne sont pas déclarés ou lorsque les données relatives au taux d'émission ne correspondent pas à la réalité, la cotisation de solidarité qui est due est doublée pour toute la période durant laquelle le taux d'émission n'est pas conforme à la réalité. En plus de cette sanction forfaitaire, les sanctions en cas de déclarations incomplètes, erronées ou tardives restent d'application.

H. La cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants

4.3.408.

Une cotisation de solidarité est due sur la rémunération de l'étudiant occupé en application de l'article 17bis de l'arrêté royal du 28-11-1969 avec exonération des cotisations de sécurité sociale.

Cette cotisation de solidarité est fixée à 7,5% de la rémunération de l'étudiant pour l'occupation durant les mois de juillet, août et septembre, soit une part patronale de 5% et une part personnelle de 2,5%.
Pour l'occupation en dehors des mois d'été, une cotisation de solidarité de 12,5% est perçue sur la rémunération octroyée à l'étudiant, soit une part patronale de 8% et une part personnelle de 4,5%.

I. La cotisation patronale en matière d'accueil des enfants

4.3.409.

Les administrations locales et provinciales sont redevables d'une cotisation patronale de 0,05% sur la rémunération des membres de leur personnel perçue dans le cadre de la promotion d'initiatives en matière d'accueil des enfants et destinée au Fonds des équipements et services collectifs, institué auprès de l'ONAFTS.

La cotisation est due pour tous les travailleurs, à l'exception de ceux qui sont engagés dans le cadre de l'article 60 §7 de la loi organique des CPAS du 8-7-1976 et pour lesquels l'employeur bénéficie d'une exonération complète des cotisations patronales de sécurité sociale.

J. La cotisation patronale en vue du financement du fonds amiante

4.3.410.

En vue du financement du fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante et de leur ayants droit, à partir du 1-4-2007, les administrations locales et provinciales

sont redevables d'une cotisation patronale de 0,01% sur la rémunération des membres de leur personnel.

La cotisation patronale est versée au fonds amiante qui est ouvert auprès du fonds des maladies professionnelles.

La cotisation est due pour tous les membres du personnel (contractuel et nommé) qui sont assujettis aux cotisations de sécurité sociale ainsi que pour les étudiants qui sont uniquement soumis à la cotisation de solidarité.

La cotisation patronale pour le fonds amiante n'est pas due pour :

- des travailleurs occupés dans le cadre de l'article 60 § 7 de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976 ;
- des médecins qui sont totalement exonérés des cotisations de sécurité sociale sur base de l'article 1er § 3 de la loi du 27 juin 1969;
- des pompiers volontaires ;
- des moniteurs

La cotisation est également due pour les personnes pour lesquelles les administrations locales et provinciales agissent en qualité d'employeur fictif, à savoir :

- les ministres des cultes ;
- les ministres des cultes ;
- les artistes bénéficiant du statut social;
- les gardiennes encadrées bénéficiant du statut social;
- les mandataires locaux non protégés bénéficiant du statut social

K. La cotisation d'égalisation pour les pensions

4.3.411

Une retenue de 13,07% est perçue sur le montant total du pécule de vacances octroyé aux bourgmestres, échevins et présidents de CPAS.

Cette retenue d'égalisation pour les pensions doit être effectuée aussi bien sur le pécule de vacances des mandataires locaux non protégés qui bénéficient du statut supplétif que sur le pécule de vacances des mandataires locaux protégés qui ne sont pas repris dans le champ d'application du statut social supplétif et pour lesquels aucune cotisation de sécurité sociale n'est payée sur leur traitement.

Le montant de cette retenue de solidarité est destiné au Fonds pour l'équilibre des régimes de pensions instauré auprès du Service des Pensions du Secteur public.

L. La cotisation de solidarité sur les amendes de roulage payées par l'employeur

4.3.412.

Une cotisation de solidarité de 33 % est due sur tous les montants que l'employeur paie en lieu et place du travailleur, ou qu'il rembourse au travailleur

- à titre de paiement d'une amende de roulage, d'une transaction ou d'une perception immédiate d'une amende de roulage;

- pour une amende de roulage encourue pendant l'exercice des prestations de travail.

La cotisation de solidarité est due sur les amendes de roulage, quelle que soit la gravité de l'infraction, ainsi que sur les amendes de roulage liées à des infractions de vitesse.

Pour les amendes de roulage à la suite d'une infraction légère à la circulation (infractions du premier et deuxième degré) et les amendes de roulage de moins de 150 euros venant d'une infraction de vitesse, un montant de 150 euros par travailleur sur base annuelle est dispensé de la cotisation de solidarité. Le montant excédentaire est soumis à la cotisation de solidarité.

La cotisation de solidarité n'est pas due sur les amendes de roulage venant du matériel roulant et de la conformité du chargement.

M. La cotisation pour le deuxième pilier de pension des membres du personnel contractuels

4.3.413.

Une administration locale qui ressortit au champ d'application de l'Accord sectoriel flamand 2008-2013 peut organiser un régime de pension complémentaire pour ses membres du personnel contractuels dans le cadre d'un deuxième pilier de pension. Si une administration de la Région flamande y procède, alors elle doit fixer le taux de cotisation dans son règlement (local) de pension. Le taux de cotisation est une cotisation patronale d'au moins 1% du salaire annuel pris en considération pour le calcul de la pension, mais une administration locale peut décider de verser une cotisation plus élevée pour le deuxième pilier de pension.

Sont exclus du champ d'application les membres du personnel suivants:

- le personnel de police;
- les pompiers volontaires et les pompiers professionnels;
- les étudiants, les moniteurs et le volontaires;
- les travailleurs engagés sur la base de l'article 60, § 7 de la loi sur les CPAS;
- le personnel des établissements d'enseignement;
- les jeunes engagés en vertu d'une convention d'insertion socioprofessionnelle;
- les membres du personnel qui suivent une formation professionnelle individuelle;
- le personnel subsidié par l'Etat fédéral auprès des secteurs de santé.

Sur la cotisation pour le deuxième pilier de pension, la cotisation spéciale de 8,86% sur les versements de l'employeur pour les pensions extralégales est due. La cotisation pour le deuxième pilier de pension et la cotisation spéciale de 8,86% sont calculés et perçus ensemble par l'ONSSAPL.

N. La cotisation pour le Service social collectif

4.3.414.

Pour les administrations locales qui sont affiliées à un Service social collectif, l'ONSSAPL est chargé de la perception de la cotisation patronale de 0,15% sur le salaire des membres du personnel tant contractuels que nommés à titre définitif.

La cotisation est, selon le cas, destinée au:

- Service social collectif de l'ONSSAPL ;
- Service social collectif de la police;
- Gemeenschappelijke Sociale Dienst – Vlaanderen.

O. Les cotisations dans le cadre de la prépension conventionnelle.

4.3.415.

L'ONSSAPL est chargé de percevoir une cotisation patronale spéciale et une retenue personnelle sur la prépension octroyée conformément à la légisaltion relative à la prépension conventionnelle.

Bien que la mesure ne soit en principe possible que pour les employeurs du secteur privé, une administration locale ou provinciale pour laquelle le Conseil des Ministres ou l'Exécutif a approuvé un plan d'assainissement et qui a été reconnue comme entreprise en restructuration ou en difficulté peut appliquer à ses membres du personnel contractuels le régime de la prépension.

Peut être reconnu par le Ministre de l'Emploi comme « entreprise en difficulté », "l'entreprise qui enregistre dans les comptes annuels des deux exercices précédant la période pour laquelle la reconnaissance est demandée, une perte courante avant impôts, lorsque pour le dernier exercice, cette perte excède le montant des amortissements et la réduction de valeur sur frais d'établissement, sur immobilisations incorporelles et corporelles."

Peut être reconnu par le Ministre de l'Emploi comme « entreprise en restructuration », l'employeur qui procède à un licenciement collectif ou chez lequel au cours de l'année précédant la reconnaissance, le nombre de jours de chômage représente au moins 20 % du nombre total de jours déclarés des ouvriers, comme stipulé au chapitre 7 de l'AR du 3-05-2007.

1. La prépension conventionnelle consiste en:

- une allocation de chômage à charge de l'ONEM;
- une indemnité complémentaire à charge d'un débiteur.

La périodicité de l'indemnité complémentaire est en principe mensuelle jusque, inclus, au mois au cours duquel le prépensionné atteint l'âge de 65 ans, mais le débiteur peut capitaliser l'indemnité complémentaire et payer l'indemnité à une fréquence moindre.

La cotisation spéciale et la retenue personnelle sont dues par le débiteur de l'indemnité complémentaire. Il peut s'agir de l'ancien employeur, mais aussi d'une autre personne ou institution à laquelle l'employeur transfère conventionnellement son obligation de paiement de l'indemnité complémentaire.

Seuls les débiteurs ayant la qualité d'administration locale ou provinciale sont redevables de cotisations à l'ONSSAPL. Lorsqu'une administration locale transfère l'obligation à un tiers payeur qui n'est pas affilié à l'ONSSAPL (par exemple un organisme d'assurance), alors les cotisations sont dues à l'ONSS.

Lorsque le prépensionné reprend le travail, alors la cotisation patronale spéciale et la retenue personnelle ne sont pas dues si

- l'activité n'est ni directement ni indirectement effectuée auprès de l'employeur (ou un employeur du même groupe) qui a licencié le travailleur;
- l'accord individuel ou collectif mentionne explicitement que l'indemnité complémentaire continuera d'être payée en cas de reprise du travail.

2. La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage du montant mensuel brut de l'indemnité complémentaire. Elle est due pour chaque mois au cours duquel l'indemnité complémentaire est payée. Le montant de la cotisation varie en fonction du secteur de l'ancien employeur, de l'âge du prépensionné et de la date à laquelle la prépension prend cours.

2.1. Lorsque le prépensionné était occupé dans le secteur non marchand (= activité relevant des soins de santé, du service à la communauté ou de la culture), alors les pourcentages réduits de cotisations sont d'application:

- 5 % pour chaque mois au cours duquel il n'a pas atteint l'âge de 52 ans;
- 4 % pour chaque mois au cours duquel il a au moins 52 ans et n'a pas atteint l'âge de 55 ans;
- 3 % pour chaque mois au cours duquel il a au moins 55 ans et n'a pas atteint l'âge de 58 ans;
- 2 % pour chaque mois au cours duquel il a au moins 58 ans et n'a pas atteint l'âge de 60 ans.

Le pourcentage est déterminé par l'âge atteint à la fin du mois auquel se rapporte l'indemnité complémentaire et diminue dégressivement en fonction de l'âge.
La cotisation patronale spéciale s'élève à 6,20 EUR minimum par mois pour le prépensionné qui n'a pas atteint l'âge de 60 ans. Toutefois, le montant minimum n'est pas dû pour le prépensionné qui n'a pas atteint l'âge de 60 ans dont l'indemnité complémentaire est octroyée pour la première fois après le 31-3-2010 par suite d'un préavis ou d'une rupture du contrat de travail après le 15-10-2009.

2.2. Lorsque le prépensionné était occupé dans une entreprise en difficulté, alors la cotisation patronale spéciale durant la période de reconnaissance est égale à :

- 17,50% si lors de la prise de cours de la prépension il n'a pas atteint l'âge de 52 ans;
- 13,50% si lors de la prise de cours de la prépension il a au moins 52 ans et n'a pas atteint l'âge de 55 ans;
- 10% si lors de la prise de cours de la prépension il a au moins 55 ans et n'a pas atteint l'âge de 58 ans;
- 6,50% si lors de la prise de cours de la prépension il a au moins 58 ans et n'a pas atteint l'âge de 60 ans;
- 3,50% pour les autres prépensionnés.

Le pourcentage de la cotisation est fixé au moment de la prise de cours de la prépension et reste inchangé.

La cotisation s'élève à 8 EUR minimum lorsque le prépensionné n'a pas atteint l'âge de 60 ans et à 6 EUR minimum lorsque le prépensionné a au moins 60 ans.

2.3. Lorsque le prépensionné était occupé dans une entreprise en restructuration, alors deux situations sont possibles durant la période de reconnaissance.

- Si le préavis ou la rupture du contrat a été notifié avant le 16-10-2009 ou si la prépension avait pris cours avant le 1-4-2010, alors la cotisation patronale spéciale est de :
    - 30 % pour chaque mois au cours duquel il n'a pas atteint l'âge de 52 ans;
    - 24 % pour chaque mois au cours duquel il a au moins 52 ans et n'a pas atteint l'âge de 55 ans;
    - 18 % pour chaque mois au cours duquel il a au moins 55 ans et n'a pas atteint l'âge de 58 ans;
    - 12 % pour chaque mois au cours duquel il a au moins 58 ans et n'a pas atteint l'âge de 60 ans ;
    - 6 % pour chaque mois au cours duquel il a au moins 60 ans.

Le pourcentage de la cotisation est déterminé par l'âge atteint au dernier jour du mois auquel l'indemnité complémentaire se rapporte et diminue dégressivement en fonction de l'âge.

- Si le préavis ou la rupture du contrat a été notifié après le 15-10-2009 et si la prépension avait pris cours après le 31-3-2010, alors la cotisation patronale spéciale est de :
    - 50% si lors de la prise de cours de la prépension il n'a pas atteint l'âge de 52 ans;
    - 30% si lors de la prise de cours de la prépension il a au moins 52 ans et n'a pas atteint l'âge de 55 ans;
    - 20% si lors de la prise de cours de la prépension il a au moins 55 ans et n'a pas atteint l'âge de 60 ans;
    - 10% pour les autres prépensionnés.

Le pourcentage de la cotisation est fixé au moment de la prise de cours de la prépension et reste inchangé.
Dans les deux cas, la cotisation s'élève à 25 EUR minimum lorsque le prépensionné n'a pas atteint l'âge de 60 ans et à 18,80 EUR minimum lorsque le prépensionné a au moins 60 ans.

2.4. Lorsque le prépensionné était occupé dans une entreprise en restructuration ou dans une entreprise en difficulté, alors, à partir du mois qui suit la fin de la période de restructuration reconnue ou de difficulté reconnue, la cotisation patronale spéciale est égale à:

- 50% si à la fin de la période de restructuration reconnue ou de difficulté reconnue il n'a pas atteint l'âge de 52 ans;
- 40% si à la fin de la période de restructuration reconnue ou de difficulté reconnue il a au moins 52 ans et n'a pas atteint l'âge de 55 ans;
- 30% si à la fin de la période de restructuration reconnue ou de difficulté reconnue il a au moins 55 ans et n'a pas atteint l'âge de 58 ans;
- 20% si à la fin de la période de restructuration reconnue ou de difficulté reconnue il a au moins 58 ans et n'a pas atteint l'âge de 60 ans;
- 10% pour les autres prépensionnés.

Le pourcentage de la cotisation patronale est fixé conformément à l'âge du prépensionné au moment de la fin de la restructuration reconnue ou de la difficulté reconnue, et reste inchangé.
La cotisation s'élève à 25 EUR minimum lorsque le prépensionné n'a pas atteint l'âge de 60 ans et à 18,80 EUR minimum lorsque le prépensionné a au moins 60 ans.

3. Une cotisation personnelle de 6,5 % est calculée sur la somme de l'allocation sociale et de l'indemnité complémentaire, et est retenue sur l'indemnité complémentaire.

Les retenues personnelles calculées ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de chômage et indemnité complémentaire serait inférieur à 938,50 EUR/mois pour les ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois pour les ayants droit avec charge familiale. Les seuils sont liés à l'indice des prix à la consommation. Les montants indexés et réévalués s'élèvent respectivement à 1.274,59 EUR (sans charge familiale) ou 1.535,27 EUR (avec charge familiale). Si le seuil est franchi, alors la retenue est limitée ou annulée.

P. La cotisation de solidarité sur les participations aux bénéfices

4.3.416.

Une intercommunale qui en vertu du Code des impôts sur les revenus est assujetti à l'impôt des sociétés et qui remplit les conditions prévues par la loi du 22-5-2001 (plan de participation, acte d'adhésion) peut octroyer aux membres de son personnel des participations aux bénéfices. Les participations aux bénéfices sont exclues de la notion de rémunération, mais sur le montant de la participation aux bénéfices payé en espèces une cotisation de solidarité de 13,07% à charge du travailleur adhérent est due.

Chapitre 5. Les retenues sur pension

A. La retenue INAMI sur les pensions et avantages complémentaires

4.3.501.

Une cotisation personnelle de 3,55% est due sur le montant total des pensions et avantages complémentaires visé à l'article 191, alinéa 1er, 7° de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994. Cette cotisation est due à l'ONSSAPL par les administrations provinciales et locales pour:

- leurs anciens mandataires politiques;
- leurs anciens membres du personnel nommés si l'administration a une caisse propre de pension ou a conclu un contrat avec une institution de prévoyance ;
- leurs anciens pompiers volontaires à qui l'administration paie une prime de reconnaissance.

La retenue ne peut être effectuée que si la somme des pensions et avantages complémentaires renseignés par le cadastre des pensions dépasse un certain montant indexé par année, variant suivant le fait que le bénéficiaire a des charges de famille ou non et s'élève à:

Situation familiale	Pensions et avantages complémentaires	retenue
isolé	< 1.306,13 EUR	/
	> = 1.306,13 EUR et < = 1.354,18 EUR	de 0,01 EUR à 48,06 EUR
	> 1.354,18 EUR	3,55 %
avec charge de famille	< 1.547,93 EUR	/
	> = 1.547,93 EUR et < = 1.604,88 EUR	de 0,01 EUR à 56,96 EUR
	> 1.604,88 EUR	3,55 %

B. La retenue spéciale de solidarité sur les pensions

4.3.502.

Conformément à l'article 68 de la loi du 30-3-1994 une retenue progressive de solidarité est due sur les pensions légales de vieillesse, de retraite, d'ancienneté et de survie ainsi que sur tout avantage en tenant lieu (avantages extra-légaux) ou destinés à les compléter pour autant que le montant total de ces pensions et avantages atteigne le minimum à partir duquel la cotisation est due pour l'intéressé. La retenue varie selon le montant mensuel brut total des diverses pensions et avantages précités et selon que leur bénéficiaire est isolé ou a charge de famille. Elle s'élève à:

Bénéficiaire isolé	
P*	**B**
de 0,01 EUR à 2.094,13 EUR	0
de 2.094,13 EUR à 2.158,89 EUR EUR	(P – 2.094,13 EUR) x 50%
de 2.158,89 EUR à 2.335,50 EUR	P X 1,5%
de 2.335,50 EUR à 2.359,79 EUR	35,03 + (P – 2.335,50) x 50%
À partir de 2.359,79 EUR	P X 2%
P = montant (indexé) mensuel brut total des pensions et autres avantages B = montant (indexé) de la retenue.	

Bénéficiaire avec charge de famille	
P*	**B**
de 0,01 EUR à 2.421,07 EUR	0
de 2.421,07 EUR à 2.495,94 EUR	(P – 2.421,07 EUR) x 50%
de 2.495,94 EUR à 2.669,15 EUR	P X 1,5%
de 2.669,15 EUR à 2.696,90 EUR	40,04 + (P – 2.669,15) x 50%
À partir de 2.696,90 EUR	P X 2%
P = montant (indexé) mensuel brut total des pensions et autres avantages B = montant (indexé) de la retenue.	

La retenue concerne les mêmes pensionnés qui sont pris en considération pour la cotisation INAMI de 3,55 % :

- les anciens mandataires ;
- les pensionnés pour lesquels l'administration locale assure elle-même la charge, la gestion et le service des pensions ;
- les anciens pompiers volontaires à qui l'administration paie une prime de reconnaissance.

Sont exclus de la base de perception de la cotisation:

- le pécule de vacances et le pécule complémentaire au pécule de vacances octroyés aux pensionnés ;
- l'allocation de chauffage ;
- les rentes des accidents du travail ;
- les pensions de réparations du temps de paix ainsi que du temps de guerre.

Les pensions et avantages complémentaires payés autrement que par mois (annuellement, etc.) sont évalués en montants mensuels et ceux qui ont été payés sous la forme d'un capital sont convertis en rente fictive.

PARTIE 5 – MESURES POUR L'EMPLOI ET REDUCTION DE COTISATIONS

Titre 1 - Réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale

Chapitre 1. Bonus crédit emploi

5.1.101.

La loi du 20-12-1999 visant à octroyer un bonus crédit emploi sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs ayant un bas salaire ainsi que l'arrêté royal du 17-1-2000 portant exécution de cette loi ont introduit un régime de réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale au profit des travailleurs ayant un bas salaire.

A. Champ d'application

5.1.102.

Les travailleurs qui sont assujettis à l'assurance chômage, à l'assurance maladie-invalidité (secteurs soins de santé et indemnités) et au secteur des pensions du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés entrent en considération pour la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale sur leur salaire.

Cela signifie que les travailleurs des administrations affilées à l'ONSSAPL redevables d'une cotisation personnelle de 13,07% peuvent bénéficier de cette réduction. Le fait que l'administration bénéficie déjà d'une réduction ou exonération des cotisations patronales de sécurité sociale ne porte pas préjudice à ce droit.

Sont visés par la présente mesure:

- les travailleurs contractuels ;
- les travailleurs occupés dans le cadre de l'article 60 §7 de la loi organique des CPAS ;
- les ACS /APE;
- les travailleurs occupés dans le cadre du plan Activa ;
- les travailleurs occupés dans le cadre d'un programme de transition professionnelle ;
- les travailleurs engagés dans le cadre de l'économie d'insertion sociale ;
- les travailleurs convention premier emploi ;
- les travailleurs engagés suite à une restructuration dans le secteur privé ;
- les travailleurs engagés en remplacement d'un travailleur qui a choisi la semaine volontaire de 4 jours.

N'entrent pas en considération:

- les jeunes encore soumis à l'obligation scolaire à temps partiel ;
- les médecins en formation pour devenir médecin spécialiste ;
- les étudiants ;
- les agents statutaires.

B. Calcul de la réduction

5.1.103.

Pour calculer le montant de la réduction des cotisations auquel un travailleur peut prétendre, 3 étapes sont suivies:

- détermination du salaire mensuel de référence du travailleur.
- détermination du montant de base de la réduction sur base du salaire mensuel de référence.
- fixation du montant de la réduction en fonction de la fraction des prestations.

1. Détermination du salaire mensuel de référence du travailleur

$$S = (W / H) \times U)$$

- S = salaire mensuel de référence = salaire qu'un travailleur percevrait s'il avait effectué des prestations complètes durant tout le mois civil concerné.
- W = salaire brut réellement payé au travailleur et qui se rapporte au mois civil considéré.

  Le facteur W comprend toutes les indemnités qui, sur base de l'article 23 de la loi du 29-6-1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés et l'article 19 de l'arrêté royal du 28-11-1969 portant exécution de cette loi sur lesquelles des cotisations de sécurité sociale sont perçues (le double pécule de vacances ne tombe pas dans cette notion de rémunération), à l'exception:
  - des indemnités versées au travailleur suite à la rupture irrégulière du contrat de travail ;
  - du simple pécule de vacances sortie de service (dans le régime de vacances du secteur privé), payé par (l'ancien) employeur duquel le travailleur sort de service ;
  - des primes de fin d'année (e.a. la prime d'attractivité pour les membres des hôpitaux publics) ; si la prime de fin d'année est supérieure à S, le facteur S est augmenté de la différence entre la prime de fin d'année et S pour le mois duquel il est payé).

  Le facteur W est (auprès du nouvel employeur) augmenté du simple pécule de vacances qui dans le régime de vacances du secteur privé a anticipativement été payé par l'ancien employeur.
- H = nombre d'heures de travail qu'un travailleur doit exécuter dans le mois en question.
- U = nombre d'heures de travail qu'un travailleur temps plein preste dans le mois en question.

  Par «heures de travail», on entend les heures pour lesquelles le travailleur reçoit une rémunération supportée par l'employeur à l'exception des heures/jours couvrant une indemnité de rupture.

La fraction W/H est arrondie au centime d'euro le plus proche (0,005 EUR devient 0,01 EUR).

2. Détermination du montant de la réduction

Le montant de base de la réduction (Rp) est déterminé en fonction de la tranche dans laquelle se situe le salaire mensuel de référence du travailleur.

Le montant de base de la réduction (Rp) est lié à la zone dans laquelle se trouve le salaire mensuel de référence (S) du travailleur. Les 3 plafonds salariaux sont : le revenu minimum mensuel moyen garanti (S0), le revenu minimum mensuel moyen garanti augmenté de 251,03 EUR (S1) et 1.807,81 EUR (S2). Les plafonds salariaux sont liés à l'index de 103,14 (base 100 = 1996) et s'élèvent pour le moment respectivement à 1.415,24 EUR (S0), 1.727,37 EUR (S1) et 2.247,83 EUR (S2).

- Si le salaire mensuel de référence est inférieur ou égal à 1.415,24 EUR, alors une réduction équivalente à la réduction maximale de 175 EUR s'applique.
- Si le salaire mensuel de référence est supérieur à 1.415,24 EUR, mais inférieur ou égal à 1.727,37 EUR, alors le montant de base de la réduction est calculé au moyen de la formule suivante :
- $R(p) = 175 - \{ \alpha 1 \times (S - S0)\}$ où
- $\alpha 1 = \alpha 2 + [32 / (S1 - S0)]$ et
- $\alpha 2 = 143 / (S2 - S0)$.
- La réduction forfaitaire diminuera proportionnellement au fur et à mesure que le salaire mensuel de référence s'approche de 1.727,37 EUR.
- Si le salaire mensuel de référence est supérieur à 1.727,37 EUR, mais inférieur ou égal à 2.247,83 EUR, alors le montant de base de la réduction est calculé au moyen de la formule suivante:
- $R(p) = 143 - \{ \alpha 2 \times (S - S0)\}$ où
- $\alpha 2 = 143 / (S2 - S0)$.
- La réduction forfaitaire diminuera proportionnellement au fur et à mesure que le salaire mensuel de référence s'approche de 2.247,83 EUR.
- Si le salaire mensuel de référence est supérieur à 2.247,83 EUR, alors le montant de base pour la réduction est nul et le travailleur n'a dès lors pas droit au bonus crédit d'emploi.

R(p) est arrondi au centime d'euro le plus proche, étant entendu que 0,005 EUR est arrondi au centime supérieur.

Le tableau ci-dessous indique les montants en tenant compte de l'adaptation des plafonds salariaux à l'évolution de l'indice des prix à la consommation d'application à partir du 1er-10-2010:

Salaire mensuel de référence (S) en EUR	Montant de base de la réduction (Rp) en EUR
< = 1.415,24 EUR	175
> 1.415,24 et <= 1.727,37	= 175 - [{143 / (2.247,83 – 1.415,24) + 32 / (1.727,37 – 1.415,24)} x (S –1.415,24)] = = 175 - [0,2743 x (S –1.415,24)]

> 1.727,37 et <= 2.247,83	= 143 - {143 / (2.247,83 – 1.415,24) x (S –1.415,24)} = 143 - {0,1718 x (S – 1.415,24)}
> 2.247,83	0

3. Calcul du montant de la réduction des cotisations personnelles

Le montant de base de la réduction calculé sur base du salaire mensuel de référence est adapté en fonction des prestations que le travailleur a fournies dans le mois calendrier concerné.

P = Rp x (H / U)

- H = prestations effectuées par un travailleur dans le courant du mois calendrier.
- U = prestations qu'aurait fourni un travailleur engagé à temps plein dans les mêmes conditions.
- (H / U) est arrondi au 2ème chiffre derrière la virgule et 0,005 est arrondi à l'unité supérieure. Le résultat de la fraction est un chiffre compris entre 0 et 1. Il correspond à 1 pour un travailleur temps plein effectuant des prestations complètes.
- P = montant de la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale auquel le travailleur a droit pour le mois calendrier concerné. Il est arrondi à l'unité la plus proche et 0,5 est arrondi à l'unité supérieure. La somme des réductions ne peut, en 2010, excéder le montant de 2.100 EUR (12 X 175 EUR) par année calendrier par travailleur.
- La réduction ne peut pas dépasser le montant des cotisations personnelles redevables pour le mois en question.
- Uniquement lorsque la réduction ne peut pas être appliquée entièrement compte tenu de la déduction du simple pécule de vacances payé anticipativement par l'ancien employeur, le montant du dépassement peut être déduit des cotisations personnelles dues pour le mois suivant. Ce transfert au mois suivant est toutefois uniquement possible pour autant que celui-ci se situe dans le même trimestre.
- La réduction est calculée par l'employeur au moment du paiement du salaire. Si le paiement n'est pas mensuel, la réduction est calculée lors du dernier paiement du salaire pris en compte dans ce mois. Pour les travailleurs qui ont plusieurs contrats de travail au cours d'un même mois calendrier, la réduction est déterminée à la fin de chaque contrat de travail ou à chaque paiement dans le cadre de ces contrats de travail.

Chapitre 2. Restructuration

5.1.201.

Une réduction des cotisations de sécurité sociale dues sur le salaire est accordée pour les travailleurs qui ont été licenciés au sein d'une entreprise privée dans le cadre d'une restructuration et qui par la suite sont réengagés auprès d'un nouvel employeur.

Il s'agit tant d'une réduction des cotisations patronales que d'une réduction des cotisations personnelles. Est considéré comme nouvel employeur tout employeur autre que l'entreprise en restructuration concernée.

Les administrations affiliées auprès de l'ONSSAPL pouvant également intervenir comme nouvel employeur pour les travailleurs qui précédemment ont été licenciés par une entreprise privée suite à une restructuration, le régime de réduction pour les travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration est aussi d'application dans le secteur des administrations provinciales et locales.

Un travailleur qui, entre le 1er–7-2009 et au plus tard le 30-12-2010, a été licencié par une entreprise privée dans le cadre d'une faillite, d'une liquidation ou d'une fermeture d'entreprise et qui entre à nouveau en service auprès d'un nouvel employeur, bénéficie aussi temporairement du régime de réduction de cotisations dans le cadre d'une restructuration.

A. Calcul de la réduction

5.1.202.

Le travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration, qui par l'intermédiaire d'une cellule de remise à l'emploi retrouve un travail auprès d'un nouvel employeur, peut lui aussi bénéficier d'une réduction forfaitaire de ses cotisations de sécurité sociale.

Ce travailleur se voit accorder une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale de 133,33 EUR par mois pour la période à partir de la première occupation ayant débutée pendant la période de validité de la carte de réduction restructuration jusqu'à la fin du 2e trimestre suivant.

Le travailleur concerné peut uniquement bénéficier de cet avantage si son salaire mensuel brut ne dépasse pas :

- 4.000 EUR lorsque le travailleur a au moins 30 ans au moment de l'entrée en service ;
- 2.010 EUR lorsque le travailleur a moins de 30 ans au moment de l'entrée en service.

Ce montant de 133,33 EUR est le montant applicable pour les travailleurs à temps plein ayant des prestations complètes. Pour les travailleurs à temps plein ayant des prestations incomplètes et pour les travailleurs à temps partiel, le montant de 133,33 EUR doit être multiplié par la fraction des prestations du travailleur durant le mois en question.

La réduction doit également être recalculée s'il est fait application de la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale qui est accordée aux travailleurs salariés ayant un bas salaire (cfr 5.1.103.).

Le cumul d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale en raison d'une restructuration avec le bonus crédit emploi est possible, mais le montant cumulé de la « réduction crédit emploi » et de la «réduction restructuration» ne peut dépasser les cotisations personnelles dues par le

travailleur. En cas de dépassement, le montant global des réductions est limité aux montants des cotisations personnelles dont le travailleur est redevable.

B. Formalités

5.1.203.

L'ONEm procure spontanément à chaque travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration une « carte de réduction restructuration ». La période de validité de la nouvelle carte s'étale de la date de l'annonce du licenciement collectif jusqu'à 12 mois après la date d'inscription auprès de la cellule pour l'emploi.
Chaque travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration, n'a droit qu'une seule fois à une « carte de réduction restructuration». La carte est valable auprès de chaque nouvel employeur. Pendant la période de validité de la « carte de réduction restructuration », le travailleur peut toujours en obtenir copie.

Une réduction des cotisations de sécurité sociale peut seulement être accordée pour les travailleurs qui entre en service durant la période de validité de la « carte de réduction restructuration ».

Titre 2 - Réduction groupe-cible

Chapitre 1. Caractéristiques et mode de calcul

A. Caractéristiques de la réduction groupe-cible

5.2.101.

La réduction groupe-cible est une réduction forfaitaire des cotisations de sécurité sociale dues sur la rémunération du travailleur, dont l'employeur peut bénéficier pour certains groupes-cibles spécifiques de travailleurs contractuels durant le trimestre d'engagement et un certain nombre de trimestres qui suivent.

Le pécule simple de sortie qu'un employeur paie anticipativement à un travailleur qui sort de service, n'est pas compris dans la masse salariale dont on tient compte pour le calcul de la réduction groupe-cible. Par contre, auprès du nouvel employeur, il faudra tenir compte de ce pécule simple de sortie payé anticipativement par l'ancien employeur.

La réduction groupe cible est accordée et calculée par régime de travail. Le montant de base de la réduction forfaitaire ainsi que la durée de la période de réduction dépendent des conditions remplies par le travailleur et/ou l'employeur.

B. Calcul de la réduction forfaitaire

5.2.102.

Dans le cadre des réductions groupe-cible, l'employeur bénéficie d'une réduction forfaitaire des cotisations de sécurité sociale dues sur la rémunération du travailleur et ceci durant le trimestre d'engagement et un nombre de trimestres qui suivent.

1) Montant de base G

Le montant de base de la réduction forfaitaire (= G) ainsi que la durée de la période de réduction dépendent des conditions remplies par le travailleur.

En vue de la fixation du montant de la réduction groupe-cible finalement accordée pour un trimestre (= Pg), il y a lieu de procéder comme suit:
Le forfait de base dont l'employeur peut bénéficier au cours d'un trimestre déterminé pour l'occupation d'un travailleur est multiplié par la fraction des prestations de l'occupation (= μ) et par le facteur de multiplication fixe (= 1/ss).

2) Fraction des prestations μ

La fraction des prestations μ est déterminée pour l'occupation /le régime de travail pour lesquels la réduction est calculée. Le montant de la réduction est proportionnel sur base de la fraction des prestations.

$\mu = Z / (13 \times U)$

étant entendu que

- Z = le nombre d'heures de travail et les heures correspondant aux jours de chômage temporaire pour cause d'intempéries. Les heures correspondant aux

jours couverts par une indemnité de rupture ne sont pas pris en compte pour le calcul de Z.

- U = le nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence.

μ est arrondi à la deuxième décimale après la virgule, 0,005 étant arrondi vers le haut.

3) Facteur de multiplication fixe 1/ss

Le facteur de multiplication fixe 1/ss permet de déroger à une réduction strictement proportionnelle des cotisations en fonction des prestations de travail effectuées. La valeur de 1/ss dépend de l'occupation globale du travailleur auprès d'un même employeur pendant un trimestre (= μ(glob)). μ(glob) égale la somme de toutes les occupations (= μ's) d'un travailleur auprès d'un même employeur.

A l'aide de μ(glob), il est vérifié si le travailleur compte suffisamment de prestations au cours du trimestre pour que le droit à une réduction soit créé.

- si μ(glob) est supérieur ou égal à 0,275 et inférieur ou égal à 0,80, alors 1/ss est égal à 1,25;
- si μ(glob) > 0,80, alors 1/ss est égal à 1/ μ(glob);
- si μ(glob) est inférieur à 0,275, alors le facteur de multiplication fixe 1/ss est égal à 0. Dans ce cas, aucune réduction n'est accordée.

1/ss n'est jamais arrondi.

Pour avoir droit à la réduction groupe-cible, il est dès lors nécessaire que les prestations de travail réelles du travailleur au cours d'un trimestre se chiffrent à 27,5% au minimum des prestations complètes. Toutefois, cette condition ne s'applique plus en ce qui concerne les travailleurs engagés sous contrat de travail prévoyant un horaire mi-temps au minimum.

4) Réduction groupe-cible accordée (= Pg)

Le montant de la réduction groupe-cible octroyé par trimestre pour un travailleur est égal à:

Pg = G x μ x 1/ss

Pg est arrondi au cent, 0,005 EUR étant arrondi à 0,01 EUR. Pg ne peut jamais être supérieur à G.

C. Imputation de la réduction groupe-cible

5.2.103.

Le montant Pg est porté en déduction du montant des cotisations patronales de sécurité sociale dues aux régimes suivants en raison de l'occupation du travailleur:

- le régime des pensions de retraite et de survie des travailleurs;
- le régime du chômage;

- les secteurs soins de santé et indemnités de l'assurance maladie-invalidité;
- le régime des allocations familiales;
- le régime des maladies professionnelles;
- le régime des accidents du travail;
- la cotisation de modération salariale se rapportant à ces cotisations de base.

Toutefois, la réduction n'est pas appliquée :

- à la cotisation de chômage de 1,60% due par les administrations qui occupent au moins 10 travailleurs bénéficiant du régime de vacances du secteur privé, ni à la partie de la cotisation de modération salariale (= 0,09%) qui s'y rapporte ;
- à la cotisation, patronale de 0,05% perçue dans le cadre de la promotion d'initiatives en matière d'accueil des enfants ;
- à la cotisation patronale de 0,01 en vue du financement du fonds amiante.

D. Cumul de réductions de cotisations patronales

5.2.104.

L'employeur ne peut bénéficier que d'une seule réduction groupe-cible par travailleur. Pour un travailleur qui entre en ligne de compte pour plusieurs formes de réduction groupe-cible, l'employeur choisit librement la réduction la plus avantageuse.

La réduction groupe-cible ne peut être cumulée avec d'autres systèmes de réduction des cotisations patronales (notamment les réductions de cotisations applicables quant aux contractuels subventionnés, aux remplaçants semaine volontaire de quatre jours). La réduction dans le cadre du Maribel Social constitue la seule exception. Cette interdiction de cumul ne vaut pas par travailleur, mais par emploi. Par exemple : pour un travailleur employé à mi-temps en tant que contractuel subsidié et à mi-temps dans le cadre d'une convention de premier emploi, une réduction groupe-cible peut être octroyée pour la convention de premier emploi à mi-temps.
La seule exception à l'interdiction de cumul est la réduction Maribel Social qui peut être combinée avec une réduction groupe-cible.

La réduction groupe-cible est cumulable avec une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale.

E. Catégorie de réduction groupe cible

5.2.105.

Les administrations provinciales et locales peuvent pour l'instant bénéficier de quatre réductions groupe-cible suivantes:

- la réduction groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée accordée pour les travailleurs engagés dans le cadre des programmes de transition professionnelle et du plan activa ;
- la réduction groupe-cible pour jeunes travailleurs accordée pour les jeunes peu qualifiés occupés sur base d'une convention de premier emploi et pour les jeunes occupés durant une période jusqu'au 31 décembre de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans ;

- la réduction groupe cible pour les travailleurs, occupés par un CPAS dans le cadre des mesures d'économie sociale d'insertion (SINE);
- la réduction groupe cible pour les travailleurs, licenciés dans le cadre d'une restructuration au sein d'une entreprise-privée.

Chapitre 2. Réduction groupe-cible pour les chômeurs de longue durée – plan activa

5.2.201.

La réduction groupe-cible chômeur de longue durée concerne les travailleurs qui sont engagés dans le cadre du plan activa pour la promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée, telle qu'organisée par les arrêtés royaux du 19-12-2001 (demandeur d'emploi de longue durée), du 11-7-2002 (ayant droit à l'intégration sociale) et du 14-11-2002 (ayant droit à une aide sociale financière).

A. Employeurs concernés

5.2.202.

Les employeurs visés par cette réduction groupe-cible sont:

- les communes ;
- les intercommunales ;
- les institutions publiques subordonnées aux communes (entre autres les régies communales autonomes, les CPAS et les associations de CPAS) ;
- les zones de police locales ;
- les provinces ;
- les institutions publiques subordonnées aux provinces.

La Commission communautaire flamande, la Commission communautaire française, les institutions publiques dépendant des régions ou des communautés (comme les institutions économiques régionales), ne peuvent bénéficier des avantages du Plan Activa et de la réduction groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée, excepté pour les travailleurs engagés dans le cadre de programmes de transition professionnelle.

B. Travailleurs concernés

5.2.203

1. les chômeurs nouvellement engagés (= entrée en service)

Ce sont les travailleurs inoccupés déjà inscrits comme demandeurs d'emploi depuis une période déterminée auprès de l'Office régional de l'Emploi.
Pour entrer en ligne de compte, le travailleur doit au jour de son entrée en service être inscrit auprès de l'ONEm en tant que demandeur d'emploi inactif et peut démontrer qu'il est resté inscrit comme tel un certain nombre de jours minimum durant une période déterminée, variant selon l'âge. Sur base de ces paramètres, l'ONEm délivre une carte de travail comportant les codes correspondants.

Sont considérés comme demandeurs d'emploi:

- les chômeurs complets qui perçoivent des allocations de chômage ou d'attente comme travailleur à temps plein;
- les chômeurs complets qui perçoivent des allocations de chômage en tant que travailleur à temps partiel bénévole.

Ne sont pas considérés comme demandeurs d'emploi:

- les travailleurs qui bénéficient de la prépension conventionnelle;
- les travailleurs qui bénéficient de l'allocation complémentaire visée à l'arrêté royal du 19-9-1980 concernant le droit aux allocations de chômage et aux allocations complémentaires de licenciement des travailleurs âgés ou mis en chômage complet.

Périodes assimilées à une période de chômage

Les périodes suivantes équivalent à une période de chômage (= période pendant laquelle une personne est inscrite comme demandeur d'emploi auprès de l'Office régional de l'emploi):

1. les périodes situées au cours d'une période d'inscription comme demandeur d'emploi ou au cours d'une période donnant droit aux allocations de chômage complètes qui ont donné lieu au paiement d'une allocation relative à l'assurance obligatoire contre la maladie ou l'invalidité ou en matière d'assurance maternité;
2. les périodes d'emprisonnement au cours d'une période d'inscription comme demandeur d'emploi ou d'une période de chômage complet indemnisé;
3. les périodes d'occupation comme contractuels subsidiés;
4. les périodes d'occupation en application de l'intérim d'insertion;
5. les périodes d'occupation en application de l'article 60, §7 de la loi organique du 8-7-1976 des centres publics d'aide sociale;
6. les périodes d'enseignement à temps partiel dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel;
7. les périodes d'emploi et de formation en alternance visés par l'arrêté royal n°495 du 31-12-1986 instaurant un système associant le travail et la formation pour les jeunes de 18 à 25 ans et portant réduction temporaire des cotisations patronales de sécurité sociale dues dans le chef de ces jeunes;
8. la période de formation ou d'occupation dans des projets relatifs aux conventions de partenariat conclues avec la Région de Bruxelles capitale pour autant que le travailleur ne dispose ni d'un certificat ni d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur;
9. les périodes d'inscription comme handicapé au "Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap" ou à "l'Agence wallonne pour l'Intégration des personnes handicapées" ou au "Service bruxellois francophone des personnes handicapées" ou encore à la "Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge";
10. les périodes d'occupation comme demandeur d'emploi difficile à placer dans l'économie sociale d'insertion , sauf si pendant cette occupation, les avantages du Plan Activa ont déjà été octroyés;
11. les périodes de chômage complet indemnisé;

12. les périodes d'occupation dans le cadre de programmes de transition professionnelle;
13. les périodes d'occupation dans un poste de travail reconnu (emploi de services);
14. les périodes d'octroi du revenu d'intégration sociale en application de la loi du 26-5-2002 concernant le droit à l'intégration sociale et les périodes d'octroi de l'aide sociale financière aux personnes de nationalité étrangère inscrit au registre des étrangers, qui de part leur nationalité ne peuvent revendiquer le droit à l'intégration sociale.

2. les travailleurs gardés en service (= prolongation du contrat de travail)

Il s'agit des travailleurs gardés en service après échéance d'une des périodes de travail suivantes:

- les périodes d'occupation en application de l'article 60, §7 de la loi organique du 8-7-1976 des CPAS;
- les périodes d'enseignement à temps partiel dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel;
- la période de travail et de formation en alternance visée par l'arrêté royal n°495;
- les périodes d'occupation dans le cadre des programmes de transition professionnelle;
- les périodes d'occupation dans un poste de travail reconnu (emploi de services).

3. Exceptions

N'entrent pas en considération les travailleurs suivants:

1. les travailleurs nommés à titre définitif (personnes nommées et stagiaires dans une période d'essai en vue d'une nomination fixe);
2. les travailleurs qui sont engagés en tant que membres du personnel enseignant dans les établissements scolaires;
3. les travailleurs qui reprennent le service dans un délai de 30 mois suivant l'échéance du contrat de travail précédent lorsque l'employeur a bénéficié pour ce travailleur et pour cette occupation des avantages du plan activa. La période entre les contrats ne prolonge pas la période pendant laquelle les avantages sont accordés.
4. les travailleurs qui reprennent le service dans un délai de 12 mois suivant l'échéance du contrat de travail précédent contracté pour une durée indéterminée lorsque l'employeur a bénéficié pour cette occupation des avantages du plan d'embauche, et à condition que cette mise au travail n'entre pas dans le cadre des programmes de transition professionnelle. La période entre les contrats ne prolonge pas la période pendant laquelle les avantages sont accordés.

C. Calcul de la réduction et l'embauche éventuelle d'un chômeur de longue durée

5.2.204.

Lorsque l'employeur engage un demandeur d'emploi de longue durée, il peut bénéficier sous certaines conditions des deux avantages suivants:

- une diminution des cotisations patronales de sécurité sociale sous la forme d'une réduction groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée;
- une intervention sur le salaire net du travailleur via une activation de l'allocation de chômage, que l'employeur peut déduire sur le salaire net du travailleur.

Le montant et la durée de la réduction groupe-cible et l'octroi ou non d'une allocation de travail ainsi que la durée de cet octroi dépendent des trois facteurs suivants:

- du fait que le travailleur a ou non atteint l'âge de 45 ans au moment de l'engagement;
- de la durée de la période de chômage et des périodes assimilés précédant l'entrée en fonction;
- du fait que le travailleur est ou non chômeur complet indemnisé au moment de l'engagement.

Sont considérés comme chômeurs ayant droit à des indemnisations complètes:

- les chômeurs complets qui perçoivent des allocations de chômage ou d'attente comme travailleur à temps plein;
- les chômeurs complets qui perçoivent des allocations de chômage en tant que travailleur à temps partiel bénévole;
- les travailleurs engagés dans le cadre des programmes de transition professionnelle;
- les travailleurs engagés dans un poste de travail reconnu (emploi de services);
- à l'exception des travailleurs qui bénéficient soit de la prépension conventionnelle, soit de l'allocation complémentaire visée à l'arrêté royal du 19-09-1980 concernant le droit aux allocations de chômage et aux allocations complémentaires de licenciement de travailleurs frontaliers âgés ou mis en chômage complet.
- les demandeurs d'emploi de longue durée dont l'allocation à été suspendue par cause de chômage de longue durée.
- les demandeurs d 'emploi de longue durée qui sont mis ou remis sur le marché de l'emploi et qui apportent la preuve qu'ils ont presté au moins 24 mois de travail (ou un période identique assimilée en application de la réglementation sur le chômage) durant leur carrière professionnelle;
- les demandeurs d'emploi qui ont commencé une activité d'indépendant et y ont mis fin dans le courant du mois de l'engagement ou des 24 mois civils précédents;

- les demandeurs d'emploi âgés de moins de 25 ans qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire et qui n'ont pas achevé d'études donnant droit à l'allocation d'attente.

1. Travailleurs âgés de moins de 45 ans au jour de l'engagement

Pour les travailleurs de moins de 45 ans, les quatre catégories suivantes peuvent être distinguées:

1. Pour les travailleurs engagés, qui dans le mois de l'entrée en fonction et les 18 mois calendrier précédant, ont été demandeurs d'emploi pendant 12 mois au moins, il est octroyé une réduction groupe-cible de 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants.

   Ces travailleurs n'ont pas droit à une allocation de travail s'ils ont au moins 25 ans. A contrario le travailleur qui au moment de son engagement est chômeur complet indemnisé et a moins de 25 ans, a droit à une allocation de travail de maximum 500 EUR par mois calendrier pour le mois de l'engagement et les 15 mois suivants.
2. Pour les travailleurs engagés, qui dans le mois de l'entrée en fonction et les 36 mois calendrier précédant, ont été demandeurs d'emploi pendant 24 mois au moins, il est octroyé une réduction groupe-cible de 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 8 trimestres suivants.

   Ces travailleurs qui, au moment de l'engagement étaient chômeurs complets indemnisés, ont droit pour le mois de l'engagement et les 15 mois qui suivent à une allocation de travail d'un montant de 500 EUR par mois calendrier.
3. Pour les travailleurs engagés, qui dans le mois de l'entrée en fonction et les 54 mois calendrier précédents, ont été demandeurs d'emploi pendant 36 mois au moins, il est octroyé une réduction groupe-cible de:
   - 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 8 trimestres suivants ;
   - 400 EUR durant les 4 trimestres suivants.

   Ces travailleurs qui, au moment de l'engagement étaient chômeurs complets indemnisés, ont droit pour le mois de l'engagement et les 23 mois qui suivent à une allocation de travail d'un montant de 500 EUR par mois calendrier.
4. Pour les travailleurs engagés, qui dans le mois de l'entrée en fonction et les 90 mois calendrier précédents, ont été demandeurs d'emploi pendant 60 mois au moins, il est octroyé une réduction groupe-cible de
   - 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 8 trimestres suivants ;
   - 400 EUR durant les 12 trimestres suivants.

   Ces travailleurs qui, au moment de l'engagement étaient chômeurs complets indemnisés, ont droit pour le mois de l'engagement et les 29 mois qui suivent à une allocation de travail d'un montant de 500 EUR par mois calendrier.

2. Travailleurs âgés de plus de 45 ans au jour de l'engagement

1. Pour les travailleurs engagés, qui dans le mois de l'entrée en fonction et les 9 mois calendrier précédant, ont été demandeurs d'emploi pendant 6 mois au moins, il est octroyé une réduction groupe-cible de

- 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants ;
- 400 EUR durant les 16 trimestres suivants.

Ces travailleurs n'ont pas droit à une allocation de travail.

2. Pour les travailleurs engagés, qui dans le mois de l'entrée en fonction et les 18 mois calendrier précédant, ont été demandeurs d'emploi pendant 12 mois au moins, il est octroyé une réduction groupe-cible de 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 20 trimestres suivants.
Ces travailleurs n'ont pas droit à une allocation de travail.
3. Pour les travailleurs engagés, qui dans le mois de l'entrée en fonction et les 27 mois calendrier précédant, ont été demandeurs d'emploi pendant 18 mois au moins, il est octroyé une réduction groupe-cible de 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 20 trimestres suivants.
Ces travailleurs qui, au moment de l'engagement étaient chômeurs complets indemnisés, ont droit pour le mois de l'engagement et les 29 mois qui suivent à une allocation de travail d'un montant de 500 EUR par mois calendrier.

Dans tous les cas susvisés, si le travailleur n'est pas occupé à temps plein, l'allocation de travail de 500 EUR est réduite à un montant calculé sur la base du nombre d'heures prestées dans le mois civil pour lequel un salaire est dû, divisé par 4 fois l'horaire hebdomadaire d'un travailleur à temps plein.

D. Extension du Plan Activa pour des mesures spécifiques

5.2.205.

Le Plan Activa est dans certains cas étendu et renforcé pour certains groupes de demandeurs d'emploi de longue durée déterminés ou pour des mesures spécifiques:

- dans le cadre de la politique locale de sécurité et de prévention (Activa sécurité et prévention);
- dans le cadre du travail de courte durée (Activa – travail de courte durée).

1. Activa sécurité et prévention

Dans le cadre de la politique locale de sécurité et de prévention, les administrations locales peuvent procéder à des engagements supplémentaires à condition qu'elles concluent une convention de sécurité et de prévention avec le Ministre des Affaires Intérieures afin d'assurer une présence maximum du personnel de prévention et sécurité dans les quartiers. Le but de ces conventions consiste en une augmentation de la sécurité locale par le biais d'un renforcement de la présence humaine sécurisante. Ces travailleurs contractuels, employés dans le cadre du Plan Activa, remplacent progressivement les agents de prévention et de sécurité dans le statut ALE et remplissent quelques tâches supplémentaires dan le cadre de la politique de sécurité et de prévention.

L'engagement est réalisé en vue de soutenir la politique locale de sécurité et de prévention, notamment dans les domaines suivants:

- la présence et la surveillance à la sortie des écoles;
- la présence et la surveillance aux alentours et dans les logements sociaux;
- la présence et la surveillance dans les parkings publics pour voitures et vélos;
- la présence et la surveillance dans et aux alentours des transports publics;
- l'amélioration du sentiment de sécurité en surveillant les infrastructures communales, en étant responsable de compagnes prévention, en sensibilisant la population;
- l'approche des facteurs liés à l'écologie;
- la constatation dans un rapport, d'infractions qui peuvent uniquement faire l'objet de sanctions administratives et la transmission de ce rapport au fonctionnaire désigné de la commune.

L'autorité locale qui souhaite engager du personnel doit soumettre un dossier de demande auprès du Ministre de l'Intérieur et répondre simultanément aux conditions suivantes:

- l'autorité locale s'occupe de la formation de base adéquate du travailleur, en collaboration avec le Service public fédéral de l'Intérieur;
- l'autorité locale s'engage à mettre à la disposition du travailleur les autres moyens de fonctionnement dont il a besoin;
- le travailleur a au moins le diplôme ou le certificat de l'enseignement secondaire inférieur;
- le travailleur présente un certificat de bonne vie et mœurs;
- il ne s'agit pas d'un remplacement d'un membre du personnel statutaire, ni d'un membre du personnel contractuel, sauf si le membre du personnel contractuel a été engagé dans le cadre de la politique de sécurité et de prévention.

La réduction groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée est accordée au travailleur en possession d'une carte de travail valable et qui remplit simultanément un certain nombre de conditions.

Pour les travailleurs qui au jour de leur entrée en service ont moins de 25 ans, une réduction groupe cible de 1000 EUR est accordée pendant le trimestre de leur entrée en service et les vingt trimestres suivants pour autant que le travailleur remplisse simultanément les conditions suivantes :

- le travailleur est demandeur d'emploi à la date de l'engagement ;
- le travailleur a été sans emploi pendant au moins 12 mois dans le courant du mois de l'engagement et des 18 mois qui précèdent.

Si le travailleur au moment de son engagement est un chômeur complet indemnisé, il a droit à une allocation de travail de 900 EUR par mois calendrier pour le mois de son engagement et pour les 59 mois suivants.

Pour le travailleur qui est âgé d'au moins 25 ans et de moins de 45 ans le jour de l'engagement, il est octroyé une réduction groupe-cible de 1.000 EUR durant le trimestre de l'entrée en service et les 20 trimestres suivants à condition de satisfaire aux conditions suivantes:

- le travailleur est demandeur d'emploi à la date de l'engagement;
- le travailleur a été demandeur d'emploi pendant au moins 24 mois au cours du mois de l'engagement et des 36 mois précédents.

Si le travailleur est chômeur complet indemnisé au moment de l'entrée en service, une allocation de travail de maximum 900 EUR est allouée par mois calendrier durant le mois de l'engagement et les 59 mois suivants.

Pour le travailleur qui est âgé de plus de 45 ans le jour de l'engagement, il est octroyé une réduction groupe-cible de 1.000 EUR à condition de satisfaire aux conditions suivantes:

- le travailleur est demandeur d'emploi à la date de l'engagement;
- le travailleur a été demandeur d'emploi pendant au moins 6 mois au cours du mois de l'engagement et des 9 mois précédents.

Si le travailleur est chômeur complet indemnisé au moment de l'entrée en service, une allocation de travail de maximum 1100 EUR est allouée par mois calendrier durant toute la durée de l'emploi.

Lorsque le travailleur n'est pas occupé à temps plein, le montant mensuel de l'allocation de travail est obtenu en divisant le nombre d'heures prestées dans le mois civil pour lequel un salaire est dû, par 4 fois l'horaire hebdomadaire d'un travailleur à temps plein..

2. Travail de courte durée

Dans le cadre d'un contrat de travail pour une durée déterminée de moins de deux mois, calculés de date à date, il est possible d'octroyer une allocation de travail dont le montant maximum pour un mois calendrier est obtenu en multipliant 500 EUR par une fraction dont

- le numérateur = le nombre d'heures pour lesquelles un salaire est dû pendant la période couverte par ce contrat de travail, situées dans ce mois calendrier considéré;
- le dénominateur = 4,33 x la durée hebdomadaire moyenne normale de travail du travailleur de référence (augmentée des heures de repos compensatoires rémunérées suite à un régime de réduction du temps de travail).

Si le résultat de la formule est supérieur à 500 EUR au cours du mois déterminé, le montant de l'allocation de travail maximale qui peut être octroyée pour ce mois est ramené à 500 EUR.

L'avantage est attribué si le travailleur est engagé durant la période de validité d'une carte de travail. Il n'est pas nécessaire de demander une nouvelle carte si

plusieurs contrats sont conclus auprès du même ou de différents employeurs pendant la période de validité de la carte de travail.

E. La carte de travail

5.2.206.

L'employeur ne peut bénéficier des avantages décrits pour le travailleur engagé dans le cadre du plan Activa que s'il engage l'intéressé pendant la durée de validité de la carte de travail.

Par le biais de cette carte de travail, le bureau de chômage de l'Office national de l'emploi compétent pour le domicile du demandeur d'emploi atteste que le demandeur d'emploi satisfait aux conditions exigées pour l'octroi d'une allocation de travail et/ou d'une réduction groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée. Un code indique que l'intéressé est, au jour de son entrée en service, inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé et qu'il remplit la condition du nombre de jours d'inscription durant une période. La carte de travail mentionne clairement la période durant laquelle le demandeur d'emploi a droit à une allocation de travail ainsi que les périodes et montants forfaitaires de la réduction groupe-cible auxquels l'employeur a droit après engagement du demandeur d'emploi.

La carte de travail peut être demandée soit par le demandeur d'emploi lui-même soit par l'employeur si le demandeur d'emploi ne possède pas de carte de travail valable au moment de l'engagement.

La demande d'une carte de travail par l'employeur n'est recevable que si elle est établie individuellement et que l'identité de l'employeur, l'identité du travailleur, son domicile, son numéro d'identification à la sécurité sociale ainsi que la date de son entrée en fonction sont mentionnés. La demande de la carte de travail doit être introduite au plus tard le trentième jour suivant le jour de l'entrée en fonction auprès de l'Office national de l'emploi compétent. Passé ce délai, la période durant laquelle l'allocation de travail et/ou de la réduction groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée peut être accordée diminuée de la période qui courre du jour de l'entrée en service jusqu'au dernier jour du trimestre durant lequel la demande tardive de la carte de travail est située.

La carte de travail indique comme date de départ de la validité:

- la date à laquelle la demande est introduite si le travailleur n'est pas encore entré en service;
- la date de l'entrée en service si le travailleur est déjà entré en service.

La carte de travail a une durée de validité de six mois et est valable pour chaque engagement qui a lieu pendant la période de validité.

La validité de la carte de travail peut être prolongée pour des périodes de six mois à condition que le travailleur prouve au moment de l'introduction de la nouvelle ou à la date de l'engagement qu'il remplit les conditions exigées.

Si le demandeur d'emploi au cours des 3 mois de la période de validité de la carte de travail atteint l'âge de 25 ans ou de 45 ans, la période de validité de la carte est limitée au jour précédent celui où le demandeur d'emploi atteint 25 ans ou 45 ans.

Lorsqu'une demande de carte de travail est introduite alors que la carte précédente est toujours valable, une carte de travail est délivrée pour la même période de validité que la carte précédente.

F. L'allocation d'embauche

5.2.207.

L'allocation de travail n'est octroyée que si les conditions suivantes sont réunies simultanément:

1. une carte de travail doit être délivrée au demandeur d'emploi par le bureau de chômage compétent de l'Office national de l'Emploi;
2. l'employeur doit introduire au début de l'engagement du travailleur une demande d'allocation par le biais de son organisme de paiement, accompagnée d'un exemplaire du contrat de travail;
3. le contrat de travail doit contenir des dispositions qui indiquent que le travailleur, conformément à sa carte de travail, entre en ligne de compte pour l'octroi d'une allocation de travail et que le salaire net à payer par l'employeur est obtenu en déduisant l'allocation de travail pour le mois concerné.

Le dossier comprenant la demande de l'allocation de travail doit parvenir à l'Office national de l'emploi dans un délai de quatre mois suivant le mois de l'engagement.
En cas de retard dans la réception du dossier complet, l'employeur ne peut, pour la période qui précède le mois pendant lequel le retard a eu lieu, déduire l'allocation de travail du salaire net qu'il doit payer.

Après chaque mois écoulé, l'employeur transmet de son propre chef au travailleur faisant valoir son droit à l'allocation de travail une preuve de paiement qui remplace la carte de contrôle. Le travailleur doit introduire cette preuve auprès de son organisme de paiement.

Le montant de l'allocation de travail est limité au salaire net auquel le travailleur a droit pour le mois concerné. L'allocation de travail est censée faire partie intégrante de la rémunération du travailleur.

Depuis le 1-1-2010, dans le cadre des mesures de crise, un certain nombre d'activations ont été renforcées et de nouvelles activations ont été instaurées. L'allocation de travail peut s'élever jusqu'à 1.100,00 EUR, en fonction de l'âge, de la durée de l'inscription comme demandeur d'emploi, du niveau du diplôme et de la fraction de prestation. La mesure est temporaire et vaut pour les engagements à partir du 1er janvier 2010 jusqu'au 31 décembre 2011 compris. Plus d'informations au sujet de cette mesure peuvent être obtenues sur le site web de l'ONEM
http://www.rva.be/frames/Frameset.aspx?Path=D_opdracht_crisis_aanwerving/&Language=FR&Items=1 .

G. Tableau récapitulatif chômeurs de longue durée – Plan Activa

5.2.208.

PLAN ACTIVA – MOINS DE 45 ANS				
Demandeur d'emploi	entre 1 et 2 ans	entre 2 et 3 ans	entre 3 et 5 ans	à partir de 5 ans
Période de référence	1 + 18 mois	1 + 36 mois	1 + 54 mois	1 + 90 mois
RGC = 1.000 EUR	1 + 4 trimestres	1 + 8 trimestres	1 + 8 trimestres	1 + 8 trimestres
RGC = 400 EUR	/	/	4 trimestres	12 trimestres
Activation = 500 EUR	1 + 15 mois si moins de 25 ans	1 + 15 mois	1 + 23 mois	1 + 29 mois

PLAN ACTIVA – PLUS DE 45 ANS			
Demandeur d'emploi	entre 6 mois & 1 an	entre 1 & 1,5 ans	à partir d' 1,5 ans
Période de référence	1 + 9 mois	1 + 18 mois	1 + 27 mois
RGC = 1.000 EUR	1 + 4 trimestres	1 + 20 trimestres	1 + 20 trimestres
RGC = 400 EUR	16 trimestres	/	/
Activation = 500 EUR	/	/	1 + 29 mois

PLAN ACTIVA – PRÉVENTION ET POLITIQUE DE SÉCURITÉ			
Age	moins de 25 ans	moins de 45 ans	au moins 45 ans
Demandeur d'emploi	Au moins 1 an	au moins 2 ans	au moins 6 mois
Période de référence	1 + 18 mois	1 + 36 mois	1 + 9 mois
RGC = 1.000 EUR	1 + 20 trimestres	1 + 20 trimestres	tous les trimestres
Activation = 900 EUR	1 + 59 trimestres	1 + 59 mois	/
Activation = 1100 EUR	/	/	tous les trimestres

Chapitre 3. Réduction groupe-cible pour chômeurs de longue durée – programmes de transition professionnelle

5.2.301.

L'arrêté royal du 9-6-1997 d'exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m, de l'arrêté loi du 28-12-1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif aux programmes de transition professionnelle prévoit la possibilité de créer des programmes de transition professionnelle dans le but d'augmenter les chances d'insertion (ou de réinsertion) des chômeurs de longue durée sur le marché de l'emploi par le biais d'une expérience de travail.

Les employeurs bénéficient pour les chômeurs occupés dans le cadre de ces programmes, d'une part, d'avantages financiers consistant en l'octroi d'une allocation à charge de l'Etat fédéral complétée par une subvention de la Région et/ou de la Communauté concernée, d'autre part, d'une réduction groupe-cible

pour demandeurs d'emploi de longue durée de 1.000 EUR (maximum) ou 400 EUR par trimestre.

Ces programmes doivent être reconnus par le Ministre régional compétent pour l'emploi selon les règles, conditions et modalités fixées par la région concernée. Les principes généraux de ces programmes ont été fixés dans l'accord de coopération du 4-3-1997 entre l'Etat fédéral et les régions relatif aux programmes de transition professionnelle.

A. Programme de transition professionnelle en région wallonne

5.2.302.

Par le décret régional wallon du 18-7-1997 créant un programme de transition professionnelle, il est prévu que des programmes de transition professionnelle ne peuvent être créés que dans le secteur non-marchand.

1. Employeurs concernés

5.2.303.

Les employeurs pouvant occuper dans le cadre d'un programme de transition professionnelle les demandeurs d'emploi visés au point 2 sont:

- les communes, les associations, les agglomérations et fédérations de communes et les établissements publics qui en dépendent ;
- les CPAS, les associations de CPAS et les centres publics intercommunaux d'aide sociale ;
- les provinces, les associations de provinces et les établissements publics qui en dépendent ;
- la COCOF.

En outre, ils doivent prévoir exclusivement des engagements dans le secteur non marchand, c'est-à-dire dans des secteurs d'activités qui simultanément:

- ont une utilité publique ;
- n'ont aucun but lucratif ;
- serviront à rencontrer des besoins collectifs de société qui ne sont pas ou pas suffisamment rencontrés par le circuit de travail régulier.

2. Travailleurs concernés

5.2.304.

Les travailleurs suivants peuvent être occupés dans le cadre des programmes de transition professionnelle:

- les chômeurs complets bénéficiant d'allocation d'attente et inscrit comme demandeur d'emploi depuis au moins 12 mois ;
- les chômeurs bénéficiant d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois sans interruption ;
- les chômeurs qui ont effectué des prestations dans le cadre des agences locales pour l'emploi ;

- les demandeurs d'emploi qui bénéficient du minimum de moyens d'existence depuis au moins 12 mois ;
- les chômeurs complets bénéficiant d'allocations de chômage ou d'attente depuis au moins 9 mois sans interruption, âgé de moins de 25 ans et n'étant pas en possession d'un diplôme, d'une attestation ou d'un brevet de l'enseignement secondaire supérieur ;
- les bénéficiaires de l'aide sociale inscrits au registre de la population et qui n'ont pas droit au minimum de moyens d'existence en raison de leur nationalité, sont assimilés aux bénéficiaires du minimum de moyens d'existence.

Sont assimilées à des périodes de chômage complet indemnisé:

- les périodes qui, au cours d'une période de chômage complet, ont donné lieu au paiement d'une allocation par application des dispositions légales ou réglementaires en matière d'assurance obligatoire contre la maladie ou l'invalidité ou en matière d'assurance-maternité ;
- les périodes de chômage complet couvertes par un pécule de vacances ;
- les périodes d'emprisonnement au cours d'une période de chômage complet ;
- les périodes de résidence à l'étranger d'un travailleur cohabitant avec un(e) Belge occupé(e) dans le cadre du stationnement des Forces belges ;
- les périodes d'appel sous les drapeaux ou de service accompli en qualité d'objecteur de conscience ;
- les périodes de stage d'attente au sens de l'article 36, §1er, alinéa 1er, 4° de l'arrêté royal du 25-11-1991 portant réglementation du chômage, au cours desquelles le demandeur d'emploi n'est pas lié par un contrat de travail soumis à la loi du 27-6-1969 portant révision de l'arrêté loi du 28-12-1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs;
- les autres périodes non indemnisées, notamment les périodes au cours desquelles le demandeur d'emploi est lié par un contrat de travail totalisant au maximum 4 mois ;
- les périodes d'occupation en application de l'article 60, §7 de la loi organique du 8-7-1976 des centres publics d'aide sociale ;
- les périodes d'occupation dans le cadre du programme de transition professionnelle;
- les périodes d'occupation dans le cadre d'un emploi reconnu durant lequel le travailleur bénéficie d'une indemnité visée à l'article 8, §1 de l'AR du 8-8-1997 relatif à la réinsertion professionnelle des chômeurs de longue durée (maximum 12 mois) .

Les services de placement du FOREm présentent les demandeurs d'emploi qui peuvent être engagés comme travailleurs dans le programme de transition professionnelle.

3. Conditions d'octroi

5.2.305.

Pour pouvoir bénéficier des avantages liés aux programmes de transition professionnelle, les employeurs doivent satisfaire aux conditions suivantes:

- prévoir exclusivement des engagements dans le secteur non marchand (cf. supra) ;
- démontrer leur capacité de payer la rémunération et de verser les cotisations sociales y afférentes ainsi que supporter leur propre intervention financière dans le programme de transition professionnelle ;
- s'engager, dans le cadre du programme de transition professionnelle, à créer des emplois supplémentaires par rapport à la moyenne du nombre de travailleurs exprimé en équivalents temps plein occupés à quelque titre que ce soit à la fin des 4 trimestres précédant l'introduction de leur demande et à ne pas réduire ce nombre pendant la durée du programme de transition professionnelle, si ce n'est suite à une mesure qui est imposée par une autorité publique ;
- les emplois créés doivent être des emplois supplémentaires par rapport au nombre de travailleurs exprimé en équivalents temps plein occupés dans les programmes de remise au travail et pour lesquels la Région bénéficie d'un droit de tirage ;
- respecter toutes leurs obligations légales et réglementaires en matière d'emploi, de sécurité sociale et de bilan social ;
- n'avoir aucune dette exigible envers le FOREm, la Région wallonne, la Communauté française, la Communauté germanophone et l'Union européenne ;
- disposer des autorisations, du matériel et des locaux nécessaires au bon déroulement des activités ;
- S'engager à adapter, si nécessaire, l'horaire de travail afin de permettre au travailleur de participer à des formations et, durant les 6 derniers mois de son contrat, d'élaborer sa transition professionnelle, en collaboration avec les services du FOREm.

4. La demande

5.2.306.

Les employeurs qui désirent engager des travailleurs dans le cadre du programme de transition professionnelle adressent une demande à la Direction générale de l'Economie et de l'Emploi du Ministère de la Région wallonne via un formulaire.

Pour pouvoir être mis en oeuvre, le programme de transition professionnelle doit être reconnu par le Ministre régional compétent pour l'emploi.

5. Modalités pratiques

5.2.307.

a. Notion de rémunération

Les travailleurs occupés dans le programme de transition professionnelle perçoivent une rémunération normale.

Par rémunération normale, on entend la rémunération correspondant au barème en vigueur chez l'employeur pour la même fonction ou pour une fonction

équivalente, y compris le pécule de vacances, la prime de fin d'année ainsi que les autres allocations et avantages applicables chez l'employeur.

Les engagements doivent être réalisés dans les 6 mois prenant cours le premier jour du mois qui suit la notification de la décision de reconnaissance du programme.

En cas de remplacement, les engagements doivent être réalisés dans les 3 mois prenant cours le premier jour du mois qui suit la date de fin d'occupation des travailleurs qu'ils vont remplacer.

L'employeur transmettra une copie du contrat de travail aux services régionaux de l'emploi et à l'ONEm.

Pour bénéficier de l'application des mesures prévues, les contrats doivent être approuvés par le directeur de la Direction subrégionale de l'emploi.

b. Modalités relatives au contrat de travail et à la période d'occupation

Les travailleurs occupés dans le programme de transition professionnelle sont engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée dont le régime de travail est au moins égal à un mi-temps et dont la durée n'excède pas deux ans.

Toutefois, pour les travailleurs suivants, l'occupation est de 3 ans maximum:

- ceux qui ont effectué, au cours des 6 mois précédant leur engagement dans le programme de transition professionnelle, 120 heures au moins de prestations dans le cadre des agences locales pour l'emploi et dont l'occupation, à ce titre, donne lieu à l'octroi de l'allocation majorée de l'Etat fédéral ;
- ceux qui résident habituellement dans les communes ayant le 30 juin de chaque année un taux de chômage dépassant de 20% au moins le taux de chômage moyen de la Région wallonne. La liste des communes concernées est établie annuellement par l'ONEm sur base des chiffres de chômage au 30 juin de chaque année et est valable pour la période du 1er septembre au 31 août de l'année suivante. Les contrats de travail en cours au moment où le taux de chômage communal cesse de dépasser de 20% au moins le taux de chômage moyen de la Région wallonne peuvent être exécutés jusqu'à leur terme.

Les travailleurs qui ont été occupés dans le programme de transition professionnelle pendant une des durées maximales prévues ci-dessus ne peuvent plus y être occupés même s'ils remplissent à nouveau les conditions d'octroi des avantages prévus.

Les engagements doivent être réalisés dans les 6 mois prenant cours le premier jour du mois qui suit la notification de la décision de reconnaissance du programme.

Pour bénéficier de l'application des mesures prévues, les contrats doivent être approuvés par le directeur de la Direction subrégionale de l'emploi.

Un employeur peut mettre un travailleur à disposition d'un utilisateur durant la période d'occupation dans le cadre d'un programme de transition professionnelle pour une durée maximum de 3 mois. Cet utilisateur sera considéré comme employeur dans le cadre de la réglementation sur les programmes de transition professionnelle.

c. Assujettissement aux cotisations de sécurité sociale

La base de calcul des cotisations de sécurité sociale est composée de la rémunération à charge de l'employeur, de la subvention de l'Etat fédéral et des interventions régionales et communautaires.

Une réduction groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée est octroyée aux employeurs qui prennent part au programme de transition professionnelle de la Région wallonne. La réduction forfaitaire des cotisations patronales remplace, depuis le 1-1-2004, la réduction pourcentuelle des cotisations qui étaient avant cette date octroyée dans le cadre des programmes de transition professionnelle.

Pour ces travailleurs, l'employeur a droit aux réductions groupe-cible suivantes:

- pour le travailleur âgé de moins de 25 ans qui n'est pas en possession d'un diplôme, d'une attestation ou d'un brevet de l'enseignement secondaire supérieur, et qui bénéficie d'allocation de chômage ou d'attente depuis au moins 9 mois sans interruption; ainsi que pour le travailleur âgé de moins de 45 ans qui bénéficie d'allocations d'attente depuis au moins 12 mois sans interruption, la réduction groupe-cible suivante est accordée:
    - 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants ;
    - 400 EUR durant les 4 trimestres ultérieurs.
- pour le travailleur âgé de moins de 45 ans qui bénéficie d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois sans interruption, la réduction groupe-cible suivante est accordée:
    - 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 8 trimestres suivants.
- pour le travailleur âgé d'au moins 45 ans qui bénéficie d'allocations d'attente depuis au moins 12 mois sans interruption, la réduction groupe-cible suivante est accordée:
    - 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants ;
    - 400 EUR durant les 8 trimestres ultérieurs.
- pour le travailleur âgé d'au moins 45 ans qui bénéficie d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois sans interruption, la réduction groupe-cible suivante est accordée:
    - 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 12 trimestres suivants.

Les cotisations personnelles de sécurité sociale restent toujours dues.

6. Avantages octroyés

5.2.308.

Le programme de transition professionnelle donne lieu mensuellement, pour chaque travailleur concerné, à la prise en charge de sa rémunération et à l'exonération partielle ou totale des cotisations sociales y afférentes à concurrence:

- de l'octroi d'une allocation de l'Etat fédéral ;
- de l'octroi d'une subvention de la Région wallonne ou de la Région wallonne et de la Communauté française ou de la Communauté germanophone ;
- d'une réduction groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée de 1.000 EUR ou 400 EUR.

Le solde est à la charge de l'employeur.

a. Intervention de l'Etat fédéral

La subvention octroyée par l'Etat fédéral sous forme d'allocation de chômage est payée par l'ONEm. Elle est appelée allocation d'intégration et s'élève à:

- 250 EUR par mois par travailleur occupé au moins à mi-temps sans atteindre un 4/5 temps ou
- 325 EUR par mois par travailleur occupé au moins à 4/5 temps.

Cette subvention est majorée de 50 EUR pour les travailleurs qui ont effectué précédemment des prestations dans le cadre des ALE.

Pour les travailleurs qui résident habituellement dans les communes ayant le 30 juin de chaque année un taux de chômage qui dépasse de 20% au moins le taux de chômage moyen de la Région, l'allocation forfaitaire s'élève à:

- 435 EUR par mois si le travailleur est occupé au moins à mi-temps.
- 545 EUR par mois s'il est occupé au moins à 4/5 temps.

Le montant de l'allocation est toutefois limité au salaire net auquel le travailleur a droit pour le mois calendrier concerné.

La subvention est soumise aux cotisations de sécurité sociale.

b. Intervention de la Région wallonne ou intervention de la Région wallonne et de la Communauté française ou de la Communauté germanophone.

Le montant de la subvention de la Région wallonne varie selon que les activités exercées dans le cadre du programme de transition professionnelle relèvent de la seule compétence de la Région wallonne ou également de la Communauté française ou de la Communauté germanophone.

Lorsque les activités relèvent de la compétence de la Région wallonne, la subvention de la Région s'élève à:

- 348 EUR par mois par travailleur occupé au moins à mi-temps sans atteindre un 4/5 temps ou
- 620 EUR par mois par travailleur occupé au moins à 4/5 temps.

Lorsque les activités exercées dans le cadre du programme de transition professionnelle relèvent de la compétence de la Communauté française ou de la Communauté germanophone, la subvention régionale s'élève à:

- 174 EUR par mois par travailleur occupé au moins à mi-temps sans atteindre un 4/5 temps ou
- 340 EUR par mois par travailleur occupé au moins à 4/5 temps.

A cette subvention de la Région wallonne vient s'ajouter celle de la Communauté française, qui s'élève à:

- 173,53 EUR par mois, en cas d'occupation au moins à mi-temps;
- 309,87 EUR par mois, en cas d'occupation au moins à 4/5 temps.

Les montants de ces subventions ne peuvent avoir pour effet que la somme des avantages dont bénéficient les employeurs pour leurs travailleurs occupés dans le cadre des programmes de transition professionnelle dépassent la rémunération normale des travailleurs et les cotisations sociales y afférentes. Dans ce cas, les montants de ces subventions sont réduits à due concurrence.

Concrètement, c'est l'employeur qui paie la rémunération au travailleur en déduisant le montant de l'allocation sociale. Le FOREm rembourse ensuite à l'employeur le montant des subventions régionales (et communautaire) au cours du mois qui suit l'envoi par l'employeur de la preuve du paiement mensuel de la rémunération et des cotisations sociales y afférentes.

7. Contrôle

5.2.309

Les employeurs sont tenus de communiquer à l'ONEm et à la Direction générale de l'Economie et de l'Emploi du Ministère de la Région wallonne les déclarations ONSSAPL relatives aux 4 trimestres précédant l'introduction de la demande et aux trimestres pendant lesquels ils occupent des travailleurs dans le cadre du programme de transition professionnelle. Ils sont également tenus de communiquer au FOREm, dans les mêmes délais, la preuve du paiement mensuel de la rémunération et des cotisations y afférentes.

8. Durée du programme

5.2.310

L'employeur peut bénéficier des avantages du programme:

- soit pendant une période de 6 mois à moins d'un an ;
- soit pendant une période d'un à 3 ans renouvelable après évaluation.

Le bénéfice de ces dispositions prend cours le jour où commence l'exécution du premier contrat ou, en cas de renouvellement, le jour qui suit l'expiration de la période précédant le renouvellement.

9. Pour de plus amples renseignements

5.2.311.

Pour de plus amples renseignements sur le programme de transition professionnelle (contrat, rémunération, durée d'engagement, conséquences chômage, formalités…), il y a lieu de consulter utilement le site Internet de l'ONEM sous la rubrique «Emploi» (http://www.onem.be/home/MenuFR.htm).

Une feuille d'information à l'intention des employeurs dans le cadre des programmes de transition professionnelle est également disponible sur le même site (http://www.onem.be/D_opdracht_DSP/Regl/Werkgevers/Doorstroming/InfoFR.pdf).

B. Programme de transition professionnelle en région de Bruxelles capitale

5.2.312

En région de Bruxelles-capitale, les programmes de transition professionnelle sont d'application en vertu de

- l'ordonnance du 18-12-1997 portant assentiment à l'accord de coopération conclu le 4-3-1997 entre l'Etat fédéral et les Régions relatif au programme de transition professionnelle ;
- l'ordonnance du 29-10-1998 portant assentiment à l'accord de coopération du 15-5-1998 modifiant l'accord de coopération du 4-3-1997 conclu entre l'Etat fédéral et les Régions relatif au programme de transition professionnelle ;
- l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29-1-1998 d'exécution de l'ordonnance du 27-11-1997 portant approbation de l'accord de coopération du 4-3-1997 entre l'Etat fédéral et les Régions relatif au programme de transition professionnelle.

1. Employeurs concernés

5.2.313.

Ces programmes peuvent être introduits par tous les employeurs de la Région de Bruxelles- Capitale affiliés à l'ONSSAPL.

En outre, ils doivent prévoir exclusivement des engagements dans le secteur non marchand, c'est-à-dire dans des secteurs d'activités qui simultanément:

- ont une utilité publique ;
- n'ont aucun but lucratif ;

- répondent à des besoins collectifs de la société qui ne sont pas ou pas suffisamment satisfaits par le circuit de travail régulier.

2. Travailleurs concernés

5.2.314

Les travailleurs compris dans le champ d'application des programmes de transition professionnelle doivent être demandeurs d'emploi et remplir cumulativement les conditions suivantes:

Au moment de l'engagement, ils doivent:

- soit être chômeurs complets indemnisés bénéficiant d'allocations d'attente et inscrits comme demandeurs d'emploi depuis au moins 12 mois ;
- soit être chômeurs complets indemnisés bénéficiant d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois (entre autres les chômeurs ayant travaillé dans le cadre d'une agence locale pour l'emploi) ;
- soit être demandeurs d'emploi bénéficiant du minimum de moyen d'existence depuis au moins 12 mois ;
- soit être chômeur âgé de moins de 25 ans ;
- soit être chômeur complet indemnisé (allocation d'attente ou de chômage) depuis au moins 9 mois ;
- soit bénéficier du revenu d'intégration sociale depuis au moins 9 mois ;
- ne pas être en possession d'un diplôme, ou d'un brevet de l'enseignement secondaire. Le ministre compétent pour la région Bruxelles–Capitale peut admettre d'autre niveau de qualification.

Les bénéficiaires de l'aide sociale inscrits au registre de la population et qui n'ont pas droit au minimum de moyens d'existence en raison de leur nationalité sont assimilés aux bénéficiaires du minimum de moyens d'existence.

Sont assimilées à des périodes de chômage complet indemnisé:

- les périodes qui, au cours d'une période de chômage complet indemnisé, ont donné lieu au paiement d'une allocation par application des dispositions légales ou réglementaires en matière d'assurance obligatoire contre la maladie ou l'invalidité ou en matière d'assurance-maternité;
- les périodes de chômage complet couverte par un pécule de vacances;
- les périodes d'emprisonnement au cours d'une période de chômage complet indemnisé;
- les périodes de résidence à l'étranger d'un travailleur cohabitant avec un(e) Belge occupé dans le cadre du stationnement des Forces belges;
- les périodes d'appel sous les drapeaux ou de service accompli en qualité d'objecteur de conscience;
- les périodes de stage d'attente au sens de l'article 36, §1er, alinéa 1er, 4° de l'arrêté royal du 25-11-1991 portant réglementation du chômage, au cours desquelles le demandeur d'emploi n'est pas lié par un contrat de travail

soumis à la loi du 27-6-1969 portant révision de l'arrêté loi du 28-12-1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs;

- les périodes d'occupation en application de l'article 60, §7 de la loi organique du 8-7-1976 des centres publics d'aide sociale, où les périodes assimilées ;
- les périodes d'occupation dans le cadre d'un programme de transition professionnelle avec perception de l'indemnité ;
- les périodes d'occupation dans le cadre d'un emploi reconnu durant lequel le travailleur bénéficie d'une indemnité visée à l'article 8, §1 de l'AR du 8-8-1997;
- les autres évènements interrompant, particulièrement les périodes durant lesquelles le travailleur est lié par un contrat de travail, d'une durée maximum de 4 mois.

3. Conditions d'octroi

5.2.315.

Pour pouvoir bénéficier des avantages liés aux programmes de transition professionnelle, les employeurs doivent satisfaire aux conditions suivantes:

- prévoir exclusivement des engagements dans le secteur non marchand (cf. supra).
- s'engager, dans le cadre du programme de transition professionnelle, à créer des emplois supplémentaires par rapport à la moyenne du nombre de travailleurs salariés exprimé en équivalents temps plein occupés par l'employeur au cours des 4 trimestres précédant l'introduction de la demande. Les emplois supplémentaires le sont par rapport:
    - aux emplois réguliers ;
    - aux stages des jeunes et mesures assimilées ;
    - aux emplois subventionnés au moyen des droits de tirage.
- les emplois créés doivent être des emplois supplémentaires par rapport au nombre de travailleurs exprimé en équivalents temps plein occupés dans les programmes de remise au travail et pour lesquels la Région bénéficie d'un droit de tirage.

4. La demande

5.2.316

Les employeurs qui souhaitent engager des travailleurs dans le cadre des programmes de transition professionnelle adressent une demande à l'Actiris.

L'Actiris conclut un contrat avec le travailleur, contrat qui doit être approuvé par les Ministres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale compétents pour la politique de l' Emploi et le Budget.

5. Modalités pratiques

5.2.317

a. Modalités relatives au contrat de travail et à la période d'occupation

L'Actiris propose les candidats qui peuvent être occupés dans les programmes de transition professionnelle, compte tenu de la structure du chômage dans la Région de Bruxelles-Capitale.
Les travailleurs occupés dans le programme de transition professionnelle sont engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée dont le régime de travail est au moins égal à un mi-temps et dont la durée n'excède pas deux ans.

Pour les travailleurs qui avaient précédemment effectué des prestations dans le cadre d'agences locales pour l'emploi ainsi que pour les travailleurs qui résident dans une commune où le taux de chômage dépasse de 20% au moins le taux de chômage moyen de la Région, la durée maximale d'occupation est portée à 3 ans.

L'employeur et le travailleur concluent, en 4 exemplaires, un contrat de travail écrit, dont le modèle est établi par l'Actiris. Un exemplaire est destiné à l'Actiris et un autre à l'ONEm.

Les engagements doivent être réalisés dans les 6 mois à dater de la notification de la décision de reconnaissance du programme.

En cas de remplacement, l'engagement doit être réalisé dans les 6 mois à dater du jour du départ du travailleur à remplacer.

Pour les projets nécessitant une mise au travail par phases, les délais d'engagements ne prennent cours qu'aux dates indiquées dans la décision de reconnaissance.

Un employeur peut mettre un travailleur à disposition d'un utilisateur pendant une période maximale de 9 mois; l'utilisateur sera considéré comme employeur dans le cadre de la réglementation sur les programmes de transition professionnelle.

b. Notion de rémunération

Les travailleurs occupés dans le cadre du programme de transition professionnelle reçoivent au minimum une rémunération et une allocation de fin d'année aux mêmes conditions que les contractuels occupés par le même employeur.

Ils bénéficient du même régime de vacances que celui qui est d'application pour les contractuels occupés par le même employeur.

6. Intervention des pouvoirs publics

5.2.318

Le programme de transition professionnelle donne lieu mensuellement, pour chaque travailleur concerné, à la prise en charge de sa rémunération et à l'exonération partielle ou totale des cotisations sociales y afférentes à concurrence:

- de l'octroi d'une allocation de l'Etat fédéral ;
- de l'octroi d'une subvention de la régionale et/ou communautaire ;
- une réduction groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée en application du plan Activa.

a. Intervention de l'Etat fédéral

L'Etat fédéral octroie une subvention sous forme d'une allocation forfaitaire que l'employeur peut déduire du salaire net du travailleur.

Cette allocation est payée :

- par l'ONEM et est appelée "allocation d'intégration" si le travailleur était, la veille de son entrée en service, un chômeur complet indemnisé depuis au moins 24 mois;
- par le CPAS et est appelée "revenu d'intégration réduit" ou "aide sociale financière réduite" si le travailleur était, la veille de son entrée en service, un ayant droit au revenu d'intégration ou à "l'aide sociale financière depuis au moins 12 mois.

Cette allocation forfaitaire s'élève à:

- 250 EUR par mois par travailleur occupé au moins à mi-temps sans atteindre un 4/5 temps ;
- 325 EUR par mois par travailleur occupé au moins à 4/5 temps.

Cette subvention est majorée de 50 EUR pour les travailleurs qui ont effectué précédemment des prestations dans le cadre des ALE.

Pour les travailleurs qui résident habituellement dans les communes ayant le 30 juin de chaque année un taux de chômage qui dépasse de 20% au moins le taux de chômage moyen de la Région, l'allocation forfaitaire s'élève à:

- 435 EUR par mois si le travailleur est occupé au moins à mi-temps.
- 545 EUR par mois s'il est occupé au moins à 4/5 temps.

Le montant de l'allocation d'intégration, du revenu d'intégration réduit et de l'aide sociale financière réduite est dans tous les cas limité au salaire net auquel le travailleur du groupe-cible a droit pour le mois calendrier concerné.

L'allocation est considérée comme faisant partie intégrante du salaire du travailleur assujetti aux cotisations de sécurité sociale.

b. Intervention de la Région de Bruxelles-Capitale

Les Régions, le cas échéant conjointement avec les Communautés ou les Commissions communautaires investissent dans les programmes de transition professionnelle des moyens financiers au moins équivalents à ceux mis en oeuvre par l'Etat fédéral.

Le montant de la prime est calculé en fonction de l'occupation effective. Seuls les jours de travail réellement prestés et les jours qui y sont assimilés donnent droit à la prime. Le montant de la prime est fixé par le Ministre en rapport avec la durée du contrat, le coût salarial et le régime de travail.

Tout renseignement quant au calcul de la prime régionale peut être obtenu auprès des services de l'Actiris

c. Réduction des cotisations patronales de sécurité sociale

Une réduction groupe-cible pour demandeur d'emploi de longue durée est octroyée aux employeurs qui font usage de ce régime d'occupation. Depuis le 1-1-2004, le système de la réduction de cotisations pourcentuelle a été remplacé par une réduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale.

Pour les travailleurs qui sont engagés dans le cadre des programmes de transition professionnelle, l'employeur perçoit la réduction groupe-cible suivante:

1. pour le travailleur âgé de moins de 25 ans qui n'est pas en possession d'un diplôme, certificat ou brevet de l'enseignement secondaire supérieur, et qui bénéficie d'allocations d'attente ou de chômage depuis au moins 9 mois sans interruption, ainsi que pour le travailleur de moins de 45 ans qui bénéficie d'allocation d'attente depuis au moins 12 mois sans interruption:
    - 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants ;
    - 400 EUR durant les 4 trimestres ultérieurs.
2. pour le travailleur âgé de moins de 45 ans qui bénéficie d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois sans interruption :
    - 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 8 trimestres suivants.
3. pour le travailleur âgé d'au moins 45 ans qui bénéfice d'allocations d'attente depuis au moins 12 mois sans interruption:
    - 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants ;
    - 400 EUR durant les 4 trimestres ultérieurs.
4. pour le travailleur âgé d'au moins 45 ans qui bénéficie d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois sans interruption :
    - 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 12 trimestres suivants.

Les cotisations personnelles de sécurité sociale restent dues.

7. Contrôle

5.2.319

Les employeurs doivent fournir à l'ONEm la preuve que les travailleurs qu'ils occupent dans le programme de transition professionnelle sont des travailleurs supplémentaires. Si cette condition n'est pas remplie, les employeurs sont tenus de payer à l'ONEm un dédommagement forfaitaire et de rembourser aux autorités subsidiantes l'intervention accordée.

L'Actiris vérifie le respect des conditions légales, une copie de la déclaration trimestrielle doit parvenir à l'Actiris dans un délai de 3 mois suivant le trimestre pendant lequel l'employeur occupait des travailleurs dans le cadre des programmes de transition professionnelle.

Chapitre 4. Réductions groupe-cible dans le cadre des mesures d'économie sociale d'insertion (sine)

5.2.401.

L'arrêté royal du 3-5-1999 portant exécution de l'article 7, §1er, alinéa 3, m, de l'arrêté loi du 28-12-1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif à la réinsertion de chômeurs très difficile à placer organise le régime d'économie sociale d'insertion, aussi appelé « sine ». Cette mesure pour l'emploi a pour but de favoriser l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail et prévoit pour l'employeur d'une part un subside au salaire, et d'autre part une réduction groupe-cible des cotisations patronales de sécurité sociale.

A. Employeurs concernés

5.2.402.

Les initiatives en matière d'économie sociale peuvent être organisées par:

- les services des centres publics d'action sociale;
- les autres administrations locales et provinciales qui
  - mettent sur pied une entreprise d'insertion reconnue par le Ministre de l'Emploi et du Travail et par celui de l'Economie sociale;
  - créent des services de proximité reconnus conformément au titre VIbis de l'arrêté du Gouvernement flamand du 8-9-2000;
  - organisent des initiatives d'économie de services locaux reconnues conformément au chapitre III du décret du Gouvernement flamand du 22-12-2006.

Pour pouvoir bénéficier d'une réduction groupe-cible, l'employeur doit préalablement obtenir une attestation qui prouve qu'il tombe sous le champ d'application de la mesure sine. Cette attestation est délivrée dans un délai de 45 jours par le Directeur général de la Direction Emploi et Marché du Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Sur base de cette attestation, l'administration peut prendre contact avec l'Actiris ou le FOREM qui

pourvoiront des candidats remplissant les conditions des mesures d'économie sociale d'insertion.

B. Travailleurs concernés

5.2.403.

Entrent sous les conditions pour un engagement dans le cadre du régime d'économie sociale d'insertion avec octroi d'une réduction forfaitaire groupe-cible et un subside au salaire:

a. Les travailleurs nouvellement engagés (= nouvelle entrée en service) qui au jour de l'entrée en service,

- sont chômeurs complets indemnisés ;
- ont droit à l'intégration sociale ;
- ont droit à l'aide sociale financière;

ET

- ne sont pas en possession d'un certificat ou d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

b. Les travailleurs gardés en service (= prolongation de l'engagement) qui ne sont pas en possession d'un certificat ou d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur après échéance d'une période de travail

- dans le cadre des programmes de transition professionnelle;
- en application de l'article 60, §7 de la loi organique du 8-7-1976 des Centres publics d'aide sociale;
- en tant que contractuel subsidié;
- dans un poste de travail reconnu (emploi de services).

C. Avantages liés à l'engagement de demandeurs d'emploi de longue durée

5.2.404.

Lorsque l'employeur engage un travailleur dans le cadre du régime d'économie sociale d'insertion, il peut bénéficier sous certaines conditions des deux avantages suivants:

- une diminution des cotisations patronales de sécurité sociale sous la forme d'une réduction groupe-cible pour économie sociale d'insertion;
- une intervention dans le coût salarial du travailleur sous forme d'une allocation de réinsertion de l'ONEM ou d'une intervention financière du CPAS que l'employeur peut déduire du salaire net du travailleur.

Le montant et la durée de l'octroi aussi bien de la réduction groupe-cible que du subside au salaire dépendent des trois facteurs suivants:

- du fait que le travailleur a ou non atteint l'âge de 45 ans au moment de l'engagement;

- du fait que le travailleur est ou non chômeur complet indemnisé au moment de l'engagement, est bénéficiaire de l'intégration sociale ou de l'aide sociale financière;
- de la durée de la période de chômage, de bénéficiaire de l'intégration sociale et/ou de l'aide sociale financière et des périodes y assimilées qui précédent l'entrée en fonction.

Périodes assimilées

Les périodes suivantes sont équivalentes à une période en tant que chômeur complet indemnisé, en tant que bénéficiaire de l'intégration sociale ou en tant que bénéficiaire de l'aide sociale financière:

1. les périodes situées dans une période de chômage complet qui ont donné lieu au paiement d'une allocation en application des dispositions légales ou réglementaires relatives à l'assurance maladie-invalidité obligatoire ou à l'assurance maternité;
2. les périodes de détention ou d'emprisonnement situées dans une période de chômage complet ;
3. les périodes d'occupation dans le cadre des programmes de transition professionnelle;
4. les périodes d'occupation en application de l'article 60, §7 de la loi organique du 8-7-1976 des centres publics d'aide sociale;
5. les périodes de chômage complet indemnisé;
6. les périodes d'ayant droit à l'intégration sociale, en application de la loi du 26-5-2002 concernant le droit à l'intégration sociale;
7. les périodes d'octroi de l'aide sociale financière aux personnes de nationalité étrangère, inscrites au registre des étrangers, qui en raison de leur nationalité ne peuvent prétendre au droit à l'intégration sociale;
8. les périodes d'occupation en tant que contractuel subventionné;
9. les périodes de chômage complet, d'intégration sociale ou d'aide sociale financière, couvertes par un pécule de vacances;
10. les périodes de rappel sous les armes, situées dans une période de chômage complet;
11. les périodes d'occupation dans le cadre d'un poste de travail reconnu (emploi de services);
12. les périodes de stage d'attente ouvrant le droit aux allocations d'attente au cours desquelles le demandeur d'emploi n'est pas lié par un contrat de travail soumis à la sécurité sociale des travailleurs.

Lorsque l'employeur a déjà bénéficié d'une **réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée** pour un travailleur et que ce travailleur reprend le service dans un délai de 30 mois suivant l'échéance du contrat de travail précédent, les différents contrats seront considérés comme n'en formant qu'un seul. La période située entre les contrats de travail ne prolonge pas la période durant laquelle les avantages précités sont accordés.

En revanche, si un employeur reprend en service un travailleur pour lequel il a déjà bénéficié d'une **réduction groupe cible pour «demandeurs d'emploi de longue durée – économie sociale d'insertion** », les contrats seront considérés

comme n'en formant qu'un seul, si l'entrée en service a lieu dans une période de 12 mois suivant l'échéance du contrat de travail précédent.

1. Travailleurs âgés de moins de 45 ans au jour de l'entrée en service

a. travailleurs qui sont chômeurs complets indemnisés au jour de l'entrée en service

1. Pour les travailleurs qui, dans le mois de l'entrée en fonction et les 18 mois calendrier précédant, ont été chômeurs complets indemnisés pendant 12 mois au moins, il est octroyé une réduction groupe-cible de 1.000 EUR par trimestre et une allocation de réinsertion de maximum 500 EUR par mois calendrier durant le trimestre de l'engagement et les 10 trimestres suivants.
2. Pour les travailleurs qui, dans le mois de l'entrée en fonction et les 36 mois calendrier précédant, ont été chômeurs complets indemnisés pendant 24 mois au moins, il est octroyé une réduction groupe-cible de 1.000 EUR par trimestre et une allocation de réinsertion de maximum 500 EUR par mois calendrier durant le trimestre de l'engagement et les 20 trimestres suivants.

b. travailleurs qui sont bénéficiaires de l'intégration sociale au jour de l'entrée en service

1. Pour les travailleurs qui, dans le mois de l'entrée en fonction et les 9 mois calendrier précédant, ont été bénéficiaires de l'intégration sociale pendant au moins 6 mois, il est octroyé une réduction groupe-cible de 1.000 EUR par trimestre et une intervention financière du CPAS de maximum 500 EUR par mois calendrier durant le trimestre de l'engagement et les 10 trimestres suivants.
2. Pour les travailleurs qui, dans le mois de l'entrée en fonction et les 18 mois calendrier précédant, ont été bénéficiaires de l'intégration sociale pendant au moins 12 mois, il est octroyé une réduction groupe-cible de 1.000 EUR par trimestre et une intervention financière du CPAS de maximum 500 EUR par mois calendrier durant le trimestre de l'engagement et les 20 trimestres suivants.

c. travailleurs qui sont bénéficiaires de l'aide sociale financière au jour de l'entrée en service

1. Pour les travailleurs qui, dans le mois de l'entrée en fonction et les 9 mois calendrier précédant, ont été bénéficiaires de l'aide sociale financière pendant au moins 6 mois, il est octroyé une réduction groupe-cible de 1.000 EUR par trimestre et une intervention financière du CPAS de maximum 500 EUR par mois calendrier durant le trimestre de l'engagement et les 10 trimestres suivants.
2. Pour les travailleurs qui, dans le mois de l'entrée en fonction et les 18 mois calendrier précédant, ont été bénéficiaires de l'aide sociale financière pendant au moins 12 mois, il est octroyé une réduction groupe-cible de 1.000 EUR par trimestre et une intervention financière du CPAS de maximum 500 EUR par mois calendrier durant le trimestre de l'engagement et les 20 trimestres suivants.

Lorsque l'organisme régional de placement compétent estime, à l'issue de ces 10 ou 20 trimestres, que le travailleur n'est toujours pas apte à intégrer le marché du

travail régulier, la durée de l'octroi de la réduction groupe-cible, de l'intervention financière du CPAS et de l'allocation de réinsertion est prolongée avec une nouvelle période respectivement de 10 et de 20 trimestres maximum.

L'organisme régional de placement compétent informe, selon le cas, l'Office national de l'Emploi ou le centre public d'aide sociale concerné.

2. Travailleurs âgés d'au moins 45 ans au jour de l'entrée en service

a. travailleurs qui sont chômeurs complets indemnisés au jour de l'entrée en service

Pour les travailleurs qui, dans le mois de l'entrée en fonction et les 9 mois calendrier précédant, ont été chômeurs complets indemnisés pendant 6 mois au moins, il est octroyé une réduction groupe-cible de 1.000 EUR par trimestre et une allocation de réinsertion de maximum 500 EUR par mois calendrier durant toute la période d'occupation.

b. travailleurs qui sont bénéficiaires de l'intégration sociale au jour de l'entrée en service

Pour les travailleurs qui, dans le mois de l'entrée en fonction et les 9 mois calendrier précédant, ont été bénéficiaires de l'intégration sociale pendant au moins 6 mois, il est octroyé une réduction groupe-cible de 1.000 EUR par trimestre et une intervention financière du CPAS de maximum 500 EUR par mois calendrier durant toute la période d'occupation.

c. travailleurs qui sont bénéficiaires de l'aide sociale financière au jour de l'entrée en service

Pour les travailleurs qui, dans le mois de l'entrée en fonction et les 9 mois calendrier précédant, ont été bénéficiaires de l'aide sociale financière pendant au moins 6 mois, il est octroyé une réduction groupe-cible de 1.000 EUR par trimestre et une intervention financière du CPAS de maximum 500 EUR par mois calendrier durant toute la période d'occupation.

D. Formalités à respecter et montant du subside au salaire

5.2.405.

1. Montant du subside au salaire

L'administration paie au travailleur qui ouvre le droit à une réduction groupe-cible pour économie d'insertion sociale l'entièreté du salaire mensuel net auquel il a droit. Il reçoit cependant pour le travailleur soit une allocation de réinsertion de l'ONEm, soit une intervention financière du centre public d'action sociale.

Cette allocation de réinsertion ou intervention financière du CPAS s'élève à maximum 500 EUR par mois calendrier si le travailleur est engagé à temps plein. Si le travailleur n'est pas occupé à temps plein, le montant maximal de l'allocation de réinsertion mensuelle ou de l'intervention financière mensuelle est obtenu en multipliant 750 EUR par la fraction d'occupation hebdomadaire de l'occupation à temps partiel contractuellement prévue. Le résultat de cette formule est plafonné à 500 EUR.

Le montant de l'allocation de réinsertion est limité au salaire net auquel le travailleur a droit pour le mois calendrier concerné, et est mentionné dans la DmfAPPL sous un code spécifique.

2. Formalités à remplir en vue de l'allocation de réinsertion

Une copie de l'attestation délivrée par le SPF (Emploi, Travail et Concertation sociale) et visée au point 1.
Au début de son engagement, le travailleur doit introduire une demande d'allocation de réinsertion via son organisme de paiement. La demande doit être accompagnée de l'attestation du SPF (Emploi, Travail et Concertation) ainsi que d'un exemplaire du contrat de travail. La demande d'allocation de réinsertion doit parvenir au bureau de chômage dans un délai de quatre mois suivant le mois au cours duquel a lieu l'entrée en fonction.

A la fin de chaque mois, l'administration doit remettre au travailleur un certificat d'indemnité qui remplace la carte de contrôle. Ce certificat d'indemnité doit être remis par le travailleur ou par l'administration à l'organisme de paiement compétent.

3. Formalités à remplir pour la réduction groupe-cible

L'ONEm transmet à l'ONSSAPL les données des travailleurs ayant droit à une réduction groupe cible d'économie sociale d'insertion. Le CPAS qui octroie une intervention financière pour un bénéficiaire de l'intégration sociale ou de l'aide sociale financière, occupé dans le cadre de l'économie sociale d'insertion, doit en avertir le bureau régional de l'ONEm par lettre type du SPF Intégration Sociale.

Chapitre 5. Conventions de premier emploi et réduction groupe-cible pour jeunes travailleurs peu qualifiés

5.2.501.

La réduction groupe-cible jeunes travailleurs est octroyée pour les jeunes peu qualifiés qui au dernier jour du trimestre n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

A. Jeunes entrant en ligne de compte pour une convention de premier emploi

5.2.502.

Peuvent être engagés dans les liens d'une convention de premier emploi: les jeunes qui, à la veille de leur engagement, sont âgés de moins de 26 ans. Un jeune peut être engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi jusqu'au dernier jour du trimestre au cours duquel il atteint l'âge de 26 ans.

Le jeune engagé dans les liens d'une convention de premier emploi est appelé « nouveau travailleur ». Les nouveaux travailleurs ne doivent remplir aucune condition de diplôme, mais l'employeur ne peut bénéficier de la réduction groupe-cible pour jeunes travailleurs que pour les jeunes peu qualifiés.

B. Obligation d'occupation de l'employeur

5.2.503.

1. Obligation légale

L'obligation d'engager des jeunes dans les liens d'une convention de premier emploi dans le secteur public est différente de celle du secteur privé.

Les employeurs publics, auxquels appartiennent les administrations provinciales et locales, qui occupaient au moins 50 travailleurs au 30 juin de l'année précédente, sont obligés d'engager un nombre de nouveaux travailleurs à concurrence de 1,5% de l'effectif du personnel (calculé en équivalents temps plein), du deuxième trimestre de l'année précédente.

L'effectif du personnel et le nombre de nouveaux travailleurs sont fixés sur base des fractions d'équivalents temps plein (= fractions ETP) des travailleurs (voir point 2.2. ci-dessous).

Les administrations locales et provinciales affectent prioritairement les « nouveaux travailleurs » à des projets globaux qui satisfont des besoins de la société.

L'occupation de nouveaux travailleurs constitue une mise au travail supplémentaire et ne peut être compensée par le licenciement de personnel. Par compensation du recrutement de nouveaux travailleurs par du licenciement de personnel, il y a lieu d'entendre tout licenciement au cours d'une période qui prend cours deux mois avant le recrutement d'un nouveau travailleur et qui se termine à l'expiration de la convention de premier emploi qu'il a conclue, sauf lorsqu'il s'agit de motifs de licenciement sans rapport avec le recrutement de ce nouveau travailleur.

Les administrations locales soumises à un plan d'assainissement ou à un plan de gestion qui imposait une réduction du personnel et approuvé par le Gouvernement régional compétent, ainsi que les administrations locales qui sont en difficulté financière, peuvent être dispensées par le Ministre de l'Emploi et sous certaines conditions, de tout ou partie des obligations précitées. La dispense peut être octroyée pour une période de maximum huit trimestres.

Un employeur est dispensé d'un tiers de son obligation d'occupation s'il a offert un certain nombre de places de stage destinées aux:

- élèves de l'enseignement secondaire technique et professionnel de plein exercice;
- demandeurs d'emploi de moins de 26 ans qui suivent une formation;
- étudiants de l'enseignement de promotion sociale de moins de 26 ans;
- apprenants de moins de 26 ans qui suivent une formation agréée par la Communauté compétente.

Pour obtenir la dispense partielle, l'employeur doit intoduire une demande au Ministère de l'Emploi. La dispense peut être accordée pour une période de quatre trimestres au maximum.

Si l'employeur ne respecte pas son obligation légale d'engager des jeunes dans les liens d'une convention de premier emploi, il est tenu de payer une indemnité compensatoire de 75 EUR. Cette indemnité est multipliée par:

- le nombre de jours calendrier durant lesquels le nombre obligatoire de jeunes n'a pas été occupé et/ou durant lesquels le recrutement de jeunes a été compensé par du licenciement de personnel;
- le nombre de jeunes qui n'ont pas été occupés et/ou le nombre de travailleurs qui ont été licenciés pour compenser le recrutement de jeunes.

Cette indemnité compensatoire est versée sur un compte spécial du Fonds pour l'emploi créé au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

2. Calcul de l'obligation d'occupation

Lors du contrôle du respect de cette obligation par l'employeur public, deux calculs doivent être effectués:

1. le calcul de l'effectif du personnel du 2e trimestre de l'année précédente;
2. le calcul du nombre de nouveaux travailleurs (= jeunes jusqu'au dernier jour du trimestre durant lequel ils atteignent l'âge de 26 ans).

Sur base de ces calculs, il est constaté si le nombre de nouveaux travailleurs atteint ou non 1,5% de l'effectif de l'employeur au deuxième trimestre de l'année précédente.

a. Calcul de l'effectif du personnel

L'effectif du personnel comprend les travailleurs pour lesquels l'employeur est redevable d'une ou de plusieurs des cotisations visées à l'article 38, § 2, 3 et 3 bis de la loi du 29-6-1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Ne font toutefois pas partie de l'effectif du personnel:

- le personnel enseignant;
- les jeunes, occupés sous convention premier emploi, jusqu'au dernier jour du trimestre durant lequel ils atteignent l'âge de 26 ans.

L'effectif du personnel du 2e trimestre de l'année précédente est calculé en équivalents temps plein (ETP) et est la somme des fractions d'équivalents temps plein (= fractions ETP), calculées pour chaque travailleur.

La fraction ETP est calculée par travailleur individuel pour le trimestre et ceci par occupation/régime de travail.

La fraction ETP est calculée à l'aide de la formule suivante:

(Z1): (U x E)

dans laquelle

- Z1 = le nombre d'heures déclaré pour l'occupation. Il s'agit du nombre d'heures pour les jours suivants:
    - nombre de jours de travail (code prestations 1), à l'exclusion des jours couverts par une indemnité de rupture (codes rémunération 130 et 132);
    - les jours assimilés (codes prestations 10, 11 , , 21, 22, 23, 24, 25, 50, 51, 52, 60, 70, 71, 72, 73 en 74) .
- U = le nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence;
- E = 13 (= nombre de semaines dans un trimestre).

Le total des fractions ETP de toutes les occupations d'un travailleur ne peut jamais être supérieur à 1. Pour un travailleur temps plein à prestations complètes, le total des fractions est égal à 1 et pour un travailleur temps plein à prestations incomplètes ou pour un travailleur temps partiel, le total des fractions est égal à un chiffre entre 0 et 1. La fraction ETP est arrondie à deux décimales, 0,005 étant arrondi à la décimale supérieure.

b. Calcul du nombre de nouveaux travailleurs

Le nombre de nouveaux travailleurs est également déterminé en faisant le total des fractions ETP, calculées par travailleur individuel pour le trimestre.

Tous les travailleurs –contractuels et nommés à titre définitif- jusque et y compris le dernier jour du trimestre durant lequel ils atteignent l'âge de 26 ans sont pris en compte pour le calcul du nombre de jeunes sous convention de premier emploi. Toutefois, les étudiants dont l'occupation est assujettie à la cotisation de solidarité et les jeunes peu qualifiés employés dans le secteur social non-marchand en application du Pacte de solidarité entre les générations ne sont pas pris en compte.

Les fractions ETP comptent double pour les deux catégories de jeunes suivantes:

a. personnes d'origine étrangère

On entend par personne d'origine étrangère, la personne qui ne possède pas la nationalité d'un Etat qui fait partie de l'Union européenne ou la personne dont au moins un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne possédait pas cette nationalité à la date de son décès ou la personne dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne possédaient pas cette nationalité à la date de leur décès. Le jeune peut prouver qu'il répond à cette définition par toute voie de droit, y compris la déclaration sur l'honneur.

b. personnes handicapées

On entend par personne handicapée, la personne qui est inscrite comme telle à « l'Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées » ou au « Service bruxellois francophone des Personnes handicapées » ou au « Dienststelle des Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge », et qui en fournit la preuve par la communication à l'employeur d'une attestation de l'organisme établissant qu'elle y est inscrite.

A partir du 1er-4-2010, les fractions ETP des jeunes engagés sous convention de premier emploi de type 2 et 3 comptent également **double.**

C. Types de convention de premier emploi

5.2.504.

Trois types sont possibles:

a) un contrat de travail à mi-temps au moins (type un);
b) une combinaison d'un contrat de travail à temps partiel, à mi-temps ou moins, et d'une formation suivie par le jeune et ceci à partir du premier jour de l'exécution du contrat de travail par le jeune (type deux);
Tous types ou formes d'enseignement, de cours ou de formations organisés, subventionnés ou agréés par les autorités régionales ou communautaires compétentes peuvent être suivis par le jeune concerné dans le cadre de ce type de convention de premier emploi. La formation suivie dans le cadre d'une convention de premier emploi doit porter au minimum sur un total de 240 heures en moyenne par an.
L'employeur concerné par une convention de premier emploi « type deux » doit être en possession d'une preuve que le jeune a effectivement été inscrit aux cours ou à la formation ou qu'il suivra effectivement une formation professionnelle. Cette preuve peut avoir la forme d'une attestation d'inscription délivrée par le responsable de l'établissement d'enseignement ou de formation, soit d'un contrat ou d'une convention de formation en entreprise ou professionnelle visée par le service public de tutelle compétent. Le jeune doit, à la fin de chaque trimestre, fournir à l'employeur une attestation prouvant qu'il fréquente régulièrement les cours ou la formation.
Lorsque le contrat de travail a été conclu à durée indéterminée, la convention de premier emploi « type deux » peut être prolongée lorsque le jeune ne réussit pas sa formation, afin de lui permettre de terminer avec fruit le cycle complet de la formation entamée.
La convention de premier emploi « type deux » prend fin lorsque le contrat de travail prend fin, et au plus tard à la fin du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans.
La convention de premier emploi « type deux » devient automatiquement une convention de premier emploi « type un » soit lorsque la formation prend fin, soit lorsqu'il apparaît de l'attestation que le jeune ne fréquente pas régulièrement les cours ou la formation. Le jeune ne fréquente pas régulièrement les cours ou la formation lorsque au cours d'un certain trimestre, il s'absente irrégulièrement à concurrence de plus de 20 % du nombre d'heures qu'il faut normalement consacrer au cours de ce trimestre aux cours ou à la formation. La transformation en une convention de premier emploi « type un » a lieu à partir du premier jour du trimestre qui suit le trimestre au cours duquel les cours ou la formation prennent fin ou au cours desquels le jeune n'a pas fréquenté régulièrement les cours ou la formation.

c) un contrat d'insertion socioprofessionnelle ou un autre contrat de formation ou d'insertion, fixé par le Roi (type trois).

Aucun des trois types précités de convention de premier emploi ne peut consister en un contrat de travail conclu entre un jeune et un employeur dans le cadre des programmes de transition professionnelle ou des régimes de contractuels

subventionnés auprès des pouvoirs locaux ou de certaines administrations publiques.

Le jeune peut, avec maintien de son salaire pendant les 12 premiers mois de l'exécution de la convention de premier emploi, être absent pour répondre à des offres d'emploi.

S'il trouve un autre emploi pendant cette période, il peut également mettre fin à la convention de premier emploi moyennant un délai de préavis de sept jours qui commence à courir le jour qui suit la notification.

Les travailleurs qui sont engagés sous convention de premier emploi de « type un » ou « deux » bénéficient d'une rémunération normale, c'est-à-dire le salaire de départ qui est accordé à un membre du personnel ayant la même qualification professionnelle, telle que l'atteste le diplôme ou le certificat d'études. Le travailleur à temps partiel a droit à ce salaire proportionnellement à la durée du travail presté dans le cadre de la convention de premier emploi.

La convention de premier emploi de "type un" peut prévoir, tout au plus durant les douze premiers mois de son exécution, que l'employeur consacrera une partie du salaire à la formation du nouveau travailleur. Dans ce cas, le nouveau travailleur a droit, durant cette période, à un salaire égal au salaire visé ci-dessus, diminué de la partie consacrée à la formation, sans que celle-ci puisse être supérieure à 10% de ce salaire et sans que le salaire puisse être inférieur au revenu minimum mensuel moyen garanti.

D. Modalités : la carte de travail

5.2.505.

Un employeur ne peut bénéficier de la réduction groupe-cible jeunes travailleurs que si le jeune est engagé pendant la période de validité d'une carte de travail et si la carte de travail mentionne que le jeune est peu qualifié (voir 5.2.206).

Au moyen d'une carte de travail, le bureau de chômage de l'Office National de l'Emploi compétent pour la résidence principale du jeune atteste que le jeune concerné remplit les conditions pour entrer en ligne de compte pour une réduction groupe-cible jeunes travailleurs.

La carte de travail mentionne le nom, le prénom et le numéro d'identification à la sécurité sociale du jeune, ainsi que la date de début et de fin de validité de la carte et la date à laquelle la demande de la carte de travail a été introduite. Le cas échéant, elle atteste que le jeune est peu qualifié ou très peu qualifié et/ou que le jeune est une personne d'origine étrangère ou une personne handicapée.

La demande d'attestation au moyen d'une carte de travail est déclarée irrecevable lorsqu'elle est introduite avant le 1er janvier de l'année dans laquelle le jeune atteint l'âge de dix-neuf ans ou au moment où le jeune suit encore des cours avec un horaire partiel dans l'enseignement du jour.

Lorsque l'occupation du jeune travailleur a débuté avant le 1er janvier de l'année dans laquelle le jeune atteint l'âge de dix-neuf ans et qu'elle se prolonge au-delà de cette date, la carte de travail portant sur l'attestation ne peut être demandée que par l'employeur du nouveau travailleur concerné. Cette demande est seulement acceptée lorsqu'elle est faite individuellement, qu'elle mentionne l'identité de l'employeur ainsi que l'identité du travailleur, son domicile et son numéro d'identification à la sécurité sociale, ainsi que la date de l'engagement.

La demande de la carte de travail doit être introduite auprès du bureau de chômage compétent au plus tard au 31 janvier de l'année au cours de laquelle le nouveau travailleur atteint l'âge de 19 ans.

Lorsque la demande de la carte de travail est introduite en dehors du délai prévu, la période pendant laquelle les réductions groupe-cible peuvent être accordées est diminuée de la période commençant le jour de l'engagement et se terminant le dernier jour du trimestre dans lequel se situe la date de l'introduction tardive de la demande de la carte de travail.

Pour l'octroi de la réduction groupe-cible, le jeune qui au moment de la demande de la carte de travail satisfait aux conditions est assimilé à un jeune qui satisfait à ces conditions au moment de l'engagement.

E. La réduction des cotisations patronales de sécurité sociale

5.2.506.

L'employeur peut bénéficier de la réduction groupe-cible pour jeunes travailleurs pour un jeune

- qui n'a pas encore atteint l'âge de 26 ans le jour de son engagement ;
- et qui est au moins peu qualifié.

L'employeur ne peut bénéficier au cours d'un trimestre de la réduction groupe-cible pour jeunes travailleurs que lorsqu'il réalise pour ce trimestre son obligation légale d'engager des jeunes dans le cadre d'un premier emploi. Pour les employeurs du secteur public, y compris les administrations locales et provinciales, cela implique l'obligation d'engager des jeunes dans le cadre d'un premier emploi à concurrence de 1,5 % de l'effectif du personnel du deuxième trimestre de l'année civile précédente.

1. Réduction pour jeunes peu qualifiés

La réduction groupe-cible pour jeunes travailleurs est accordée dans un premier temps aux jeunes peu qualifiés. Ceux-ci sont les jeunes n'ayant pas de certificat ni de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

L'employeur bénéficie d'une réduction groupe-cible pour jeunes travailleurs de:

- 1.000 EUR pendant le trimestre de l'engagement et les sept trimestres suivants ;
- 400 EUR pendant les trimestres restants au cours desquels le jeune est occupé .

Est considéré comme jour de l'engagement le 1er janvier de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 19 ans, si celui-ci était déjà, avant cette date, en service auprès du même employeur.

La réduction groupe-cible prend fin le dernier jour du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de vingt-six ans.

La réduction groupe-cible pour jeunes travailleurs peu qualifiés est uniquement accordée si le nouveau travailleur est mentionné de manière correcte sur la déclaration trimestrielle de sécurité sociale et si la carte de travail atteste du fait que le jeune visé est peu qualifié.

2. Réduction pour les jeunes très peu qualifiés et pour les jeunes peu qualifiés d'origine étrangère ou handicapés

La réduction groupe-cible pour jeunes travailleurs est également accordée pour les deux catégories suivantes de jeunes travailleurs:

- les jeunes très peu qualifiés ;
- les jeunes peu qualifiés qui sont
    - soit d'origine étrangère ;
    - soit handicapés.

Par "jeune très peu qualifié", il y a lieu d'entendre le jeune qui est au maximum détenteur d'un certificat du deuxième degré de l'enseignement secondaire (3ème et 4ème année) ou au maximum un certificat de l'enseignement secondaire technique et professionnel à horaire réduit.

L'employeur qui engage un jeune peu qualifié d'origine étrangère ou handicapé, ou un jeune très peu qualifié bénéficie d'une réduction groupe-cible de:

- 1.000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 15 trimestres suivants;
- 400 EUR pendant les trimestres restants au cours desquels le jeune est occupé.

La réduction groupe-cible prend fin le dernier jour du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de vingt-six ans.

La réduction groupe-cible est seulement accordée si le jeune est mentionné correctement sur la déclaration trimestrielle de sécurité sociale et est engagé durant la période de validité de la carte de travail qui atteste que le jeune est très peu qualifié OU que le jeune est peu qualifié et , en même temps, soit d'origine étrangère, soit handicapé.

3. Activa Start

Une activation de l'allocation de chômage est possible pour certains jeunes occupés dans le cadre d'un contrat premier emploi. Une allocation de travail d'un montant maximum de 350 EUR par mois calendrier à charge de l'ONEm est

octroyée, à condition qu'au jour de l'entrée en service, les conditions suivantes soient remplies:

- l'intéréssé est âgé de moins de 26 ans ; il n'est plus soumis à l'obligation scolaire ;
- il est inscrit comme demandeur d'emploi et est disponible à temps plein pour le marché de l'emploi ;
- il n'est plus soumis à l'obligation scolaire ;
- il ne suit plus des cours dans l'enseignement de jour ;
- il est engagé dans le cadre d'un contrat de travail temps plein, conclu pour une durée d'au moins 6 mois ;
- l'engagement dans le cadre d'un premier emploi doit se situer ou être poursuivi dans une période débutant après la fin de l'obligation scolaire et la fin de ses études dans l'enseignement de jour et se terminant 21 mois après l'inscription ;
- il est reconnu soit comme jeune très peu qualifié, soit comme jeune moins qualifié d'origine étrangère, soit comme jeune moins qualifié handicapé ;
- il n'a pas été occupé en bénéficiant d'une activation d'une allocation sociale (activation d'une allocation de chômage, du revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale financière dans le cadre du plan Activa, du programme de transition professionnelle, de l'économie d'insertion sociale) dans les 12 mois précédant l'entrée en service.

Le montant de l'allocation est limité au salaire net auquel a droit le jeune pour le mois concerné.
L'allocation de travail est octroyée pour le mois de l'entrée en service et les 5 mois calendrier suivants. L'octroi de l'allocation est limité à la période couverte par le contrat de premier emploi si celui-ci prend fin avant la période de 6 mois

L'allocation ne peut être octroyée qu'une seule fois par travailleur et ne peut être cumulée avec une activation de l'allocation sociale. L'allocation peut par contre être octroyée à un travailleur qui est engagé dans le cadre de l'article 60, §7 de la loi organique des CPAS.

Pour pouvoir bénéficier de l'allocation de travail, il convient de demander une carte de travail Activa Start auprès de l'ONEm. Cette carte de travail doit être demandée au plus tard dans les 30 jours après l'entrée en service.

F. Convention premier emploi avant le 1-1-2004

5.2.507.

Le nouveau travailleur, engagé avant le 1-1-2004, est considéré à partir du 1-1-2004 comme étant un jeune occupé dans le cadre d'une convention de premier emploi, à condition que

- la convention de premier emploi ait été conclue dans les conditions et modalités qui étaient d'application avant le 1-1-2004;
- une copie de la convention de premier emploi ait été communiquée avant le 31-12-2003 au Directeur général de l'Administration de l'Emploi du SPF ETCS.

La convention de premier emploi conclue avant le 1-1-2004 expire:

- à l'expiration du contrat ou de la convention faisant l'objet de la convention de premier emploi;
- à l'expiration de la période qui était d'application avant le 1-1-2004 et telle que mentionnée dans la convention de premier emploi. Toutefois, si le contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée continue après la fin de la période de premier emploi prévue à l'origine et si le jeune n'a pas encore atteint l'âge de 26 ans avant la fin de la convention, le contrat de travail conserve automatiquement la qualité de convention de premier emploi jusqu'au dernier jour du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans.

Chapitre 6. Les réductions groupe-cible pour les jeunes travailleurs mineurs

5.2.601.

Les jeunes mineurs occupés sous contrat de travail pendant la période d'obligation scolaire à temps partiel sont soustraits aux dispositions concernant les pensions et les pensions de survie des travailleurs jusqu'au 31 décembre de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans. A partir de l'année suivante (= année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 19 ans), les jeunes sont soumis à l'ensemble des régimes de la sécurité sociale.

Du 1-1-2010 au 31-12-2011 inclus, les jeunes mineurs sont quasi complètement exonérés de cotisations patronales de sécurité sociale pour autant que leurs prestations de travail réelles sur un trimestre atteignent au moins 27,5% des prestations complètes ou que le contrat de travail prévoie au moins un horaire de travail mi-temps. La réduction groupe-cible est égale aux cotisations patronales de sécurité sociale dues.

Pour les jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel, seules les cotisations patronales pour le Fonds amiante et pour le Fonds des équipements et services collectifs sont dues.

Une carte de travail n'est pas requise pour le jeune qui n'aura pas 19 ans dans le courant de l'année civile. L'employeur doit, au plus tard le 31 janvier de l'année durant laquelle le jeune aura 19 ans, demander une carte de travail auprès de l'ONEM pour pouvoir bénéficier de la réduction groupe cible jeunes travailleurs dès le premier trimestre de l'année durant laquelle le jeune atteint l'âge de 19 ans.

Chapitre 7. Réduction pour les travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration

5.2.701.

Une réduction de cotisations personnelles de sécurité sociale (voir 5.1.201.) et une réduction groupe-cible sont accordées pour les travailleurs qui ont subi un licenciement au sein d'une entreprise privée dans le cadre d'une restructuration et qui par la suite ont été réengagés auprès d'un autre employeur. Est considéré comme nouvel employeur tout employeur autre que l'entreprise concernée en restructuration.

Les administrations affiliées auprès de l'ONSSAPL pouvant également intervenir en tant que nouvel employeur de travailleurs qui ont précédemment été licenciés suite à une restructuration au sein d'une entreprise privée, elles peuvent aussi bénéficier de la réduction groupe cible restructuration.

Une réduction groupe cible restructuration est également accordée temporairement aux travailleurs qui ont été licenciés par une entreprise privée, entre le 1er-7-2009 et le 31-01-2011 au plus tard, dans le cadre d'une faillite, d'une liquidation ou d'une fermeture d'entreprise et qui entrent à nouveau en service d'un nouvel employeur en étant titulaires d'une carte de réduction restructuration.

A. Réduction des cotisations patronales de sécurité sociale

5.2.702.

L'employeur bénéficie d'une réduction groupe-cible restructuration lorsqu'il embauche par l'intermédiaire d'une cellule de mise à l'emploi, un travailleur qui a précédemment été victime d'une restructuration.

Si le travailleur a moins de 45 ans le jour de l'entrée en service, le montant de la réduction s'élève à :

- 1.000 EUR pendant le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants.

Si le travailleur est âgé d'au moins 45 ans le jour de son entrée en service, le montant de la réduction s'élève à :

- 1.000 EUR pendant le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants ;
- 400 EUR pendant les seize trimestres suivants.

On considère comme trimestre d'entrée en service le trimestre dans lequel le travailleur a été occupé pour la première fois auprès de l'employeur concerné pendant la période de validité de la carte de réduction restructurations.

Un employeur peut uniquement bénéficier des réductions groupe restructuration si le salaire trimestriel de référence du travailleur qui entre en service ne dépasse pas:

- 12.000 EUR lorsque le travailleur a au moins 30 ans au moment de l'entrée en service ;
- 6.030 EUR lorsque le travailleur a moins de 30 ans au moment de l'entrée en service.

La rémunération englobe le pécule simple de sortie (dans le régime secteur privé), payé par l'ancien employeur.

B. Avantages accrus pour les formateurs et les accompagnateurs

5.2.703.

Un établissement d'enseignement provincial ou communal agréé par la Communauté compétente qui engage en qualité de formateur un travailleur

licencié dans le cadre d'une restructuration dans le secteur privé, peut bénéficier d'avantages supplémentaires si

- le travailleur est âgé d'au moins 45 ans ou prouve qu'il a travaillé pendant au moins 5 ans en tant que salarié dans le secteur auquel se rapporte la formation dans la période de 10 ans précédant l'entrée en service;
- le travailleur est en possession d'une carte de réduction restructurations;
- l'activité principale du travailleur est de donner des formations.

Les avantages consistent en

- une allocation d'expérience de 1.100 EUR par mois de la part de l'ONEM dans le mois de l'entrée en service et les 23 mois suivants;
- une réduction groupe-cible de maximum 1.000 EUR par trimestre pendant le trimestre de l'entrée en service et les 7 trimestres suivants.

Le "trimestre de l'entrée en service" est celui au cours duquel le travailleur a, pendant la période de validité de la carte de réduction, été pour la première fois en service auprès de l'employeur concerné.

L'allocation d'expérience est considérée comme de la rémunération et est soumise aux cotisations de sécurité sociale.

La réduction groupe-cible pour formateurs et accompagnateurs ne peut être accordée que si dès le début de son occupation le travailleur a bénéficié de l'octroi d'une allocation d'expérience.

Pour pouvoir bénéficier de l'allocation d'expérience et de la réduction groupe-cible, l'employeur doit conclure une convention de formation avec le Ministre de l'Emploi. La demande est subordonnée à des conditions spécifiques (en rapport avec l'augmentation du nombre de formations, le nombre d'heures de cours et le nombre de personnes qui suivent la formation et le non-engagement de formateurs en remplacement du personnel contractuel ou nommé à titre définitif). La demande doit être adressée sous pli recommandé à la poste à la Direction générale Emploi et marché du travail, SPF ETCS, Rue Ernest Blerot 1 , 1070 Bruxelles. L'employeur est tenu de communiquer chaque année certaines données à ce service.

Si le SPF ETCS met fin prématurément à la convention de formation en raion d'une diminution du nombre de formations, du nombre d'heures de cours ou du nombre de personnes suivant la formation, l'ONSSAPL annulera alors la réduction de cotisation pour les 5 trimestres précédant la fin de la convention de formation.

Pour les travailleurs qui, au jour de leur entrée en service, ont au moins 45 ans, l'employeur peut, après l'écoulement des huit premiers trimestres au cours desquels la réduction groupe-cible pour formateurs et accompagnateurs est octroyée, bénéficier d'une réduction groupe-cible restructuration pour les huit trimestres qui suivent pour autant que la condition en matière de salaire de référence est remplie.

Comme le formateur engagé est titulaire d'une carte de réduction restructuration, il entre en ligne de compte pour la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale à concurrence de 133,33 EUR par mois.

Les avantages ne sont accordés que si le travailleur est entré en service avant le 1er-1-2012, et, dans tous les cas, les conventions de formation prennent automatiquement fin le 1-1-2014.

C. Formalités

5.2.704.

L'ONEm procure spontanément à chaque travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration une « carte de réduction restructuration. La carte a une durée de validité depuis la date de l'annonce du licenciement collectif jusqu'au douzième mois qui suit la date d'inscription dans la cellule pour l'emploi.

Chaque travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration, n'a droit qu'une seule fois à une « carte de réduction restructuration ». La carte est valable auprès de chaque nouvel employeur. Pendant la période de validité de la « carte de réduction restructuration», le travailleur peut toujours en obtenir copie.

Votre administration ne pourra bénéficier d'une réduction de cotisations de sécurité sociale que pour les travailleurs qui entrent en service durant la période de validité de « la carte de réduction restructuration ».

Chapitre 8. Réduction groupe-cible pour tuteurs

5.2.801.

Une réduction groupe-cible pour tuteurs est accordée pour un travailleur qui assure le suivi de stages ou qui est responsable pour la formation de:

- élèves ou enseignants de l'enseignement secondaire technique et professionnel;
- demandeurs d'emploi de moins de 26 ans qui suivent une formation professionnelle;
- étudiants de l'enseignement de promotion sociale de moins de 26 ans;
- apprenants de moins de 26 ans qui suivent une formation agréée par la Communauté compétente.

Par "assurer le suivi de stages" et "être responsable pour la formation" il faut entendre "l'accompagnement par un tuteur de 5 personnes maximum pendant 400 heures au minimum par an ".

Un travailleur est considéré comme tuteur si

- il a au moins cinq ans d'expérience professionnelle dans le métier qui est appris dans le stage ou dans la formation;
- il est titulaire d'un certificat dont il ressort qu'il a suivi avec succès une formation de tuteur ou qu'il a réussi un examen de validation de ses compétences de tuteur.

Un employeur qui souhaite bénéficier de la réduction groupe-cible pour tuteurs doit s'engager à organiser des stages et des formations et à charger des tuteurs du

suivi des stages ou de la responsabilité des formations. L'engagement découle d'une convention avec les caractéristiques suivantes:

- la convention est conclue avec l'établissement d'enseignement ou de formation sous l'autorité duquel les stages et les formations sont organisées, avec un service régional de l'emploi et de la formation professionnelle ou avec un établissement d'enseignement de promotion sociale;
- la convention indique clairement les dates de début et de fin de l'engagement; les dates de début et de fin sont respectivement celles correspondant aux premier et dernier jours d'un trimestre;
- la durée de la convention ne dépasse pas 12 mois;
- la convention indique le nombre de jeunes et d'enseignants qui peuvent suivre une formation;
- l'employeur qui a déjà précédemment bénéficié d'une réduction groupe-cible pour tuteurs confirme par une déclaration signée qu'il a effectivement respecté ses engagements antérieurs.

Un employeur ne peut bénéficier d'une réduction groupe-cible pour tuteurs que s'il fournit à la Direction générale Emploi et marché du travail du SPF ETCS les pièces suivantes:

- une copie de la convention;
- une liste des tuteurs engagés;
- pour chaque tuteur, le preuve de l'expérience minimale requise;
- pour chaque tuteur, une copie du certificat de la formation de tuteur qu'il a suivie.

Le montant de la réduction groupe-cible est égal à 400 EUR par trimestre et est accordé pendant la durée de validité de la convention ou pendant quatre trimestres au maximum.
Le nombre de tuteurs pour lesquels l'employeur peut demander une réduction est limité au résultat le plus bas des fractions suivantes:

- le nombre d'apprenants, enseignants ou apprentis / 5, en arrondissant à l'unité supérieure;
- (le nombre d'heures d'accompagnement ou de formation) / 400, en arrondissant à l'unité inférieure.

  Si la convention a une durée inférieure à douze mois, alors le diviseur est égal à 100 fois le nombre de trimestres compris dans la durée de la convention.

Titre 3 – Autres réductions patronales des cotisations de sécurité sociale

Chapitre 1. La redistribution du travail dans le secteur public

5.3.101.

La loi du 10-4-1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public comporte deux mesures spécifiques de redistribution du travail avec compensation partielle de la perte de revenus, à savoir: le départ anticipé à mi-temps et la semaine volontaire de 4 jours.

A. Le départ anticipé à mi-temps

1. Procédure

5.3.102.

Les membres du personnel nommé à titre définitif ont le droit de travailler à mi-temps à partir de l'âge de 55 ans jusqu'à la date de leur mise à la retraite anticipée ou non. Ils doivent à cet effet introduire auprès de leur employeur une demande tois mois au moins avant le début de la mesure. .

Par travail à mi-temps, il y a lieu d'entendre un régime de travail en vertu duquel le membre du personnel est tenu d'accomplir au cours d'un mois la moitié des prestations afférentes à une mise au travail à temps plein. La répartition des prestations est établie par jours entiers ou par demi-jours en concertation avec le supérieur hiérarchique.

Pendant la période où il ne fournit pas de prestations, le membre du personnel ne peut exercer aucune activité lucrative.

Lorsque deux membres du personnel d'une même administration font usage de ce droit, ils peuvent être remplacés par un membre supplémentaire du personnel statutaire. Ce remplacement, n'est pas une obligation légale.

Un membre du personnel nommé peut mettre fin au départ anticipé à mi-temps moyennant un préavis de trois mois, à moins que l'administration n'accepte un délai de préavis plus court. Toutefois, le membre du personnel qui est sorti de ce régime ne peut plus introduire de nouvelle demande de départ anticipé à mi-temps et ne peut plus bénéficier de ce régime.

2. Employeurs concernés

5.3.103

Les employeurs suivants sont susceptibles d'appliquer ce régime:

- les provinces, y compris les régies provinciales et les régies provinciales autonomes ;
- les communes, y compris les régies communales et les régies communales autonomes.
- les associations de communes ;
- les CPAS ;
- les associations de CPAS.

Le régime devient applicable après l'approbation d'une demande collective. Par demande collective il faut entendre une demande émanant de la région concernée au nom d'une ou de plusieurs administrations provinciales ou locales.
Une administration qui souhaite appliquer ce régime doit introduire une demande à cet effet auprès de la région qui à son tour introduit une demande collective auprès du Ministre fédéral de la Fonction publique. La demande doit ensuite être approuvée en Conseil (fédéral) des Ministres et faire l'objet d'un arrêté royal.

Toutes les communes flamandes, les régies communales autonomes, les provinces et les régies provinciales autonomes tombent – en vertu de l'arrêté royal du 20 mai 2008 – dans le champ d'application de cette réglementation.
Les CPAS flamands, les associations de CPAS et les associations des communes qui veulent appliquer ce régime doivent envoyer leurs demandes à l'adresse de Monsieur Johan Ide, Afdelingshoofd, Afdeling Lokale en Provinciale Besturen – Financiën en Personeel, Administratie Binnenlandse Aangelegenheden, Ministerie van het Vlaams Gewest, Boudewijnlaan 30 – bus 70, 1000 Brussel.
Les administrations bruxelloises doivent adresser leurs demandes à Monsieur Michel Van der Stichele, Directeur général, Administrations locales, Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, Avenue du Botanique 20, 1035 Bruxelles.
Les administrations wallonnes doivent adresser leurs demandes à Monsieur Jean-Pierre Thomas, Direction de la Coordination, Direction générale des Pouvoirs locaux, Ministère de la Région wallonne, Rue Van Opré, 91 –95, 5100 Jambes.

3. Les membres du personnel concernés

5.3.104

Les membres du personnel nommé à titre définitif peuvent bénéficier du départ anticipé à mi-temps à partir de l'âge de 55 ans jusqu'à la date de leur mise à la retraite anticipée ou non anticipée.

Sont assimilés à ce type de personnel, le personnel nommé à titre définitif occupé dans:

- les services de la police locale ;
- les services d'incendie ;
- les régies communales et provinciales.

N'est pas assimilé à ce type de personnel, le personnel enseignant des établissements communaux et provinciaux étant donné qu'il appartient aux Communautés de régler le statut de ce personnel.

4. Avantages accordés

5.3.105

Les membres du personnel qui font usage du droit au départ anticipé à mi-temps, reçoivent:

- le traitement correspondant à des prestations à mi-temps. Les cotisations de sécurité sociale sont normalement dues sur ce traitement à mi-temps.
- une prime mensuelle à charge de l'employeur octroyée en compensation de la perte de revenus. Le montant de cette prime est fixé par chaque administration et s'élève au minimum à 198,32 EUR et au maximum à 295,99 EUR. Les cotisations de sécurité sociale et les cotisations de pension ne sont pas dues sur cette prime.

La période d'absence est considérée comme un congé et est assimilée à une période d'activité de service. Les droits à l'avancement de traitement et les titres à la promotion sont conservés, sauf lorsque la vacance d'emploi est une condition de promotion.

Les administrations provinciales et locales affiliées au régime commun de pension des pouvoirs locaux ou au régime des nouveaux affiliés à l'Office, dans le but de sauvegarder l'équilibre financier du régime de pension doivent payer:

- les traitements réellement liquidés aux agents qui optent pour le départ anticipé à mi-temps, c'est-à-dire sur la moitié du traitement qu'ils percevaient lorsqu'ils étaient occupés à temps plein,
- la cotisation de pension sur l'éventuel traitement liquidé au remplaçant.

5. Application dans le temps

5.3.106

Le droit au départ anticipé à mi-temps et à la semaine volontaire de quatre jours est d'application jusqu'au 31-12-2011. Le régime du départ anticipé à mi-temps reste valable jusqu' à la fin de sa période de validité.

Pour les membres du personnel employés par une administration à laquelle le régime élargi n'a pas encore été déclaré applicable:

- la durée de la mesure est limitée à cinq ans maximum;
- le choix du régime est irréversible.

La période de départ anticipé à mi-temps est directement suivie par la mise à la retraite sans que le membre du personnel puisse opter de nouveau pour des prestations à temps plein. La limitation vaut pour tous les membres du personnel indépendamment du fait qu'ils ont été admis au régime de départ anticipé à mi-temps avant ou après le 3-9-2007.

Lorsque le régime élargi est déclaré applicable à une administration, alors cela vaut aussi bien pour les membres du personnel qui faisaient déjà usage de la mesure que pour les nouvelles demandes. Les membres du personnel qui font déjà usage de la mesure peuvent dès lors continuer d'en bénéficier pendant plus de cinq ans et peuvent aussi sortir de ce système.

B. La semaine volontaire de 4 jours

1. Procédure

5.3.107.

Les membres du personnel occupés à temps plein et qui ont épuisé les possibilités de réduire leurs prestations de travail dans le cadre de l'interruption de carrière ou qui ne peuvent pas y prétendre, ont le droit d'effectuer 4/5ème des prestations à temps plein. Les prestations sont fournies sur 4 jours ouvrables par semaine.

L'employeur concerné peut également octroyer le droit susvisé à d'autres membres du personnel.

Lorsque deux membres du personnel d'une même administration optent pour la semaine volontaire de 4 jours, ils peuvent être remplacés par un chômeur. Ce remplacement n'est pas une obligation légale. Ce chômeur sera engagé dans le lien d'un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel.

Par chômeurs, il y a lieu d'entendre:

- les chômeurs complets indemnisés ;
- les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale ;
- les handicapés qui bénéficient d'une allocation de remplacement de revenus ;
- les contractuels occupés par l'employeur concerné dans les liens d'un contrat de remplacement.

Pour les membres du personnel contractuel, l'exécution du contrat est suspendue pendant l'absence. Ils conservent leurs titres à l'avancement de traitement.

2. Employeurs concernés

5.3.108.

Les employeurs suivants peuvent appliquer ce régime:

- les provinces, y compris les régies provinciales et les régies provinciales autonomes ;
- les communes, y compris les régies communales et les régies communales autonomes.
- les associations de communes ;
- les CPAS ;
- les associations de CPAS.

Le régime devient applicable après l'approbation d'une demande collective. Par demande collective il faut entendre une demande émanant de la région concernée au nom d'une ou de plusieurs administrations provinciales ou locales.
Une administration qui souhaite appliquer ce régime doit introduire une demande à cet effet auprès de la région qui à son tour introduit une demande

collective auprès du Ministre fédéral de la Fonction publique. La demande doit ensuite être approuvée en Conseil (fédéral) des Ministres et faire l'objet d'un arrêté royal.

Les administrations de la Région flamande doivent envoyer leurs demandes à l'adresse de Monsieur Johan Ide, Afdelingshoofd, Afdeling Lokale en Provinciale Besturen – Financiën en Personeel, Administratie Binnenlandse Aangelegenheden, Ministerie van het Vlaams Gewest, Boudewijnlaan 30 – bus 70, 1000 Brussel.
Les administrations bruxelloises doivent adresser leurs demandes à Monsieur Michel Van der Stichele, Directeur général, Administrations locales, Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, Avenue du Botanique 20, 1035 Bruxelles.
Les administrations wallonnes doivent adresser leurs demandes à Monsieur Jean-Pierre Thomas, Direction de la Coordination, Direction générale des Pouvoirs locaux, Ministère de la Région wallonne, Rue Van Opré, 91 –95, 5100 Jambes.

3. Travailleurs concernés

5.3.109.

Le personnel statutaire et le personnel contractuel occupés à temps plein peuvent bénéficier du régime de la semaine volontaire de 4 jours.

4. Avantages accordés

5.3.110.

Les membres du personnel qui réduisent leurs prestations à 4/5ème du temps plein qui leur est normalement imposé reçoivent:

- le traitement correspondant aux prestations réduites. Les cotisations de sécurité sociale sont normalement dues.
- un complément mensuel de traitement qui fait partie intégrante de la rémunération et dont le montant s'élève au minimum à 49,58 EUR et au maximum à 80,57 EUR. Ce complément de traitement est lié à l'indice-pivot de 117,19 et, depuis le 1-10-2010, les montants limites s'élèvent à 65,42 EUR et 106,31 EUR. Les cotisations de sécurité sociale sont normalement dues sur ce complément de salaire.

Il est par contre accordé pour les contractuels engagés en remplacement des agents qui font usage du droit de réduire à 4/5ème leurs prestations une dispense du paiement des cotisations patronales suivantes:

- les cotisations visées à l'article 38, §3, 1° à 7° et 9° de la loi du 29-6-1981 ;
- les cotisations dues pour les allocations familiales ;
- les cotisations dues pour les maladies professionnelles ;
- la cotisation de modération salariale.

Seules les cotisations personnelles de sécurité sociale et la cotisation de 0,05% en faveur du FESC ainsi que la cotisation de 0,01% pour le Fonds amiante restent dues.

Pour les membres du personnel contractuel, l'exécution du contrat est suspendue pendant l'absence. Ils conservent leurs droits à l'augmentation de salaire.

Pour les membres du personnel statutaire, la période d'absence est considérée comme congé et est assimilée à une période d'activité de service.

Le membre du personnel statutaire qui opte pour la semaine volontaire de 4 jours conserve ses droits à la pension dans la législation existante. Le total des périodes pendant lesquelles le membre du personnel est absent sur l'ensemble de sa carrière est pris en compte pour le calcul de la pension, à condition qu'elles ne constituent pas plus de 20% des services réellement prestés.

Pour les administrations locales affiliées au régime commun de pension des pouvoirs locaux ou au régime des nouveaux affiliés à l'Office, dans le but de sauvegarder l'équilibre financier du régime de pension susmentionné, l'employeur doit payer la cotisation de pension sur le traitement réellement liquidé à l'agent qui effectue ses prestations à 4/5ème, ainsi que sur la prime allouée.

Pour les administrations locales affiliées à une institution de prévoyance ou disposant de leur propre caisse de pensions, la loi dispose qu'elles sont également tenues de prendre des mesures en vue de sauvegarder les revenus de pension sans toutefois préciser lesquelles.

5. Application dans le temps

5.3.111.

Le droit au départ anticipé à mi-temps et à la semaine volontaire de quatre jours est d'application jusqu'au 31-12-2011. L'exonération du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale pour les contractuels, engagés en remplacement des membres du personnel qui ont fait usage de leur droit de réduire leurs prestations à 4/5ème, est d'application jusqu'au 31-12-2011.

Les employeurs peuvent décider que les périodes de la semaine volontaire de quatre jours prendront fin de plein droit le 1er–1-2012. Sans préjudice à cette disposition, les régimes qui seront valables le 31-12-2011 resteront en vigueur jusqu'à la date de leur expiration. Chaque administration peut en effet déterminer de manière autonome la durée minimale et la durée maximale d'une période de la semaine volontaire de quatre jours de même que les possibilités de résiliation offertes au membre du personnel.

Chapitre 2. Occupation en vertu de l'article 60 §7 de la loi organique des CPAS du 8-7-1976

A. Généralités

5.3.201.

En vertu de l'article 33 de la loi du 22-12-1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi, les CPAS qui, en application de l'article 60 §7 de la loi organique des CPAS, occupent dans les liens d'un contrat de travail des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale et/ou des bénéficiaires

de l'aide sociale, bénéficient d'une exonération complète des cotisations patronales de sécurité sociale pour ces travailleurs.

Les moyens financiers dégagés suite à cette exonération visent, en application de l'arrêté royal du 2-4-1998 portant exécution de l'article 33 de la loi du 22-12-1995 susmentionnée, à soutenir les CPAS tant pour mener une politique de mise au travail que pour l'accompagnement et la formation.

B. Employeurs concernés

5.3.202.

Les présentes dispositions s'appliquent uniquement aux CPAS.

C. Travailleurs concernés

5.3.203.

Les CPAS peuvent bénéficier de l'exonération des cotisations patronales pour les personnes engagées dans le cadre de l'article 60 § 7 de la loi organique des CPAS, c'est à dire:

- les personnes qui bénéficient du revenu d'intégration sociale au sens de la loi du 26-5-2002 concernant le droit à l'intégration sociale (= personnes qui possèdent la nationalité belge, mais aussi les étrangers qui sont inscrits au registre de la population);
- toute personne de nationalité étrangère qui peut prétendre à l'aide sociale financière, inscrite au registre des étrangers avec une autorisation de séjour d'une durée illimitée.
- toute personne de nationalité étrangère qui peut prétendre à l'aide sociale financière, inscrite au registre des étrangers mais qui ne dispose pas d'une autorisation de séjour d'une durée illimitée.

Sont exclus:

- les ACS ;
- les travailleurs FBI ;
- les demandeurs d'asile.

D. Exonération des cotisations

5.3.204.

Pour les travailleurs concernés, aucune cotisation patronale n'est due.

La cotisation relative à la prime syndicale reste néanmoins due pour les travailleurs occupés au 31 mars de l'année de référence.

E. Affectation des montants dégagés

5.3.205.

Les nouveaux moyens financiers dégagés suite à l'exonération des cotisations patronales doivent être intégralement consacrés à la politique de mise au travail du CPAS en ce compris la formation socioprofessionnelle, et ce, de la manière suivante:

- les CPAS, qui, au 1er janvier de la pénultième année occupaient à titre d'employeur moins de 10 personnes mises au travail dans le cadre de l'article 60 §7, doivent affecter intégralement les moyens financiers dégagés par l'exonération des cotisations patronales à la réalisation d'emplois par toute formule d'emploi et/ou de formation complémentaire liée à l'emploi, accessibles aux bénéficiaires du minimum de moyens d'existence ou de l'aide sociale financière.
- les CPAS, qui, au 1er janvier de la pénultième année, occupaient à titre d'employeur au moins 10 personnes dans le cadre de l'article 60 §7, doivent obligatoirement affecter les moyens financiers dégagés par l'exonération des cotisations patronales dans l'ordre suivant:
    - procéder prioritairement:

      soit à l'engagement à temps plein d'un accompagnateur à l'égard des personnes mises au travail dans le cadre de l'article 60 §7 ;

      soit à l'affectation à temps plein à cette même tâche d'un membre du personnel du CPAS compensée par un nouvel engagement dans un régime de travail à temps plein ;
    - consacrer intégralement le solde des moyens financiers à la réalisation d'emplois par toute formule d'emploi et/ou de formation complémentaire liée à l'emploi, accessibles aux bénéficiaires du minimum de moyens d'existence ou de l'aide sociale financière.

Nombre de personnes mises au travail au 1er janvier de la pénultième année	Utilisation des moyens financiers dégagés	
	Obligation d'engager un accompagnateur	**Réalisation d'emplois par toute formule d'emploi et/ou de formation**
< 10 personnes	non	tous les moyens financiers dégagés
Au moins 10 personnes	oui	le solde des moyens financiers dégagés après engagement de l'accompagnateur

F. Les tiers utilisateurs

5.3.206.

Les CPAS qui ont engagé dans les liens d'un contrat de travail des travailleurs bénéficiaires du minimum de moyens d'existence ou de l'aide sociale financière dans le cadre de l'article 60 §7 ont la possibilité de mettre ceux-ci à la disposition des tiers utilisateurs suivants:

- une commune (celle desservie par le CPAS ou toute autre) ;
- une ASBL ou une intercommunale ayant un but social, culturel ou écologique ;
- un autre CPAS ;
- une association de CPAS ;
- un hôpital public affilié de plein droit à l'ONSSAPL ou à l'ONSS ;

- une société à finalité sociale ;
- un autre partenaire (ex: une société privée) qui a conclu une convention avec un CPAS.

Les conditions et la durée de la mise à disposition doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur. Il doit être rédigé avant le début de la mise à disposition et être porté à la connaissance du Conseil de l'aide sociale.

Il faut souligner que le CPAS reste toujours l'employeur de ces travailleurs mis à disposition du tiers utilisateur.

G. Conditions d'octroi

5.3.207.

Pour bénéficier de l'exonération des cotisations patronales, l'employeur doit:

- préciser dans la déclaration trimestrielle à l'ONSSAPL l'identité exacte du travailleur pour lequel l'exonération est accordée ;
- apporter la preuve que ce travailleur a été engagé dans les conditions citées à l'article 33 de la loi du 22-12-1995. La preuve doit être tenue à la disposition du service d'inspection de l'ONSSAPL.

Le CPAS doit également désigner un travailleur social chargé de l'accompagnement au travail des personnes occupées dans le cadre de l'article 60 §7.

H. Contrôle

5.3.208.

Le contrôle de l'affectation des moyens financiers supplémentaires dégagés sera effectué par le service d'inspection de la Direction d'administration de l'aide sociale auprès du SPF des Affaires sociales.

Chapitre 3. Les contractuels subventionnés

5.3.301.

L'arrêté royal n°474 du 28-10-1986 portant création d'un régime de contractuels subventionnés (ACS) par l'Etat auprès de certains pouvoirs locaux a instauré le régime des contractuels subventionnés auprès des pouvoirs locaux. Conformément aux dispositions de cet arrêté royal, les administrations locales peuvent engager des contractuels qui sont subventionnés par une prime et dont la rémunération est dispensée de certaines cotisations patronales.

La loi-programme du 30-12-1988 a étendu le régime des ACS à d'autres catégories d'employeurs affiliés à l'ONSSAPL. Cela concerne le régime de contractuels subventionnés auprès de certaines administrations publiques (autres que les administrations locales visées par l'arrêté royal n° 474).

A. Les ACS auprès des administrations locales

1. Employeurs concernés

5.3.302.

Entrent en ligne de compte pour l'occupation des ACS et l'octroi des avantages qui en résultent:

- les communes;
- les régies communales autonomes en régions wallone et flamande ;
- les associations de communes à finalité non économique;
- les provinces;
- les régies provinciales autonomes en région flamande;
- les CPAS ;
- les associations de CPAS et les centres intercommunaux d'aide sociale;
- les zones de police locales.

2. Travailleurs concernés

5.3.303.

Les catégories de chômeurs susceptibles de devenir des contractuels subventionnés étaient initialement énoncées à l'article 5 §1 de l'arrêté royal n° 474.

En vertu de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8-8-1988, la région flamande, la région wallonne et la région Bruxelles – Capitale sont devenues compétentes chacune sur son territoire pour déterminer quelles personnes peuvent exercer un emploi de contractuel subventionné.
Les gouvernements régionaux ont en cette matière élargi l'accès au statut de contractuel subventionné à d'autres catégories de chômeurs et de demandeurs d'emploi.

Cet élargissement est réalisé grâce aux dispositions suivantes:

- pour la région wallonne: le décret de la région wallonne du 25-4-2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement et du secteur marchand et l'arrêté d'exécution du gouvernement wallon du 19-12-2002 ;
- pour la région de Bruxelles-Capitale: l'arrêté du gouvernement du 5-2-1998 déterminant les critères de répartition des subventions accordées aux pouvoirs locaux occupant des agents contractuels subventionnés ;
- pour la communauté flamande, par les arrêtés du gouvernement flamand du 27-10-1993 portant exécution de l'arrêté royal n°474 du 28-10-1986 portant création d'un régime de contractuels subventionnés (ACS) par l'Etat auprès de certains pouvoirs locaux.

3. Avantages octroyés

5.3.304.

Les administrations locales concernées bénéficient pour les contractuels subventionnés:

- d'une prime émanant des gouvernements régionaux correspondant à une part de la masse salariale.
- d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale exception faite de
  - la cotisation de modération salariale ;
  - la cotisation de 0,05% en faveur du FESC ;
  - de la cotisation de 0,01% pour le Fonds amiante.

L'ONSSAPL paie pour le compte du gouvernement régional les primes pour les contractuels subventionnés en région bruxelloise, ainsi que pour les contractuels subventionnés engagés dans le cadre des contrats ACS – contingent en région flamande.

Pour les contractuels subventionnés en région wallonne, ainsi que pour les contractuels subventionnés en région flamande dans le cadre d'un contrat-plan, l'ONSSAPL ne paie pas la prime, mais celle-ci est versée par les gouvernements régionaux.

B. Les contractuels subventionnés auprès de certains pouvoirs publics

1. Employeurs concernés

5.3.305.

Entrent en ligne de compte pour l'occupation des ACS et l'octroi des avantages qui en résultent:

- les organismes économiques régionaux et les sociétés de développement régional ;
- le service incendie bruxellois et l'aide médicale urgente et l'agence pour la propreté qui toutes deux dépendent de la région Bruxelles – Capitale ;
- la commission communautaire flamande (COCON) et la commission communautaire française (COCOF).

2. Travailleurs concernés

5.3.306.

Les chômeurs qui peuvent être embauchés en tant que contractuels subsidiés, sont initialement désignés à l'article 97, § 1 de la loi-programme du 30-12-1988.

En vertu de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8-8-1988, la région flamande, la région wallonne et la région Bruxelles – Capitale sont compétentes pour déterminer , chacun sur son territoire, quelles personnes peuvent exercer un emploi de contractuel subventionné.
Les gouvernements régionaux ont en cette matière élargis l'accès au statut de contractuel subventionné à d'autres catégories de chômeurs et de demandeurs d'emploi.

Cet élargissement est réalisé grâce aux dispositions suivantes:

- pour la région wallonne: le décret de la région wallonne du 25-4-2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement et du secteur marchand et l'arrêté d'exécution du gouvernement wallon du 19-12-2002 ;
- pour la région de Bruxelles-Capitale: l'arrêté du gouvernement du 5-2-1998 déterminant les critères de répartition des subventions accordées aux pouvoirs locaux occupant des agents contractuels subventionnés ;
- pour la communauté flamande, par les arrêtés du gouvernement flamand du 27-10-1993 portant généralisation du régime des contractuels subventionnés.

3. Avantages octroyés

5.3.307.

Les employeurs concernés bénéficient:

- d'une prime payée par les gouvernements régionaux correspondant à une part importante de la masse salariale.
- d'une exonération des cotisations patronales dues pour le régime général de sécurité sociale exception faite:
    - de la cotisation relative au secteur des allocations familiales;
    - de la cotisation relative au secteur des maladies professionnelles;
    - la cotisation de 0,05% en faveur du FESC ;
    - la cotisation de 0,01% pour le Fonds amiante.

Chapitre 4. Incapacité de travail suite à une maladie professionnelle et écartement préventif en raison d'un risque de maladie professionnelle

A. Généralités

5.3.401.

Le Fonds des maladies professionnelles est compétent pour accorder aux victimes de maladies professionnelles des administrations locales affiliées à l'ONSSAPL les avantages prévus dans la loi du 3-7-1967 sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public (= régime des maladies professionnelles du secteur public).

L'arrêté royal du 21-1-1993 relatif à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles en faveur de certains membres du personnel appartenant aux administrations provinciales et locales affiliées à l'ONSSAPL habilite le Fonds des maladies professionnelles à donner exécution aux dispositions légales prévues par cet arrêté royal et est d'application aux cas de maladies professionnelles dont le dommage s'est manifesté le 1-1-1987 au plus tôt.

Le Fonds des maladies professionnelles n'octroie pas seulement des interventions dans les indemnités des personnes qui sont effectivement atteintes de maladies professionnelles qui ont pour conséquence l'incapacité temporaire ou l'incapacité permanente du membre du personnel -dans les deux cas, l'incapacité de travail peut être soit partielle, soit totale-, il octroie également des interventions aux

personnes qui en raison d'une menace de maladie professionnelle sont préventivement écartées d'un milieu de travail nocif.

B. Employeurs concernés

5.3.402.

Les présentes dispositions s'appliquent aux administrations provinciales et locales affiliées à l'ONSSAPL qui ressortissent au champ d'application du régime des maladies professionnelles du secteur public.

C. Travailleurs concernés

5.3.403.

Le régime des maladies professionnelles du secteur public est applicable aux

- membres du personnel nommés à titre définitif;
- stagiaires, membres du personnel temporaires et contractuels;
- contractuels subsidiés;

Le régime des maladies professionnelles du secteur public ne s'applique pas aux pompiers volontaires, aux mandataires locaux non protégés, aux accueillantes d'enfants et aux artistes qui bénéficient du statut social.

D. Indemnités pour incapacité de travail par suite d'une maladie professionnelle et pour un écartement préventif en raison d'un risque de maladie professionnelle

5.3.404.

En cas d'incapacité temporaire de travail,

- un membre du personnel nommé à titre définitif a en principe droit au paiement de son traitement pendant toute la durée de l'incapacité temporaire de travail par suite d'une maladie professionnelle;
- un membre du personnel contractuel a pendant une certaine période droit au salaire garanti à charge de l'employeur et perçoit ensuite une indemnité journalière d'au moins 90% du salaire journalier moyen.

L'administration paie au membre du personnel le traitement, le salaire garanti ou l'indemnité journalière et peut ensuite obtenir du Fonds des maladies professionnelles le remboursement des montants payés à concurrence de 90% du salaire journalier moyen.

En cas d'incapacité permanente de travail, une rente est fixée sur la base de la rémunération annuelle à laquelle la victime a droit au moment où la maladie professionnelle est constatée.
L'administration peut obtenir du Fonds des maladies professionnelles le remboursement de la rente payée au membre du personnel.

Le membre du personnel qui en raison d'une menace de maladie professionnelle doit arrêter ses activités professionnelles dans un milieu de travail nocif et qui ne peut être affecté à d'autres tâches bénéficie pendant la durée de son écartement préventif de la même indemnité que celle octroyée aux travailleurs en incapacité temporaire de travail par suite d'une maladie professionnelle.

L'administration peut également obtenir du Fonds des maladies professionnelles le remboursement de cette indemnité à concurrence de 90% du salaire journalier moyen de ce membre du personnel.

Lorsque le membre du personnel est temporairement écarté de son poste de travail et affecté à d'autres tâches (changement de postes), il conserve l'intégralité de sa rémunération. Il n'y a aucune intervention du Fonds des maladies professionnelles.

E. Cotisations de sécurité sociale dues

5.3.405.

Le membre du personnel qui en application de la réglementation relative à l'indemnisation pour maladies professionnelles a droit à une indemnité en raison d'une incapacité temporaire de travail, est tenu de payer les cotisations de sécurité sociale pour la période couverte par cette indemnité.

Les indemnités pour incapacité de travail octroyées à un membre du personnel atteint de maladie professionnelle ou à un membre du personnel menacé de maladie professionnelle sont seulement soumises aux cotisations personnelles de sécurité sociale. Aucune cotisation patronale de sécurité sociale n'est due.

Pour les membres du personnel nommés à titre définitif les cotisations de pension tant personnelles que patronales sur ces indemnités doivent être payées.

La rente qui doit être payée en cas d'incapacité permanente de travail est entièrement exonérée de cotisations de sécurité sociale tant personnelles que patronales.

F. L'écartement d'une travailleuse enceinte

5.3.406.

Pour une travailleuse enceinte qui est temporairement écartée de son poste dans un milieu de travail nocif, les administrations locales et provinciales ne reçoivent plus (depuis le 1-1-2010) aucune intervention du Fonds des maladies professionnelles.

Aux membres du personnel contractuels, l'INAMI paie via la mutuelle une indemnité de 78,237% du salaire journalier moyen. Cette indemnité journalière est octroyée pour la période comprise entre le début de la grossesse et le début de la période de six semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement, ou le début des huit semaines qui précèdent cette date lorsqu'une naissance multiple est prévue. L'indemnité journalière est exonérée des cotisations de sécurité sociale.Pour les membres du personnel nommés à titre définitif qui sont écartés, le traitement continue d'être payé par l'employeur. Le traitement est soumis aux cotisations de sécurité sociale tant personnelles que patronales.

Pour les cas d'écartement du travail en raison de la grossesse qui ont eu lieu avant le 1-1-2010 et qui ont un lien avec un risque repris dans la liste des maladies professionnelles reconnues, le Fonds des maladies professionnelles continuera de prendre l'indemnité à sa charge.

Titre 4 - Mesures pour l'emploi avec paiement d'une prime (gouvernement fédéral)

Chapitre 1. Le Fonds Budgétaire Interdépartemental (FBI)

5.4.101.

L'arrêté royal n°25 du 24-3-1982 créant un programme de promotion de l'emploi dans le secteur non marchand a institué un Fonds Budgétaire Interdépartemental (FBI) de promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand.

Ce Fonds a pour mission d'intervenir dans le financement des emplois par le FBI pour autant que certaines conditions soient remplies concernant le maintien du volume de l'emploi ainsi que la promotion de travail à temps partiel.

A. Employeurs concernés

5.4.102.

L'arrêté royal n°493 du 31-12-1986 relatif à la promotion de l'emploi dans le secteur social a instauré une nouvelle division, appelée « secteur social » dans le FBI. Ce secteur est toutefois limité aux hôpitaux reconnus ou subventionnés sans but lucratif.

L'ONSSAPL paie, à charge du FBI, les interventions financières pour les emplois concernés dans le secteur des hôpitaux public et privé qui sont subventionnés après approbation par le SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement.

B. Travailleurs concernés

5.4.103.

Les nouveaux emplois créés dans le cadre du secteur social du FBI doivent être occupés par certaines catégories de chômeurs de longue durée ou bénéficiaires du revenu d'intégration sociale.

Les emplois FBI sont ainsi attribués:

- aux demandeurs d'emploi qui sont chômeurs complets indemnisés depuis au moins un an à la date de leur entrée en service ;
- aux demandeurs d'emploi qui sont chômeurs complets indemnisés durant au moins un an durant les 4 années précédant l'engagement ;
- aux demandeurs d'emploi qui bénéficient du revenu d'intégration sociale depuis au moins 6 mois sans interruption à la date de leur engagement ;
- aux demandeurs d'emploi qui durant une période continue de 6 mois, calculée de date à date, précédent l'entrée en service, sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès d'un service régional d'emploi et bénéficient du revenu d'intégration sociale au moment de leur entrée en service.

Les emplois FBI peuvent également être occupés par des bénéficiaires de l'aide sociale financière qui remplissent simultanément les conditions suivantes:

1. durant une période continue de 6 mois, calculée de date à date, précédant l'entrée en service, sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès d'un office régional d'emploi;
2. qui, au moment de l'engagement, bénéficient de l'aide sociale financière et sont:

   - soit inscrit au registre de population ;
   - soit autorisés au séjour de durée illimitée;
   - soit autorisés au séjour en application de l'article 9, alinéa 3, de la loi du 15-12-1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers, pour autant que la prolongation de l'autorisation de séjour soit soumise à la condition d'occuper un emploi ;
   - soit autorisés ou admis, en application des articles 9 ou 10 de la loi précitée du 15-12-1980, au séjour de durée déterminée pour autant que la possibilité d'une autorisation de séjour pour une durée indéterminée soit expressément prévue.

En ce qui concerne les demandeurs d'emploi qui bénéficient du minimum de moyens d'existence ou de l'aide sociale financière, les périodes suivantes étaient assimilées à une période d'inscription comme demandeur d'emploi auprès d'un office régional pour l'emploi:

- les périodes durant lesquelles le demandeur d'emploi bénéficie du minimum de moyens d'existence ou de l'aide sociale financière;
- une occupation en application de l'article 60, § 7 de la loi organique du 8-7-1976 des CPAS;
- une occupation dans un programme de transition professionnelle en application de l'arrêté royal du 9-6-1997 en exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m, de l'arrêté loi du 28-12-1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif aux programmes de transition professionnelle ;
- une occupation dans un poste de travail reconnu en application de l'arrêté royal du 8-8-1997 d'exécution de l'article 7, § 1, alinéa 3, m de l'arrêté loi du 28-12-1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif à la réinsertion professionnelle des chômeurs de longue durée ;
- une occupation dans les liens d'une convention de premier emploi en application du Chapitre VIII Titre II de la loi du 24-12-1999 en vue de la promotion de l'emploi, d'un travailleur qui ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

C. Montant de la prime

5.4.104.

Les hôpitaux privés et publics reçoivent de l'ONSSAPL pour les travailleurs, qui sont engagés dans un emploi créé dans le cadre du secteur social FBI, une prime annuelle d'un montant de 21.070,95 EUR par travailleur ayant fourni des prestations à temps plein durant toute l'année civile.

D. Assujettissement aux cotisations de sécurité sociale

5.4.105.

Ni l'arrêté royal n° 25, ni l'arrêté royal n° 493 ne prévoient une réduction de cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs qui sont engagés dans des emplois qui sont subsidiés par le fonds FBI.

Cela signifie qu'en principe sur la rémunération des travailleurs FBI, la totalité des cotisations personnelles et patronales est due.

Chapitre 2. Les contrats de sécurité

A. Généralités

5.4.201.

L'ONSSAPL est chargé du paiement d'une allocation annuelle aux autorités locales désignées par le Ministre de l'Intérieur (via une liste établie chaque année et publiée au Moniteur Belge) pour la réalisation d'un programme relatif aux problèmes de société en matière de sécurité. Cela se traduit principalement par de nouveaux engagements.

L'allocation est octroyée aux autorités locales dans les limites des crédits disponibles à cet effet sous la forme:

- d'un montant forfaitaire pour les autorités locales désignées qui ont conclu une convention avec le Ministre de l'Intérieur sur un programme relatif à la prévention et la poursuite de diverses formes de criminalité ou
- d'une allocation pour des recrutements supplémentaires:
    - pour l'accompagnement d'activités d'intérêt général lorsque l'autorité locale conclut à ce sujet une convention avec le Ministre de la Justice ;
    - pour les projets spécifiques relatifs à la prévention de la criminalité et à l'accueil des victimes des délits pour lesquels l'autorité locale a conclu une convention avec le Ministre de l'Intérieur.

B. Les contrats de prévention

5.4.202.

Les communes peuvent bénéficier d'une subvention forfaitaire pour la réalisation d'initiatives en matière de prévention de la criminalité au sujet desquelles un contrat a été conclu entre le Ministre de l'Intérieur et les communes concernées lorsqu'une des 3 conditions suivantes sont réunies:

- les communes ont une population de plus de 60000 habitants ;
- les communes entrent dans la catégorie des communes où le nombre de crimes et délits par habitants est le plus élevé ;
- les communes entrent dans la catégorie des communes ayant le revenu le plus faible par habitant et comptent en outre plus de 10.000 habitants, et dont le degré de criminalité est supérieur à la moyenne nationale.

Après que le Ministre de l'Intérieur en ait donné l'ordre, l'ONSSAPL octroie la subvention forfaitaire aux communes concernées.

Le Ministre de l'Intérieur organise une inspection régulière afin de s'assurer du respect par les communes des conditions permettant l'octroi des interventions financières.

C. Accompagnement de mesures judiciaires alternatives

5.4.203.

Les communes qui en font la demande peuvent bénéficier d'une intervention forfaitaire pour chaque recrutement supplémentaire de personnel civil destiné à l'accompagnement de certaines mesures judiciaires alternatives à l'emprisonnement, à la détention préventive ou aux poursuites pour autant que l'autorité locale ait conclu à cet effet une convention avec le Ministre de la Justice.

Le personnel recruté peut être utilisé dans les propres services de la commune ou être mis à la disposition d'une ou de plusieurs associations.

Le recrutement de personnel civil supplémentaire donne lieu à l'octroi d'une intervention forfaitaire annuelle qui varie selon la catégorie de personnel engagée. A la requête du Ministre de la Justice, les crédits correspondant à l'intervention forfaitaire prévue sont mis à la disposition de la commune par le Ministre de l'Intérieur à l'intervention de l'ONSSAPL.

Une commission d'évaluation et de suivi est mise sur pied à l'initiative du Ministre de la Justice dans chaque arrondissement judiciaire. Cette commission a une fonction consultative et de contrôle. La commune doit transmettre une note justificative à la commission d'évaluation. De plus, le SPF Justice organise une inspection régulière afin de s'assurer du respect par les communes des conditions présidant à l'octroi des interventions financières. Il se base notamment sur les avis qui lui sont transmis par les commissions d'évaluation et de suivi. La Cour des Comptes peut également effectuer des contrôles sur place.

D. Prévention de la criminalité et accueil en matière de toxicomanie – le plan drogue

5.4.204.

Les communes qui en font la demande peuvent bénéficier d'une intervention forfaitaire pour chaque recrutement supplémentaire de personnel civil destiné à l'introduction d'un plan drogue en rapport avec la prévention en matière de dépendance vis-à-vis de la drogue et de coordination des initiatives locales en matière de toxicomanie pour autant que des projets spécifiques soient élaborés et fassent l'objet d'une convention conclue à cet effet entre l'autorité locale et le Ministre de l'Intérieur.

Le recrutement de personnel civil supplémentaire donne lieu à l'octroi d'une intervention forfaitaire annuelle qui varie selon la catégorie de personnel engagé.

Le Ministre des Affaires Intérieures organise une inspection régulière afin de s'assurer du respect par les communes des conditions présidant l'octroi des interventions financières. Il se base notamment sur les rapports qui lui sont transmis par les communes.

E. Aides financières dans le domaine de la sécurité et de la prévention

5.4.205.

Les communes peuvent bénéficier d'une subvention unique pour la réalisation d'initiatives en matière de prévention du cambriolage. Un contrat est conclu à cet effet entre la commune concernée et le Ministre de l'Intérieur.

La subvention est accordée aux communes remplissant les conditions suivantes:

- Le nombre de cambriolages enregistrés sur le territoire de la commune doit être équivalent ou supérieur à 100 par an.
- La commune doit prévoir, de ses propres deniers, un budget équivalent à au moins la moitié de la subvention allouée par le Ministre de l'Intérieur.

Le but de cette subvention est d'offrir à certaines villes et communes la possibilité d'instaurer un régime de primes communales en faveur des citoyens qui consentent des efforts sur le plan de la prévention du cambriolage.

Le SPF l'Intérieur organise une inspection régulière afin de s'assurer du respect par les communes des conditions présidant à l'octroi des interventions financières.

Chapitre 3. Le Maribel Social

A. Généralités

5.4.301.

L'arrêté royal du 18-7-2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non-marchand et l'accord-cadre du 16-12-2003 relatif aux mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand ont introduit une nouvelle réglementation « le Maribel Social », qui a pour objectif de mettre des moyens financiers à disposition des employeurs du non marchand en vue de la création d'emplois supplémentaires.

Via le Maribel Social, les administrations provinciales et locales peuvent bénéficier d'une intervention financière grâce à laquelle elles peuvent engager du personnel supplémentaire dans les secteurs des soins de santé, des services à la communauté et / ou de la culture. Cette intervention financière est attribuée par le « Fonds Maribel Social pour le secteur public » qui est compétent pour tous les employeurs du secteur public et qui a été instauré après de l'ONSSAPL et géré par le Comité de gestion de l'ONSSAPL. Le comité de gestion du Fonds Maribel Social statue sur l'attribution des nouvelles places de travail aux employeurs des administrations publiques .

Le Fonds Maribel Social est financé par une réduction de cotisation forfaitaire Maribel Social, qui est calculée pour tous les travailleurs qui sont occupés au moins à mi-temps dans une activité relative aux soins de santé, au service à la communauté ou à la culture auprès d'un employeur du secteur public, et par le produit d'une partie du précompte professionnel (cette dernière enveloppe est dénommée Maribel fiscal). Contrairement aux autres réductions de cotisations patronales, la réduction Maribel n'est pas directement attribuée à l'employeur mais est versée par l'ONSSAPL et par l'ONSS dans le Fonds Maribel Social.

Sont comptabilisés dans le Fonds Maribel Social sous différentes rubriques:

- les réductions de cotisations calculées pour les hôpitaux et les maisons de soins psychiatriques affiliés à l'ONSSAPL;
- les réductions de cotisations calculées pour les autres employeurs locaux et provinciaux visés ci-dessus;
- les réductions de cotisations consenties aux hôpitaux et aux maisons de soins psychiatriques affiliés à l'ONSS ;
- les réductions de cotisations consenties aux autres employeurs du secteur public visés ci-dessus qui sont affiliés à l'ONSS ;
- les réductions de cotisations utilisées pour le financement des projets de formation.

Après déduction des frais administratifs, les moyens disponibles sont consacrés à la création d'emplois dans le secteur non-marchand.

B. Employeurs concernés

5.4.302.

Entrent sous le champ d'application du Maribel Social les employeurs affiliés à l'ONSSAPL qui exercent une activité ayant un rapport avec les soins de santé, le service à la communauté ou la culture et pour lesquels le personnel est connu sous un des codes NACE suivants:

55202	Centres et villages de vacances
79901	Services d'information touristique
84115	Centres Publics d'Action Sociale (C.P.A.S.)
85207	Alphabétisation des adultes
85520	Enseignement culturel
85591	Enseignement de promotion sociale
85592	Formation professionnelle
85601	Activités des Centres Psycho-Médico-Sociaux (P.M.S.)
86101	Activités des hôpitaux généraux, sauf hôpitaux gériatriques et spécialisés
86102	Activités des hôpitaux gériatriques
86103	Activités des hôpitaux spécialisés
86104	Activités des hôpitaux psychiatriques
86109	Autres activités hospitalières
86210	Activité des médecins généralistes
86220	Activité des médecins spécialistes
86230	Pratique dentaire
86902	Activités des centres de collecte de sang, des banques de sang et d'organes
86903	Transport par ambulance
86904	Activités relatives à la santé mentale, sauf hôpitaux et maisons de soins psychiatriques
86905	Activités de revalidation ambulatoire
86906	Activités des praticiens de l'art infirmier
86907	Activités des sages-femmes

86909	Autres activités pour la santé humaine n.c.a.
87101	Maisons de repos et de soins (M.R.S.)
87109	Autres activités de soins infirmiers résidentiels
87201	Activités de soins résidentiels pour mineurs avec un handicap mental
87202	Activités de soins résidentiels pour adultes avec un handicap mental
87203	Activités de soins résidentiels pour personnes avec un problème psychiatrique
87204	Activités de soins résidentiels pour personnes toxicodépendantes
87205	Activités des habitations protégées pour personnes avec un problème psychiatrique
87209	Autres activités de soins résidentiels pour personnes avec un handicap mental, un problème psychiatrique ou toxicodépendantes
87301	Activités des maisons de repos pour personnes âgées (M.R.P.A.)
87302	Activités des résidences services pour personnes âgées
87303	Activités de soins résidentiels pour mineurs avec un handicap moteur
87304	Activités de soins résidentiels pour adultes avec un handicap moteur
87309	Autres activités de soins résidentiels pour personnes âgées ou avec un handicap moteur
87901	Services d'aide à la jeunesse avec hébergement
87902	Services sociaux généraux avec hébergement
87909	Autres activités de soins résidentiels n.c.a.
88101	Activités des aides familiales à domicile, sauf soins à domicile
88102	Activités des centres de jour et de services pour personnes âgées
88103	Activités des centres de jour pour mineurs avec un handicap moteur, y compris les services ambulatoires
88104	Activités des centres de jour pour adultes avec un handicap moteur, y compris les services ambulatoires
88109	Autre action sociale sans hébergement pour personnes âgées et pour personnes avec un handicap moteur
88911	Activités des crèches et des garderies d'enfants
88912	Activités des gardiennes d'enfants
88919	Autre action sociale sans hébergement pour jeunes enfants
88991	Activités des centres de jour pour mineurs avec un handicap mental, y compris les services ambulatoires
88992	Activités des centres de jour pour adultes avec un handicap mental, y compris les services ambulatoires
88993	Action sociale ambulatoire pour personnes toxicodépendantes
88994	Services d'aide à la jeunesse sans hébergement
88995	Activités des entreprises de travail adapté et de services de proximité
88996	Services sociaux généraux sans hébergement
88999	Autres formes d'action sociale sans hébergement n.c.a.
90012	Réalisation de spectacles par des ensembles artistiques
90021	Promotion et organisation de spectacles vivants
90029	Autres activités de soutien au spectacle vivant
90031	Création artistique, sauf activités de soutien
90032	Activités de soutien à la création artistique
90041	Gestion de salles de théâtre, de concerts et similaires
90042	Gestion de centres culturels et de salles multifonctionnelles à vocation culturelle
91011	Gestion des bibliothèques, des médiathèques et des ludothèques

91012	Gestion des archives publiques
91020	Gestion des musées
91030	Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires
91041	Gestion des jardins botaniques et zoologiques
91042	Gestion des réserves naturelles
93110	Gestion d'installations sportives
93191	Activités des ligues et des fédérations sportives
93199	Autres activités sportives n.c.a.
94991	Associations de jeunesse
94992	Associations et mouvements pour adultes
94993	Associations pour la prévention de la santé
94999	Autres associations n.c.a.

C. Travailleurs concernés et montant forfaitaire du Maribel Social

5.4.303.

La réduction forfaitaire Maribel Social est calculée pour tous les travailleurs statutaires et contractuels des administrations provinciales et locales (aussi bien les employés que les ouvriers), en ce compris les contractuels subventionnés des administrations locales pour lesquels les conditions suivantes sont réunies:

- percevoir une rémunération assujettie aux cotisations patronales de sécurité sociale ;
- être engagé dans le secteur des soins de santé, du service à la communauté et/ou de la culture et être déclaré sous un des codes NACE précités dans la déclaration de sécurité sociale ;

  (**Remarque**: tous les membres du personnel des CPAS peuvent être déclarés sous un des codes NACE Maribel Social).
- être occupés au moins à mi-temps (càd soit être engagés dans les liens d'un contrat de travail au moins à mi-temps, ou être nommé dans une occupation au moins à mi-temps, soit prester au moins 50% du nombre d'heures d'un travail temps plein durant le trimestre).

  Par dérogation à ce qui précède, pour un travailleur occupé dans un atelier protégé la réduction Maribel Social est calculée si l'occupation atteint au moins 33% d'une occupation à temps plein.

La réduction Maribel Social s'élève à 387,83 EUR par travailleur et par trimestre.

D. Montant de l'intervention financière

5.4.304.

1. Au niveau du travailleur

En théorie, le montant de l'intervention financière est au maximum égal au coût salarial brut du travailleur supplémentaire engagé.

Pour l'application de cette disposition, on entend par « coût salarial brut », le salaire brut, augmenté des cotisations patronales de sécurité sociale dues. Le salaire brut comprend le salaire ainsi que les indemnités et avantages payés au travailleur par ou en vertu des dispositions légales ou réglementaires.

Lorsqu'une réduction des cotisations patronales autre que les réductions Maribel Social est octroyée pour le travailleur, celle-ci est portée en déduction.

Conformément aux dispositions de l'accord-cadre du 16-12-2003, le montant de l'intervention financière pour les administrations autres que les hôpitaux et les maisons de soins psychiatriques, est toujours fixé à maximum 28.489,56 EUR par an (par trimestre: 7.122,39 EUR) pour un agent contractuel et à 33.249 EUR pour un travailleur statutaire occupé à temps plein (par trimestre: 8.312,25 EUR)

Si le coût salarial brut total des travailleurs engagés dans le cadre du Maribel Social est supérieur au montant maximum tel que calculé pour l'employeur, le montant de l'intervention financière auquel l'employeur a droit est égal au montant maximum.

Si le coût salarial brut total, est inférieur au montant maximum, le montant de l'intervention financière auquel l'employeur a droit est égal au coût salarial brut réel.

2. Au niveau de l'employeur

Au niveau de l'employeur le montant de l'intervention financière est fixé comme suit: nombre équivalents temps plein pour lequel l'employeur a une approbation, multiplié par le montant maximum applicable au travailleur.

E. Procédure

5.4.305.

1. La demande d'intervention financière à charge du Fonds sectoriel

L'employeur qui souhaite bénéficier d'une intervention financière du Fonds Maribel Social doit introduire une demande auprès du Comité de gestion de l'ONSSAPL au moyen d'un formulaire ad hoc qui peut être téléchargé sur le site de l'ONSSAPL (www.onssapl.fgov.be).

Cette demande doit contenir également l'avis des trois organisations syndicales représentatives. Si une organisation syndicale n'est pas représentée au sein de l'administration, elle doit s'adresser au niveau provincial ou national pour obtenir le visa requis.

Est considérée comme représentative pour siéger dans un comité de secteur ou un comité particulier, toute organisation syndicale qui siège dans le comité des services publics fédéraux, communautaires ou régionaux ou dans le comité des services publics provinciaux et locaux.

En cas d'octroi d'une intervention financière, l'employeur s'engage à réaliser les engagements dans un délai de 6 mois après le mois durant lequel la décision positive du Comité de gestion a été notifiée.
Ce délai de 6 mois est diminué à 3 mois lorsque des moyens supplémentaires sont mis à disposition des employeurs par l'augmentation du montant de la réduction des cotisations.

Les engagement faisant suite à la décision du Comité de gestion ne peuvent avoir lieu avant la date d'approbation de la demande.

2. Limitation en matière de (co)-financement par des moyens du Maribel Social

Le coût salarial des travailleurs dont l'occupation est financée par des moyens dégagés par le Maribel Social ne peut dépasser le montant de 64.937,84 EUR par an pour un travailleur temps plein. Les travailleurs dont le coût salarial dépasse ce plafond n'entrent pas en ligne de compte pour une subvention dans le cadre du Maribel Social.

Le montant du coût salarial est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Le montant indexé s'élève à 76.087,67 EUR pour l'année 2011.

Pour les travailleurs engagés dont le coût salarial annuel dépasse le montant de 76.087,67 EUR, le Fonds sectoriel recouvre l'intervention consacrée au financement de l'occupation du travailleur en question.

En outre, le coût salarial des travailleurs engagés dans le cadre du Maribel Social ne peut en principe être supporté que par les moyens provenant de l'intervention du Fonds Maribel Social.

Toutefois, des moyens Maribel Social peuvent être utilisés pour le financement de l'engagement de travailleurs supplémentaires dont le coût salarial est déjà subventionné en partie sur la base d'une autre réglementation, à condition:

1. que l'administration signale à l'ONSSAPL au moment de sa demande d'intervention financière, le co-financement et qu'elle précise en outre clairement que le coût salarial d'une occupation à temps plein ne sera jamais supérieur au montant de 76.087,67 EUR au cours de la carrière;
2. que l'administration communique dès que possible à l'ONSSAPL, le nom, le prénom et le numéro de Registre national du travailleur pour lequel l'autorisation de co-financement est demandée.

Si une administration ne remplit pas les deux conditions susvisées, l'intervention financière pour l'année calendrier en cause est récupérée par le Fonds Maribel Social.

3. Travailleurs à engager

Les travailleurs engagés doivent être occupés dans une activité ayant un rapport avec les soins de santé, le service à la communauté et/ou la culture et doivent en outre être renseignés dans la déclaration de sécurité sociale sous un des codes NACE susvisés.

La fonction des travailleurs engagés doit:

- réduire la pression de travail ;
- améliorer l'intensité et la qualité des soins et de l'assistance et optimaliser le confort des patients ou clients.

Les travailleurs supplémentaires engagés sont destinés au renforcement des services existants. Les moyens ne peuvent pas être utilisés pour la création de nouveaux services.

Pour l'année 2011, le Fonds a

- accordé prioritairement les nouveaux emplois dans le cadre du Maribel social aux CPAS et aux associations pour les initiatives de lutte contre la pauvreté;
- accordé prioritairement les nouveaux emplois dans le cadre du Maribel social aux services qui sont en contact avec la population.

4. Respect de l'obligation de créer des emplois supplémentaires

Les interventions financières doivent intégralement être affectées à la création d'emplois supplémentaires pour des activités relatives aux domaines des soins de santé, du service à la communauté et/ou de la culture.

N'est pas considérée comme équivalant à des emplois supplémentaires, l'augmentation de l'effectif du personnel résultant d'une fusion ou d'une reprise d'une autre augmentation des subsides octroyés par l'autorité compétente.

Ces emplois supplémentaires doivent être réalisés sous la forme d'une augmentation du volume total de l'emploi de l'employeur, augmentation égale à la somme des volumes de travail de chacun de ses travailleurs engagés sous un code NACE Maribel Social.

Pour le calcul du volume de travail des travailleurs, il n'est tenu compte que des jours et heures de travail réel et des jours et heures d'absence assimilés rémunérés par l'employeur. Les jours et heures d'absence non assimilés ne sont pas pris en considération.

Le volume de travail est donc calculé selon la formule suivante qui reprend:

- au numérateur: les prestations mentionnées dans la déclaration de sécurité sociale à l'exception des données sur le temps de travail non assimilées (= tous les codes prestations dans la DmfAPPL, sauf les codes 30 et 301)
- au dénominateur: le nombre d'heures par semaine de la personne de référence, multiplié par 13.

Le volume de l'emploi d'une année civile est comparé avec le volume de l'emploi de l'année de référence 2005. Lorsque le montant des interventions payées par le Fonds est resté inchangé par rapport à l'année 2005, le volume de l'emploi de l'administration pour chacune des années suivantes doit être au moins maintenu au niveau de l'année 2005. En cas d'augmentation ou de diminution de ces avantages, le volume de l'emploi doit augmenter ou peut diminuer proportionnellement à la différence, selon le cas.

Le contrôle de l'effectif du personnel se fait exclusivement sur base des codes NACE auxquels s'applique le Maribel Social. En vue d'une comparaison correcte, il y a lieu de déclarer les travailleurs de manière identique tant dans la période de référence que dans les trimestres à vérifier.

F. Modalités

5.4.306.

1. Paiement de l'intervention financière

La participation du Fonds Maribel Social est versée après réception de la déclaration de sécurité sociale de l'employeur pour le trimestre auquel l'intervention se rapporte. Le paiement de l'intervention a lieu en deux phases. Dans une première phase, le versement d'une avance égale à 80 % de l'intervention due pour le trimestre est effectué pour la fin du mois qui suit le mois au cours duquel la déclaration de sécurité sociale est chargée dans la banque de données DmfAPPL. Le solde est payé, après vérification de l'occupation et du coût salarial, au plus tard pour la fin du 3ème mois qui suit le mois au cours duquel la déclaration est chargée dans la banque de données DmfAPPL.

2. Retrait ou modification

Lorsqu'un employeur souhaite retirer ou modifier sa demande d'intervention financière, la communication en sera faite, par lettre recommandée, à l'ONSSAPL.

Il sera tenu compte de ce retrait ou de cette modification à partir du premier jour du trimestre suivant.

3. Récupérations

Le non-respect de l'obligation d'emploi entraîne la récupération, entière ou partielle, auprès de l'administration des moyens Maribel Social mis à sa disposition.

Chaque année, il est vérifié si l'intervention accordée pour l'année précédente ne dépasse pas le total du coût salarial brut réel des travailleurs occupés dans le cadre du Maribel Social. Si tel est le cas, la différence est récupérée auprès de l'employeur concerné.

Un fonds de récupération est créé et approvisionné avec le produit des interventions financières récupérées.

Sont comptabilisés sous différentes rubriques dans le Fonds de récupération:

- les récupérations à charge des employeurs du secteur public affiliés à l'ONSSAPL;
- les récupérations à charge des employeurs du secteur public affiliés à l'ONSS.

4. Information syndicale

Chaque employeur est tenu de communiquer les données suivantes aux organisations représentatives des travailleurs:

- une copie de la décision du fonds social Maribel avec mention de la date d'entrée en vigueur.
- les noms, fonctions et régimes de travail des travailleurs engagés en application de l'accord-cadre.

G. Les hôpitaux et les maisons de soins psychiatriques

5.4.307.

Dans le secteur des hôpitaux et des maisons de soins psychiatriques, le montant de l'intervention financière est fixé à maximum 33.249 EUR par an pour un travailleur occupé à temps plein (par trimestre 8.312,25 EUR). Pour un assistant en logistique, le montant est fixé à maximum 29.202,84 EUR par an (par trimestre 7.300,71 EUR).

Deux grandes différences par rapport au régime général sont à signaler:

- les codes NACE ne jouent pas de rôle spécifique pour les hôpitaux et maisons de soins psychiatriques ;
- 80,57 EUR de la réduction « forfaitaire » pour chaque travailleur par trimestre doivent être affectés à l'engagement d'assistants en logistique. Pour le solde, les employeurs sont libres d'engager des travailleurs dans d'autres fonctions.

Pour l'année 2011, le Fonds a donné la priorité à l'engagement du personnel administratif et auxiliaire au sein des unités de soins.

H. Le projet de formation des infirmiers

5.4.308.

Le projet de formation visé par la circulaire ministérielle du 18-7-2000 concernant le projet de formation des infirmiers dans le secteur fédéral des soins de santé permet, sous certaines conditions, à 600 travailleurs déclarés par l'employeur sous les codes NACE 86.101, 86.102, 86.103, 86.104, 86.109, 86.903, 86.904, 86.905, 86.906, 86.907, 86.909, 87.101, 87.301 et 87.302 de suivre, avec maintien du salaire, une formation de bachelier en soins infirmiers ou d'infirmier breveté d'une durée de 3 années maximum.

Le coût salarial du travailleur qui suit la formation est pris en charge par l'employeur pendant la durée de la formation. Durant cette période, le travailleur doit être remplacé. Le financement de ce remplacement est assuré par le fonds Maribel Social.

I. Cumuls autorisés

5.4.309.

Par travailleur qui ouvre le droit au Maribel Social, le montant total des cotisations patronales qui est disponible pour les autres réductions, doit être d'abord diminué du montant forfaitaire du Maribel. Par dérogation à cette règle, pour les travailleurs des ateliers protégés , il ne faut pas tenir compte de montant forfaitaire Maribel lors du calcul des cotisations patronales qui entrent en considération pour les autres réductions.

La réduction Maribel Social est **cumulable** avec:

- la réduction groupe-cible (pour demandeurs d'emploi de longue durée ou pour jeunes travailleurs) ;
- l'exonération des cotisations patronales pour les contractuels subsidiés auprès des administrations locales.

La réduction Maribel Social n'est **pas cumulable** avec:

- l'exonération des cotisations patronales pour les contractuels subsidiés auprès des administrations publiques.

S'il y a plusieurs lignes d'occupation et que les prestations d'une de ces lignes d'occupation tombent sous le champ d'application du Maribel Social, le montant du Maribel Social est réparti en tenant compte de la part relative des prestations d'une ligne d'occupation déterminée dans l'ensemble des prestations pour ce trimestre, en utilisant la fraction de prestation (μ / μ (glob)) et ce également pour les lignes d'occupations pour lesquelles les prestations ne tombent pas sous le champ d'application du Maribel Social.

PARTIE 6 : DIRECTIVES POUR L'ETABLISSEMENT DES DECLARATIONS

Titre 1 – Introduction

6.1.101.

La présente partie est consacrée aux explications relatives à l'établissement de la DimonAPPL et de la DmfAPPL. Ces instructions doivent faire l'objet d'une lecture combinée avec les glossaires DimonAPPL et DmfAPPL qui expliquent d'une manière plus technique les données devant être mentionnées dans la déclaration.

Il sera ici question d'éclaircir les données à mentionner dans les déclarations et les principes qui régissent celles-ci. Ces explications sont dès lors valables quelle que soit le mode de déclaration.

Titre 2 – Directives pour l'établissement de la déclaration immédiate de l'emploi pour les administrations provinciales et locales (DimonaPPL)

Chapitre 1. Introduction

6.2.101.

La déclaration immédiate de l'emploi pour les administrations provinciales et locales est la déclaration électronique par laquelle un employeur affilié à l'ONSSAPL informe les institutions de sécurité sociale qu'il engage un travailleur ou qu'un travailleur n'est plus à son service.

La déclaration DimonaPPL vise à signaler immédiatement aux institutions de sécurité sociale le début et la fin d'une relation de travail entre le travailleur et l'employeur. L'acronyme **DIMONA** (Déclaration IMmédiate - ONmiddelijke Aangifte) renvoie à cet objectif.

Les déclarations envoyées par l'employeur et acceptées par l'ONSSAPL constituent la base de la confection d'une base de données consignant toutes les

relations entre l'employeur et le travailleur. Elles sont consultables dans un environnement sécurisé connu sous le nom de « Fichier du Personnel ».

Chapitre 2 - Champ d'application de la déclaration obligatoire

A. Employeurs

6.2.201.

La déclaration DimonaPPL est obligatoire pour toutes les administrations provinciales et locales qui ont du personnel à leur service.

En cas de non-respect de cette obligation, l'article 12bis de l'arrêté royal du 5-11-2002 prévoit des sanctions pénales applicables.

Une administration locale ou provinciale qui engage pour la première fois ou non plusieurs membres du personnel doit d'abord se faire inscrire dans le répertoire des employeurs de l'ONSSAPL avant d'émettre une déclaration DimonaPPL.

B. Travailleurs

6.2.202.

La déclaration DimonaPPL doit être effectuée pour tous les membres du personnel qui ont une relation de travail avec l'employeur. Le champ d'application de la DimonaPPL est plus étendu que celui de la DmfaPPL et relève en fait de la réglementation en matière de documents sociaux. L'obligation d'introduire une DimonaPPL s'applique aussi bien au personnel statutaire qu'au personnel contractuel. Même lorsque l'occupation d'un membre du personnel ne donne pas lieu au paiement de cotisations dans le cadre du régime de la sécurité sociale pour travailleurs salariés, une déclaration DimonaPPL s'impose.

L'employeur a l'obligation d'établir une DimonaPPL pour :

- les travailleurs qui sont domiciliés à l'étranger ;
- les jeunes qui sont engagés dans le cadre d'une convention reconnue d'insertion socio-professionnelle (par exemple dans le cadre des projets-tremplins);
- les jeunes qui sont occupés au cours d'une période couverte par l'obligation scolaire à temps partiel ;
- les étudiants ;
- les pompiers volontaires ;
- les travailleurs engagés dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi organique des CPAS ;
- les mandataires locaux non-protégés ;
- les travailleurs engagés sous un contrat de courte durée (par exemple : hôtesse, guides urbains, modèles...) ;
- les travailleurs qui sont mis à disposition par un autre employeur et qui reçoivent une indemnité complémentaire d'une administration locale ou provinciale;
- les membres du personnel des institutions d'enseignement qui

- soit ne perçoivent aucune rémunération subventionnée (par la Communauté) et n'exécutent pas de prestations subventionnées (par exemple un enseignant non subventionné);
- soit perçoivent, en plus d'une rémunération subventionnée, des indemnités de l'administration pour des prestations complémentaires autres que la surveillance dans l'enseignement maternel ou primaire et l'accompagnement en bus (par exemple une charge de cours supplémentaire non subventionnée ou une indemnité pour des prestations dans la bibliothèque scolaire).

Tous ces travailleurs doivent également être déclarés dans la déclaration trimestrielle de sécurité sociale (DmfAPPL).

Une **déclaration DimonaPPL** doit également être effectuée pour les stagiaires qui suivent une **formation professionnelle individuelle** et qui ne doivent pas figurer sur la déclaration DmfAPPL.

Aucune déclaration DimonaPPL ne doit être effectuée pour :

- les **moniteurs et animateurs** qui sont autorisés à être employés pendant 25 jours de travail maximum par année civile dans des activités socioculturelles ou sportives et qui bénéficient de l'exonération des cotisations de sécurité sociale ;

  NB: pour bénéficier de l'exonération des cotisations de sécurité sociale, l'employeur doit, avant chaque occupation, faire une déclaration électronique auprès de l'Inspection Sociale.

- les mandataires locaux protégés ;
- les **membres du personnel des établissements d'enseignement** qui effectuent des prestations subsidiées (par exemple une charge de cours subsidiée) et pour lesquels une déclaration d'entrée en service a été faite en **Dimona auprès de l'ONSS**, si ces membres du personnel de l'administration locale ou provinciale :
  - ne perçoivent qu'un complément de traitement pour les prestations subsidiées (par exemple une indemnité de diplôme ou une prime d'ancienneté);
  - perçoivent exclusivement des indemnités exonérées des cotisations de sécurité sociale pour des surveillances de midi dans l'enseignement maternelle et primaire ou pour l'accompagnement lors du transport des élèves.

Ces moniteurs/animateurs, mandataires protégés et membres du personnel **des établissements d'enseignement** doivent par contre être renseignés dans la DmfAPPL.

Aucune déclaration DimonaPPL ne doit être introduite pour :

- les bénévoles dont les indemnités sont exonérées des cotisations de sécurité sociale (article 10 de la loi du 3-7-2005);
- les artistes qui fournissent des prestations artistiques ou exécutent des travaux artistiques dans le cadre du régime des petites indemnités (article 17sexies de l'AR du 28-11-1969) ;
- deux catégories de stagiaires
    - les stagiaires effectuant des prestations de travail auprès d'un employeur dans le cadre d'une formation qu'ils suivent dans un établissement d'enseignement ou centre de formation organisé, subventionné ou reconnu par la Communauté ou la Région compétente, pour autant que la durée totale de ces prestations de travail ne dépassent pas soixante jours chez un même employeur ou chez un même maître de stage au cours d'une année scolaire ou académique en ce qui concerne l'établissement d'enseignement ou au cours d'une année civile en ce qui concerne le centre de formation;
    - les stagiaires effectuant des prestations de travail dans le cadre d'un stage dont la durée est explicitement déterminée par l'autorité administrative compétente dans le cadre d'une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme, certificat ou certificat d'aptitude professionnelle.

Ces membres du personnel ne sont pas mentionnés dans la déclaration DmfAPPL.

Chapitre 3 – Les canaux (procédure)

A. Procédure

6.2.301.

Les déclarations DimonaPPL doivent être introduites électroniquement sous la forme et selon les modalités déterminées par l'ONSSAPL.

Les déclarations DimonaPPL ne peuvent être introduites que par les canaux suivants:

- par internet ;
- par batch ou messages structurés.

Une DimonaPPL **ne** peut **pas** être introduite par SMS (via un GSM) ou par serveur vocal .

L'employeur peut choisir en toute liberté le canal qu'il souhaite utiliser. Le choix de l'un ou de l'autre canal n'a pas d'importance. Les éventuelles modifications peuvent également être effectuées par n'importe lequel de ces canaux. De plus amples informations sur l'introduction d'une déclaration DimonaPPL peuvent être obtenues auprès du gestionnaire de dossier de l'administration.

B. L'application internet

6.2.302.

Le portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be) offre la possibilité d'introduire la déclaration de manière simple et interactive à partir du PC. L'employeur doit fournir (dans une application sécurisée) toutes les données qui lui sont demandées.

L'application internet constitue une solution conviviale et optimale lorsqu'on n'a qu'un nombre limité de déclarations DimonaPPL à introduire.

D. Les messages structurés (par le truchement d'un batch)

6.2.303.

Les déclarations DimonaPPL peuvent également être effectuées sous forme de messages structurés, par voie de transfert de fichiers.

Pour l'établissement de ces avis structurés un manuel décrivant l'ensemble des champs du message structuré a été élaboré. Ce document contient les instructions destinées aux techniciens (informaticiens et autres) en charge des opérations de développement.

Pour le transfert électronique des déclarations DimonaPPL par voie de transfert de fichiers, l'employeur pourra recourir à l'application MQ-Series. L'accès au site portail de la sécurité sociale via MQ-Series est assuré par un serveur d'accès (MQLink) ou par les réseaux Publilink et Vera. Il sera également possible pour l'employeur d'utiliser le système FTP et de passer par des réseaux, tel "Isabel" par exemple.

Les expéditeurs ont l'obligation de joindre à leurs messages structurés une signature digitale. Cette signature se présente sous la forme d'un certificat numérique qui peut être obtenu aussi bien auprès de Belgacom que de GlobalSign.

Cette technique est particulièrement indiquée dans le cas des administrations qui sont amenées à effectuer chaque semaine plusieurs dizaines de déclarations DimonaPPL. L'employeur qui estime que le nombre de déclarations se rapportant à ses travailleurs sera suffisamment élevé pour justifier un investissement dans cette technique peut s'adresser à son gestionnaire de dossier pour obtenir de plus amples renseignements.

Chapitre 4 - Types de déclarations

A. Déclaration d'entrée en service ("avis d'entrée en service")

6.2.401.

La déclaration d'entrée en service ou l'avis d'entrée en service doit être établi au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler.

La déclaration peut évidemment être effectuée même avant, à condition que l'employeur veille à ce que tous les membres de son personnel soient repris dans la déclaration DimonaPPL au plus tard au moment où ils commencent à fournir des prestations.

La “date d’entrée en service” à mentionner est celle à laquelle la relation contractuelle ou le lien juridique avec le travailleur commence. La date d’établissement de la déclaration et celle devant être communiquée comme date de début de la relation de travail ne correspondent pas nécessairement.

Exemple:
un travailleur entre en service auprès d’une administration locale le 1er janvier. La relation de travail commence le 1er janvier. Si le premier jour de travail tombe le 2 janvier, la déclaration DimonaPPL doit être envoyée au plus tard avant cette première prestation et l’employeur devra mentionner le 1er janvier comme date d’entrée en service. L’employeur peut toutefois envoyer la déclaration d’entrée en service plus tôt, par exemple dans le courant du mois de décembre.

Pour la déclaration d'un **agent statutaire**, l’administration ne doit donc pas attendre l'arrêté de nomination formelle, mais fera part de l'entrée en service au plus tard au moment où le membre du personnel se présentera à son service. L’employeur ne pourra dès lors pas attendre que la date d'entrée en service (c'est-à-dire la date à laquelle la relation juridique avec le membre du personnel prend cours) soit fixée officiellement.

Si l’administration conclut un second contrat de travail avec un **membre du personnel contractuel** qui travaillait déjà pour elle dans les liens d'un contrat de travail qui n'a pas été résilié, elle ne doit pas effectuer de nouvelle déclaration. En effet, au moment où le second contrat de travail est conclu et pour autant que les dates de début et de fin de travail soient identiques, il existe déjà une relation de travail entre le membre du personnel et l’administration. Grâce à l'avis d'entrée en service effectué lors de la conclusion du premier contrat, cette relation de travail est déjà enregistrée dans le système Dimona.

Lorsque l’administration établit un avis d'entrée en service pour un travailleur qu’elle a engagé dans les liens d'un *contrat de travail à durée déterminée*, il lui est loisible d'indiquer la date 'de sortie'.

Si la déclaration porte sur un *contrat d’étudiant ou sur un contrat de formation professionnelle individuelle en entreprise*, la date 'de sortie' doit être mentionnée lors de l'entrée en service.

Dans le cas où la date « de sortie » a été indiquée lors de la déclaration d'entrée en service, il n’y aura pas lieu d’ établir ultérieurement un avis de sortie distinct. S'il devait cependant s'avérer par la suite que la date 'de sortie' indiquée n'est pas la bonne, la déclaration originale devra être modifiée ou annulée selon les règles explicitées ci-dessous.

Lorsqu'un travailleur est sous contrat à durée déterminée et qu'à la fin de ce contrat il reste en service dans le cadre d'un nouveau contrat, aucune nouvelle déclaration ne doit être introduite sauf si, et uniquement si, la déclaration originale contenait une date de sortie. La date « entrée en service » de la nouvelle déclaration sera celle du jour suivant celle précédemment communiquée comme étant la date de sortie de service.

B. Déclaration de sortie de service ("avis de sortie de service")

6.2.402.

La date de sortie de service est le dernier jour de la relation de travail.
Exemple:
Un membre du personnel qui est en service jusqu'à la fin du mois de mars est déclaré hors de service le 31 mars. Si le 31 mars tombe un week-end ou un jour férié, alors la date de sortie de service n'est ni le 1er ni le 2 avril, mais le dernier jour auquel le travailleur est en service.

La déclaration de sortie ou l'*avis de sortie* doit être établi au plus tard le premier jour ouvrable qui suit la date de rupture du lien juridique entre l'administration et le membre du personnel. Il s'agit donc de la date à laquelle le membre du personnel n'est juridiquement plus en service.

Cette règle est également d'application dans le cas où les prestations se poursuivent jusqu'au jour qui suit le dernier jour du contrat de travail. Compte tenu du principe de l'unité de prestation, la date de sortie de service qui doit être communiquée est celle du dernier jour couvert par le contrat de travail. Cela signifie que la date de sortie de service qui doit être communiquée pour un travailleur dont le contrat de travail prend fin le 15 juillet mais qui termine ses prestations le 16 juillet à 2 heures du matin, est le 15 juillet.

L'employeur doit procéder à cette déclaration pour chaque sortie de service.

Lorsque le travailleur est licencié ou démissionne sans qu'aucun délai de préavis ne soit pris en considération, l'employeur doit déclarer la sortie de service au plus tard le jour suivant celui auquel le contrat a été rompu.

Lorsque le travailleur a bénéficié d'un délai de préavis, la date de sortie de service sera celle à laquelle le délai de préavis prendra fin.

Les suspensions de l'exécution des prestations de travail ne constituent pas une sortie de service et ne donnent, dès lors, pas lieu à un avis de sortie. En effet, dans les cas de suspensions ou absences - même si elles sont de longue durée - le lien juridique entre le membre du personnel et l'administration n'est pas rompu.

L'employeur ne doit dès lors établir aucun avis de sortie en cas d'absence d'un membre du personnel, par exemple en raison d'un congé sans solde, d'une interruption totale de la carrière professionnelle, d'une mise en disponibilité ou d'une absence de longue durée pour convenances personnelles.

Lorsque le travailleur passe d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel (ou inversement) la relation de travail demeure. Il ne sera donc pas nécessaire d'effectuer une déclaration de sortie, ni une déclaration d'entrée en service ni une modification à la déclaration précédemment introduite.

C. Modification d'une déclaration

6.2.403.

La modification d'une déclaration préalablement établie n'est possible que dans deux cas:

*1. la date d'entrée en service indiquée n'est pas correcte; la date réelle est **antérieure**.*
L'employeur doit communiquer la modification selon les mêmes règles que celles qui sont d'application pour la communication d'une entrée en service, donc au plus tard au moment où le membre du personnel entre en service.

Si par contre la date réelle est **postérieure**, alors il ne sera plus possible de modifier la déclaration. Dans ce cas, la déclaration doit être annulée et une nouvelle déclaration doit être effectuée par l'employeur.

*2. la date de départ indiquée n'est pas correcte; la date réelle est **antérieure**.*
Dans ce cas, l'employeur doit signaler la modification selon les mêmes règles que celles qui sont d'application pour la communication d'une sortie, donc au plus tard le premier jour ouvrable qui suit la date de rupture du lien juridique entre l'administration et le travailleur.

Si par contre la date réelle de sortie de service est **postérieure** à celle déclarée, aucune modification ni annulation ne peut intervenir à cet égard. Dans ce cas, une nouvelle déclaration doit être effectuée avec comme date de début la date erronée qui avait été précédemment communiquée comme date de sortie de service.

D. Annulation d'une déclaration

6.2.404.

L'annulation porte sur toute la déclaration DimonaPPL. Cela signifie que toutes les déclarations relatives à une relation de travail sont annulées : l'entrée en service, la sortie de service et les modifications éventuelles.

En principe, l'annulation –qui peut intervenir au plus tard à la date indiquée comme date d'entrée en service- peut être effectuée pour annuler une déclaration d'entrée en service dans le cas d'un travailleur qui n'a pas commencé à travailler. Lorsque celui-ci commence quand même à une autre date, alors une nouvelle déclaration d'entrée de service devra être introduite.

En pratique, une annulation peut être effectuée pour:

- des déclarations indûment introduites (par exemple pour une catégorie de travailleurs pour lesquels il n'y a pas d'obligation d'introduire une déclaration DimonaPPL);
- supprimer le dédoublement de relations DimonaPPL (lorsqu'une même DimonaPPL se retrouve plusieurs fois dans le fichier du personnel).

Chapitre 5 - Données demandées

A. L'identification de l'employeur

6.2.501.

L'employeur est identifié au moyen du numéro unique d'entreprise (BCE).

Une administration locale ou provinciale qui effectue une DimonaPPL pour un membre du personnel d'un établissement d'enseignement doit indiquer son propre numéro d'identification (et non le numéro d'identification de l'établissement d'enseignement).

B. L'identification du travailleur

6.2.502.

Le travailleur est identifié au moyen de :

- son numéro d'identification auprès de la sécurité sociale (NISS) –ce numéro se trouve dans le coin supérieur droit de la carte d'identité sociale (carte SIS);
- ou des autres données d'identification qui lui seront demandées, si le travailleur ne dispose pas des données de la carte SIS. Ces données d'identification se trouvent sur la carte d'identité du travailleur.

Si l'employeur fait une déclaration pour un membre du personnel qui n'a pas encore de carte SIS, cela sera indiqué sur la communication DimonaPPL qui lui sera renvoyée par l'ONSSAPL. L'employeur remettra une copie de cette communication à son membre du personnel, qui s'adressera alors à une mutualité belge de son choix pour demander une carte SIS.

C. Le type de travailleur

6.2.503.

Lors de la déclaration, il est également demandé à l'employeur d'indiquer la 'type de travailleur'. Par « type de travailleur » l'employeur doit indiquer si le membre du personnel déclaré est

- un travailleur ordinaire ;
- appartient à un établissement d'enseignement;
- un étudiant ;
- ou s'il suit une formation professionnelle individuelle.

Sont considérés comme membres du **personel d'établissements d'enseignement** aussi bien le personnel enseignant, le personnel administratif que le personnel technique.

Un **étudiant** est un travailleur qui a été engagé dans les liens d'un contrat de travail spécifique d'étudiant. Une déclaration DimonaPPL doit toujours être effectuée pour un étudiant. Le fait que l'employeur doit payer ou non des cotisations de sécurité sociale ordinaires pour cet étudiant n'a pas d'importance à cet égard. Seul le type de contrat joue un rôle.

De même, les étudiants occupés pour une durée supérieure à 23 jours en dehors des mois d'été ou pour une période dépassant 23 jours au cours des vacances d'été sont déclarés comme étudiants dans la déclaration DimonaPPL.

Lors de l'entrée en service le lieu d'occupation de l'étudiant doit clairement être indiqué. Auparavant, l'employeur devait envoyer une copie du contrat à l'Inspection sociale. Cette obligation disparaît en raison de l'introduction de la déclaration DimonaPPL, **si** l'employeur communique lors de la déclaration d'entrée en service le lieu où l'étudiant est employé. **Il est donc de la plus haute importance que le lieu exact d'occupation soit déclaré correctement.**

Si l'étudiant n'est pas occupé à l'adresse que l'employeur a communiquée à l'ONSSAPL comme étant l'adresse officielle de l'administration, alors le lieu d'occupation physique de l'étudiant doit être indiqué. Si l'étudiant est occupé à l'adresse officielle de l'administration, cette obligation disparaît.

Un **contrat de formation professionnelle individuelle** en entreprise peut être conclu avec un demandeur d'emploi inscrit auprès du VDAB, d'Actiris ou du Forem. La formation dure minimum un mois et maximum six mois. Le stagiaire acquiert une compétence professionnelle grâce à une expérience pratique et perçoit une prime de productivité (qui est payée par le VDAB, Actiris ou le Forem). L'entreprise au sein de laquelle est suivie la formation est tenue de fournir à l'intéressé, directement après la fin de sa formation, un contrat de travail à durée indéterminée.

Pour le stagiaire qui débute une formation professionnelle individuelle en entreprise, l'employeur ne doit pas seulement faire une "DIMONAPPL entrée en service" mais il doit également renseigner le « type de travailleur ». Le stagiaire ne doit cependant pas être renseigné en DMFAPPL.

A la fin de la formation professionnelle individuelle, une "DIMONAPPL sortie de service" doit être effectuée pour la fonction de travailleur ordinaire (contractuel). Les prestations et le salaire en tant que travailleur contractuel doivent aussi être renseignées en DMFAPPL.

Chapitre 6 - Qu'advient-il ensuite de la déclaration?

6.2.601.

Dès qu'une déclaration DimonaPPL arrive à l'ONSSAPL, un avis de réception est envoyé à l'expéditeur. Cet avis est communiqué sous la forme d'un numéro (= '**accusé de réception numérique**') par le même canal que celui utilisé pour l'introduction de la déclaration:

- par internet: le message apparaît sur l'écran quelques secondes après l'envoi de la déclaration et confirme aux utilisateurs que la déclaration est bien arrivée à destination;
- par le truchement d'un batch ou messages structurés: l'ONSSAPL envoie un message électronique comportant le numéro de ticket (= numéro d'identification du fichier) et le statut du fichier (accepté ou refusé dépendamment de la lisibilité du fichier).

L'accusé de réception numérique est la preuve que l'ONSSAPL a bien reçu la déclaration DimonaPPL. Ce numéro d'accusé de réception permet de retrouver la déclaration originale.

Une fois qu'elle a été réceptionnée, la déclaration DimonaPPL est traitée. Ce traitement comprend notamment la vérification de l'exactitude des données d'identification et l'attribution d'un numéro unique (= "**numéro DimonaPPL**") à chaque occupation.

Si la déclaration d'entrée en service est effectuée par le canal de l'application Internet, ce numéro est identique à celui de l'accusé de réception. L'envoi des déclarations par transfert de fichier génère plusieurs numéros DimonaPPL: un numéro pour chaque relation de travail figurant dans le message structuré.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent l'envoi de la déclaration, l'administration reçoit un **message DimonaPPL** reprenant les données qui ont été communiquées, complétées et/ou modifiées.

Le message DimonaPPL est pour l'employeur la preuve légale que la déclaration a été effectuée.

Dès que l'employeur a reçu le message DimonaPPL, il dispose de cinq jours ouvrables pour contester l'exactitude des données mentionnées dans le message. A l'expiration de ce délai, ces données seront considérées comme définitives.

Pour toute contestation, l'employeur doit s'adresser à son gestionnaire de dossier à l'ONSSAPL.

NB: Un employeur qui est affilié à un Secrétariat Full Service ne reçoit jamais de message DimonaPPL. Même lorsqu'il introduit lui-même la DimonaPPL, seul le Secrétariat Full Service reçoit le message DimonaPPL. L'employeur a toutefois accès au fichier du personnel où il peut consulter toutes les données.

Un employeur qui est affilié à un prestataire de service reçoit toujours les messages DimonaPPL. Même lorsque le prestataire de service introduit la DimonaPPL, l'employeur reçoit le message DimonaPPL. L'employeur peut consulter ces données dans le fichier du personnel.

Chapitre 7 – Conséquences de la déclaration: simplification des documents sociaux et accès au fichier du personnel

6.2.701.

Lorsque toutes les déclarations DimonaPPL ont été introduites à temps et correctement, l'employeur peut bénéficier d'un certain nombre de simplifications en matière de documents sociaux:

- l'employeur est dispensé de tenir le registre du personnel sous format papier ;
- le registre spécial du personnel est simplifié ;
- le document individuel est supprimé;
- l'employeur est dispensé de l'envoi à l'Inspection sociale d'une copie des contrats d'occupation d'étudiants.

Pour les employeurs affiliés à un secrétariat “full service”, la déclaration DimonaPPL permet de mettre le secrétariat “full service” rapidement au courant des mouvements du personnel au sein de l’administration. Cela diminuera le nombre des doubles payements ainsi que le nombre d’erreurs dans l’administration du personnel.

En outre, tous les employeurs peuvent consulter à tout moment le fichier de leur propre personnel et ce, dans un environnement sécurisé ; chaque ligne dans le fichier du personnel correspond à une relation DimonaPPL et chaque relation reprend toutes les déclarations DimonaPPL la concernant qui ont été introduites.
De plus amples informations au sujet de cet accès peuvent être obtenues sur le site portail:
https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer_ppl/Infos/registration/index.htm

Chapitre 8 - Schéma de la déclaration

6.2.801.

Schéma 1: Entrée en service - Sortie de service

ENTREE EN SERVICE	SORTIE DE SERVICE
Donnez le numéro unique d’entreprise de l’employeur.	Donnez le numéro DimonaPPL (12 chiffres).
⇩	⇩
Donnez le numéro de securité sociale du travailleur. Ce numéro se trouve en haut à droite de la carte SIS (11 chiffres).	Donnez le numéro unique d’entreprise de l’employeur.
⇩	⇩
Donnez le numéro de la carte SIS du travailleur. Ce numéro se trouve en bas à gauche de la carte SIS (10 chiffres).	Donnez le numéro de securité sociale du travailleur. Ce numéro se trouve en haut à droite de la carte SIS (11 chiffres).
⇩	⇩
Donnez le type de travailleur.	Donnez la date de sortie.
⇩	
Donnez la date d’entrée en service.	
⇩	
Donnez la date de sortie.	

Schéma 2: Modification - Annulation

MODIFICATION	ANNULATION
Donnez le numéro DimonaPPL (12 chiffres).	Donnez le numéro DimonaPPL (12 chiffres).
⇩	⇩
Donnez le numéro unique d'entreprise de l'employeur.	Donnez le numéro unique d'entreprise de l'employeur.
⇩	⇩
Donnez le numéro de securité sociale du travailleur. Ce numéro se trouve en haut à droite de la carte SIS (11 chiffres).	Donnez le numéro de securité sociale du travailleur. Ce numéro se trouve en haut à droite de la carte SIS (11 chiffres).
⇩	⇩
Donnez le numéro de la carte SIS du travailleur. Ce numéro se trouve en bas à gauche de la carte SIS (10 chiffres).	Donnez le numéro de la carte SIS du travailleur. Ce numéro se trouve en bas à gauche de la carte SIS (10 chiffres).
⇩	
Donnez la date d'entrée en service.	
⇩	
Donnez la date de sortie.	

Chapitre 9 – Informations complémentaires sur la déclaration DimonaPPL

6.2.901.

Sur le site web de la sécurité sociale (www.socialsecurity.be) les instructions administratives relatives à la déclaration DimonaPPL peuvent être consultées. En outre, ce site donne également accès entre autres au glossaire DimonaPPL (pour l'établissement de la déclaration sous forme de messages structurés), à un programme de contrôle de la mise en forme (pour le contrôle de la forme correcte des messages structurés que vous avez rédigés) et à une rubrique dans laquelle les questions les plus fréquemment posées sont reprises.

Titre 3 – Directives pour l'établissement de la déclaration multifonctionnelle pour les administrations provinciales et locales (DmfAPPL)

Chapitre 1. Principes généraux de la DmfAPPL et comparaison avec la déclaration ONSSAPL antérieure à 2005

A. Principes généraux de la DmfAPPL

6.3.101.

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

Afin de rencontrer ces nombreux objectifs, toutes les données salariales et de temps de travail, indispensables aux différents utilisateurs de la DmfA, ont été analysées, puis elles ont été réparties entre une série de codes fonctionnels en partant du principe que les données qui seront traitées de manière identique par tous les utilisateurs sont regroupées sous un même code. Cette manière de procéder a permis de maintenir le nombre de codes à un niveau relativement bas.

Il importe dès lors que vous suiviez le plus correctement possible les instructions exposées ci-après.
En effet, si l'attribution d'un code inexact pour une rémunération ou des prestations n'influe pas nécessairement sur le montant des cotisations de sécurité sociale, ce code inexact peut léser gravement les travailleurs dans leurs droits sociaux.

B. Le concept de DmfAPPL

6.3.102.

Le concept de la DmfAPPL trimestrielle part du principe que toutes les données sont communiquées au niveau du travailleur. Le calcul des cotisations (y compris les réductions de cotisations) s'y opère également.

La déclaration doit toujours être établie par voie électronique.

LA STRUCTURE DE LA DmfAPPL SE PRÉSENTE COMME SUIT

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

EXEMPLE:

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

Dans la déclaration DmfAPPL, les données déclarées pour ce travailleur sont les suivantes:

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

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

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

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

C. Déclaration au moyen de l'application internet ou par le truchement de messages structurés

6.3.103.

Il existe deux manières fondamentalement différentes pour faire une déclaration.

Les petites administrations peuvent faire leur déclaration au moyen d'une application web interactive sur le site portail (http://www.sociale-zekerheid.be). Cette application comporte une assistance en ligne que l'employeur peut consulter en établissant sa déclaration.

Les administrations qui emploient un personnel plus nombreux ou les centres de calcul qui doivent faire un grand nombre de déclarations, peuvent établir la déclaration au moyen de messages structurés (batch ou transfert de fichiers par MQSeries, FTP, Isabel,...). Pour cette forme de déclaration, de plus amples explications techniques sont disponibles dans le glossaire (voir le site portail de la sécurité sociale "https://www.socialsecurity.be/").

Les expéditeurs ont l'obligation de joindre à leurs messages structurés, quelle qu'en soit la forme, une signature digitale. Cette signature se présente sous la forme d'un certificat numérique qui peut être obtenu aussi bien auprès de Belgacom que de GlobalSign.

Chapitre 2 – L'employeur

6.3.201.

Le répertoire des employeurs reprend les numéros d'identification de la Banque-carrefour des Entreprises. Un numéro d'identification unique est attribué à chaque administration locale et provinciale en vertu de la loi du 16-1-2003 portant création d'une Banque-carrefour des Entreprises (BCE), modernisation du registre du commerce et création de guichets d'entreprises reconnus.

Le répertoire des employeurs de votre administration peut être consulté au site portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be). La consultation est possible sous deux formes: une consultation limitée accessible à tous et une consultation complète uniquement accessible aux utilisateurs disposant d'un accès sécurisé au site portail.

Le numéro d'entreprise unique sera utilisé pour l'identification de la déclaration trimestrielle de sécurité sociale.

Chapitre 3 - La ligne travailleur et les lignes d'occupation

A. La ligne travailleur et les lignes d'occupation

6.3.301.

Chaque travailleur n'est identifié qu'une seule fois en tant que personne au niveau de la déclaration trimestrielle (en principe toutes les personnes occupées par un employeur qui ont été déclarées par lui via DimonaPPL sont reprises dans son registre électronique du personnel). Lors de l'établissement d'une déclaration via l'application interactive sur le site portail de la sécurité sociale, l'employeur voit dès lors apparaître toutes ces personnes qui ne doivent donc plus être de nouveau identifiées). Même les membres du personnel qui au cours du trimestre n'ont presté aucun travail et qui n'ont pas reçu de rémunération (par exemple des pompiers volontaires qui n'ont reçu aucun appel) doivent être mentionnés sur la DmfAPPL. Si vous introduisez votre déclaration via l'application interactive du site portail de la sécurité sociale, toutes ces personnes sont affichées et vous ne devez dès lors pas les identifier chaque fois. Seul les moniteurs pour lesquels aucune déclaration Dimona n'est effectuée et qui ne sont pas repris dans le registre du personnel, doivent donc être mentionnés dans la déclaration DmfAPPL.

L'identification d'un travailleur est basée sur son numéro d'identification de sécurité sociale (NISS) et sur quelques autres données (nom, prénom, lieu et date de naissance).

En l'absence du NISS, il y a lieu de communiquer certaines données supplémentaires (adresse, nationalité, pays de naissance...).

Par travailleur, on doit toujours utiliser au moins une "**ligne travailleur**".
C'est à ce niveau que les cotisations sont calculées.

Plusieurs lignes travailleur doivent être utilisées si différents taux sont applicables au travailleur au cours du trimestre.

Une ou plusieurs "**lignes d'occupation**" doivent être utilisées par ligne travailleur. La ligne d'occupation est la zone où les données de rémunération et de temps de travail sont collectés.

B. La ligne travailleur

6.3.302.

Il y a toujours au moins une ligne travailleur par travailleur.

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

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

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

1. La catégorie d'employeurs

6.3.303.

La catégorie d'employeurs indique le régime de vacances que l'employeur applique pour ses travailleurs contractuels ainsi que le régime de pension auquel il est affilié pour ses travailleurs définitifs. Un employeur peut indiquer plusieurs catégories d'employeur sur la déclaration.

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

La liste des codes catégorie d'employeur de l'ONSSAPL est jointe en annexe 29 au glossaire. Dans la DmfAPPL, les catégories d'employeurs suivantes peuvent être utilisées:

Catégorie d'employeur	Description
951	Contractuels - vacances annuelles secteur privé
952	Contractuels - vacances annuelles secteur public
953	Nommés - régime commun des pensions des administrations locales
954	Nommés - régime de pension des nouveaux affiliés
955	Nommés - caisse propre de pension

956	Nommés - institution de prévoyance
957	Nommés - fonds de pension de la police intégrée
958	Catégories spéciales
959	Travailleurs sortis de service

Les valeurs 951 et 952 doivent être utilisées que pour les travailleurs contractuels et les valeurs 953 à 957 uniquement pour les définitifs.

La valeur 958 « catégories spéciales » doit être consacrée aux étudiants, aux moniteurs, aux ministres des cultes et des délégués du Conseil laïque, aux mandataires locaux non protégés, les artistes et aux parents d'accueil reconnus.

La valeur 959 ne peut être utilisée que pour les « travailleurs sortis de service », et pour la cotisation de solidarité redevable sur les véhicules de société. Pour ces travailleurs, seules certaines cotisations spéciales peuvent encore être dues (voir 6.3.701.).

2. Le code travailleur

6.3.304.

Ces codes déterminent le type de travailleur ainsi que – avec la catégorie d'employeur – les cotisations de sécurité sociale dues. Il y a des codes travailleurs pour employés contractuels, les ouvriers contractuels, ouvriers contractuels subventionnés, définitifs, pompiers volontaires …

Vous trouverez la liste complète des codes travailleurs de la DMFAPPL dans le tableau ci-dessous. Il n'y a pas de codes travailleurs pour les stagiaires en formation professionnelle individuelle dans l'entreprise ni pour les volontaires. Le premier groupe doit bien effectuer une déclaration Dimona, mais ne doit pas être mentionné dans une déclaration DmfAPPL. Pour les volontaires, il n'y a pas lieu d'effectuer de déclaration Dimona et pas davantage de déclaration DmfAPPL.

Description des codes dans la DmfAPPL	**Code travailleurs dans la DmfAPPL**
Cotisations ordinaires	
Travailleur manuel contractuel	101
Travailleur manuel contractuel qui remplace un travailleur qui a choisi la semaine volontaire de 4 jours - loi du 10-4-1995 relative à la redistribution du temps de travail dans le secteur public	102
Travailleur manuel contractuel – détaché syndical	103
Travailleur manuel contractuel – handicapé dans un atelier protégé	104
Travailleur manuel ACS - CONTINGENT	111
Travailleur manuel ACS -PROJETS	112
Travailleur manuel ACS - administrations publiques	113
Travailleur manuel engagé dans le cadre de l'art. 60 §7 de la loi organique des CPAS du 8-7-1976, qui est exonéré des cotisations patronales - loi du 22-12-1995 concernant le plan pluriannuel pour l'emploi	121

Travailleur manuel –jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel jusqu'au quatrième trimestre de l'année de leur 18 ans- art. 5bis de l'AR du 28-11-1969	131
Travailleur manuel - jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel jusqu'au 4e trimestre de l'année civile de leurs 18 ans mis au travail en vertu d'une convention d'insertion socioprofessionnelle reconnue - art. 4 de l'AR du 28-11-1969	133
Travailleur intellectuel contractuel	201
Travailleur intellectuel contractuel qui remplace un travailleur qui a choisi la semaine volontaire de 4 jours - loi du 10-4-1995 relative à la redistribution du temps de travail dans le secteur public	202
Travailleur manuel contractuel – détaché syndical	203
Travailleur manuel contractuel – handicapé dans un atelier protégé	204
Travailleur intellectuel ACS - CONTINGENT	211
Travailleur intellectuel ACS -PROJETS	212
Travailleur intellectuel ACS - administrations publiques	213
Travailleur intellectuel engagé dans le cadre de l'art. 60 §7 de la loi organique des CPAS du 8-7-1976, qui est exonéré des cotisations patronales - loi du 22-12-1995 concernant le plan pluriannuel pour l'emploi	221
Travailleur intellectuel – jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel jusqu'au 4e trimestre de l'année de leurs 18 ans- art. 5bis de l'AR du 28-11-1969	231
Travailleur intellectuel – jeunes jusqu'au 4e trimestre de l'année civile de leurs 18 ans mis au travail en vertu d'une convention d'insertion socioprofessionnelle reconnue - art. 4 de l'AR du 28-11-1969	233
Médecin contractuel en formation de spécialiste - art. 15bis de l'AR du 28-11-1969	251
Médecin contractuel exonéré des cotisations de sécurité sociale en vertu de l'art. 1er, § 3 de la loi du 27-6-1969	252
Nommés (y compris les médecins soumis aux cotisations de sécurité sociale et qui ont droit à une pension publique)	601
Nommé – détaché syndical	603
Nommé – handicapé dans un atelier protégé	604
Médecins nommés soumis aux cotisations de sécurité sociale et qui n'ont pas droit à une pension publique	642
Médecins nommés exonérés des cotisations de sécurité sociale sur base de l'art. 1er, § 3 de la loi du 27-6-1969 et qui ont droit à une pension publique	651
Médecins nommés exonérés des cotisations de sécurité sociale sur base de l'art. 1, § 3 de la loi du 27-6-1969 et qui n'ont pas droit à une pension publique	652
Moniteurs et animateurs d'activités socioculturelles exonérés sur base de l'article 17 de l'AR du 28-11-1969.	702
Ministres des cultes ou conseillers laïcs- art. 13 de l'AR du 28-11-1969	711
Mandataires locaux non protégés - article 19, § 4 de la nouvelle loi communale	721

Mandataires locaux protégés	722
Pompier volontaire - travailleur manuel	731
Pompier volontaire - travailleur intellectuel	732
Artistes	741
Parents d'accueil reconnus	761
Cotisation spéciale pour étudiants	
Etudiants exonérés sur base de l'article 17bis de l'AR du 28-11-1969	701
Cotisation spéciale pour les prépensionnés	
Prépensionnés	771
Cotisation due en cas de licenciement d'un travailleur statutaire	
Cotisation pour le personnel statutaire –Régime assurance maladie invalidité	671
Cotisation pour le personnel statutaire licencié	672

3. Le code travailleur cotisations

6.3.305.

Dans la DmfAPPL une distinction est faite entre les codes travailleurs et les codes travailleur cotisations. Alors que les **codes travailleurs** renvoient vers une catégorie de travailleurs, les codes travailleur cotisations servent à calculer les catégories de cotisations d'un travailleur.

Les cotisations redevables d'un travailleur sont calculées sur base de:

- la catégorie employeur ;
- le code travailleur ;
- l'éventuelle réduction de cotisation (voir infra).

La combinaison d'une catégorie employeur et d'un code travailleur génère un ou plusieurs codes travailleur cotisations. A chacun de ces codes travailleur cotisations est lié un pourcentage fixe de cotisation.

Toutes **rémunérations** sur lesquelles une même cotisation est due avec le même pourcentage de cotisation, se voient admises à un code travailleur cotisations. C'est sur base de tous les codes travailleur cotisations auxquels les rémunérations sont liées, que sont calculées les cotisations dues par un travailleur pour un trimestre.

Tous les codes travailleur cotisations sont mentionnés dans l'annexe structurée 28. Ils sont répartis en sept catégories:

- **Cotisations de sécurité sociale ordinaires (associées au code travailleur) :**
  - 101, 102, 103, 104, 111, 112, 113, 121, 131, et 133 = les travailleurs manuels contractuels ;
  - 201, 202, 203, 204, 211, 212, 213, 221, 231, 233, 251 et 252 = les travailleurs intellectuels contractuels ;
  - 601, 603, 604, 642, 651 et 652 = les agents nommés définitifs ;
  - 702, 711, 721, 722, 731, 732, 741, et 761 = les catégories particulières ;

- 701 = les étudiants ;
- 771 = les prépensionnés;
- 671 et 672 = le personnel statutaire démissionnaire.

- Cotisations pension pour les agents définitifs :
  - 891 = cotisation pour le régime commun des pensions ;
  - 892 = cotisation pour le régime des nouveaux affiliés ;
  - 893 = cotisation pour le fond de pension de la police intégrée.

- Cotisations particulières et supplémentaires liées à la rémunération soumise aux cotisations de sécurité sociale :
  - 842 = cotisation régime de pension complémentaire des contractuels (Accord sectoriel flamand 2008-2013);
  - 845 = cotisation pour le Service social collectif de l'ONSSAPL;
  - 846 = cotisation pour le Service social collectif de la police;
  - 847 = cotisation pour le « Gemeenschappelijke Sociale Dienst – Vlaanderen »;
  - 855 = cotisation chômage de 1,69 % ;
  - 856 = cotisation spéciale pour la sécurité sociale ;
  - 857 = cotisation chômage de 1,60 %.

- Cotisations particulières et supplémentaires liées à certaines indemnités :
  - 851 = cotisation de solidarité sur les versements en vue de constituer une pension extralégale ;
  - 861 = cotisation de solidarité sur les participations aux bénéfices;
  - 862 = cotisation de solidarité sur l'avantage dégagé de l'utilisation d'un véhicule de société ;
  - 870 = cotisation sur le double pécule de vacances à l'exception des mandataires et du personnel de police ;
  - 871 = cotisation sur le double pécule de vacances des mandataires et du personnel de police;
  - 889 = cotisation de solidarité sur les amendes de roulage remboursées par l'employeur.

- Cotisations remboursées pour les détachés syndicaux
  - 894 = cotisations de pension pour nommés;
  - 896 = cotisation chômage de 1,69 %;
  - 897 = cotisations ordinaires de sécurité sociale.

- Cotisation pour maladie professionnelle :
  - 898 = Cotisations sur indemnité pour période d'incapacité temporaire en raison d'une maladie professionnelle reconnue.

- Cotisations pour la prépension conventionnelle

- 879 = cotisation patronale spéciale pour un prépensionné – dégressive en fonction de l'âge;
- 880 = cotisation patronale spéciale réduite pour un prépensionné du secteur non-marchand;
- 881 = cotisation patronale spéciale pour un prépensionné – fixée sur la base de l'âge au début de la prépension;
- 882 = cotisation patronale spéciale réduite pour un prépensionné pendant une période de reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté;
- 884 = cotisation patronale spéciale réduite pour un prépensionné pendant une période de reconnaissance en tant qu'entreprise en restructuration;
- 886 = retenue personnelle pour un prépensionné.

- Exonération de cotisation :
  - 899 = indemnisations qui sont totalement exonérées de cotisation.

Exemples

Le traitement barémique d'un travailleur nommé (code travailleur 601), occupé auprès d'un employeur, affilié auprès du régime commun des pensions, est associé au code travailleur cotisations 601 (cotisation de sécurité sociale = 19,02 %) et au code travailleur cotisations 891 (cotisation pension = 30 %).

Le traitement d'un travailleur intellectuel contractuel (code travailleur 201), occupé auprès d'un employeur, affilié au régime des vacances du secteur privé et occupant plus de dix travailleurs, est associé au code travailleur cotisations 201 (cotisations de sécurité sociale = 42,33 %) et au code travailleur cotisations 855 (cotisation de chômage de 1,69 %).

4. Date de début et de fin du trimestre

6.3.306.

Les dates de début et de fin du trimestre ont toujours trait au **trimestre complet** et ne doivent pas être confondues avec les dates de début et de fin de la ligne d'occupation.
Cela implique que même lorsque le travailleur entre en service au cours du trimestre, la date de début devra correspondre à la date du premier jour du trimestre, et **non pas la date à laquelle le travailleur est entré en service**.

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

5. La notion d'ouvrier transfrontalier

6.3.307.

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

Seuls les travailleurs résidant dans la zone frontalière française peuvent encore bénéficier du statut "d'ouvriers frontaliers": seuls ces travailleurs peuvent donc

encore être exemptés de la retenue relative au précompte professionnel sur leur pécule de vacances en Belgique et payer leurs impôts dans le pays dans lequel ils ont élu domicile. Pour les travailleurs qui résident dans la zone frontalière française, il faut dès lors compléter la zone "ouvrier frontalier" de la ligne travailleur, pour autant qu'ils répondent aux caractéristiques exigées par le SPF Finances. Cette zone ne doit plus être complétée dès que le travailleur en question ne peut plus prétendre au statut d'ouvrier frontalier (par exemple s'il a déménagé en dehors de la zone frontalière française).

6. Numéro d'identification de l'unité locale

6.3.308.

Le numéro d'unité d'établissement doit être indiqué. Une unité d'établissement est une unité fonctionnelle située dans un lieu bien déterminé et identifiable par une adresse postale (voir 2.1.301). Le numéro d'unité d'établissement doit être mentionné dans la DmfAPPL pour tous les membres du personnel sauf pour le personnel des établissements d'enseignement et les membres du personnel détaché à plein temps. Même lorsque l'employeur n'a qu'un seul établissement, le numéro d'identification de l'unité locale doit être mentionné.

Si le travailleur a un lieu permanent de travail, le numéro d'unité d'établissement de ce lieu doit être mentionné.

Si le travailleur change au cours du trimestre de lieu permanent de travail, alors le numéro d'unité d'établissement qui sera indiqué est celui correspondant au lieu où le travailleur a été employé le dernier jour du trimestre. Par exemple, lorsqu'un travailleur a été employé pendant des années au Centre culturel mais qu'il a été pendant le trimestre muté à la Bibliothèque, c'est le numéro d'unité d'établissement de la Bibliothèque qui sera mentionné.

Si au cours du trimestre le travailleur a été employé en plusieurs lieux de travail, le numéro d'unité d'établissement qui sera mentionné est celui du lieu où il a travaillé le plus souvent. Ainsi par exemple, un travailleur qui est employé pendant deux jours au Centre culturel et pendant trois jours à la Bibliothèque sera déclaré en indiquant le numéro d'unité d'établissement de la Bibliothèque.

L'unité d'établissement d'un(e) accueillant(e) d'enfants est le lieu du service d'accueil d'enfants dont il dépend ou qui est chargé de l'organisation de son travail. Les adresses privées des travailleurs à domicile n'ont pas de numéro d'unité d'établissement.

C. La ligne d'occupation

6.3.309.

La ligne d'occupation est une notion importante, car c'est à ce niveau que sont renseignées les données salaires et prestations du travailleur utilisées par les différentes institutions.

Par conséquent, il est primordial de respecter les règles de ventilation mentionnées ci-après.

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

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

Vous devez reprendre les données suivantes pour chaque ligne d'occupation. Une nouvelle ligne d'occupation est entamée à partir du moment où une des données suivantes change.

1. Les dates de début et de fin de la ligne d'occupation

6.3.310.

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

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

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

Pour les steward, les hôtesses,… engagés sous contrats de courtes durées, il faut prévoir dans la déclaration trimestrielle une nouvelle ligne d'occupation. Il faut mentionner comme date de début et de fin de la ligne d'occupation, la date réelle d'entrée et de sortie de service.

2. Quatre remarques importantes

6.3.311.

Indemnité de rupture

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

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

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

Exemple: Un employé est licencié le 31-8-2005 et a droit à une indemnité de rupture de 18 mois. Dans ce cas, vous reprenez les données relatives à la rémunération et aux prestations de ce travailleur sur la déclaration du troisième trimestre de 2005 sur cinq lignes d'occupation différentes.

- **Ligne 1:** les données relatives à la période pendant laquelle il y a eu des prestations c'est-à-dire du 1-7-2005 au 31-8-2005 (tenant compte naturellement du fait que cette période ne doit pas être scindée en plusieurs lignes d'occupation).
- **Ligne 2:** les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er-9-2005 au 30-9-2005.
- **Ligne 3:** les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er–10-2005 au 31-12-2005.
- **Ligne 4:** les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er–01-2006 au 31-12-2006.
- **Ligne 5:** les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er–1-2007 au 28-2-2007(fin de la période couverte par l'indemnité de rupture).

Jours fériés après la fin du contrat de travail

Lorsque le contrat de travail se termine et que l'employeur doit, en vertu de la législation relative aux jours fériés[1], payer un jour férié qui tombe après la fin du contrat de travail, ce jour doit être déclaré avec le code de prestations 1 sur la déclaration du trimestre au cours duquel le contrat de travail se termine, et ceci, que le jour férié tombe ou ne tombe pas dans le trimestre suivant.

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

Contrats successifs

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

[1] Seules les administrations provinciales et locales qui dispensent des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène tombent dans le champ d'application de la loi sur le travail pour les jours fériés du 4-1-1974.

Si les différents contrats se succèdent sans être interrompus autrement que par des jours de repos normaux, les données relatives aux rémunérations et aux prestations des différents contrats peuvent être rassemblées sur une seule ligne.
Cela est uniquement autorisé si les différents contrats ont les mêmes caractéristiques. Cela signifie que pour différents contrats, le nombre d'heures du travailleur et de la personne de référence doit être identique et pas seulement la proportion entre les deux.

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

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

Les absences des membres du personnel nommés à titre définitif
L'organisme chargé du calcul de la pension doit être en mesure d'identifier toutes les absences dont un travailleur a bénéficié au cours de sa carrière.

Pour les membres du personnel nommés à titre définitif, certaines formes d'absences non applicables aux travailleurs contractuels mais qui toutes sont susceptibles d'avoir une incidence sur le calcul de la pension de retraite du travailleur statutaire, sont légalement possibles.

Un certain nombre de codes dans la zone « mesure de réorganisation du temps de travail » ne peuvent être utilisés que pour indiquer l'absence des membres du personnel nommés à titre définitif, et, -combinés avec dates de début et de fin de l'occupation à laquelle elles se rapportent, ainsi qu'à la fraction d'occupation- permettent de déterminer avec précision la nature de l'absence, la période sur laquelle celle-ci a un impact, ainsi que son importance (le volume horaire de l'absence).

Pour un certain nombre limité d'absences totales, il arrive cependant que certaines absences ne se présentent pas sous forme de périodes, mais soient fractionnées en jours ou parties de jours et répartis sur un intervalle de temps.
Afin de permettre d'identifier des situations semblables en évitant de devoir multiplier le nombre de lignes d'occupation, il faut, pour ces absences spécifiques, rassembler les jours éparpillés sur une période sous un seul code prestations à déclarer dans la ligne de prestation.

3. Nombre de jours par semaine du régime de travail

6.3.312.

Vous y mentionnez un chiffre correspondant au nombre de jours par semaine que le travailleur est censé prester **(indépendamment du nombre d'heures par jour)**.

Il existe une différence substantielle entre la manière dont ce chiffre est déterminé pour des régimes de travail fixes et variables. On a un régime de travail fixe si

chaque semaine comporte le même nombre de jours de travail. Par contre, dans un régime de travail variable, on calcule une moyenne sur plusieurs semaines.

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

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

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

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

Mais:

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

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

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

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

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

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

Dès que le régime de travail du travailleur est établi, les règles suivantes doivent être appliquées afin de déterminer le nombre de jours par semaine du régime de travail.

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

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

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

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

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

Dans ce cas, vous indiquez le nombre moyen de jours par semaine que le travailleur est censé prester.

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

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

S'il fournit des prestations selon **un régime de travail variable non cyclique** (sans nombre de jours préétabli par semaine et sans cycle récurrent), l'employeur doit calculer lui-même le nombre de jours par semaine du régime de travail en divisant le nombre de jours déclarés pour le travailleur par le nombre de semaines du trimestre. Dans ce cas, il est plus que probable que le régime de travail du travailleur sera (légèrement) différent chaque trimestre. Cela signifie également qu'une nouvelle ligne d'occupation commencera chaque trimestre (voir à ce propos l'exposé relatif à la date de début et de fin de la ligne d'occupation). Dans des cas exceptionnels, par exemple dans le cas d'un pompier auquel on n'a pas fait appel pendant le trimestre et qui n'a effectué aucune autre prestation, le nombre de jours de travail par semaine du régime de travail est égal à « 0 ».

Attention: il y a également lieu de déclarer les travailleurs en interruption totale de carrière avec un régime de travail "0".

Comment déterminer le régime de travail en cas de contrats de travail de courte durée?

Il importe que le **rapport** entre le nombre d'heures par semaine du travailleur et de la personne de référence puisse être déduit de la déclaration. Etant donné que le nombre d'heures par semaine de la personne de référence se rapporte toujours à une semaine, cette condition s'applique également pour le nombre d'heures par semaine du travailleur. Cela signifie concrètement que lorsqu'un travailleur pour lequel il faut communiquer cette donnée est occupé pour une courte période (par exemple, un contrat de deux jours) il faut calculer son nombre moyen d'heures par semaine en supposant une occupation de plus longue durée (voir infra 6.3.325, une série d'exemples pratiques).

4. Nombre moyen d'heures de prestation par semaine du travailleur et de la personne de référence

6.3.313.

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

Le nombre moyen d'heures de prestations par semaine est la durée hebdomadaire normale (1) moyenne (2) du travail.

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

Le nombre moyen d'heures normal par semaine d'un travailleur temps plein auprès des administrations locales et provinciales est généralement fixé à 38 heures, mais peut différer d'une administration à l'autre et d'un travailleur à l'autre.

Pour un travailleur dont les prestations sont irrégulières ou indéterminables (par exemple des pompiers volontaires), il faut mentionner la moyenne du nombre d'heures par semaine de la personne de référence qui correspond au nombre d'heures habituelles pour un travailleur temps plein occupé auprès de votre administration. La moyenne du nombre d'heures par semaine correspond au nombre d'heures qui a été presté durant le trimestre divisé par treize.

Le nombre réel d'heures doit être mentionné dans la déclaration dans le cas d'une interruption partielle de carrière. Lorsqu'un agent passe à la semaine volontaire de quatre jours ou au départ anticipé à mi-temps, le nombre moyen d'heures de la personne de référence reste inchangé, tandis que le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur est diminué. Le nombre de jours par semaine du régime de travail reste « cinq » si le travailleur en départ anticipé à mi-temps travaille cinq demi-jours dans un régime fixe, et de « deux et demi » s'il fournit ses prestations dans un cycle variable de deux semaines.

Pour une interruption complète de carrière, il convient de mentionner la valeur 0 tant dans la zone « nombre de jours par semaine du régime de travail » que dans la zone « nombre moyen d'heures par semaine du travailleur ».

Pour les membres du personnel qui tombent dans le champ d'application de Capelo, la fraction d'occupation (= le rapport entre le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur et le nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence) est extrêmement importante. En effet, la durée des périodes pendant lesquelles le travailleur du secteur public exerce une fonction à prestations incomplètes est réduite proportionnellement à l'horaire que ses prestations représentent par rapport à l'horaire afférent à des prestations complètes.

Les prestations incomplètes peuvent être le résultat de la réduction de l'horaire de base du travailleur consécutivement à l'obtention d'une forme de congé ou d'absence. Dans un tel cas, l'horaire pendant lequel le travailleur reste en service sert à déterminer la durée de la prestation à prendre en considération en matière de pension. Ainsi par exemple 12 mois à mi-temps n'interviendront qu'à concurrence de 6 mois dans le calcul de la pension du secteur public.

Quant à la prise en compte de la durée de l'absence dont il a bénéficié, elle dépend de la nature de cette dernière.

Ce raisonnement vaut également lorsque le travailleur interrompt ses prestations par une forme de congé ou d'absence totale, c'est-à-dire lorsqu'il n'exerce plus aucune prestation dans cette occupation.

5. Type de contrat de travail

6.3.314.

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

Il s'agit en l'occurrence de la qualification au sens du droit du travail. Ainsi un travailleur lié par un contrat de travail à temps plein dont les prestations sont temporairement en deçà de celles prévues dans son contrat (en cas de reprise partielle du travail après une maladie, semaine volontaire de quatre jours ou départ anticipé à mi-temps, interruption partielle ou totale de carrière) est désigné par la notion de temps plein.

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

1. le travailleur dont la durée contractuelle normale du travail correspond à la durée maximale du travail à temps plein en vigueur dans l'administration quel que soit l'élément du droit du travail (loi, statut, contrat individuel,...) en vertu duquel le temps de travail est fixé;
2. le travailleur occupé selon un régime de travail en application de l'arrêté royal n° 179 du 30-12-1982 relatif aux expériences d'aménagement du temps de travail dans les entreprises en vue d'une redistribution du travail disponible qui a droit à une rémunération correspondant à celle de la personne de référence (expériences Hansenne);
3. l'enseignant occupé dans un établissement d'enseignement, créé ou subsidié par une Communauté ou par un organe auquel la Communauté a délégué ses compétences de pouvoir organisateur, selon un régime de travail qui comprend normalement en moyenne un nombre d'heures par semaine égal à celui d'un horaire complet.

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

Les notions de temps partiel et de temps plein sont appréciées par ligne d'occupation.

Un travailleur qui est lié simultanément par deux contrats de travail à temps partiel (par ex. un temps partiel à durée indéterminée et pendant une période donnée un temps partiel en qualité de remplaçant dans le cadre d'une interruption de carrière), même si ceux-ci constituent ensemble un emploi à temps plein, est donc repris comme temps partiel sur les deux lignes d'occupation. Pour ces travailleurs, vous devez aussi indiquer, par ligne d'occupation, la durée hebdomadaire moyenne normale des prestations du travailleur et de sa personne de référence).

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

6. Mesures de réorganisation du temps de travail

6.3.315.

a) Codes "mesure de réorganisation du temps de travail" pour les membres du personnel contractuels et nommés à titre définitif

3 = Interruption complète de la carrière professionnelle; seuls les régimes pour lesquels une intervention de l'ONEm est prévue, doivent être renseignés avec ce code.

4 =Interruption partielle de la carrière professionnelle; seuls les régimes pour lesquels une intervention de l'ONEm est prévue, doivent être renseignés avec ce code.

Sous les codes 3 et 4 doit également être mentionée l'application d'un système d'interruption de carrière pour lequel l'ONEm prévoit une intervention, mais à laquelle le travailleur n'a pas droit en raison de circonstances de fait (par exemple en cas de cumuls). Doit également être mentionnée sous le code 3 ou 4 la poursuite d'un système d'interruption de carrière pour lequel une intervention est initialement prévue, mais sans qu'elle se rapporte à toute la durée de la période d'interruption de carrière.

Les codes 3 et 4 doivent également être utilisés si les caractéristiques de cette absence correspondent à celles du code 502 (= absence non rémunérée assimilée à de l'activité de service).

5 =Travail adapté avec perte de rémunération, c'est-à-dire lorsque le travailleur fournit des prestations de travail effectives pour lesquelles il perçoit une rémunération réduite par rapport à celle qu'il aurait normalement dû recevoir (par exemple la reprise du travail après une maladie avec l'autorisation du médecin-conseil); cela s'applique tant pour la réduction de la rémunération horaire que pour la réduction du nombre de jours (ou d'heures) à prester ainsi que lors de la combinaison des deux.

7 =Réduction des prestations conformément à une mesure de redistribution du travail dans le secteur public conformément à la loi du 10-4-1995. Cela concerne des systèmes légaux, où les travailleurs limitent **individuellement** leurs prestations avec une perte de revenu correspondante. Dans le cas du départ anticipé à mi-temps et de la semaine volontaire de quatre jours, il est prévu que le travailleur reçoive un montant afin de **compenser partiellement la perte de revenu** par rapport à ses anciennes prestations. Ce montant doit être communiqué comme un élément à part du salaire (avec les codes rémunérations 851 et 452).

Le code 7 doit également être utilisé si les caractéristiques de cette absence correspondent à celles du code 501 (= absence assimilée à de l'activité de service ou à du service actif, avec une rémunération autre que le traitement d'activité).

Les jours d'absence sous d'autres formes d'interruption de carrière que celles pour lesquelles l'ONEm prévoit une intervention (code 3 ou 4), ou celles conformes à la loi du 10-4-1995 (code 7), sont mentionnés avec le code prestation 30.

b) Codes "mesure de réorganisation du temps de travail" pour les membres du personnel nommé à titre définitif

Quatorze codes sont strictement réservés aux **membres du personnel nommés à titre définitif** qui relèvent d'un des régimes de pension du secteur public, c'est-à-dire aux agents nommés à titre définitif et à ceux qui y sont assimilés.

Ils ne peuvent **en aucun cas** être utilisé pour les membres du personnel relevant du régime de pension du secteur privé (par exemple **les contractuels et les enseignants temporaires dans l'enseignement).**

Les diverses mesures de réorganisation du temps de travail couvrent toutes les formes d'absence qui peuvent se produire pour un membre du personnel nommé à titre définitif et qui diffèrent du congé avec maintien du traitement d'activité (tels que le congé annuel, le congé pour maladie…). Le congé avec maintien du traitement d'activité n'a aucun impact sur la pension, et ne doit pas être déclaré sous un code spécifique dans la DmfAPPL.

Les absences ne sont pas classées en fonction de leur dénomination officielle, mais il est avant tout tenu compte des caractéristiques des différentes formes d'absence et leur impact sur l'octroi et le calcul de la pension du secteur public. Il s'agit principalement de la loi du 10-1-1974 réglant l'admissibilité de certains services et de périodes assimilées à l'activité de service pour l'octroi et le calcul des pensions à charge du Trésor public et de l'arrêté Royal n° 442 du 14-8-1986 relatif à l'incidence de certaines positions administratives sur les pensions des agents des services publics.

Cette façon de procéder permet de regrouper toutes les absences ayant les mêmes caractéristiques et la même incidence sur la pension sous une mesure commune, avec une description générale, et ce, indépendamment du statut ou type de l'administration au sein de laquelle les absences ont eu lieu.

Les différentes absences sont prévues parce qu'elles sont susceptibles d'influencer la pension du secteur public. Cette influence s'exerce surtout sur la détermination de la durée des services et périodes entrant en ligne de compte pour le calcul de la pension de retraite – bien que le tantième et le traitement de référence soient également susceptibles d'être influencés.

La durée des services et périodes admissibles pour le calcul de la pension s'établit en tenant compte du rapport entre l'horaire réellement presté par le travailleur et l'horaire correspondant à des prestations complètes: ainsi douze mois prestés à mi-temps ne sont pris en compte qu'à concurrence de six mois). Il est dès lors primordial de connaître à tout moment l'horaire des prestations effectives du

travailleur. En cas d'absence, cet horaire doit correspondre aux prestations que le travailleur continue à fournir.

Ceci signifie que lorsque l'absence est totale, le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur sera égal à 0 (zéro), et ce, même si le travailleur perçoit une forme de rémunération pendant cette absence (un traitement d'attente par exemple).

Dans le cas d'une absence partielle, le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur sera égal au nombre d'heures par semaine de présence du travailleur.

501 = absence (totale ou partielle) assimilée à de l'activité de service ou à du service actif avec une rémunération autre que le traitement d'activité. Il s'agit de congés assimilés à de l'activité de service avec octroi d'une partie du traitement pour les prestations non fournies, **autres que** la semaine volontaire de 4 jours ou le départ anticipé à mi-temps (code 7) et que le congé préalable à la retraite.
Exemple : dans le passé les enseignants ont pu bénéficier d'un congé spécial pour prestations réduites à partir de l'âge de cinquante ans. Ce congé était assimilé à de l'activité de service. Le bénéficiaire d'un tel congé percevait, outre son traitement d'activité pour les prestations fournies, 1/4 de son traitement pour les prestations non fournies.

502 = absence (totale ou partielle) assimilée à de l'activité de service et non rémunérée. Il s'agit de congés non rémunérés assimilés à de l'activité de service, **autres que** l'interruption de carrière (codes 3 ou 4), le congé parental (code 504) et l'absence en vue d'exercer une activité professionnelle (code 505).

Exemple : le congé pour prestations réduites pour des raisons sociales ou familiales ou le congé pour motifs impérieux d'ordre familial.

503 = absence (totale ou partielle) assimilée à de l'activité de service, préalable à la mise à la retraite avec traitement d'attente. Il s'agit de toute absence durant laquelle un agent a été placé dans une position administrative **autre que la disponibilité** (voir code 509) lui permettant, tout en conservant une rémunération ou un traitement d'attente, de réduire ou d'arrêter définitivement son activité professionnelle durant la période qui précède immédiatement sa mise à la retraite.

Ceci **ne concerne pas** le départ anticipé à mi-temps (code 7).

Ceci **concerne bien** la suspension volontaire des prestations pour les membres du personnel nommés à titre définitif des services publics d'incendie et de la police locale à partir de l'âge de 55 ans.

504 = congé parental. Ce congé ne doit pas être confondu avec le congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière avec allocation à charge de l'ONEM.

Le congé parental visé ici est un congé non rémunéré, sans allocation, assimilé à de l'activité de service. Pour les agents de l'Etat, ce congé est prévu à l'article 34 de l'arrêté royal du 19-11-1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat.

505 = absence non rémunérée et assimilée à de l'activité de service en vue d'exercer une activité professionnelle (stage, intérim dans l'enseignement,

mission, mandat, …). Cette dénomination générique vise tout congé et dispense de service non rémunérés octroyés au travailleur pour lui permettre d'exercer une activité professionnelle ou un mandat (autre que les mandats pour exercer une fonction de management ou d'encadrement à déclarer au moyen du code 513) et pendant lesquels il est en position d'activité de service.

Pendant cette période, le travailleur perçoit une rémunération du chef de l'activité professionnelle ou du mandat qu'il exerce par ailleurs.

Exemple : le congé pour mission d'intérêt général.

506 = prestations réduites pour convenances personnelles. Cela vise toute forme de congé ou d'absence pour prestations réduites pour des raisons de convenances personnelles, rémunérée ou non, quelle que soit la position administrative dans laquelle le travailleur est placé.

507 = disponibilité (totale ou partielle) avec traitement d'attente et maintien du droit à l'avancement de traitement. Ce code s'applique aux périodes de mise en disponibilité avec octroi d'un traitement d'attente, pendant lesquelles l'agent maintient son droit à l'avancement de traitement (même si le bénéfice de cet avancement ne lui est payé qu'au moment où il se retrouve à nouveau en activité de service).
Exemple : la mise en disponibilité pour maladie.

508 = disponibilité (totale ou partielle) avec traitement d'attente et perte du droit à l'avancement de traitement. Ce code s'applique aux périodes de mise en disponibilité avec octroi d'un traitement d'attente, pendant lesquelles l'agent perd son droit à l'avancement de traitement.
Exemple : jusqu'en 2002, la disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

509 = disponibilité (totale ou partielle) préalable à la mise à la retraite avec traitement d'attente. Cette absence existe notamment dans l'enseignement sous la dénomination « mise en disponibilité pour convenances personnelles précédant la mise à la retraite ».
A ne pas confondre avec le congé de même nature à déclarer au moyen du code 503.

510 = absence (totale ou partielle) non rémunérée avec position de non-activité, ou disponibilité sans traitement d'attente, ou toute forme de non-activité sans traitement pour les militaires. Est visée ici toute « absence » non rémunérée assimilée à de la non-activité, toute forme de non-activité sans traitement pour les militaires, ou toute forme de disponibilité sans traitement d'attente autre que la disponibilité par défaut d'emploi sans traitement d'attente dans l'enseignement (code 531).
Ces absences ne sont pas du tout admissibles en matière de pension du secteur public.
Exemple : l'absence de longue durée pour raisons personnelles ; la disponibilité pour convenances personnelles.

511 = absence (totale ou partielle) rémunérée avec position de non-activité ou disponibilité volontaire avec activité professionnelle sans autorisation pour les

militaires. Bien que rémunérées, ces absences ne sont pas du tout admissibles en matière de pension du secteur public.

512 = congé sans traitement avec position de non-activité. Ceci concerne exclusivement le « congé » sans traitement assimilé à de la non-activité.
A l'heure actuelle ce « congé » est admissible dans le calcul de la pension à concurrence d'un mois au maximum par année civile.
Exemple : le congé pour convenances personnelles ; le congé sans traitement (sans solde).

513 = congé d'office pour mission d'intérêt général en vue d'exercer une fonction de management ou une fonction d'encadrement dans un service public. Ceci concerne les fonctionnaires exerçant, dans le cadre d'un mandat, une fonction de management ou d'encadrement dans les services publics fédéraux, les organismes d'intérêt public, les établissements scientifiques de l'Etat, au SdPSP ou dans une entité fédérée.
Ce congé ne doit pas être confondu avec l'absence décrite au code 505.

531 = disponibilité (totale ou partielle) par défaut d'emploi sans traitement d'attente (enseignement). Ceci ne concerne que les membres du personnel enseignant tels que définis à l'article 1er de la loi du 16-6-1970 relative aux bonifications pour diplôme en matière de pension des membres de l'enseignement.
Ces personnes peuvent faire valoir au maximum cinq années de disponibilité par défaut d'emploi sans traitement d'attente dans le calcul de leur pension.

Remarque: En cas d'**absence totale rémunérée** la déclaration de l'absence sous un des codes "mesure de réorganisation du temps de travail" 501, 503, 507, 508 ou 509 a une **incidence sur la déclaration des prestations et des rémunérations.**

Quelques exemples de ces absences totales rémunérées:

- un agent nommé à titre définitif qui a été mis en disponibilité pour cause de maladie, qui, pendant cette période, perçoit un traitement d'attente égal à 60% de son traitement et qui maintient son droit à l'avancement de traitement (= code 507);
- un pompier nommé à titre définitif qui n'effectue plus d'activités professionnelles pendant la période précédant directement la mise à la retraite, et qui perçoit un traitement d'attente égal à 80% de son dernier traitement d'activité (= code 503).

Puisque le membre du personnel nommé à titre définitif était totalement absent à ce moment, le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur (= le numérateur de la fraction d'occupation) est égal à zéro. Au niveau de la ligne prestations, il n'y aura plus d'heures ni de jours à déclarer, et au niveau de la ligne rémunération, le traitement d'attente ne peut pas être déclaré sous le code 101. Le traitement lié à cette absence doit être déclaré sous le code rémunération 170.

La déclaration décrite ci-dessus des prestations et traitements vaut pour chaque mesure de réorganisation du temps de travail qui correspond à une absence totale de l'agent nommé à titre définitif pendant laquelle celui-ci perçoit de son employeur un traitement autre que le traitement d'activité.

c) Application simultanée de deux codes “réorganisation du temps de travail”

Si, pour un travailleur, deux régimes sont applicables simultanément, il faut procéder par ordre chronologique. Pour chaque changement de la situation, il y a lieu de commencer une nouvelle ligne d'occupation. Sur la nouvelle ligne, seule la "nouvelle" situation est déclarée.

Exemple:

Un travailleur à temps plein travaille selon le système de la semaine volontaire de 4 jours. Il tombe malade et, après une période d'incapacité totale de travail, il est autorisé à reprendre partiellement le travail avec accord du médecin conseil. Jusqu'à la reprise du travail, ses prestations (et la période d'incapacité totale de travail) sont déclarées sur une ligne d'occupation dans le champ "Mesures de réorganisation du temps de travail" l’indication de la mesure portant réduction du temps de travail (code 7).

Dès qu'il reprend le travail, une nouvelle ligne d'occupation commence et dans le champ "Mesures de réorganisation du temps de travail" il faut uniquement reprendre la mention "travail adapté" (code 5). Lorsqu'il reprendra le travail à temps plein, il faudra de nouveau entamer une ligne d'occupation dans le champ "Mesures de réorganisation du temps de travail", l’indication de la mesure de la réduction du temps de travail (code 7).

Pour les **membres du personnel nommés à titre définitif** un certain nombre de mesures particulières ont été créées pour le cas où la législation en matière de pension prévoit un régime particulier pour des absences spécifiques.

Il se peut dès lors qu’à une même absence correspondent deux mesures différentes: une mesure générale, reprenant les caractéristiques communes à une série d’absences du même type et une mesure particulière, reprenant la dénomination précise de l’absence en question. Dans un tel cas de figure, **la mesure particulière prend le pas sur la mesure générale.**

Exemple:

La mesure “prestations réduites pour convenances personnelles” (code 506) est également une “absence (totale ou partielle) non rémunérée avec position de non-activité… » (code 510). Néanmoins, dans le calcul de la durée des périodes de services à prestations incomplètes, elles ne sont pas traitées de la même manière. Il est donc nécessaire de déclarer les “prestations réduites pour convenances personnelles” au moyen de la mesure particulière décrite sous le code 506.

7. Reprise du travail avec l'accord du médecin conseil après une incapacité de travail

6.3.316.

Dans certains cas, il arrive qu'un travailleur, après une période d'incapacité de travail, dans l'attente d'une guérison complète, reprenne le travail à temps partiel chez son employeur, avec l'autorisation du médecin conseil (remise au travail progressif). En ce qui concerne le salaire, il existe deux possibilités: soit il reçoit

son salaire normal, soit il n'a droit qu'à une partie de son ancien salaire pour raison de rendement moindre.

Lors de la déclaration d'un travailleur au cours d'une telle période, il y a lieu de se conformer aux règles suivantes:

- Les données relatives à la ligne de travail sont déclarées sur une ligne de travail séparée.
- Dans la zone "type de contrat de travail" il faut mentionner "à temps plein" lorsqu'il s'agit d'un travailleur engagé à temps plein avant l'incapacité du travail et la reprise du travail.
- Dans le champ "mesures de réorganisation du temps de travail" la mention "travail adapté avec perte de salaire" doit toujours être ajoutée donc également en cas de reprise de travail avec son salaire (ou son salaire horaire) normal;
- Pendant la période de reprise du travail, il faut, pour tous les travailleurs mentionner les heures par codes prestation ainsi que le nombre moyen d'heures et de jours de travail du travailleur et du travailleur de référence (dans le cas d'un travailleur contractuellement à temps plein, les deux sont égaux, par exemple, 38/38).

Exemple:

Un employé engagé à plein temps dans un régime de travail de 5 jours (38 heures/semaine) est malade à partir du 10-1-2005. Il est en incapacité de travail jusqu'au 15-8-2005. Du 16-8-2005 au 15-9-2005, il reprend le travail à temps partiel à raison de 3 demi-jours par semaine. A partir du 16-9-2005, il reprend le travail à temps plein.

<u>Déclaration du premier trimestre 2005:</u>
Une ligne d'occupation reprenant le salaire et les journées correspondant aux périodes de travail et de salaire garanti déclarés, plus un nombre de jours mentionnés avec le code maladie.

<u>Déclaration du deuxième trimestre 2005:</u>
Une ligne d'occupation: le trimestre complet (65 jours et 494 heures) est déclaré avec le code maladie.

<u>Déclaration du troisième trimestre 2005:</u>
Il faut remplir trois lignes d'occupation:

- Ligne 1: Concerne la période du 1er juillet au 15 août. Ne mentionner sur cette ligne que les jours déclarés avec code maladie (32 jours, 243,2 heures).
- Ligne 2: C'est la période d'occupation du 16 août au 15 septembre. Dans le champ "mesure de réorganisation du travail" doit figurer la mention "travail adapté avec perte de salaire" - On mentionne le nombre moyen d'heures contractuellement prévu du travailleur (38) et de la personne de référence (également 38). Dans la zone "type de contrat de travail", on mentionne encore "temps plein", la mention du nombre de jours par semaine du régime de travail reste inchangée ("5").

Sur la ligne prestations il faut, pour le code prestations, déclarer les prestations réelles, et pour le code indicatif maladie, déclarer les jours et heures de la manière suivante:

- o Code journées prestées: 6 jours (=conversion des 12 demi-jours prestés); heures prestées: 45,6.
- o Code maladie: 11 jours (= les 5 jours sans prestations et la conversion des 12 jours pendant lesquels le travailleur preste un demi-jour); heures maladie: 83,6.

- Ligne 3: Concerne la période du 16 septembre au 30 septembre. C'est là que sont déclarés les 11 jours prestés, 83,6 heures et le salaire qui s'y rattache.

8. Mesures de promotion de l'emploi

6.3.317.

Sont exclusivement visés par ces mesures les travailleurs suivants (cfr. annexe 36 du glossaire):

2 = travailleur engagé dans le cadre de mesures d'activation des allocations de chômage, du salaire d'intégration sociale et de l'aide sociale financière. Le code peut seulement être utilisé pour: - une occupation dans le cadre d'un programme de transition professionnelle reconnu;- une occupation dans le cadre de l'économie d'insertion sociale (SINE).

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

5 = travailleur engagé dans le cadre du projet-PRIME ;

10 = travailleur engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi type un (définie à l'article 27, premier alinéa, 1°, de la loi du 24-12-1999);

11 = travailleur engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi type deux (définie à l'article 27, premier alinéa, 2°, de la loi du 24-12-1999);

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

13 = travailleur moins valide engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi type un (définie à l'article 27, premier alinéa, 1°, de la loi du 24-12-1999);

14 = travailleur moins valide engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi type deux (définie à l'article 27, premier alinéa, 2°, de la loi du 24-12-1999);

15 = travailleur moins valide engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi type trois (définie à l'article 27, premier alinéa, 3°, de la loi du 24-12-1999);

16 = travailleur d'origine étrangère engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi type un (définie à l'article 27, premier alinéa, 1°, de la loi du 24-12-1999);

17 = travailleur d'origine étrangère engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi type deux (définie à l'article 27, premier alinéa, 2°, de la loi du 24-12-1999);

18 = travailleur d'origine étrangère engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi type trois (définie à l'article 27, premier alinéa, 3°, de la loi du 24-12-1999);

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

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

Si un travailleur relevait de deux codes différents pour une même ligne d'occupation (par exemple convention de premier emploi et application de la semaine volontaire de quatre jours), le code convention de premier emploi a priorité. Dans ce cas, il y a lieu de reprendre dans cette zone un seul code (10 à 18).

9. Statut

6.3.318.

Seul un des codes ci-dessous doit être utilisé si le travailleur relève de l'une des catégories citées: (voir annexe 21 du glossaire).

B = pompiers volontaires.

C = concierges. Cela concerne le gardien ou le surveillant d'immeuble, qui habite dans ce même immeuble.

E = personnel des établissements d'enseignement (= pas seulement le personnel enseignant, mais aussi le personnel administratif) qui est déclaré en DimonaPPL. Ce code concerne les membres du personnel qui reçoivent d'une administration locale des indemnités non-subsidiées, à l'exception de ceux qui sont déclarés sous le code O.

LP = travailleurs ayant des prestations réduites. Il s'agit des travailleurs qui sont liés à leur employeur par un contrat de courte durée (moins d'une semaine) et pour une occupation qui n'atteint pas, par jour, la durée journalière habituelle. Il s'agit par exemple d'extra dans la cafétéria d'une piscine, des moniteurs dans le secteur socioculturel, etc. qui ne sont engagés que pour quelques heures.

M = médecins.

O = personnel des établissements d'enseignement (= pas seulement le personnel enseignant, mais aussi le personnel administratif) qui n'est pas déclaré en DimonaPPL (mais qui fait l'objet d'une déclaration Dimona auprès de l'ONSS). Ce code concerne les membres du personnel des établissements d'enseignement qui reçoivent d'une administration locale:

- exclusivement des indemnités non-subsidiées sans effectuer de prestations supplémentaires et/ou
- exclusivement des indemnités non-subsidiées pour des surveillances de midi ou des accompagnements dans le bus qui sont exécutés comme prestations supplémentaires.

P = personnel de police.

PC = personnel civil de police.

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

SP = pompiers professionnels.

T = travailleur temporaire au sens de la loi du 24-7-1987 (= catégorie de travailleur intermittent autre que les travailleurs à domicile et les travailleurs mis à la disposition d'un utilisateur par un bureau intérimaire agréé). Ce sont les travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat pour l'exécution du travail temporaire dans le but de pourvoir au remplacement d'un travailleur fixe ou de répondre à une augmentation temporaire du volume de travail, ou encore d'assurer la réalisation d'un travail exceptionnel. Ce contrat doit être différent d'un contrat ordinaire à durée déterminée qui ne doit pas répondre aux conditions spécifiques du contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire. En conséquence le code T ne doit pas être mentionné pour un contrat de remplacement conclu en application de l'article 11 ter de la loi du 3-7-1978 sur les contrats de travail.

V = personnel infirmier, soignant et paramédical. Il s'agit du personnel infirmier et soignant (infirmière, sage-femme, aide soignant), et du personnel paramédical.

VF = personnel infirmier, soignant et paramédical qui appartient aux secteurs de santé fédéraux. Il s'agit du personnel infirmier et soignant (infirmière, sage-femme, aide soignant), et du personnel paramédical.

WF = personnel qui appartient aux secteurs de santé fédéraux et qui n'est ni du personnel infirmier, ni du personnel soignant, ni du personnel paramédical.

Les codes V, VF et WF sont utilisés pour la perception de la cotisation patronale dans le cadre du deuxième pilier de pension pour les contractuels (voir 4.3.413). Lorsque l'employeur est affilié au deuxième pilier de pension, alors aucune allocation de pension n'est calculée pour les travailleurs déclarés sous le code VF ou WF.

10. Notion de pensionné

6.3.319.

A spécifier uniquement pour les personnes qui bénéficient de la pension légale (pas de la prépension). Ce sont les personnes qui ont droit à une pension légale de retraite ou à une pension légale de survie.

11. Type d'apprenti

6.3.320.

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

3 = apprenti en formation de chef d'entreprise

4 = apprenti lié par un contrat d'insertion socioprofessionnelle, reconnu par les Communautés et les Régions
5 = stagiaire sous convention d'immersion professionnelle

Les codes 3, 4 et 5 peuvent uniquement être utilisés avec les codes travailleurs 133 et 233 (jusqu'à la fin du quatrième trimestre de l'année durant laquelle le jeune a atteint ses 18 ans) et les codes travailleurs 101 et 201 (à partir du premier trimestre de l'année durant laquelle le jeune a 19 ans).

12. Mode de rémunération

6.3.321.

Vous devez compléter cette donnée uniquement pour les travailleurs qui:

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

Il n'y a pas de différence entre les travailleurs payés à la tâche et ceux payés à la pièce. Cela signifie qu'une nouvelle ligne d'occupation doit être insérée si un travailleur passe d'une rémunération à la pièce à une rémunération à la commission ce qui n'est pas le cas s'il passe d'une rémunération à la pièce à une rémunération à la tâche.

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

Pour l'octroi correct des indemnités de chômage et des indemnités dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité, il est de la plus grande importance de mentionner cette donnée dans la déclaration trimestrielle pour **tous les travailleurs** rémunérés de cette manière (travailleurs à domicile qui perçoivent une rémunération pour un travail à la pièce ou qui sont payés à la tâche, artistes avec contrat pour un travail déterminé avec paiement à la tâche – généralement appelé « par cachet », …).

Tous les travailleurs engagés via des titres-services doivent être indiqués avec le code « titre-service ». Ce code ne doit pas être utilisé pour les travailleurs suivants qui ne peuvent pas être engagés dans le système des titres-services:

- les contractuels subsidiés;
- les travailleurs dont l'occupation est financée en vue de la promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand;
- les travailleurs engagés dans le cadre de l'article 60, §7 de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976.

13. Paiement en dixièmes ou en douzièmes (dans l'enseignement)

6.3.322.

Vous devez communiquer dans cette zone si l'enseignant est payé en dixièmes ou en douzièmes. Cette zone est seulement complétée pour le personnel enseignant

et n'est pas utilisée pour le personnel administratif des établissements d'enseignement.

14. Code NACE

6.3.323.

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

Le code NACE est un des critères sur la base desquels la réduction forfaitaire pour le Maribel Social est calculée.
En vue de fixer le secteur avec le code qui y correspond, on détermine l'activité principale du service ou de la section relevant de l'employeur pour lequel les prestations sont effectuées. L'annexe structurée 31 comporte une liste de tous les codes NACE qui peuvent être utilisés par une administration locale ou provinciale. Dans cette liste, il est également indiqué si tel code NACE donne droit à une réduction de cotisations pour le Maribel Social.

Lorsque pour les prestations effectuées afférentes à la ligne d'occupation, le travailleur est simultanément actif auprès de différents services auxquels correspondent plusieurs codes NACE, il y a lieu d'inscrire le code de l'activité principale. Celle-ci est l'activité du service pour lequel le nombre d'heures le plus élevé est presté.

Pour un travailleur qui change de service au cours d'un trimestre, on choisit l'activité du service du dernier jour du trimestre ou du dernier jour de travail du travailleur.

Lorsqu'il n'est pas possible de distinguer plusieurs services relevant de l'employeur ou lorsque le service est chargé d'activités de politique générale qui caractérisent l'administration locale, il y a lieu de choisir le secteur de l'activité principale de l'employeur. Toutefois, certains services doivent recevoir dans certains cas un code séparé contenant des informations plus détaillées sur l'activité spécifique du service dans lequel les prestations sont effectuées, qui diffère par conséquent de l'activité principale générale de l'employeur. Vous trouverez ci-après les services qui doivent être classés de manière séparée. Les services pour lesquels il n'existe pas de code et de description séparés sont classés sous le code général.

Administrations communales/Administrations provinciales

Les services ou les sections des administrations locales axés sur le bien-être (p.ex. accueil d'enfants, aide sociale aux jeunes marginaux, ateliers protégés…), la santé (hôpitaux, transport de malades…), l'enseignement (enseignement communal et provincial…), la culture (responsable de la culture, bibliothèques, musées, archives, centres culturels…), les sports (responsable des sports, piscine, hall des sports…), l'environnement (parc à conteneurs, garde forestier, balayage des rues…), le tourisme ou la récréation (terrains de camping, auberges de jeunesse, villages de vacances, services touristiques…), l'industrie (secteur portuaire, compagnie d'électricité, abattoir…), la sécurité publique (pompiers), l'octroi de crédit (mont-de-piété) sont classés sous un code plus détaillé qui diffère du code général pour les administrations communales ou provinciales.

Les autres services, tels que les services de politique générale (responsable des sports, responsable de la culture…), les services administratifs (service population, service environnement, service du personnel…) et les services de support (service vert, service technique…) auprès des communes et provinces reçoivent le code général correspondant à l'activité principale de l'employeur (84.113 pour les provinces et 84.114 pour les communes).

CPAS

Les services axés sur la santé (hôpitaux de CPAS, soins à domicile dans le cadre du CPAS) et l'octroi de services sociaux (CPAS – maisons de repos, CPAS – accueil d'enfants, soins à domicile et aux personnes âgées, services aux handicapés…) sont classés sous un code spécifique.

Les autres services généraux des CPAS et les « services d'aide » généraux sont classés sous le code général des CPAS (84.115).

Intercommunales

Pour les intercommunales, il y a lieu de choisir le code qui correspond à l'activité principale de l'intercommunale.

Lorsque l'intercommunale est active dans divers secteurs auxquels correspondent plusieurs codes, il y a lieu de choisir le code qui représente le mieux le service dans lequel les prestations sont effectuées.

Zones de police

Tous les membres de la police locale sont classés sous le code 84.242 («police locale »).

Exemples

Un travailleur effectue des prestations en qualité de sauveteur dans une piscine communale. Le code à mentionner sur cette ligne d'occupation est celui d'une piscine (93.110 Gestion d'installations sportives).

Un travailleur effectue des prestations dans un centre provincial chargé de la recherche en sciences physiques et naturelles. Le code à mentionner sur cette ligne d'occupation est celui des activités de recherche (72.190 Autres activités de recherche et développement en sciences physiques et naturelles).

Un travailleur est occupé comme infirmier au service des soins à domicile d'un CPAS. Le code à inscrire sur cette ligne d'occupation est celui de l'octroi de services sociaux (88.999 Autres formes d'action sociale sans hébergement n.c.a.).

Un travailleur est occupé en qualité d'informaticien par une intercommunale de distribution d'électricité. Le code à mentionner sur cette ligne d'occupation est celui de la distribution d'électricité (35.130 distribution et négoce d'électricité).

Un travailleur effectue des prestations dans la cafétéria d'un hôpital de CPAS. Le code à utiliser sur cette ligne d'occupation est celui d'un hôpital général (86.101 Activités des hôpitaux généraux, sauf hôpitaux gériatriques et spécialisés).

15. La déclaration à remplir pour les gardiennes encadrées qui ne sont pas liées par un contrat de travail

6.3.324.

La loi impose à l'organisme agréé auprès duquel les gardiens et les gardiennes d'enfants sont affiliés les mêmes obligations qu'aux employeurs ordinaires. Cela signifie que les administrations locales qui organisent un service de gardiennes encadrées doivent faire une déclaration trimestrielle et payer les cotisations dues.

Au niveau de la ligne travailleur, l'administration indique la catégorie d'employeur 958 et la catégorie de travailleur 761 correspondant aux gardiens et gardiennes d'enfants. L'administration indique aussi la date de début et la date de fin du trimestre. Au niveau de la ligne d'occupation, il faut toujours reprendre le nombre moyen d'heures par semaine. Le travailleur de référence est toujours supposé prester 38 heures par semaine. Quant au nombre de jours par semaine du régime de travail, il sera toujours de 5.

Pour déclarer les prestations, il y a lieu d'utiliser certains codes spécifiques. Pour le calcul des prestations et des réductions, il est conseillé d'utiliser la feuille de calcul Excel qui est proposée sur le site internet de l'ONSSAPL. (www.onssapl.fgov.be).

16. Exemples pratiques en rapport avec le régime de travail, le nombre d'heures par semaine du travailleur et de la personne de référence, le type de contrat de travail, la réorganisation du temps de travail et le statut du travailleur

6.3.325.

Dans une administration on travaille normalement 5 jours par semaine (38 heures par semaine) et chaque jour on travaille un même nombre d'heures (7h36 heures ou encore 7.60 exprimé de manière décimale).

L'indication du statut et des mesures de réorganisation du temps de travail n'est indiquée dans les exemples que lorsque cette indication est obligatoire.

Exemples d'occupations stables

A. Un travailleur est occupé à temps plein en conformité avec les conditions d'occupation habituelles.

Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 38
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps plein.

B. Un travailleur est occupé à temps partiel à raison de 3 jours/semaine et 7h36/jour.

Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 3
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 22,8 (7,60 x 3)
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps partiel.

C. Un travailleur est occupé à temps partiel à raison de 5 jours/semaine et 4h/jour.

Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 20 (4 x 5)
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps partiel.

D. Un travailleur est occupé à raison de 3 jours la semaine 1 et de 2 jours la semaine 2 (avec cycle récurrent) et 7h36/jour.

Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 2,5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 19 (7,6 x 2,5)
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps partiel.

Exemples d'occupations de courte durée

E. Un travailleur est occupé à temps plein sous contrat de travail de courte durée, 2 jours de 7h36/jour.

Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 38
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps plein

F. Un travailleur saisonnier est occupé à temps plein sous contrat de travail de courte durée, 2 jours de 7h36/jour.

Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 38
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps plein
- statut: S (il faut déclarer des heures).

G. Un travailleur est occupé sous contrat de travail à temps partiel de courte durée, 2 jours dont 1 de 4 heures et l'autre de 6 heures.

Modalités de la déclaration:

S'il s'avère que si le travailleur restait plus longtemps en service il travaillerait 25 heures par semaine sur 5 jours:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 25 {[(4 + 6): 2] x 5}
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps partiel.

S'il s'avère que si le travailleur restait plus longtemps en service il travaillerait 20 heures par semaine sur 4 jours:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 4
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 20 {[(4 + 6): 2] x 4}
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps partiel

H. Un travailleur est occupé (par exemple comme animateur lors d'une journée sportive) sous contrat de travail à temps plein de courte durée (4 heures).

Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 38
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps plein
- statut: LP.

Exemples de travailleurs en crédit-temps (interruption de carrière)

I. Un travailleur à temps plein prend pendant une certaine période un crédit-temps à temps plein.

Modalités de la déclaration:

Il faut commencer une nouvelle ligne d'occupation avec les caractéristiques suivantes:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 0
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 0
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps plein
- mesures de réorganisation du temps de travail: 3

J. Un travailleur à temps plein prend pendant une certaine période un crédit-temps partiel (3 jours de travail et 2 jours de crédit-temps par semaine).

Modalités de la déclaration:

Il faut commencer une nouvelle ligne d'occupation avec les caractéristiques suivantes:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 3
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 22,8 (7,60 x 3)
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps plein
- mesures de réorganisation du temps de travail: 4

Chapitre 4 - La déclaration des données salariales

A. La déclaration des données salariales

6.3.401.

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

A ce niveau, une globalisation des rémunérations est opérée par code. En d'autres termes, lorsque le travailleur reçoit plusieurs composantes salariales qui relèvent du même code, les totaux de ces composantes sont globalisés trimestriellement au niveau de la ligne d'occupation. Chaque composante de la rémunération n'est déclarée qu'une seule fois. Un même montant ne peut donc jamais figurer sous plus d'un code.

B. Numéro de ligne de rémunération

6.3.402.

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

C. Code rémunération

6.3.403.

Le code rémunération détermine la nature de l'avantage. L'ONSSAPL utilise un code rémunération spécifique pour chaque composante de la rémunération. Vous devez être attentif au fait que les données de rémunération par code rémunération sont globalisées au niveau de la ligne d'occupation.

Les catégories de codes rémunération suivantes sont successivement traitées.

1. La rémunération de base

6.3.404.

La **rémunération normale** est déclarée sous le code rémunération 101. La rémunération normale est en général passible des cotisations de sécurité sociale.

La rémunération de base sans primes ni indemnités légales et extralégales est passible des cotisations de sécurité sociale. Elle contient:

- la rémunération pour travail normal réel des travailleurs contractuels ;

- le traitement barémique pour les définitifs ;
- les pourboires et services pour les travailleurs rémunérés par pourboires et services.
- la rémunération garantie en cas de maladie ou accident (salaire journalier garanti, salaire garanti première semaine pour les ouvriers, salaire mensuel garanti pour les employés et les versements complémentaires au traitement pour le personnel nommé). Il s'agit tant de maladie ou accident de droit commun que d'incapacité de travail temporaire due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnue.
- l'indemnité à concurrence de 90% suite à un accident du travail ;
- le simple pécule de vacances ;
- la rémunération en cas d'absence avec maintien de droit ;
- l'indemnité pour disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité ;
- les avantages en nature accordés aux concierges qui sont rémunérés exclusivement par des avantages en nature ;
- 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;
- le barème, le traitement garanti, et la quote-part garantie dans le pool ou les honoraires qui sont octroyés aux médecins.

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

Le traitement barémique d'un membre du personnel nommé qui est détaché pour une longue période auprès d'un pays avec lequel la Belgique n'est pas liée par un traité de sécurité sociale est déclaré en utilisant le code rémunération 110. Si son emploi n'est pas de courte durée, il ne ressortit plus au champ d'application de la législation belge et l'ONSSAPL n'est plus compétent pour percevoir des cotisations de sécurité sociale. Si l'administration est affiliée au pool 1 ou au pool 2, alors le traitement barémique de cet agent statutaire est seulement soumis aux cotisations de pension, mais non aux cotisations de sécurité sociale.

La rémunération d'un membre du personnel nommé à titre définitif soumise aux cotisations de sécurité sociale et qui n'est pas prise en compte pour la pension du secteur public est déclarée sous le code rémunération 120. C'est sous ce code que doit par exemple être déclaré la rémunération payée à un membre du personnel nommé à titre définitif qui, dans le cadre d'une procédure disciplinaire, est placé en position de non-activité et dont l'absence est déclarée sous le code 511 dans la zone "mesure de réorganisation du temps de travail" (voir 6.3.315).

La rémunération payée à un membre du personnel nommé à titre définitif qui est soumis aux cotisations de sécurité sociale et qui est prise en compte pour la pension du secteur public est déclarée sous le code rémunération 170. Ce code

doit obligatoirement être utilisé pour une absence totale rémunérée et les codes 501, 503, 507, 508 ou 509 doivent être mentionnés dans le cadre de Capelo dans la zone "mesure de réorganisation du temps de travail " (voir 6.3.315).

L'allocation activée que l'ONEm ou le CPAS octroie à un travailleur contractuel dans le cadre d'une mesure en faveur de l'emploi est déclarée sous le code rémunération 150. Sous ce code doivent être déclarées:

- l'allocation de travail de l'ONEM ou l'intervention financière du CPAS dans le cadre du plan Activa (en ce compris Activa Start et Activa politique de prévention et de sécurité);
- l'allocation d'intégration de l'ONEM ou l'intervention financière du CPAS dans le cadre d'un programme de transition professionnelle;
- l'allocation de réinsertion de l'ONEM ou l'intervention financière du CPAS dans le cadre de l'économie sociale d'insertion;
- l'allocation d'expérience de l'ONEM ou l'intervention financière du CPAS pour les formateurs d'un établissement d'enseignement qui ont été engagés après un licenciement suite à une restructuration dans le secteur privé.

L'allocation activée est de la rémunération soumise aux cotisations de sécurité sociale.

2. La rémunération adaptée en cas de maladie ou d'accident

6.3.405.

La **rémunération complémentaire en cas de maladie ou d'accident** n'est pas passible des cotisations de sécurité sociale.

Le code rémunération 212 est utilisé pour la déclaration de l'indemnité pour maladie ou accident pour la période de 7 jours suivant le salaire hebdomadaire garanti. Il s'agit de l'indemnité correspondant à 60 % de la partie de la rémunération normale ne dépassant pas le montant limite entrant en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité d'assurance maladie invalidité. Le code rémunération 212 est utilisé pour tous les travailleurs manuels contractuels et pour les travailleurs intellectuels contractuels en période d'essai ou engagés pour une période de moins de trois mois.

Le complément pour la deuxième, troisième ou quatrième semaine d'incapacité de travail est déclaré sous le code rémunération 213.

Tout autre complément financier pour maladie ou accident doit être déclaré avec le code 215. Lorsqu'un employeur qui tombe sous la réglementation des accidents du travail secteur privé, octroie à son travailleur victime d'un accident du travail un montant à titre d'avance sur les allocations devant être versées par l'assureur de l'accident du travail, le montant de ce versement devra être déclaré sous le code 215.

3. Les indemnités en cas de maladie professionnelle dans le secteur public

6.3.406.

Le code rémunération 140 est utilisé (tant pour les contractuels que pour les nommés) pour l'indemnité reçue pendant une période d'incapacité de travail temporaire ayant pour cause une maladie professionnelle reconnue. La totalité de cette indemnité (90% du salaire) doit être déclarée au moyen de ce code et est seulement assujettie aux cotisations personnelles de sécurité sociale.

4. Les indemnités de fin de la relation de travail

6.3.407.

Les indemnités payées au travailleur à la fin du contrat de travail sont déclarées sous les codes 130 et 131 pour les membres du personnel contractuel et sous le code 132 pour les membres du personnel nommé .
Le code rémunération 130 indique les indemnités exprimées en temps de travail. Il s'agit **exclusivement** des indemnités octroyées au membre du personnel contractuel et passibles des cotisations de sécurité sociale en vertu de l'article 19, §2 de l'AR du 28-11-1969:

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

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

Le code rémunération 132 indique les indemnités qui sont accordées aux membres du personnel nommé et qui sont exprimées en temps de travail. Ceci concerne l'indemnité de rupture payée par l'employeur à l'occasion de la cessation d'office et sans préavis d'un emploi de fonctionnaire nommé.

Les dates de début et de fin des périodes correspondantes doivent uniquement être indiquées pour les données salariales à déclarer sous les codes rémunérations 130 et 132 (voir 6.3.311.). En effet, pour l'application de la sécurité sociale, ces indemnités sont supposées couvrir une période qui prend cours le jour suivant la fin du contrat de travail.

Le code rémunération 131 indique les indemnités qui sont accordées aux membres du personnel contractuel et qui NE sont PAS exprimées en temps de travail.

Il s'agit de montants:

- payés à l'occasion de la fin du contrat de travail (par exemple: prime de départ);
- passibles de cotisations de sécurité sociale;

- qui ne sont pas visés par le code rémunération 130.

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

5. Les indemnités supplémentaires

6.3.408.

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

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

Les primes, allocations et indemnités supplémentaires **spécifiques à certaines catégories de personnel** sont déclarées sous les codes rémunération 501 à 599 et 901 à 999. Ces codes rémunération s'utilisent pour les primes, allocations et indemnités octroyées uniquement à des catégories de travailleurs spécifiques (pompiers, personnel de police, personnel des établissements d'enseignant, personnel infirmier,…). Pour ces catégories spécifiques de personnel la zone « statut » doit aussi être renseignée. (voir 6.3.418.).

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

Pour les membres du personnel nommé la distinction est maintenue entre les codes pour indemnités supplémentaires selon qu'ils répondent ou non aux conditions de l'article 30, §2, 4° de l'AR du 28-11-1969. Les indemnités supplémentaires qui ne satisfont pas à l'article 30 et qui sont par conséquent soumises aux cotisations de sécurité sociale, doivent comme pour les indemnités des membres du personnel contractuel, être déclarées sous les codes rémunération 801 à 999.

Tout code rémunération a une signification unique en fonction de l'assujettissement ou non aux cotisations de sécurité sociale. Le numéro du code rémunération ne contient aucune indication quant au caractère redevable de la cotisation de pension sur l'indemnité.

LES INDEMNITÉS SUPPLÉMENTAIRES DE NATURE GÉNÉRALE

Les primes, allocations et indemnités complémentaires de nature générale sont renseignées sous les codes rémunération 401 à 499 et sous les codes rémunération 801 à 899.

Les **avantages en nature** ou sous forme de chèques doivent être déclarés dans la DmfAPPL sous le code rémunération 804 ou 806 si les avantages sont soumis aux cotisations de sécurité sociale. S'ils sont exonérés de cotisations, le code rémunération 404 ou 406 doit être utilisé.

Les codes rémunération 404 et 804 doivent être utilisés si les avantages sont octroyés en fonction du nombre de jours de travail effectif dans le trimestre déclaré. Les codes rémunérations 406 et 806 doivent être utilisés si les avantages sont octroyés indépendamment du nombre de jours de travail dans le trimestre (chèques-sport et culture, éco-chèques…).

Les avantages en nature (habitation, éclairage, chauffage…) d'un concierge qui en plus des avantages en nature perçoit aussi un salaire, sont déclarés sous les codes rémunération 404 ou 804.

Les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de chèques à l'occasion de la Saint-Nicolas, Noël, nouvel an, ou pour une distinction honorifique… sont déclarés sous le code rémunération 403.

Les **autres allocations, primes et indemnités** sont déclarées en utilisant les codes rémunération 433, 434, 833 et 834.

Lorsqu'elles sont octroyées indépendamment du nombre de jours effectivement prestés au cours du trimestre déclaré, il y a lieu d'utiliser les codes rémunérations 433 (exonéré) et 833 (soumis).

Lorsqu'elles sont directement liées aux prestations effectuées au cours du trimestre, les codes rémunérations 434 (exonéré) et 834 (soumis) doivent être utilisés.

Les allocations, primes ou indemnités suivantes sont déclarées sous les codes 433, 434, 833 et 834:

- indemnités pour charge qui ne peuvent pas être considérées comme normales et inhérentes à la fonction ;
- supplément de traitement pour les concierges définitifs qui ne perçoivent pas de traitement barémique et qui sont payés par l'avantage en nature ;
- complément du pécule de vacances légal ;
- remboursement de frais en sus des frais réellement exposés ;
- la quote-part de l'employeur dans les chèques-repas qui ne remplissent pas les conditions d'exonération ;
- cadeaux en nature ou en chèques qui ne remplissent pas les conditions d'exonération ;
- gratifications, indemnités et primes de toutes natures;
- avantages de toute nature ;
- bonification de rattrapage, supplément sectoriel ou prime annuelle assimilée ;
- indemnité pour la préparation, l'organisation et la surveillance des élections ;
- indemnité pour travail dangereux ou insalubre ;
- indemnité pour travail irrégulier ou imprévu ;

- prime de productivité ;
- 74,37 EUR par an payé au personnel des services reconnus d'aide familiale et de personnes âgées ;
- prime de restructuration pour le personnel soignant, infirmier et paramédical ;
- autres indemnités spécifiques pour personnel soignant et infirmier ;
- autres indemnités spécifiques pour les médecins.

Les frais propres à l'employeur sont déclarés sous le code rémunération 441. Ces frais se rapportent aussi bien au remboursement par l'employeur des vêtements de travail, à l'équipement et au transport (pour les déplacements de service) qu'à la mise à disposition des vêtements de travail, de l'équipement ou du transport, et sont exonérés des cotisations de sécurité sociale. **Toutes les indemnités de vêtements, de logement, de transport et de frais de séjour** sont déclarés sous le code rémunération 441.

L'**allocation de foyer/résidence** accordée aux travailleurs contractuels est soumise aux cotisations de sécurité sociale et doit être déclarée sous le code rémunération 821. Pour le personnel nommé à titre définitif, l'allocation est exonérée des cotisations et le code rémunération 421 doit être utilisé.

L'**indemnité pour prestations de nuit, de samedi et de dimanche** octroyée aux membres du personnel autres que le personnel infirmier et soignant, que le personnel des services publics d'incendie et que le personnel de la police (nouveau statut) est déclarée sous les codes rémunérations 435 et 436 (exonéré) et sous les codes rémunérations 835 et 836 (soumis). Sous ces mêmes codes sont également déclarées :

- l'indemnité pour les primes de nuit, de samedi et de dimanche **octroyée à d'autres membres du personnel que ceux des services publics d'incendie** (circulaire B.A. 94/09 du 13-7-1994 du Ministère de la Communauté flamande);
- les primes de nuit, de samedi et de dimanche pour le personnel de la police locale (ancien statut) et des services publics d'incendie (AR du 20-6-1994).

A certaines catégories de travailleurs qui bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement, telles qu'une travailleuse enceinte ou une travailleuse en interruption de carrière, l'employeur est redevable d'une indemnité légale comme complément à l'indemnité de licenciement qui est due lorsqu'il ne respecte pas ses obligations légales, contractuelles ou statutaires. Cette indemnité est exonérée de cotisations de sécurité sociale et doit être déclarée sous le code 440.
Sont par contre soumis aux cotisations de sécurité sociale et **ne doivent pas** être déclarés sous le code 440 les indemnités pour

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

Les **suppléments de traitement et primes** octroyés dans le cadre de la loi du 10-4-1995 relative à la **redistribution du temps de travail dans le secteur public**,

doivent être déclarés sous les codes rémunération 452 (exonérés) et 851 (soumis). Vous indiquez les montants octroyés aux travailleurs qui limitent leurs prestations de travail avec perte de rémunération proportionnelle. Les montants octroyés visent à compenser **partiellement** la perte de rémunération par rapport aux prestations antérieures.

La rente allouée en raison d'une incapacité de travail permanente due à une maladie professionnelle ou à un accident de travail est intégralement exonérée de cotisations de sécurité sociale. Pour les membres du personnel encore en activité, la rente est déclarée sous le code rémunération 490. Les membres du personnel qui, après leur sortie de service, continuent de percevoir la rente de leur ancien employeur ne doivent pas être mentionnés sur la DmfAPPL.

LES INDEMNITÉS SUPPLÉMENTAIRES SPÉCIFIQUES DE CERTAINES CATÉGORIES DE PERSONNEL

Les indemnités supplémentaires exonérées sont déclarées sous les codes rémunération 501 à 599, les indemnités supplémentaires soumises sont déclarées sous les codes rémunération 901 à 999.

Pour le **personnel infirmier et soignant et le personnel paramédical**, le supplément de traitement accordé pour des prestations extraordinaires telles que définies dans la circulaire du ministre de Santé publique et de la Famille du 3-11-1972 , est déclaré sous le code rémunération 510 (exonéré) ou le code 910 (soumis). Sous l'appellation prestations extraordinaires est compris: 1) les services de nuit, 2) le travail dominical et les jours fériés, 3) les services à prestations variables ou interrompus.

Les indemnités pour le service de nuit sont déclarées sous les codes rémunérations 512 et 912. Sous ces codes est également déclarée l'indemnité horaire de 2,05 EUR (montant indexé = 3,11 EUR par heure), telle que définie dans la Circulaire du 17-4-1989 du Ministre de la Santé publique et de l'Environnement.
Les suppléments de traitements pour les prestations pendant le week-end ou les jours fériés sont déclarés sous le code rémunération 916. Il s'agit entre autres du supplément de 1,12 EUR/heure qui est accordé sur la base de la circulaire de l'INAMI du 17-7-1992.

Pour la prime d'attractivité octroyée par les établissements du secteur public qui relèvent des secteurs de soins de santé fédéraux, c'est le code rémunération 917 qui est utilisé. Ce code doit être utilisé tant pour le personnel infirmier, soignant et assimilé, que pour le personnel administratif.

Pour les **médecins**, la quote-part variable dans le pool doit être déclarée sous les codes rémunérations 524 et 924.

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

rémunération 942 doit être utilisé. Dès lors votre administration doit vérifier elle-même si le montant limite en matière de prestations régulières est dépassé.

Le pécule de vacances des pompiers volontaires doit être déclaré sous les codes rémunération 312, 314, 349 et 350.

Pour le **personnel de police ayant opté pour le nouveau statut**, les codes rémunération 570, 961, 962, 970, 971, 974, 975 et 976 doivent être utilisés.

Les « allocations diverses et indemnités visées par l'arrêté royal du 30-3-2001 », soumises aux cotisations de sécurité sociale, sont déclarées dans la DmfAPPL sous le code rémunération 970 qui recouvre entre autres:

- l'allocation pour personnel contactable et rappelable ;
- l'allocation pour service ininterrompu de plus de 24 heures ;
- l'allocation de fonction ;
- l'allocation de formateur ;
- l'allocation forfaitaire pour certains membres du personnel chargés de missions en matière de politique fédérale d'immigration ;
- l'allocation de mentor ;
- l'allocation « Région Bruxelles-Capitale » ;
- l'allocation pour prestations aériennes occasionnelles ;
- l'allocation pour missions d'enseignement ;
- l'allocation de sélection ;
- la prime aux membres du personnel du cadre opérationnel, et du cadre administratif et logistique de la police fédérale et des corps de police locale chargés de tâches informatiques en 2001.

Les « allocations diverses et indemnités autres que celles visées par l'arrêté royal du 30-3-2001 », qui sont soumises aux cotisations de sécurité sociale sont déclarées sous le code rémunération 971.

Les « allocations diverses et indemnités NON assujetties aux cotisations de sécurité sociale » sont déclarées dans la DmfAPPL sous le code rémunération 570 et recouvre entre autres:

- l'indemnité pour frais réels d'enquête ;
- l'indemnité de téléphone ;
- l'indemnité d'entretien pour chien policier ;
- l'indemnité pour service permanent auprès du SHAPE ;
- l'indemnité de déplacement dans le cadre de la navigation intérieure ;
- l'indemnité pour frais funéraires.

L'allocation octroyée au comptable spécial doit être déclarée sous le code 974. De même, pour déclarer l'allocation octroyée à un receveur régional qui passe au cadre administratif et logistique de la police locale en tant que comptable spécial, ce code doit être utilisé.

INDEMNITÉS SUPPLÉMENTAIRES OCTROYÉES INDÉPENDAMMENT DU NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL EFFECTIF DURANT LA DÉCLARATION TRIMESTRIELLE

Pour les **indemnités supplémentaires** qui sont **octroyées indépendamment du nombre de jours de travail effectif durant la déclaration trimestrielle**, et qui sont soumis aux cotisations de sécurité sociale, il faut tenir compte de règles spéciales. Cela concerne les indemnités suivantes:

- la prime de fin d'année (code rémunération 817) ;
- l'avantage en nature ou sous forme de chèques (code rémunération 806) ;
- les autres allocations et primes comme la prime d'ancienneté ou la prime de mariage (code rémunération 833) ;
- les suppléments accordés au personnel des établissements d'enseignement qui ne sont pas tenus à des prestations supplémentaires (code rémunération 906) ;
- la prime d'attractivité (code rémunération 917) ;
- les suppléments de salaire octroyés aux officiers qui prennent part aux permanences des corps de police et de pompier (code rémunération 951) ;
- le supplément de salaire annuel en faveur du chef de service incendie (code rémunération 957).

Cela concerne les primes, les indemnités et allocations dont le montant de base s'élève à plus d'un trimestre, ou les primes ou indemnités uniques qui sont accordées au travailleur. Elles sont généralement déclarées pendant le trimestre durant lequel elles sont payées.

S'il s'agit de primes payées tous les six mois ou plus, et qui est plus élevée de 20% des autres salaires de la période de référence, elles sont uniformément divisées entre les différents trimestres de la période de référence.

Si elles sont payées durant un trimestre pendant lequel le travailleur n'est déjà plus en service, il convient de les mentionner sur la déclaration du dernier trimestre durant lequel le travailleur était en service.

Pour tous ces avantages indiqués sous ces codes, la périodicité du paiement doit également être indiquée (voir 6.3.413).

Par dérogation à la règle générale, ces montants sont seulement totalisés pour autant qu'il s'agisse d'avantages payés avec la même périodicité. Si dans le courant du trimestre différentes primes avec une périodicité différente sont payées, il faut scinder les montants.

Aucune des institutions qui fait usage des données mentionnées dans la DmfAPPL ne doit connaître cette donnée par ligne d'occupation. Il n'y a donc aucune objection à ce que, s'il doit y avoir plusieurs lignes d'occupation pour un travailleur, le montant total de cet avantage pour l'ensemble du trimestre soit rassemblé sur une seule ligne d'occupation.

6. Les indemnités sur lesquelles une cotisation spéciale est due

6.3.409.

L'**avantage relatif à l'utilisation personnelle et individuelle d'un véhicule** mis à disposition par l'employeur doit être déclaré sous le code rémunération 770.

Sur cet avantage aucune cotisation de sécurité sociale n'est due.

Par travailleur, il faut fixer l'avantage pour chaque trimestre en multipliant le nombre de kilomètres parcourus à des fins privées et pour le trajet domicile – travail par un montant qui varie selon l'émission de CO_2 du véhicule par kilomètre et un coefficient-CO_2 annuel à indexer en EUR. L'avantage ne peut nullement être inférieur à 0,10 EUR par kilomètre.

- essence-, LPG- ou moteur au gaz naturel: nombre de km X émission de CO_2/km X 0,00210 EUR;
- diesel: nombre de km X émission de CO_2/km X 0,00230 EUR;
- moteur électrique: nombre de km X 0,10 EUR/km.

Pour les véhicules hybrides on utilise la formule selon le type de carburant fossile utilisé. Les véhicules pour lesquels aucune donnée relative à l'émission de CO2 n'est disponible au sein de la Direction de l'immatriculation des véhicules sont assimilés à un véhicule émettant un taux de CO2 de 205 g/km (essence-, LPG- ou gaz naturel) ou 195 g/km (diesel).

Pour toutes applications pratiques, nous vous renvoyons à la réglementation fiscale en la matière (voir http://www.fiscus.fgov.be).

Cette donnée est utilisée par certaines institutions de sécurité sociale chargées du paiement de certains avantages sociaux. Aucune de ces institutions faisant usage des données mentionnées dans la DmfAPPL ne doit connaître cette donnée par ligne d'occupation. Il n'y a donc aucune objection à ce que, s'il doit y avoir plusieurs lignes d'occupation pour un travailleur, le montant total de cet avantage pour l'ensemble du trimestre soit rassemblé sur une seule ligne d'occupation.

Les **participations aux bénéfices** qu'une intercommunale octroie aux membres de son personnel doivent être déclarées sous le code rémunération 780.

Les **versements des employeurs pour la constitution d'une pension extralégale** au profit des membres de leur personnel ou de leurs ayants droits sont déclarés sous le code rémunération 790.

Les **amendes de roulage payées par l'employeur** sont déclarées sous le code rémunération 791.

7. Pécule de vacances

6.3.410.

Pour le pécule de vacances les codes rémunération 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 349 et 350 sont utilisés.

Le code 311 (simple pécule de vacances pour les jours de vacances qui jusqu'à la fin de l'année de vacances n'ont pas pu être pris), les code 313 et 317 (simple pécule de vacances sortie de service) et les codes 315 et 318 (simple pécule de vacances employeur précédent) peuvent seulement être utilisés pour:

- les travailleurs contractuels dont l'employeur applique le régime de vacances du secteur privé;
- les contractuels subsidiés ;
- les travailleurs engagés dans le cadre de l'article 60 § 7 de la loi sur les CPAS.

Le code 316 (double pécule de vacances – personnel de police) est utilisé pour le double pécule de vacances et le double pécule de vacances sortie de service du personnel contractuel et nommé de la police.

Les **codes 349** (double pécule de vacances sortie de service – 3ème et 5ème jours de la quatrième semaine de vacances) **et 350** (double pécule de vacances – du 3ème au 5ème jour de la quatrième semaine de vacances) peuvent uniquement être utilisés pour les travailleurs contractuels d'une administration qui a opté pour le régime de vacances du secteur privé.

8. Tableaux récapitulatifs

6.3.411.

Dans le tableau récapitulatif, la description des indemnités est donnée sous une forme succincte. La liste complète de tous les codes rémunération et de leur description pouvant être utilisés dans la déclaration ONSSAPL est donnée dans l'annexe 32 du « glossaire » de la DmfAPPL.

Description	Code rémunération
Rémunération de base	
Rémunération de base indexée (sans primes ni indemnités légales ou extra légales)	101
Rémunération attribuée à un membre du personnel nommé qui est détaché à l'étranger et qui a droit à une pension du secteur public	110
Salaire payé à un membre du personnel nommé à titre définitif qui est absent dans le cadre d'une mesure de réorganisation du temps de travail – soumis aux cotisations de sécurité sociale – pas de cotisations pension	120
Allocation de chômage activée que l'ONEm ou le CPAS paie à un travailleurdans le cadre d'une mesure pour l'emploi	150
10% du salaire du travailleur engagé dans une convention de premier emploi qui sont consacrés à la formation	160
Salaire payé à un membre du personnel nommé à titre définitif qui est absent dans le cadre d'une mesure de réorganisation du temps de travail – soumis aux cotisations de sécurité sociale – et cotisations pension	170
Maladies professionnelles – secteur public	

Indemnité pour incapacité temporaire de travail – maladie professionnelle reconnue	140
Indemnités en raison de la cessation unilatérale de l'engagement	
Indemnité pour rupture du contrat par l'employeur – exprimé en temps de travail (seulement pour les contratuels)	130
Indemnité pour rupture du contrat par l'employeur – pas exprimé en temps de travail (seulement pour les contratuels)	131
Indemnité pour rupture de l'engagement par l'employeur – exprimé en temps de travail (seulement pour le personnel nommé)	132
Rémunération en cas de maladie ou d'accident	
Maladie ou accident: 60 % de la rémunération normale – 2ème semaine de maladie (contractuels)	212
Maladie ou accident: suppléments – 2e, 3e et 4e semaine de maladie – contractuels	213
Maladie ou accident: suppléments autres ou incapacité de travail temporaire	215
Pécule de vacances	
Pécule simple de vacances pour les jours de vacances qui jusqu'à la fin de l'année de vacances n'ont pas pu être pris	311
(double) pécule de vacances autre que personnel de police	312
Simple pécule de vacances sortie de service (travailleurs temporaires - loi du 24-7-1987, ACS et article 60' en Région Flamande et Bruxelloise)	313
(double) pécule de vacances sortie de service	314
Simple pécule de vacances de l'employeur précédent (travailleurs temporaires - loi du 24-7-1987, ACS et article 60' en Région Flamande et Bruxelloise)	315
Double pécule de vacances – personnel de police	316
Simple pécule de vacances sortie de service (autres que travailleurs temporaires - loi du 24-7-1987, ACS et article 60' en Région Flamande et Bruxelloise)	317
Simple pécule de vacances de l'employeur précédent (autres que travailleurs temporaires - loi du 24-7-1987, ACS et article 60' en Région Flamande et Bruxelloise)	318
Double pécule de vacances sortie de service pour le 3e , 4e, 5e jour de la 4e semaine	349
Double pécule de vacances pour le 3e, 4e et 5e jour de la 4e semaine	350
Indemnités de toutes natures	
Heures supplémentaires – exonérées	401
Cadeaux en nature, en espèces ou en chèques – art.19, §2, 14° AR 28-11-1969	403
Avantages en nature ou sous la forme de chèques – lien avec prestations fournies-exonérés	404
Avantages en nature ou sous la forme de chèques – sans lien avec les prestations -exonérés	406
Chèques repas – quote-part employeur	408
Chèques repas – quote-part travailleur	409
Prime de fin d'année – exonérée	417

Allocation de foyer/résidence – exonérée	421
Allocation de diplôme – exonérée	422
Indemnité pour connaissance 2e langue – exonérée	423
Allocation pour fonctions supérieures – exonérée	424
Autres allocations et primes – pas de lien avec les prestations – exonérées	433
Autres allocations et primes – lien avec prestations – exonérées	434
Indemnité pour prestations nocturnes – exonérée de cotisations de sécurité sociale – pas de cotisations pension	435
indemnité pour prestations de week-end et jours fériés – exonérée de cotisations de sécurité sociale – pas de cotisations pension	436
Indemnité de garde –exonérée	437
Indemnités pour le travailleur lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales	440
Indemnité de logement, frais de déplacement et de séjour	441
Frais de déplacement de et vers le lieu de travail	442
Montant octroyé en raison d'une affiliation à une organisation syndicale reconnue	443
Supplément à un avantage de sécurité sociale (ex: Prime d'encouragement interruption de carrière, prime d'assurance hospitalisation)	444
Prime – départ anticipé à mi-temps	452
Indemnité pour ordonnateurs, conservateurs, fossoyeurs, brigadiers-fossoyeurs, porteurs au service des sépultures – exonérée	454
Rente pour incapacité de travail permanente suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle	490
Heures supplémentaires – soumises	801
Avantages en nature ou sous la forme de chèques – lien avec prestations fournies - soumis	804
Avantages en nature ou sous la forme de chèques – sans lien avec les prestations -soumis	806
Prime de fin d'année – soumise	817
Allocation de foyer/résidence - soumise	821
Allocation de diplôme – soumise	822
Indemnité pour connaissance 2e langue – soumise	823
Allocation pour fonctions supérieures – soumise	824
Autres allocations et primes – pas de lien avec les prestations – soumises	833
Autres allocations et primes lien avec prestations – soumises	834
Indemnité pour prestations nocturnes – soumise aux cotisations de sécurité sociale – pas de cotisations pension	835
indemnité pour prestations de week-end et jours fériés – soumise aux cotisations de sécurité sociale – pas de cotisations pension	836
Indemnité de garde – soumise	837
Supplément de traitement – semaine de 4 jours	851
Prime - personnel infirmier, soignant et assimilé - aménagement fin de carrière	853

Indemnité pour ordonnateurs, conservateurs, fossoyeurs, brigadiers-fossoyeurs, porteurs au service des sépultures – soumise	854
Supplément de traitement 6.2. et 6.3. de la Charte sociale dans la Région de Bruxelles-Capitale – soumis	855
Indemnités spécifiques à certaines catégories de travailleurs	
Personnel enseignant	
Indemnités pour prestations complémentaires – exonéré – article 19, §2, 9° de l'AR du 28-11-1969 (par ex.: surveillance dans les écoles maternelles et primaires)	501
Indemnité pour prestations complémentaires - AR 418 – exonéré (par ex.: surveillance autre que celle dans les écoles maternelles et primaires)	502
Suppléments – sans lien avec les prestations fournies – exonéré (par ex.: allocation d'ancienneté, indemnité de direction)	506
Indemnité pour prestations complémentaires - AR 418 – soumis (par ex.: surveillance autre que celle dans les écoles maternelles et primaires)	902
Suppléments – sans lien avec les prestations fournies – soumis (par ex.: allocation d'ancienneté, indemnité de direction)	906
Personnel infirmier et soignant	
Supplément de traitement pour prestations irrégulières-circulaire du 3-11-1972 –exonéré de cotisations de sécurité sociale en vertu de l'article 30	510
supplément de traitement pour prestations de nuit (par exemple 2,05 EUR/heure sur base de la circulaire ministérielle du 17-04-1989) - exonéré de cotisations sociales conformément à l'article 30	512
Supplément de traitement pour prestations irrégulières-circulaire du 3-11-1972 – soumis aux cotisations de sécurité sociale	910
supplément de traitement pour prestations de nuit (par exemple 2,05 EUR/heure sur base de la circulaire ministérielle du 17-04-1989) - soumis aux cotisations sociales	912
4, 8 ou 12 % personnel soignant chef de service	914
supplément de traitement pour prestations de week-end et jours fériés (par exemple 1,12 EUR/heure sur base de la circulaire INAMI du 17-07-1992)	916
Prime d'attractivité (AR du 12-5-2006)	917
Médecins	
Quote-part variable dans le pool exonérée de cotisations de sécurité sociale en vertu de l'article 30	524
Quote-part variable dans le pool soumise aux cotisations de sécurité sociale	924
Pompiers volontaires	
Indemnités irrégulières qui n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul du montant plancher de 785,95 EUR	541
Indemnités régulières qui entrent en ligne de compte pour le calcul du montant plancher de 785,95 EUR –pas de dépassement	542
Indemnités pour prestations dans le cadre du service 100	940

Indemnités régulières qui entrent en ligne de compte pour le calcul du montant plancher de 785,95 EUR - dépassement	942
Personnel de police (ancien statut) et services publics d'incendie	
Supplément de traitement annuel pour le chef des services d'incendie – exonéré de cotisations de sécurité sociale en vertu de l'article 30	557
Supplément de traitement alloué aux officiers pour permanence (POL 44 et circulaire du 3-3-1995)	951
Supplément de traitement annuel pour le chef des services d'incendie soumis aux cotisations de sécurité sociale	957
Personnel de police (ancien statut)	
Indemnités pour frais exposés lors d'exercice de missions de police judiciaire	556
Autres allocations et indemnités – exonéré – ex-gendarmes…	591
Autres allocations et indemnités – soumis – ex-gendarmes	991
Personnel de police (nouveau statut)	
Nouveau statut – Diverses allocations et indemnités – exonéré	570
Supplément de traitement pour l'exercice d'un mandat	961
Allocation prestations de samedi, dimanche, jour férié ou de nuit	962
Nouveau statut – Diverses allocations et indemnités visées par l'arrêté royal du 30-3-2001 – soumis	970
Nouveau statut – Diverses allocations et indemnités autres que celles visées par l'arrêté royal du 30-3-2001 – soumis	971
Allocation de comptable spécial	974
Allocation de secrétaire du Conseil de police	975
Allocation de développement des compétences	976
Allocations de transition	992
Indemnités pour lesquelles une cotisation spéciale est due	
Avantage pour utilisation individuelle et personnelle d'un véhicule mis à disposition par l'employeur	770
Participations aux bénéfices	780
Versement de l'employeur en vue de la constitution d'une pension extralégale	790
Amendes de roulage remboursées par l'employeur	791

9. Les cotisations de pension sur le salaire du personnel nommé à titre définitif

6.3.412.

Pour le personnel nommé à titre définitif, il existe en plus du salaire de base, un nombre de supplément de traitement à prendre en considération pour le calcul de la pension. Ces éléments du salaire sont assujettis aux cotisations de pension (voir 4.1.201).

Les cotisations de pension d'un membre du personnel nommé sont calculées sur base:

- de la catégorie employeur et du code travailleur cotisations qui correspond au système de pension auquel l'administration s'est affiliée pour son personnel nommé à titre définitif,
- du salaire complet.

Pour les codes rémunération suivants, une cotisation de pension est calculée:

101 Rémunération de base indexée
110 Rémunération attribuée à un membre du personnel nommé qui est détaché à l'étranger et qui a droit à une pension du secteur public
140 Indemnités pour incapacité temporaire en raison d'une maladie professionnelle reconnue
170 Indemnité payée à un membre du personnel nommé à titre définitif qui est totalement absent dans le cadre d'une mesure de réorganisation du temps de travail
454 Indemnité pour ordonnateurs, gardes, conservateurs, fossoyeurs, brigadiers-fossoyeurs, porteurs au service des sépultures, préposés aux dépôts mortuaires et à la morgue
510 Supplément de traitement pour prestations exceptionnelles – personnel infirmier et soignant
512 supplément de traitement pour prestations de nuit – personnel infirmier et soignant
557 Supplément de traitement annuel pour le chef des services d'incendie
851 Supplément de traitement – semaine de 4 jours
853 Prime d'aménagement de fin de carrière - personnel infirmier, soignant et assimilé
854 Indemnité pour ordonnateurs, gardes, conservateurs, fossoyeurs, brigadiers-fossoyeurs, porteurs au service des sépultures, préposés aux dépôts mortuaires et à la morgue
855 Suppléments de traitement accordés en application des points 6.2. et 6.3. de la Charte sociale du 28-4-1994 dans la Région de Bruxelles-Capitale
910 Supplément de traitement pour prestations complémentaires – personnel infirmier et soignant
912 supplément de traitement pour prestations de nuit – personnel infirmier et soignant
914 4, 8 ou 12 % personnel soignant chef de service - personnel infirmier et soignant
916 supplément de traitement pour prestations de week-end - personnel infirmier et soignant
957 Supplément de traitement annuel pour le chef des services d'incendie
961 Supplément de traitement pour l'exercice d'un mandat - personnel de police
976 Allocation de développement des compétences –personnel de police

D. Fréquence de paiement de la prime

6.3.413.

Cette donnée n'est renseignée que pour les composantes salariales qui ne dépendent pas du nombre effectif de jours de travail pendant le trimestre de la déclaration (voir § 6.3.503). Elle devra donc éventuellement être scindée si les fréquences de paiement respectives sont différentes. La périodicité est exprimée par un chiffre qui correspond à la fréquence de paiement mensuelle.

Exemples:

Mensuellement = "1"
Trimestriellement = "3"
Semestriellement = "6"

Annuellement = "12"
Tous les deux ans = "24"

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

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

Cette donnée doit uniquement être complétée avec les codes rémunérations 806, 817, 833, 906, 917, 951, 957 et 976.

E. Rémunération

6.3.414.

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

Chapitre 5. La déclaration des données relatives aux prestations

A. La déclaration des données relatives aux prestations

6.3.501.

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

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

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

B. Mode de déclaration des prestations des travailleurs

1. La déclaration des prestations en heures et en jours

6.3.502.

Le temps de travail est déclaré en jours et en heures.

Le temps de travail est exprimé en jours complets mais arrondis en demi-jours.

Exemple 1: au cours d'un trimestre de 65 jours, un travailleur à temps plein preste 62 jours et prend par ailleurs 3 jours de congé sans solde. Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 62 jours de travail effectif normal et 3 jours de congé sans solde. Vous mentionnez à la fois le nombre d'heures de travail effectif et le nombre d'heures de congé sans solde.

Exemple 2: au cours d'un trimestre de 65 jours, un travailleur à temps plein a pris deux fois un jour complet et trois fois un demi-jour de congé sans solde. Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 61,5 jours de travail effectif normal et 3,5 jours congé sans solde. Vous mentionnez à la fois le nombre d'heures de travail effectif et le nombre d'heures de congé sans solde.

Exemple 3: un travailleur à temps partiel qui preste 4 heures chaque jour pendant un trimestre de 65 jours a pris 3 jours (3 x 4 heures) congé sans solde.
Dans ce cas, vous mentionnez 62 jours de travail effectif normal et 3 jours de congé sans solde. Vous devez en outre ajouter le nombre d'heures de travail effectif et de congé sans solde.

Exemple 4: un travailleur à temps partiel qui preste deux jours complets la première semaine et 3 jours complets l'autre, a pris au cours du trimestre un jour complet et 3 demi-jours de congé sans solde et a travaillé normalement le reste du temps (28 jours complets et 3 demi-jours).
Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 29,5 jours de travail effectif normal et 2,5 jours de congé sans solde. Vous devez en outre ajouter le nombre d'heures de travail effectif et de congé sans solde.

2 Le calcul du nombre de jours

6.3.503.

Si un travailleur se trouve pendant un même jour dans deux situations devant figurer sous un code prestations différent, l'employeur devra trouver le meilleur équilibre possible entre les différents codes. Ne pas se conformer à cette manière de procéder peut, dans certains cas, entraîner une fausse image de la réalité et donc influencer directement les droits des travailleurs. La plus grande précision sera obtenue si l'équilibre est établi sur base trimestrielle.

Pour chaque code prestation le nombre de jours de travail prestés est calculé sur base de demi- jours, et cela se fait en deux étapes.

Première étape, il faut calculer le nombre d'heures normal qui correspond à un demi-jour de travail du travailleur. Ce nombre d'heures s'obtient en divisant le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur (= le nombre d'heures par semaine qu'il doit normalement effectuer) par le nombre de jours par semaine du régime de travail, ce résultat doit encore être divisé par deux.

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

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

Deuxième étape, il faut calculer le nombre de demi-jours par code prestations en divisant le nombre total d'heures par code prestation par le nombre normal d'heures correspondant à un demi-jour.

Il y a lieu de grouper le reste (les demi-jours incomplets) sous le code qui apparaît le plus fréquemment au cours du trimestre. Le nombre de jours mentionnés sous ce code correspond donc au nombre maximum de jours d'activité possible du trimestre diminué par le total des jours mentionnés sous un autre code prestations.

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

Un demi-jour correspond pour lui à 3 heures 48 (la moitié de 38 divisée par 5). Les 20 heures de congé sans solde correspondent, dans son cas, à 5,26 demi-jours (20 divisés par 3,8). Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 62,5 jours de travail effectif normal et 2,5 jours de congé sans solde avec un régime de travail "5".

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

Un demi-jour correspond pour lui à 2 heures (la moitié de 16 divisé par 4). Les dix heures de congé sans solde correspondent donc dans son cas à 5 demi-jours. Il sera déclaré avec 49,5 jours de travail effectif et 2,5 jours de congé sans solde avec régime de travail "4".

S'il s'agit d'un travailleur qui preste dans un régime dans lequel les journées courtes et longues sont mélangées, il faut partir du principe que, pour autant que les "prestations" de chacun des jours relèvent du même code, chaque journée compte pour un jour. Ce n'est que dans des cas très exceptionnels où cette manière de compter amènerait une différence importante par rapport à un décompte sur base de la durée normale d'une journée, qu'il faut, de la manière exposée ci-dessus, trouver un juste équilibre entre les codes.

Exemple 3: Un travailleur à temps plein prestant dans un régime de 5 jours à raison de 38 heures par semaine dont quatre jours de 8 heures 30 et un jour (le vendredi) de 4 heures, prend, pendant le trimestre, 5 vendredis de congé sans solde et travaille les autres jours.

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

Partir du principe que chaque jour compte pour un jour dans un tel cas donnerait une trop grande différence entre le travailleur de l'exemple et un travailleur

prenant cinq fois un après-midi de congé sans solde et travaillant l'autre demi-jour.

3. Déclaration du repos compensatoire

6.3.504.

Le repos compensatoire est déclaré avec le même code prestations que le travail effectif normal (= code 1). Il n'y a dans la DmfAPPL pas de code spécifique s'il s'agit de prestations supplémentaires qui ne sont pas payées au moment du repos compensatoire mais qui sont payées de manière indirecte par le biais d'un salaire horaire majoré.

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

Prestations supplémentaires récupérées

Le repos compensatoire et la rémunération qui s'y rattache doivent être déclarés au moment où ce repos compensatoire est pris et non au moment où les prestations supplémentaires sont prestées (si les deux se situent au cours du même trimestre, cela n'a aucune incidence sur la déclaration trimestrielle). S'il s'agit d'un autre système, il est déclaré au moyen du code 1.

Un jour au cours duquel se côtoient des prestations effectives et un certain nombre d'heures de repos compensatoire ne pose pas de problème particulier, les deux "prestations" étant reprises sous le code 1.

Exemple: Un travailleur temps plein travaille normalement 38 heures par semaine dans un régime de cinq jours par semaine. Chaque jour de travail, il preste environs huit heures à la place de sept heures et 36 minutes, et il prend chaque mois un repos compensatoire. Le jour de récupération mensuel doit être déclaré avec le code 1.

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

Les jours de repos compensatoire d'un travailleur à régime de travail variable ayant une rémunération fixe doivent être déclarés dans le trimestre au cours duquel ils ont été pris. Il en va ainsi par exemple pour un travailleur engagé dans le cadre d'un contrat de travail à horaire déterminé de 13 heures par semaine mais qui effectue ses prestations sur une base variable en alternant des semaines de travail intensif de 26 heures avec des semaines sans aucune prestation. Semestriellement ou annuellement, l'horaire hebdomadaire de travail convenu de

13 heures est respecté. Ce travailleur ne sera pas déclaré dans la zone « justification des prestations » (voir 6.6.204) mais sera déclaré trimestriellement en mentionnant le nombre d'heures de travail hebdomadaire contractuellement convenu ainsi que le nombre de jours par semaine qu'il presterait sur une base semestrielle ou annuelle.

Prestations supplémentaires non récupérées

Si des heures supplémentaires sont prestées sans être récupérées, il faut reprendre les prestations (c'est-à-dire les journées et les heures) sur la déclaration du trimestre au cours duquel elles sont prestées. Si les indemnités pour ces prestations sont assujetties aux cotisations de sécurité sociale le nombre de jours déclarés sous le code 1 n'augmente pas quand les heures supplémentaires sont prestées un jour où des prestations normales sont également fournies. En effet, cette journée est déclarée en code 1. Ce n'est que dans le cas où les prestations supplémentaires seraient fournies pendant une journée normalement non consacrée au travail (par exemple un samedi) que le nombre de jours sera augmenté. Les prestations supplémentaires non récupérées doivent bien être déclarées au niveau du nombre d'heures. Si l'indemnité pour les prestations supplémentaires non récupérées (= heures supplémentaires des statutaires) sont exonérées sur base d'une disposition d'avant le 2-8-1990, elles sont déclarées (en jours et en heures) sous le code 301.

4. Justification des prestations

6.3.505.

Sur la déclaration, pour chaque ligne d'occupation, il y a lieu de communiquer le régime de travail et le nombre total de jours (éventuellement répartis sur plusieurs codes prestations).

Pour préserver au mieux la qualité des déclarations, un programme de contrôle surveille l'établissement de chaque déclaration et notamment la compatibilité entre les deux données signalées ci-dessus. Lorsqu'une différence apparaît, une faute est signalée. Dans ce cas, il y a deux possibilités. Soit il y a effectivement eu faute (par exemple, un travailleur a travaillé 64 jours dans un régime de 5 jours par semaine mais a été déclaré erronément pour 54 jours au lieu de 64, ou en régime "3" au lieu de "5"). Dans ce cas, il faut directement corriger la faute. Soit la déclaration est correcte mais elle paraît erronée. Cela peut résulter de diverses causes.

- le travailleur travaille selon un cycle qui ne concorde pas avec le trimestre (voir 6.3.312), par exemple 6 semaines qui comportent 6 jours de travail par semaine, suivies de 6 semaines qui comportent 4 jours de travail par semaine. Ce travailleur travaille dans un régime de travail de 5 jours par semaine en moyenne mais vu que le cycle de travail chevauche les trimestres, il peut arriver qu'un trimestre il travaille un plus grand nombre de jours et un autre trimestre un moins grand nombre de jours.
- le travailleur travaille un nombre de jours plus élevé que ce qui est prévu dans son contrat. Par exemple son contrat prévoit 4 jours de travail par semaine (régime de travail = 4), mais, au cours d'un trimestre déterminé, il y a un surcroît de travail et le travailleur preste 10 jours supplémentaires. Si ces 10 jours sont récupérés par la suite il n'y a pas de problème puisqu'ils doivent

être déclarés au moment de la récupération (voir 6.3.504). Pour les travailleurs occupés à temps partiel, il n'y a pas souvent obligation de récupérer ces jours de telle sorte qu'ils doivent être déclarés dans le trimestre au cours duquel ils ont été prestés, ce qui entraîne la déclaration d'un nombre de jours supérieur à celui prévu par le régime de travail.

Le programme de contrôle n'admet pas qu'aucune prestation ne soit déclarée sur une ligne d'occupation (sauf si on a indiqué qu'il s'agissait d'une interruption totale de carrière), en d'autres termes, si ces données ne sont pas communiquées, le programme vous signale que vous avez oublié de les communiquer.
Il peut aussi arriver, très exceptionnellement, qu'un travailleur en service ne fournit aucune prestation au cours du trimestre (ou de la partie de trimestre pendant laquelle il est occupé), c'est par exemple le cas du travailleur à temps partiel sous contrat free-lance qui n'est pas appelé au cours d'un trimestre.

Le but de ce programme de contrôle est de vous donner la possibilité d'établir formellement que ce que vous avez déclaré est, selon vous, correct (et n'est donc pas une faute de frappe). La zone facultative ne doit être complétée que lorsque, pour un trimestre déterminé, il pourrait y avoir contradiction entre le nombre de jours déclarés et le nombre de jours normalement attendus en fonction du régime de travail.

Dans cette zone vous pouvez utiliser un des codes suivants:

1 Travailleur à temps plein occupé dans un cycle de travail dépassant le trimestre qui, au cours du trimestre, a presté plus de jours que ceux prévus par son régime de travail moyen par semaine.

2 Travailleur à temps plein occupé dans un cycle de travail dépassant le trimestre qui, au cours du trimestre, a presté moins de jours que ceux prévus par son régime de travail moyen par semaine.

3 Travailleur à temps partiel occupé dans un cycle de travail dépassant le trimestre qui, au cours du trimestre, a presté plus de jours que ceux prévus par son régime de travail moyen par semaine.

4 Travailleur à temps partiel occupé dans un cycle de travail dépassant le trimestre qui, au cours du trimestre, a presté moins de jours que ceux prévus par son régime de travail moyen par semaine.

5 Travailleur à temps partiel qui, en sus de ses prestations contractuelles prévues, fournit au cours du trimestre un nombre de jours non récupérables.

6 Combinaison des points 3 et 5 ou des points 4 et 5.

7 Travailleur qui au cours du trimestre (ou de la partie de trimestre au cours de laquelle il était en service) n'a dû fournir aucune prestation.

Au niveau de la ligne occupation, il n'y a pas de bloc avec des données de prestation prévu à cet effet.

Le travailleur qui est payé en trentième et qui ne fournit aucune prestation durant le trimestre où il sort de service, doit être déclaré avec le code sept. Si un travailleur sort de service par exemple le 2-10-2005, et que les deux premiers jours d'octobre sont un samedi et un dimanche, il reçoit pour ces deux jours une rémunération, mais aucune prestation n'aura été fournie durant le trimestre, il faudra déclarer cette situation avec la valeur sept.

En fonction du code utilisé, certaines "fautes" ne seront pas mentionnées.
Il va de soi que cette zone ne doit être utilisée que dans des cas exceptionnels et pas de manière inconsidérée. Son utilisation sera strictement contrôlée et des renseignements complémentaires seront éventuellement demandés.

Ainsi par exemple, il y a une différence fondamentale dans la déclaration de travailleurs à horaire de travail variable mais qui, dans un cas ont droit à un salaire de base fixe (A), et, dans l'autre cas, sont rémunérés en fonction de leurs prestations (B et C).

A) Déclaration d'un régime variable (avec ou sans cycles) moyennant une **rémunération fixe**: le travailleur est rémunéré chaque mois sur la base d'un horaire hebdomadaire de travail de 19 heures par exemple sans égard au nombre d'heures prestées.

Nous attirons l'attention sur la situation des travailleurs qui sont employés dans le cadre d'un horaire moyen de travail hebdomadaire mais qui travaillent sur une base variable de sorte que les prestations peuvent différer d'un trimestre à l'autre. Il est possible qu'un travailleur n'effectue aucune prestation durant un trimestre mais qu'indépendamment de ses prestations réelles, il perçoive chaque mois le même salaire sur la base de l'horaire moyen de travail hebdomadaire (par exemple 19 heures par semaine).

L'ONSSAPL considère qu'au cours du trimestre dans lequel le travailleur n'effectue aucune prestation (ou effectue peu de prestations), il récupère des jours supplémentaires qu'il a prestés dans un autre trimestre. L'employeur déclarera ces jours de congé compensatoire ainsi que la rémunération correspondante payée au cours du trimestre. La zone « justification de jours » ne doit pas être utilisée. Le travailleur sera déclaré en mentionnant le nombre d'heures de l'horaire hebdomadaire contractuellement convenu qu'il presterait sur une base semestrielle ou annuelle. Lire également l'exemple cité au 6.3.504. (prestations supplémentaires récupérées).

B) Déclaration d'un régime variable **avec cycle** et une **rémunération variable**: le travailleur est rémunéré par heure prestée.

Dans la zone « justification de jours » un code doit parfois être mentionné. Un code doit être mentionné pour les travailleurs ayant un régime de travail variable

et un salaire variable, lorsqu'en raison du cycle la différence entre le nombre de jours à déclarer et le régime de travail est trop importante. Il convient de remarquer que le régime de travail pendant le cycle de travail reste le même car il équivaut au nombre de jours moyen par semaine que le travailleur est censé prester durant tout le cycle. Pour les trimestres durant lesquels le travailleur a effectué plus de prestations par rapport à son régime de travail, il faut utiliser le code 1 ou 3, et si le travailleur a effectué moins de prestations par rapport à son régime de travail, il faut utiliser le code 2 ou 4. Dans le cas d'une ligne d'occupation sans aucune prestation effectuée durant tout le trimestre, il faut utiliser le code 7. Lire également 6.3.312.

C) Déclaration d'un régime variable **sans cycle** et avec une **rémunération variable**: le travailleur est rémunéré par heure prestée.

Puisque chaque trimestre le nombre de jours de travail par semaine doit à nouveau être calculé, il ne faut utiliser ni les codes 1 ou 3, ni les codes 2 ou 4 . Dans le cas où aucune prestation n'a été effectuée durant le trimestre, le régime de travail est de "0" et il faut utiliser le code 7. Lire aussi 6.3.312.

5. Les codes prestations pour le personnel statutaire

6.3.506.

Quatre codes prestations peuvent exclusivement être utilisés pour le personnel assujetti à un des régimes de pension du secteur public, c'est-à-dire aux travailleurs nommés à titre définitif et à ceux qui y sont assimilés.

Ces codes prestations ne peuvent en aucun cas être utilisés pour des travailleurs du secteur public qui sont assujettis au régime de pension des travailleurs salariés (par exemple les travailleurs contractuels ou les travailleurs intérimaires et temporaires dans l'enseignement).

Les quatre codes prestations visent quatre types d'absence totale qui couvrent des jours ou des parties de jours répartis sur un intervalle de temps (par exemple un mois ou un trimestre). Ces absences spécifiques peuvent être déclarées sous un seul code prestation dans la ligne prestation.

Les codes prestations sont uniquement utilisés lorsque les jours d'absence ne couvrent **pas une période**. Afin d'éviter toute question d'interprétation, il est convenu que tout ensemble de plus de 5 jours calendrier successifs (week-end inclus) forme une période.
Autrement dit, tant qu'une absence totale pour laquelle un nouveau code prestation a été prévu couvre moins de 6 jours calendrier qui se succèdent sans interruption, cette absence peut être déclarée en jours au moyen du nouveau code prestation correspondant.

Si les jours d'absence couvrent une période, alors cette période d'absence est déclarée sous le code "mesure de réorganisation du temps de travail" correspondant au niveau de la ligne d'occupation. Pour la période concernée, il faut également indiquer la date de début et de fin ainsi que le nombre moyen d'heures par semaines que le membre du personnel a effectivement prestées (dans ce cas zéro heure).

Il s'agit donc seulement de quatre absences totales du personnel statutaire qui doivent être déclarées, SOIT dans la zone « mesure de réorganisation du temps de travail », SOIT dans le bloc prestations. Ils ne peuvent toutefois en aucun cas être mentionnés simultanément dans les deux zones.

S'il s'agit d'une période – une absence de plus de 5 jours calendrier – la zone "mesure de réorganisation du temps de travail" doit être utilisée au niveau de la ligne d'occupation.

S'il s'agit d'une absence consistant en jours ou en fractions de jours répartis sur un intervalle de temps, on peut choisir entre deux possibilités :

- soit mentionner la « mesure de réorganisation » qui correspond à cette absence et créer le nombre de lignes d'occupation nécessaires;
- soit mentionner la « donnée de temps de travail » correspondante et rassembler les jours sous un seul code prestation.

La même absence ne peut jamais, à la fois, être déclarée au moyen d'une « mesure de réorganisation du temps de travail » ET sous un des quatre codes prestations pour agents nommés à titre définitif. Un choix doit être fait.

C. Codification des données relatives au temps de travail

1. Codification des données relatives au temps de travail

6.3.507.

Toutes les données relatives au temps de travail sont regroupées par code. Vous ne devez donc pas indiquer chaque composante du code individuellement, mais réunir ces composantes et les déclarer sous le code prescrit.

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

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

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

La liste des codes des données de temps de travail se trouve dans l'annexe 8 du glossaire.

Dans la DmfAPPL, les codes sont répartis en "**codes ordinaires**" et "**codes indicatifs**".

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

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

2. Codes ordinaires

6.3.508.

CODE 1

- travail effectif normal (également le travail adapté avec perte de salaire);
- prestations supplémentaires sans repos compensatoire;
- repos compensatoire (jour de récupération payé lorsque celui-ci est pris);
- incapacité de travail avec revenu garanti première semaine ou rémunération mensuelle garantie;
- période de préavis ou période couverte par une indemnité de rupture;
- petits chômages;
- raison impérieuse avec maintien du salaire;
- absence couverte par une rémunération journalière garantie pour cause d'incapacité de travail;
- rémunération journalière garantie pour une raison autre que l'incapacité de travail;
- incidents techniques;
- fermeture à titre de protection de l'environnement ;
- jours fériés durant le contrat de travail, jours fériés après la fin du contrat de travail et jours de remplacement d'un jour férié;
- absence rémunérée pour cause d'évènement familial ou pour cause d'accomplissement d'une obligation civique ou d'une mission civile (article 30 de la loi du 3-7-1978 relative au contrat de travail et AR du 28-8-1963);
- jours de vacances légales;
- autre absence avec maintien de la rémunération normale et cotisations de sécurité sociale (telle que l'absence autorisée avec maintien du salaire, le congé-éducation, congé politique, congé préalable à la mise à la retraite d'un membre du personnel nommé...).

Ce code reprend toutes les prestations pour lesquelles une rémunération soumise aux cotisations ONSSAPL est payée et qui ne doivent pas être déclarées séparément.

Chaque prestation pour laquelle vous avez payé un salaire et que vous ne pouvez placer sous un autre code sera reprise sous ce code.

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

Concrètement, ces jours seront repris de la manière suivante:

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

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

Dans la DmfAPPL, les données relatives au temps de travail pour un samedi ou un dimanche ne doivent être indiquées ni à l'aide du code 1, ni à l'aide d'un autre code. Un jour férié que l'employeur doit payer et qui tombe après la fin du contrat de travail, doit **toujours** être repris sur la déclaration du trimestre pendant lequel le contrat de travail prend fin même si ce jour férié se situe pendant le trimestre suivant.

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

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

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

Les jours des vacances légales couverts par un pécule simple de sortie dans le régime de vacances du secteur privé-employés (code rémunération 315 ou 318), sont pris en compte auprès du nouvel employeur en tant que jours de travail et doivent être déclarés sous le code 1.

CODE 2

- vacances légales pour ouvrier (uniquement à utiliser pour les artistes).

Sous ce code vous mentionnez les jours de vacances légales qu'un artiste prend durant le trimestre. Ce sont les jours couverts par l'Office des Vacances annuelles.

CODE 10

- salaire garanti deuxième semaine;
- jours fériés et jours de remplacement pendant les périodes de chômage temporaire;
- fonction de juge en matière sociale (absence non rémunérée pour exercice intermittent d'une fonction au sein des juridictions du travail ou de commissions et de juridictions instituées en vue de l'application de la législation sociale – article 28, 3° de la loi du 3-7-1978 relative aux contrats de travail).

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

CODE 11

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

Il s'agit:

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

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

CODE 13

- promotion sociale (journées de cours ou d'études consacrées à la promotion sociale organisée en vertu de l'article 1er, alinéa 1er de la loi du 1-7-1963 portant instauration de l'octroi d'une indemnité de promotion sociale; les journées de stages ou d'études consacrées à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale organisées par les groupements représentatifs des travailleurs ou par des instituts spécialisés reconnus par le Ministre compétent).

CODE 21

- les jours de grève (à condition que cette grève ait eu l'accord ou l'appui d'une des organisations syndicales inter-professionnelles représentées au Conseil national du Travail) ;
- lock-out.

Vous reprenez sous ce code les jours de grève auxquels le travailleur a participé et les jours où le travailleur était absent du travail en raison d'un lock-out.
S'il est question de chômage temporaire pour des jours complets en raison d'une grève à laquelle les travailleurs n'ont pas pris part, ces jours seront déclarés sous le code indicatif prévu pour le chômage temporaire.

CODE 22

- mission syndicale (en qualité de délégué dans une délégation syndicale, un comité syndical national ou régional ou un congrès syndical national).

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

CODE 23

- jour de carence (première journée d'une période inférieure à 14 jours pour une incapacité temporaire de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident pour laquelle aucune rémunération n'est payée (art. 52 § 1, 2° alinéa de la loi du 03-7-1978) - réservé aux travailleurs manuels contractuels et aux travailleurs intellectuels contractuels en période d'essai ou engagés pour une durée de moins de 3 mois).

Dans ce cas, il ne peut aussi s'agir que de jours pour lesquels vous ne payez pas de rémunération. Si toutefois c'est le cas, vous reprenez ce jour sous le code 1.

CODE 24

- congé pour raisons impérieuses sans maintien de la rémunération.

Il s'agit en l'occurrence d'absences au travail (en raison d'un événement imprévu indépendant du travail) résultant de la suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 30bis de la loi sur les contrats de travail du 3-7-1978.

Les employeurs des gardiens et des gardiennes d'enfants doivent utiliser ce code pour un maximum de 20 jours de vacances non rémunérés et pour les jours fériés légaux lorsqu'il n'y a pas accueil d'enfants (art. 3, 9° et art. 27bis de l'AR du 28-11-1969).

CODE 25

- devoirs civiques sans maintien de rémunération ;
- mandat public.

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

CODE 26

- obligations de milice;

Il s'agit ici d'une suspension du contrat de travail en raison d'obligations de milice.

CODE 30

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

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

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

Le code 30 ne doit pas être complété pour les travailleurs en interruption de carrière lorsque le travailleur reçoit une indemnisation de l'ONEm. Aucune prestation ne doit être indiquée pour les absences dans le cadre de:

- l'interruption complète de carrière ;
- l'interruption partielle de carrière ;
- l'interruption de carrière ou réduction des prestations pour prodiguer des soins palliatifs à une personne ;
- congé parental dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle ;
- l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Les jours d'absence dans le cadre de la semaine volontaire de quatre jours et du départ anticipé à mi-temps ne sont pas non plus déclarés sous le code 30.

Pour les travailleurs en interruption de carrière, une nouvelle ligne occupation doit être créée (voir 6.3.415). Leurs absences s'expriment par un nombre d'heures réduit dans la zone « nombre d'heures moyen par semaine du travailleur ».

Vu les conséquences que l'utilisation du code 30 peut avoir sur les droits en matière de sécurité sociale, il doit être rempli avec précaution. En aucun cas, il ne peut être utilisé pour des travailleurs dont un contrat de travail temps plein est converti en un contrat de travail à temps partiel. Dans ce cas (même si c'est pour une courte période), on doit commencer une nouvelle ligne d'occupation, et déclarer le travailleur comme un travailleur à temps partiel.

CODE 31 (uniquement pour le personnel statutaire)

- jours d'absence totale non rémunérée, assimilée à de l'activité de service, éventuellement fractionnables.

Sont principalement visés ici le congé pour des motifs impérieux d'ordre familial, le congé contingenté (par analogie avec la Communauté flamande), et les jours de grève postérieurs au 06-03-1992.

Si la durée d'absence couvre une période (plus de cinq jours calendrier successifs), alors le code 502 doit être utilisé dans la zone « mesure de réorganisation du temps de travail ».

CODE 32 (uniquement pour le personnel statutaire)

- jours d'absence totale non rémunérée avec position de non-activité ou de disponibilité sans traitement.

Sont principalement visés ici les jours de congé sans solde ou les jours d'absence non autorisée qui ne forment pas une période.

Si la durée d'absence couvre une période (plus de cinq jours calendrier successifs), alors le code 510 doit être utilisé dans la zone « mesure de réorganisation du temps de travail ».

CODE 41 (uniquement pour le personnel statutaire)

- jours d'absence totale rémunérée avec position de non-activité.

Sont visés ici les jours de non-activité pour lesquels le membre du personnel perçoit une rémunération autre que son traitement d'activité (= rémunération payée dans le cadre d'une procédure disciplinaire).

Si la durée d'absence couvre une période (plus de cinq jours calendrier successifs), alors le code 511 doit être utilisé dans la zone « mesure de réorganisation du temps de travail ».

CODE 42 (uniquement pour le personnel statutaire)

- jours de disponibilité totale avec traitement d'attente et maintien du droit à l'avancement.

Sont principalement visés ici les jours de disponibilité pour maladie qui sont répartis sur le trimestre.

Si la durée d'absence couvre une période (plus de cinq jours calendrier successifs), alors le code 507 doit être utilisé dans la zone « mesure de réorganisation du temps de travail ».

CODE 301

- toutes les données de temps de travail couvertes par une indemnité exonérée de cotisation de sécurité sociale, à l'exception de celles qui sont renseignées sous un autre code.

Le code est utilisé pour des prestations couvertes par une indemnité qui n'a pas encore été déclarée avec un autre code prestation. Cela concerne les prestations qui correspondent aux :

- indemnités accordées aux membres du personnel nommé pour les heures supplémentaires exonérées (code rémunération 401) ;
- indemnités complémentaires exonérées du personnel enseignant (codes rémunération 501, 502 et 503) ;
- indemnités exonérées des pompiers volontaires (codes rémunération 541 et 542) ;
- la rente pour incapacité de travail permanente en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail (code rémunération 490).

Le code 301 n'est pas renseigné pour les prestations dont l'indemnité a été déclarée avec un autre code prestation, à propos desquelles un supplément (sous un autre régime d'assujettissement) a été versé. Par exemple: concernant les prestations de nuit, le personnel infirmier et soignant reçoit un supplément de 0,81 EUR par heure qui est exonéré de cotisation de sécurité sociale; les prestations de nuit sont déjà déclarées avec le code prestation 1 et ne sont pas une deuxième fois déclarées sous le code 301.

3. Codes indicatifs

6.3.509.

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

L'utilisation de ces codes évite une déclaration incomplète dans le trimestre. Ces codes sont nécessaires car ils permettent à l'ONSSAPL de voir de quels jours/heures l'employeur a tenu compte pour calculer les réductions de cotisations.

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

Les codes indicatifs suivants sont prévus:

Il s'agit toujours d'absences pour lesquelles l'employeur ne paie pas de rémunération.
Ces codes indicatifs ne sont utilisés qu'en cas d'absences ne pouvant pas être communiquées à l'aide d'un code ordinaire; chaque type de présence et d'absence ne peut être communiqué que par un seul code.

CODE 50 (maladie ou accident de droit commun et congé prophylactique)

- Les jours d'absence due à un accident autre qu'un accident du travail ou à une maladie autre qu'une maladie professionnelle (à l'exclusion du jour de carence et des jours de salaire garanti);
- Les jours d'absence dans le cadre d'une reprise de travail autorisée après une interruption de travail totale suite à un accident autre qu'un accident de travail ou à une maladie autre qu'une maladie professionnelle (articles 230 et 232 de l'A.R. du 3-7-1996);

- Congé prophylactique = Journées d'interruption de travail imposées en cas de contact avec une personne atteinte d'une maladie contagieuse (art. 239, §1 de l'arrêté royal du 3-7-1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14-7-1994).

CODE 51 (protection de la maternité)

- Repos de maternité (art. 39, alinéa 6 de la loi du 16-3-1971 sur le travail):
    - les journées de repos de maternité (le congé prénatal au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la huitième semaine avant cette date, lorsqu'une naissance multiple est prévue, et le congé post-natal jusqu'à neuf semaines prenant cours cours le jour de l'accouchement). Lorsque l'accouchement a lieu postérieurement à la date prévue, la durée du congé prénatal est prolongée jusqu'à la date réelle de l'accouchement, sans que la durée du congé post-natal ne soit diminuée. Lorsque la travailleuse a arrêté ses prestations de travail pour une durée inférieure à la période prévue de six ou huit mois précédant la date présumée de l'accouchement, le congé post-natal est prolongé d'une durée correspondant à celle qu'elle n'a pas prise avant l'accouchement.
    - Le congé de paternité (pour la partie restante du repos de maternité) en vue d'assurer l'accueil de l'enfant lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère durant le congé de maternité.
- Travailleuse enceinte ou travailleuse qui allaite son enfant: journées d'interruption de travail d'une travailleuse enceinte ou d'une travailleuse qui est dans l'incapacité de continuer son travail habituel en raison soit d'un travail de nuit, soit d'une exposition à un risque et qui est, en outre, dans l'impossibilité d'effectuer d'autres travaux compatibles avec son état. Pour la travailleuse qui allaite son enfant, ce code ne peut toutefois être utilisé que pour une période limitée à 5 mois après l'accouchement (art. 42 à 43bis de la loi du 16-3-1971 sur les contrats de travail).
- **Pauses d'allaitement:** suspension des prestations de travail de deux fois une demi-heure ou une heure par journée complète de travail afin de permettre l'allaitement ou de tirer le lait jusqu'à sept mois après la naissance de l'enfant (article 116bis des lois coordonnées du 14-7-1994).

CODE 52 (congé de paternité ou d'adoption)

- Tous les jours payés par l'assurance maladie et invalidité pour la naissance ou l'adoption d'un enfant suivant les trois jours rémunérés par l'employeur (articles 30, § 2, et 30ter, § 2, de la loi du 3-7-1978).

CODE 60 (accident du travail)

- Jours d'accident du travail pour les travailleurs qui ressortissent à la réglementation sur les accidents du travail du secteur privé, organisée par la loi du 10-4-1971 sur les accidents du travail (uniquement pour les médecins en formation de médecin spécialiste, les accueillantes d'enfants et les artistes ou pour les travailleurs d'une intercommunale sans personnel nommé).

CODE 61 (maladie professionnelle)

- Jours de maladies professionnelles pour les travailleurs qui ressortissent à la réglementation sur les maladies professionnelles du secteur privé, organisée par les lois coordonnées du 3-6-1970 relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles (uniquement pour les accueillantes d'enfants et les artistes).

CODE 70 (chômage temporaire autre que les codes 71 et 72)

CODE 71 (chômage économique)

- Journées ou journées partielles de chômage suite à un manque de travail résultant de causes économiques (article 51 de la loi du 3-7-1978).

CODE 72 (chômage temporaire pour cause d'intempéries)

- Les journées d'interruption de travail due aux intempéries (art. 50 de la loi du 3-7-1978).

CODE 73 (vacances-jeunes et vacances-seniors)

- Jours de vacances supplémentaires pour jeunes travailleurs (loi du 28-6-1971 - article 5).
- Jours de vacances supplémentaires pour les travailleurs de plus de 50 ans (loi du 23-12-2005 – art. 54 et 55).

CODE 74 (prestations non effectuées d'un(e) gardien(ne) d'enfants agréé(e))

- Heures fictives qui correspondent à des prestations prévues mais non effectuées, suite à l'absence d'enfants normalement accueillis par un(e) gardien(ne) d'enfants mais qui sont absents pour des raisons indépendantes de sa volonté (art. 3, 9° et art. 27 bis de l'AR du 28-11-1969).

CODE 75 (congé pour soins d'accueil)

- (maximum six) jours d'absence (par an) pour les parents d'accueil qui reçoivent une allocation journalière de l'ONEM en vue de fournir des soins d'accueil (article 30quater de la loi du 3-7-1978 et AR du 27-10-2008).

Les absences en application d'une interruption réglementée de la carrière professionnelle ne sont pas repris sous un code indicatif car cette donnée apparaît à la ligne d'occupation (voir supra).

4. Tableau récapitulatif

6.3.510.

Description	DmfAPPL
toutes les données de temps de travail couvertes par une rémunération avec cotisations ONSSAPL	1
rémunération garantie deuxième semaine, jours fériés et jours de remplacement pendant la période de chômage temporaire, fonction de juge social	10
incapacité de travail avec complément	11
promotion sociale	13
jours de grève / lock-out	21
mission syndicale	22
jour de carence	23
congé pour raisons impérieuses sans maintien de la rémunération	24
devoirs civiques sans maintien de la rémunération, mandat public	25
obligations de milice	26
données de temps de travail pour lesquels l'employeur ne paie aucune rémunération ni indemnité	30
jours d'absence non rémunérée, assimilée à de l'activité de service	31
jours d'absence totale non rémunérée avec position de non-activité	32
jours d'absence totale rémunérée avec position de non-activité	41
jours de disponibilité totale avec traitement d'attente	42
données de temps de travail couvertes par une indemnité exonérée de cotisations, à moins que mentionnée sous un autre code	301
maladie (maladie ou accident de droit commun et congé prophylactique)	50
protection de la maternité	51
congé de paternité/ congé d'adoption	52
accident du travail	60
maladie professionnelle	61
chômage temporaire autre que ceux des codes 71 of 72	70
chômage économique	71
chômage temporaire pour cause d'intempérie	72
vacances jeunes /vacances seniors	73
prestations non effectuées d'un parent d'accueil reconnu dû à l'absence d'enfants pour des raisons indépendantes de la volonté du parent d'accueil	74
congé pour soins d'accueil	75

Chapitre 6 - La déclaration des véhicules de société mis à disposition

6.3.601.

La cotisation de solidarité sur l'usage d'un véhicule de société à des fins personnelles ou pour le trajet domicile – lieu de travail, est calculée comme un montant forfaitaire par travailleur bénéficiant d'une mise à disposition directe ou indirecte d'un véhicule.

Dans la DmfAPPL il convient de renseigner les numéros de plaque de tous les véhicules concernés.

Le montant des cotisations de solidarité doit être indiqué dans le bloc "cotisation non liée à une personne physique".

Chapitre 7 - La déclaration de cotisations qui ne sont pas liées à une personne physique

A. La déclaration de cotisations qui ne sont pas liées à une personne physique

6.3.701.

En principe le calcul des cotisations (qu'il s'agisse des cotisations ordinaires, des cotisations spéciales) s'effectue au niveau du travailleur. Néanmoins ce n'est pas le cas pour:

- la cotisation spéciale de 8,86 % sur les versements effectués par l'employeur en vue de la constitution d'une pension extralégale (code travailleur cotisations 851)[2] :
  - qui est payée en faveur de travailleurs **qui ne sont plus en service ;**
  - qui est versée sous la forme d'une assurance groupe non individualisée.
- la cotisation due sur le (double) pécule de vacances des travailleurs qui ne sont plus en service (codes travailleur cotisations 870 et 871)[3];
- la cotisation de solidarité sur un véhicule de société mis à disposition (code travailleur cotisations 862).

Les indemnités pour des travailleurs qui ne sont plus en service sont déclarées en combinaison avec la catégorie d'employeurs 959 (travailleurs qui ne sont plus en service). L'ONSSAPL demande autant que faire se peut d'utiliser le moins possible le bloc travailleur qui n'est plus en service. Ces indemnités peuvent toujours être déclarées par une déclaration de régularisation du dernier trimestre où le travailleur était en service et avec une catégorie employeur entre 951 et 958. L'ONSSAPL donne sa préférence à cette dernière méthode de déclaration.

B. La cotisation de 8,86% sur les pensions extralégales

6.3.702.

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

Cette donnée ne doit pas être mentionnée séparément pour chaque ex-travailleur. Il suffit de mentionner le montant total des avantages octroyés pendant le trimestre et de calculer 8,86% sur ce montant.

L'indemnité qu'un employeur paie pour une assurance groupe qui ne peut être individualisée au niveau des travailleurs, peut être déclarée dans le bloc «

[2] Pour les travailleurs qui sont encore en service, ces indemnités doivent être déclarées individuellement par travailleur avec le code rémunération 790 (versement pour une pension extralégale).

[3] Pour les travailleurs qui sont encore en service, ces indemnités doivent être déclarées individuellement par travailleur avec le code rémunération 312, 314, 316, 349 ou 350 (double pécule de vacances).

cotisation non liée à une personne physique » avec un code travailleur cotisations 851.

C. La cotisation due sur le double pécule de vacances

6.3.703.

Le montant du double pécule de vacances légal qui ne sont plus en service dans l'entreprise doit être renseigné globalement sous le code travailleur cotisations 870.

Le montant total du double pécule de vacances en ce qui concerne le trimestre doit être mentionné, et sur lequel est calculé la retenue de 13,07 %.

D. La cotisation de solidarité perçue sur une voiture de société

6.3.704.

Cette cotisation de solidarité est due pour tous les travailleurs qui peuvent bénéficier directement ou indirectement d'un véhicule pendant un mois. Le montant total du est déclaré globalement par l'employeur. C'est la somme des cotisations mensuelles forfaitaires qui sont dues pour chaque travailleur que celui-ci soit ou non encore en service. La cotisation de solidarité sur un véhicule de société est déclarée sous le code travailleur cotisations 862.

Pour les travailleurs qui sont encore en service, l'avantage doit être déclaré sous le code rémunération 770 (cf supra), et est calculé suivant les principes fiscaux. Cela concerne une donnée qui est utilisée par certaines institutions de sécurité sociale qui sont responsable du paiement des avantages sociaux.

Chapitre 8 - Les réductions de cotisations

A. Généralités

6.3.801.

Dans la DmfAPPL, l'ONSSAPL calcule le montant exact des cotisations sur la base du code de réduction que vous communiquez dans la déclaration. Sur la base des données de l'ONEm, du Fonds pour les maladies professionnelles ou du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, l'exactitude de la déclaration est contrôlée et les réductions de cotisations de sécurité sociale accordées.

Toutes les données relatives aux réductions de cotisations sont communiquées dans un bloc fonctionnel distinct du glossaire. Une exception à cette règle est la réduction forfaitaire de cotisation par trimestre octroyée dans le cadre du Maribel Social. Cette réduction de cotisation est calculée automatiquement sur la base des codes NACE et est prioritairement accordée avant toutes les autres réductions de cotisations.

La plupart des réductions doivent être calculées par ligne d'occupation. Lorsque plusieurs lignes d'occupation doivent être utilisées pour un travailleur (par exemple parce qu'il change de régime de travail au cours du trimestre), et que ce travailleur ouvre le droit à une réduction déterminée, il faut reprendre sur la déclaration les codes de déduction séparément par ligne d'occupation. Aucun total, par travailleur ou pour tous les travailleurs, ne sera mentionné.

B. Tableau de concordance avec les codes

6.3.802.

Dans la DmfAPPL, un code en 4 chiffres doit être utilisé pour le calcul des réductions de cotisations. Vous trouverez la liste de ces codes dans l'annexe structurée 33.

Pour les travailleurs suivants un code réduction peut être utilisé:

- travailleur ayant droit à un bonus crédit emploi: code 0001 ;
- travailleur ayant droit à une réduction restructuration:, 0601, 3601, 3611 ou 3612 ;
- travailleur ayant droit à une réduction groupe-cible chômeur de longue durée
    - o conclu avant le 1-1-2004
      plan activa – prévention et sécurité: code 8100
      sine : code 1142
    - o conclu après le 31-12-2003
      plan activa moins de 45 ans: code 3200, 3201, 3202 ou 3203
      plan activa au moins 45 ans: code 3210 ou 3211
      programme de transition: code 3220, 3221, 3230 ou 3231
      plan activa – prévention et sécurité: code 8200 ou 8210
      sine : code 3240, 3241 ou 3250
- travailleur réduction groupe-cible jeune travailleur
    - o convention premier emploi avant 1-1-2004: code 1201

- o convention premier emploi après 1.12004: code 3410 ou 3411
- o jeune jusqu'au 31-12 de l'année de leur 18 ans: code 3430

- travailleur avec réduction groupe-cible tuteurs : code 3800
- artiste: code 1531 ;
- parents d'accueil reconnus: code 1521.

De ce tableau vous pouvez déduire:

- si dans la DmfAPPL la réduction doit être calculée au niveau de chaque **ligne d'occupation** (OC) séparément ou globalement pour toutes les prestations du travailleur (LT) ;
- si la date de début de la réduction doit être mentionnée;
- si le montant de la réduction demandée doit être demandé;
- quel code l'ONEm mentionne sur la carte de travail du travailleur.

Description	DmfAPPL				ONEm
	Code	**Niveau**	**Date**	**Montant**	
Réduction des cotisations personnelles dans le cadre du bonus crédit d'emploi	0 0 0 1	LT	-	obligatoire	
Réduction de cotisations personnelles dans le cadre d'une restructuration	0 6 0 1	LT	X	obligatoire	
Période transitoire – SINE conclu avant 1-1-2004	1142	OC	X	optionnel	
Période transitoire – Convention de premier emploi des jeunes	1 2 0 1	OC	X	optionnel	
Réduction des cotisations patronales pour gardien(ne) agréé(e)	1 5 2 1	OC	-	optionnel	
Réduction des cotisations patronales pour les artistes	1 5 3 1	OC	-	optionnel	
Demandeurs d'emploi de longue durée - moins de 45 ans - pendant 312 jours dans une période de 18 mois ou 156 jours dans une période de 9 mois après fermeture de l'entreprise	3 2 0 0	OC	X	optionnel	C1, C2, C11, C20, C25 , C30 C34
Demandeurs d'emploi de longue durée - moins de 45 ans - pendant 624 jours dans une période de 36 mois	3 2 0 1	OC	X	optionnel	C3, C4, C26, C31
Demandeurs d'emploi de longue durée - moins de 45 ans - pendant 936 jours dans une période de 54 mois	3 2 0 2	OC	X	optionnel	C5, C6, C27, C32
Demandeurs d'emploi de longue durée - moins de 45 ans - pendant 1560 jours dans une période de 90 mois	3 2 0 3	OC	X	optionnel	C7, C8, C28, C33
Demandeurs d'emploi de longue durée - au moins 45 ans - pendant 156 jours dans une période de 9 mois	3 2 1 0	OC	X	optionnel	D1, D2, D13

Demandeurs d'emploi de longue durée - au moins 45 ans - pendant 312 jours dans une période de 18 mois ou 468 jour dans une période de 27 mois.	3 2 1 1	OC	X	optionnel	D3, D4, D5, D6, D14, D17, D15, D16
Programme de transition professionnelle - moins qualifié - moins de 25 ans et au moins 9 mois d'indemnité ou moins de 45 ans et au moins 12 mois d'indemnité	3 2 2 0	OC	-	optionnel	
Programme de transition professionnelle - moins de 45 ans et au moins 24 mois d'indemnité	3 2 2 1	OC	-	optionnel	
Programme de transition professionnelle – au moins 45 ans et au moins 12 mois d'indemnité	3 2 3 0	OC	-	optionnel	
Programme de transition professionnelle – au moins 45 ans et au moins 24 mois d'indemnité	3 2 3 1	OC	-	optionnel	
SINE – moins de 45 ans – pendant 312 jours dans une période de 18 mois ou 156 jours dans une période de 9 mois	3 2 4 0	OC	-	optionnel	
SINE – moins de 45 ans – pendant 624 jours dans une période de 36 mois ou 312 jours dans une période de 18 mois	3 2 4 1	OC	-	optionnel	
SINE – au moins 45 ans – pendant 156 jours dans une période de 9 mois	3 2 5 0	OC	-	optionnel	
Jeune Travailleur CPE et peu qualifié	3 4 1 0	OC	X	optionnel	
Jeune travailleur CPE et très peu qualifié ou peu qualifié d'origine étrangère ou peu qualifié et handicapé:	3 4 11	OC	X	optionnel	
Jeunes Travailleurs jusqu'au 31-12 de l'année dans laquelle le jeune aura 18 ans	3 4 3 0	OC	-	optionnel	
Réduction de cotisations patronales dans le cadre d'une restructuration – ayant moins de 45 ans	3 6 0 1	OC	X	optionnel	
Réduction de cotisations patronales dans le cadre d'une restructuration – ayant au moins 45 ans	3 6 11	OC	X	optionnel	
Réduction de cotisations patronales formateurs dans le cadre d'une restructuration	3612	OC	-	optionnel	
Tuteurs	3800	OC	-	optionnel	
Plan Activa conclu avant 1-1-2004 – demandeur d'emploi de longue durée – politique de prévention et de sécurité 100%	8 1 0 0	OC	X	optionnel	A5, A6, B9, B10
Plan Activa – demandeur d'emploi de longue durée –moins de 45 ans – politique de prévention et de sécurité	8 2 0 0	OC	X	optionnel	C9, C10, C21, C22

Plan Activa – demandeur d'emploi de longue durée – au moins 45 ans – politique de prévention et de sécurité	8 2 1 0	OC	X	optionnel	D7, D8

Les codes ONEm C24 et C29 qui sont mentionnés sur la carte de travail des jeunes de moins de 26 ans ne sont pas repris dans le tableau. Ces jeunes reçoivent une allocation de travail, mais n'ont pas droit à une réduction groupe cible demandeurs d'emploi de longue durée. L'employeur peut bien demander pour ces jeunes une réduction groupe cible jeunes travailleurs.

Pour les codes 1201 et 3410 et 3411 (conventions premier emploi), 3220, 3221, 3230 et 3231 (programme de transition professionnelle), 1142, 3240, 3241 et 3250 (SINE) la réduction ne sera pas accordée si pour le même travailleur les codes appropriés ne sont pas mentionnés dans la zone "mesure de promotion de l'emploi" au niveau de la ligne d'occupation (codes = 1, 2, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 ou 18).

Chapitre 9 - Etudiants pour qui la cotisation de solidarité est due

6.3.901.

Un bloc fonctionnel séparé est prévu dans la DmfAPPL pour les étudiants pour lesquels les cotisations normales de sécurité sociale ne sont pas dues mais bien la cotisation de solidarité de 7,5% ou 12,5% et une cotisation de 0,01% pour le fonds amiante. Il s'agit d'étudiants dont la période d'occupation pendant une année civile ne dépasse pas 46 jours, répartis comme suit:

- maximum 23 jours de travail au cours des mois de juillet, août et septembre ;
- maximum 23 jours de travail au cours des autres mois de l'année pendant les périodes de présence non obligatoire dans les établissements d'enseignement.

Pour les étudiants, aucune ligne d'occupation avec une ligne rémunération ou une ligne prestations ne doit être prévue.

Vous pouvez trouver au 3.3.201 une information complète sur cette cotisation de solidarité et sur les conditions que l'étudiant doit respecter afin de ne pas être redevable des cotisations ordinaires de sécurité sociale.

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

RÉMUNÉRATION

Le montant du salaire brut perçu par l'étudiant.

COTISATION

Le montant de la cotisation (= 7,51% du salaire durant les mois de juillet, août et septembre, et 12,51% du salaire pendant les autres mois de l'année).

NOMBRE DE JOURS

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

Un étudiant, qui est engagé dans les liens d'un contrat de travail, mais qui pendant tout un trimestre ne fournit aucune prestation (absence autorisée, maladie, …), est déclaré avec '0' jour et sans rémunération.

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

Chapitre 10 - Cotisations travailleurs statutaires licenciés

6.3.1001.

Ces cotisations ont pour but de permettre sous certaines conditions la participation au régime de chômage et de l'assurance maladie-invalidité (secteur indemnités) aux membres du personnel nommé dans le secteur local licenciés dans des conditions déterminées et qui, de par leur activité, ne participent pas à ces régimes (voir 3.2.401).

Les périodes de référence et les cotisations dues étant légalement différentes pour chacun des deux régimes précités, ces cotisations sont déclarées dans deux lignes travailleurs différentes.

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

- le **code travailleur cotisations** qui – au niveau de la ligne travailleur - précise pour quel régime de sécurité sociale l'assujettissement est demandé:
  - 671 = assurance maladie ;
  - 672 = chômage.
- le **salaire brut de référence** du travailleur pendant la période pour laquelle l'assujettissement au régime de la sécurité sociale est demandé. Il est calculé sur base du dernier traitement pendant l'activité de l'intéressé converti, si nécessaire, sur base d'un traitement correspondant à une activité à temps plein.
- le **montant de la cotisatio**n due sur le salaire brut de référence ;
- le **nombre de jours** (dans un système de 6 jours par semaine) pour lesquels l'assujettissement au régime de la sécurité sociale est demandé ;
- la **date de début et de fin de la période de référence** (séparément pour les deux risques étant donné que les périodes de références sont différentes).

Chapitre 11. Les cotisations dans le cadre de la prépension conventionnelle.

6.3.1101.

La cotisation patronale spéciale et la retenue personnelle sur la prépension coventionnelle sont calculées sur la base de

- code travailleur 771 au niveau de la ligne travailleur;
- données générales relatives à l'allocation de chômage et à l'indemnité complémentaire au niveau de "indemnité complémentaire";
- données pour le calcul des cotisations au niveau de "indemnité complémentaire – cotisation".

Vous pouvez lire un exposé sur ces cotisations au 4.3.415

Au niveau "indemnité complémentaire", les principales valeurs qui doivent être mentionnées sont:

- le numéro BCE du débiteur de l'indemnité complémentaire lorsque l'administration provinciale ou locale n'est pas l'ancien employeur;
- la date du premier octroi de l'indemnité complémentaire;
- la date de la notification du préavis de rupture du contrat de travail;
- le code NACE du travailleur;
- la reconnaissance de l'ancien employeur en tant que "entreprise en difficulté" ou en tant que "entreprise en restructuration";
- la date du début et de la fin de la reconnaissance en tant que "entreprise en difficulté" ou en tant que "entreprise en restructuration";
- la clause de continuation du paiement de l'indemnité complémentaire dans l'accord en cas de reprise du travail.

Au niveau "indemnité complémentaire – cotisations", les principales valeurs qui doivent être mentionnées sont:

- le code travailleur cotisation;
- le type de cotisation sur la base duquel le pourcentage de cotisation applicable est généré;
- le montant de l'allocation de chômage;
- le montant de l'indemnité complémentaire;
- la notion de capitalisation;
- le nombre de mois du paiement de l'indemnité complémentaire;
- le nombre de jours d'un mois incomplet;
- l'application du montant plafond pour la retenue personnelle;
- le montant de la cotisation.

PREPENSION CONVENTIONNELLE TABLEAU RECAPITULATIF DES COTISATIONS						
COTISATION PATRONALE SPECIALE par CODE TRAVAILLEUR COTISATIONS et TYPE DE COTISATIONS						
	secteur non marchand					
âge	CTC	type cot.	pourcent.			
<52 ans	880	0	5%			
<55 ans		1	4%			
<58 ans		2	3%			
<60 ans		3	2%			
>= 60 ans		4	0%			
	entreprise en difficulté – pendant la période de difficulté reconnue					
	CTC	type cot.	pourcent.			
<52 ans	882	0	17,50%			
<55 ans		1	13,50%			
<58 ans		2	10%			
<60 ans		3	6,50%			
>= 60 ans		4	3,50%			
	entreprise en restructuration – pendant la période de restructuration reconnue					
	début avant le 16-10-2009 ou le 1-4-2010			début après le 15-10-2009 et le 31-3-2010		
	CTC	type cot.	pourcent.	CTC	type cot.	pourcent.
<52 ans	879	0	30%	884	0	50%
<55 ans		1	24%		1	30%
<58 ans		2	18%		2	20%
<60 ans		3	12%		3	20%
>= 60 ans		4	6%		4	10%
	entreprise en difficulté après la période de difficulté reconnue ou en restructuration après la période de restructuration reconnue					
	CTC	type cotisations	pourcentage			
<52 ans	881	0	50%			
<55 ans		1	40%			
<58 ans		2	30%			
<60 ans		3	20%			
>= 60 ans		4	10%			
RETENUE PERSONNELLE par CODE TRAVAILLEUR COTISATIONS et TYPE DE COTISATIONS						
886		0	6,50%			
		1	4,50%			

Chapitre 12 - Informations concernant l'occupation

A. Renseignements concernant l'occupation

6.3.1201.

A côté des paramètres généraux de la ligne travailleur et de la ligne occupation qui sont utilisés par différentes institutions de sécurité sociale, il existe une information dans un bloc seulement destiné à l'ONSSAPL. Ces données ne sont pas reprises dans la déclaration du risque social (DRS). Ces données permettent à l'ONSSAPL le contrôle des interventions financières dans le cadre du Maribel Social ou de déterminer le droit aux allocations familiales en cas d'absence d'un travailleur nommé pour cause de maladie.

B. Mesures pour le secteur non-marchand

6.3.1202.

Ces données signalent qu'un travailleur a été engagé dans le cadre des mesures pour l'emploi dans le secteur non-marchand.

1 = travailleur engagé comme assistant en logistique dans le cadre du Maribel Social (hôpitaux et maison psychiatrique) ;

2 = travailleur engagé dans le cadre du Maribel Social (pas assistant en logistique) ;

3 = travailleur qui suit une formation dans le cadre du projet de formation des infirmiers;

4 = combinaison de 1 et 3 ;

5 = combinaison de 2 et 3 ;

6 = travailleur contractuel, engagé en remplacement d'un travailleur qui suit une formation d'infirmier dans le cadre du projet de formation pour les infirmiers ;

8 = jeune peu qualifié, occupé dans le secteur social marchand en application du pacte de solidarité entre les générations.

9 = travailleur engagé dans le cadre du Maribel fiscal.

C. Période de maladie d'un membre du personnel nommé

6.3.1203.

Si l'attributaire des allocations familiales est un membre du personnel nommé qui est absent plus de 6 mois pour cause de maladie – conformément à l'article 56 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales du 19-12-1939 - l'enfant à charge bénéficie d'une augmentation des allocations familiales à partir du 7ème mois. Cet avantage vaut également si le membre du personnel est en incapacité de travail d'au moins 66% due à un accident de travail ou à une maladie professionnelle. L' avantage n'est en outre pas affecté par le fait que le membre

du personnel statutaire fait usage de son capital congé maladie ou qu'il se trouve en disponibilité.

Dans cette zone on indique la date à partir de laquelle le membre du personnel nommé a dépassé une absence de plus de 6 mois pour cause de maladie. La date à compléter n'est pas le premier jour de maladie, mais bien le premier jour après une période de 6 mois d'absence pour cause de maladie.

D. Les membres du personnel mis à disposition

6.3.1204.

Il y a deux possibilités.

Premièrement un membre du personnel d'une administration locale ou provinciale peut être mis à la disposition d'un autre employeur. Ainsi par exemple un médecin nommé peut être détaché par un CPAS auprès d'un hôpital privé ou encore auprès d'un hôpital d'une association de CPAS.

Le membre du personnel mis à disposition continue de percevoir son salaire de l'administration locale ou provinciale et doit figurer dans la déclaration de sécurité sociale comme un membre du personnel détaché.

Deuxièmement, un membre du personnel d'un autre employeur peut être mis à la disposition d'une administration locale ou provinciale. Un tel membre du personnel ne doit être déclaré que si vous lui payez une prime complémentaire. Ainsi par exemple un fonctionnaire de l'administration fédérale qui est mis à la disposition du cabinet du bourgmestre et qui perçoit une indemnité de cabinet sera mentionné sur la déclaration de sécurité sociale. Par contre un fonctionnaire de la province détaché auprès d'une régie provinciale autonome ne sera pas mentionné sur la déclaration de celle-ci si elle ne lui paie aucune indemnité complémentaire.

Dans la DmfAPPL, les membres du personnel qui sont mis à disposition pour l'intégralité de leur temps de travail et qui au dernier jour du trimestre sont détachés, doivent être mentionnés comme suit :

1= membre du personnel détaché auprès d'un autre employeur ;
2 = membre du personnel détaché par un autre employeur.

Chapitre 13. Les données concernant le calcul des pensions dans le régime du secteur public (Le Projet CAPELO)

6.3.1301.

A partir du 1er trimestre 2011, trois nouveaux blocs de données viendront enrichir la DmfAPPL. Il s'agit du bloc « **Données de l'occupation relatives au secteur public** », sous lequel se placera le bloc « **Traitement barémique** », en dessous duquel il y aura le bloc « **Supplément de traitement** ».

Ces blocs contiendront une série de données qui sont nécessaires pour établir les droits et calculer les montants des pensions dans les régimes du secteur public, plus particulièrement les données concernant les tantièmes (dénominateurs des fractions de carrière) et celles relatives aux traitements qui servent de base au calcul de la pension. Les nouvelles données, ajoutées à celles qui sont déjà présentes dans la DmfAPPL, alimenteront la base de données des carrières pour le secteur public et fourniront les éléments du dossier électronique de pension dans le secteur public.
Les nouveaux blocs ne sont obligatoires que pour les employeurs qui font partie du champ d'application de Capelo, c'est-à-dire les **employeurs qui occupent du personnel susceptible d'ouvrir un droit à la pension de retraite dans un régime de pension du secteur public ou qui ont confié tout ou partie de la gestion de leurs dossiers de pension au Service des Pensions du Secteur Public (SdPSP)**.

Par « personnel ayant un droit à une pension de retraite dans un des régimes de pension du secteur public » est entendu le personnel avec une nomination fixe ou une nomination pouvant y être assimilée ET le personnel contractuel pouvant prétendre à une nomination semblable au cours de sa carrière.

Pour les employeurs du champ d'application de Capelo, les blocs « Données de l'occupation relatives au secteur public » et « Traitement barémique » sont **obligatoires**. Le bloc « Supplément de traitement » reste optionnel.

A. Déclaration des données de l'occupation relatives au secteur public

1. Principes généraux

6.3.1302.

La ligne de données de l'occupation relatives au secteur public est une notion importante pour les régimes de pensions du secteur public.
A ce niveau, vous allez mentionner des données qui ont une incidence sur l'octroi et sur le calcul de la pension du travailleur dans un des régimes du secteur public, notamment les tantièmes qui sont utilisés comme dénominateurs des fractions de carrière.

Comme son nom l'indique, la ligne comportant ces données dépend de la ligne d'occupation. Ceci signifie que chaque fois que vous créez une nouvelle ligne d'occupation, vous devez créer une ligne de données de l'occupation relatives au secteur public. Par conséquent, toute période d'occupation doit être couverte, **sans interruption**, par des données relatives au secteur public.

Ces données ont toutefois leurs dates de début et de fin propres. Elles ne sont donc pas liées au trimestre de la déclaration. Elles sont également indépendantes par rapport aux dates de la ligne d'occupation.

Concrètement, cela signifie qu'à l'inverse des données salariales et des données de temps de travail, vous **ne devez pas répartir les données** de l'occupation relatives au secteur public **par ligne d'occupation** au cours d'un même trimestre. Autrement dit, si pour une raison propre au mode de déclaration de la ligne d'occupation, vous devez créer une nouvelle ligne d'occupation mais que les données de l'occupation relatives au secteur public ne changent pas, vous reproduirez sous la nouvelle ligne d'occupation une ligne de données de l'occupation relatives au secteur public identique à celle que vous avez déclarée sous la ligne d'occupation précédente.
Ce cas de figure se présentera régulièrement. En effet, pour la plupart des travailleurs concernés, les données relatives au secteur public évolueront moins fréquemment que les données de l'occupation.

Il se peut toutefois que les données relatives au secteur public changent sans que l'occupation à laquelle elles se rapportent ne soit modifiée. Dans ce cas, vous ne devez pas créer de nouvelle ligne d'occupation, mais simplement créer une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public sous la même ligne d'occupation.

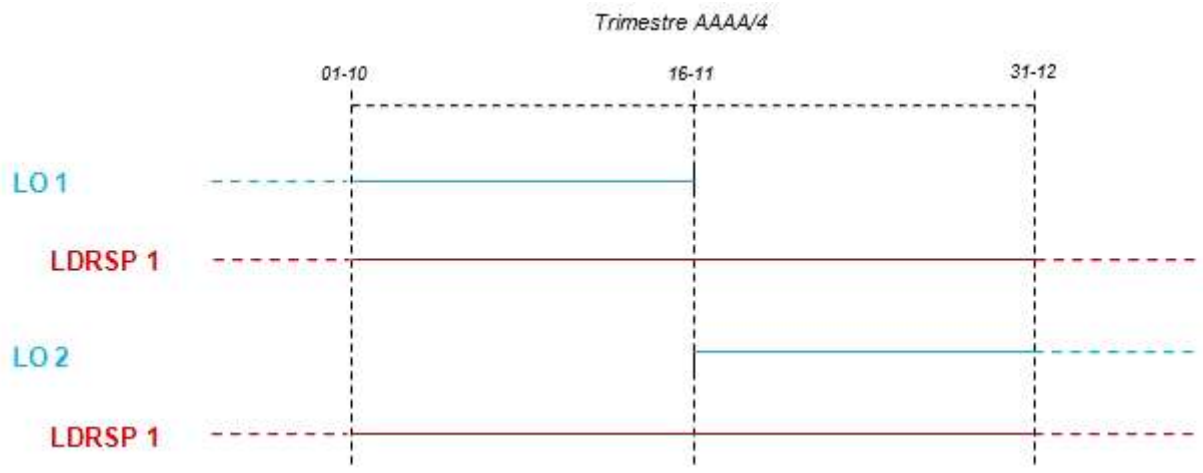
Illustrations

Pour illustrer les principes qui précèdent, prenons quatre cas de figure que nous placerons dans une déclaration relative au quatrième trimestre d'une année quelconque.

Dans ces exemples :

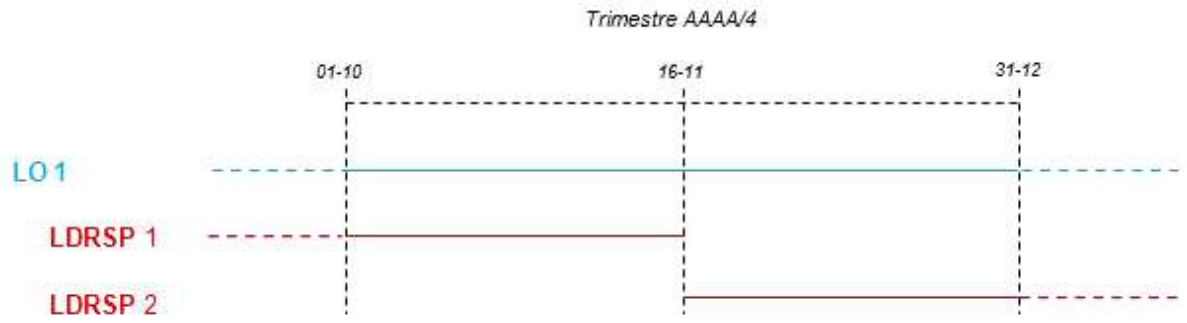
- **Trimestre AAAA/4** indique qu'il s'agit du 4ème trimestre de n'importe quelle année civile ;
- **LO** signifie « **L**igne d'**O**ccupation » ;
- **LDRSP** signifie « **L**igne de **D**onnées de l'occupation **R**elatives au **S**ecteur **P**ublic »

Exemple 1 : l'occupation est restée inchangée depuis une date antérieure au début du trimestre. Une modification intervient le 16-11.
Les données relatives au secteur public sont restées en l'état depuis une date antérieure au début du trimestre et le demeurent pendant tout le trimestre.



Une nouvelle ligne d'occupation (LO2) est créée, parce que les données changent dans le courant du trimestre. Etant donné qu'il y a une nouvelle ligne d'occupation, il faut une nouvelle ligne de données relatives au secteur public. Toutefois, comme les données de cette ligne ne changent pas, la nouvelle ligne (LDRSP) est identique à celle qui se situe sous l'occupation antérieure (LO1).

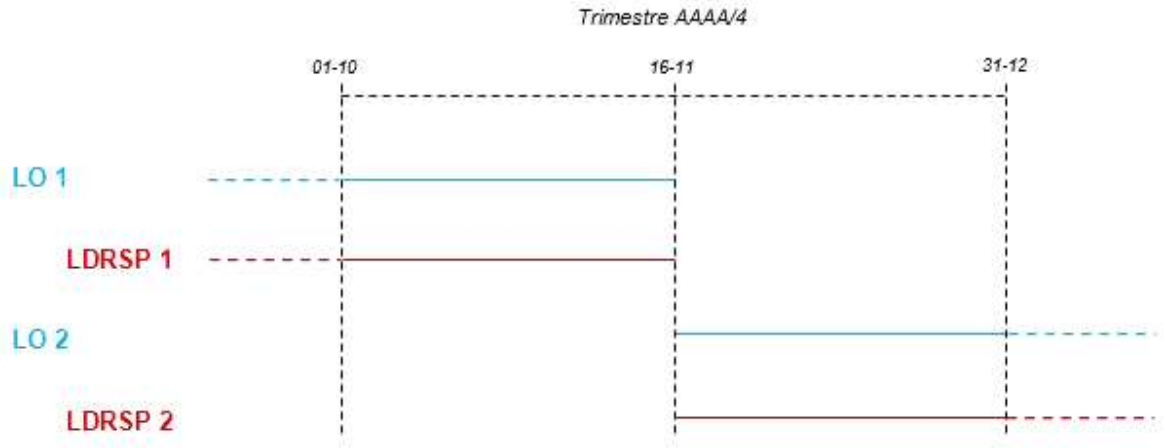
Exemple 2 : l'occupation est restée inchangée depuis une date antérieure au début du trimestre et elle le demeure pendant tout le trimestre.
Les données relatives au secteur public sont restées inchangées depuis une date antérieure au début du trimestre. Une modification intervient dans ces données le 16-11.



Une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public est créée, parce qu'un changement intervient dans ces données dans le courant du trimestre. L'occupation demeurant inchangée, il n'y a pas lieu de créer une nouvelle ligne d'occupation. Il y a donc deux lignes de données relatives au secteur public (LDRSP 1 et LDRSP 2) sous la même ligne d'occupation (LO1).

Exemple 3 : tant l'occupation que les données relatives au secteur public sont restées inchangées depuis une date antérieure au début du trimestre.
Une modification intervient dans l'occupation le 16-11.

Cette modification provoque une modification des données relatives au secteur public.

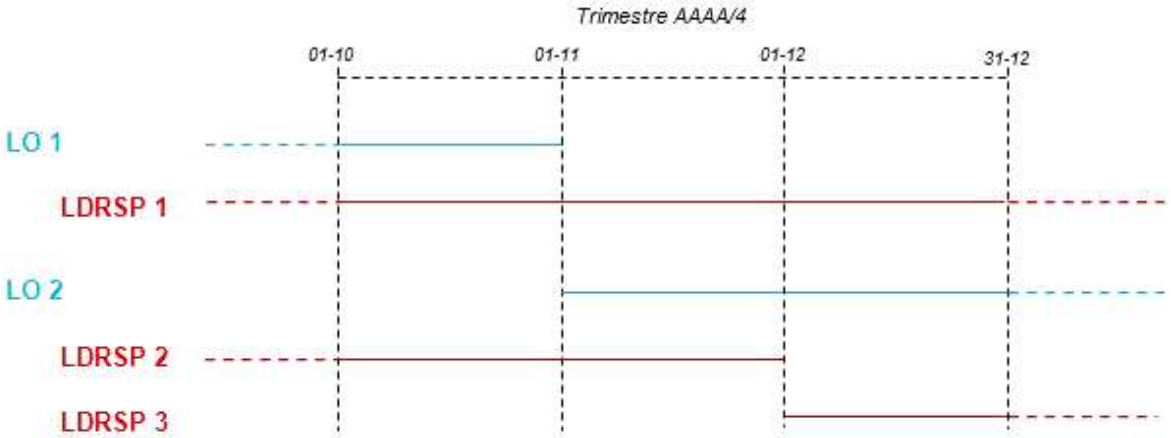


Une nouvelle ligne d'occupation (LO2) ET une nouvelle ligne de données relatives au secteur public (LDRSP2) sont créées, parce que les données de ces deux lignes changent. Toutefois, comme elles changent à la même date, il n'y a qu'une seule ligne de données relatives au secteur public par ligne d'occupation.

Exemple 4 : tant l'occupation que les données relatives au secteur public sont restées inchangées depuis une date antérieure au début du trimestre.

Une modification intervient dans l'occupation le 1-11. Cette modification est sans incidence sur les données relatives au secteur public.

Une modification intervient dans les données relatives au secteur public le 1-12.



Cette situation nécessite la création de deux lignes d'occupation (LO1 et 2) et de trois lignes de données relatives au secteur public (LDRSP1, 2 et 3).

Sous la LO1, les données relatives au secteur public (LDRSP1) ne doivent pas être clôturées. En effet, elles restent inchangées jusqu'à une date postérieure à la date à laquelle l'occupation prend fin.

Sous la LO2, les données relatives au secteur public ont tout d'abord les mêmes caractéristiques que sous la LO1 (LDRSP2).
Toutefois, comme ces données sont modifiées ensuite, il est nécessaire de créer, sous la LO2, une nouvelle ligne de données relatives au secteur public (LDRSP3).

Les lignes de données de l'occupation relatives au secteur public se suivent dans le temps. Elles sont **strictement successives,** sans interruption par rapport à l'occupation dont elles dépendent, et ne peuvent en aucun cas se chevaucher.

Néanmoins, étant donné qu'un travailleur peut se trouver dans deux occupations au même moment, chacune de ces occupations aura sa propre ligne de données relatives au secteur public.

Pour toute période d'occupation, il y a **nécessairement** une situation de données relatives au secteur public. Ceci implique que, lorsqu'une occupation est définitivement clôturée (par exemple lorsque le contrat ou le statut du travailleur chez l'employeur prend fin), la ligne de données relatives au secteur public doit prendre fin à la même date que l'occupation.

La ligne de données de l'occupation relatives au secteur public comprend **neuf données** différentes. Certaines d'entre elles sont « **indispensables ».** Elles doivent donc être reprises sur **chaque** ligne. D'autres sont « obligatoires sous condition ». Elles ne doivent être indiquées que lorsque le cas se présente.

Sauf dans le cas très particulier où il faut indiquer un « motif de fin de la relation statutaire » (voir 6.3.1310)), une nouvelle ligne de données relatives au secteur public est entamée à partir du moment où une des données suivantes change.

2. Dates de début et de fin de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public

6.3.1303.

La logique à suivre à ce niveau est identique à celle que vous devez suivre pour compléter les dates de début et de fin de la ligne d'occupation.

Ainsi, concernant la date de début, il s'agit de la date de début de la période à laquelle les données communiquées à ce niveau ont trait, **sauf pour la déclaration du premier trimestre 2011**.

En effet, comme ces données seront officiellement déclarées pour la toute première fois dans la DmfAPPL du 1er trimestre 2011, **la première date de début de la ligne de données de l'occupation relatives ne pourra en aucun cas être inférieure au 1-1-2011.** A partir du trimestre suivant, lorsqu'il n'y a pas eu de modification au niveau des données relatives au secteur public, la date de début des données de l'occupation relatives au secteur public correspond donc à une date antérieure au début du trimestre en cours. S'il n'y pas eu de nouvelles données relatives au secteur public dans le courant du premier trimestre 2011, la date de début de la ligne de ces données reste donc le 1-1-2011.

Par contre, dès qu'il y a modification des données relatives au secteur public, vous devez créer une nouvelle ligne, ce qui implique une nouvelle date de début, et clôturer la ligne précédente au moyen d'une date de fin.

Ces dates de début et de fin ne doivent donc pas être confondues avec les dates de début et de fin de la ligne d'occupation, ni avec les dates de début et de fin du trimestre en cours.

Pour chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, vous êtes tenu, chaque trimestre, de mentionner de manière explicite la date de début.

La date de début est donc une donnée **indispensable**. Par contre, la date de fin est obligatoire sous condition; elle ne doit être complétée que dans les cas, exposés ci-dessous, où la ligne doit être clôturée.

2.1. Remarques importantes concernant la date de fin

- La date de fin de la ligne de données relatives au secteur public ne peut en aucun cas être postérieure à la date de fin de l'occupation dont elle dépend (ni, bien entendu, postérieure à la date de fin du trimestre civil auquel la déclaration se rapporte).
- La clôture d'une ligne d'occupation n'entraîne pas nécessairement la clôture de la ligne de données relatives au secteur public qui en dépend.

Deux situations peuvent se présenter :

- l'occupation prend fin **sans que la relation de travail entre l'employé et l'employeur ne se termine** et une nouvelle occupation lui succède immédiatement (par exemple, dans le cas d'un travail à temps plein qui devient un travail à temps partiel). Dans ce cas, **vous ne devez pas clôturer** la ligne de données relatives au secteur public, sauf si à la nouvelle occupation correspondent de nouvelles données relatives au secteur public. Si tel n'est pas le cas, les données relatives au secteur public restent valables sous la nouvelle occupation et conservent par conséquent leur propre date de début ;
- l'occupation prend fin parce que la relation de travail entre l'employé et l'employeur prend fin (fin du contrat ou de la relation statutaire). Dans ce cas, vous devez clôturer la ligne de données relatives au secteur public en faisant coïncider la date de fin de cette ligne avec la date de fin de l'occupation. Notez bien que s'il s'agit d'un travailleur nommé à titre définitif, vous devez en outre indiquer le motif de fin de la relation statutaire (voir 6.3.1310).

Concrètement, vous ne devez donc clôturer une ligne de données de l'occupation relatives au secteur public que si :

- soit une ou plusieurs données de cette ligne sont modifiées ;
- soit la relation de travail entre l'employé et l'employeur prend fin.

2.2. Exemples

Illustrons les principes qui précèdent par trois exemples, que nous situerons dans une déclaration relative au deuxième trimestre 2011.
Dans ces exemples :

- **LO** signifie « **L**igne d'**O**ccupation » ;
- **LDRSP** signifie « **L**igne de **D**onnées de l'occupation **R**elatives au **S**ecteur **P**ublic » ;
- **DD** signifie « **D**ate de **D**ébut » ;
- **DF** signifie « **D**ate de **F**in »

Exemple 1 : l'occupation est restée inchangée depuis le 1-3-2010. Une modification intervient le 16-5-2011. La nouvelle occupation se poursuit au-delà de la fin du trimestre.

Les données relatives au secteur public sont restées inchangées depuis la déclaration du 1er trimestre 2011 et demeurent inchangées jusqu'à une date ultérieure à la fin du trimestre.

Les données relatives au secteur public n'ayant pas changé depuis la première fois où elles ont été déclarées, la date de début reste fixée au 1-1-2011.

La première occupation prend fin, parce qu'il y a un changement dans le courant du trimestre. Comme ce changement est sans influence sur les données relatives au secteur public et que le travailleur reste occupé chez l'employeur (la relation de travail n'est pas rompue), la ligne de données relatives au secteur public n'est pas clôturée.

Exemple 2 : l'occupation est restée inchangée depuis le 1-3-2010 et demeure inchangée jusqu'à une date postérieure à la date de fin du trimestre.

Les données relatives au secteur public sont restées inchangées depuis la déclaration du 1er trimestre 2011. Une modification dans ces données intervient le 16-5-2011.

Les données de l'occupation relatives au secteur public changent pour la première fois le 16-5-2011, Il y a donc lieu de clôturer la ligne de ces données le 15-5 et d'en créer une nouvelle débutant le 16-5.

Cette modification est sans aucune incidence sur la ligne d'occupation.

Exemple 3 : l'occupation est restée inchangée depuis le 1-3-2010. Le contrat entre le travailleur et l'employeur prend fin le 31-5-2011.

Les données relatives au secteur public sont restées inchangées depuis la déclaration du 1er trimestre 2011.

La relation de travail entre l'employé et son employeur étant rompue le 31-5-2011, l'occupation prend définitivement fin à cette date. La ligne de données relatives au secteur public qui en dépend doit donc être clôturée à la même date.

3. Types d'institutions du secteur public

6.3.1304.

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

Le type d'institution du secteur public n'est pas à proprement parler un élément du calcul de la pension du secteur public.

Il s'agit plutôt d'une donnée qui fournit principalement des informations tant sur le niveau d'autorité dont dépend l'employeur du secteur public que sur le secteur

de pension auquel le travailleur appartient (ou la législation de pension qui lui est applicable).

Ces informations sont importantes pour un organisme tel que le Service des Pensions du Secteur Public (SdPSP) qui est amené à gérer différents régimes de pension ainsi que différentes législations de pension et qui doit disposer des informations nécessaires pour assurer la gestion budgétaire des dépenses de pension.

Par ailleurs, le SdPSP utilise également le type d'institution du secteur public dans la gestion des « corbeilles de péréquation » des pensions du secteur public.

C'est pourquoi, la nomenclature des types d'institutions du secteur public reprend une codification utilisée par le SdPSP. Celle-ci comprend 42 types d'institutions différents qui sont repris dans l'annexe structurée 42 sur le site portail de la sécurité sociale.

Pour les administrations provinciales et locales, il n'y a, selon la Région ou la Communauté dont les administrations dépendent, qu'un seul type d'institution du secteur public pour tous les membres du personnel employés. L'usage du type d'institution du secteur public sera contrôlé grâce à un système de « référentiel ». Ce référentiel est une table qui contient, pour chaque employeur tenu de compléter les données de l'occupation relatives au secteur public, le ou les types d'institutions qu'il est autorisé à utiliser.

4. Catégories de personnel du secteur public

6.3.1305.

Cette donnée est **indispensable.** Elle doit donc figurer sur chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

La catégorie de personnel du secteur public fournit un élément essentiel pour le calcul de la pension dans le secteur public : le **tantième**.

Le tantième est le dénominateur de la fraction de carrière qui, multipliée par le traitement de référence, produit le montant de la pension.

Les régimes de pension du secteur public connaissent une dizaine de tantièmes différents, dont deux seulement - (1/60) et (1/50) – sont utilisables par la plupart des administrations locales et provinciales. En guise de mesure transitoire, les tantièmes 1/40 et 1/45 sont également possibles pour certains employeurs spécifiques.

En outre, certaines législations spécifiques prévoient pour une même catégorie de personnel une combinaison de tantièmes différents par tranche d'années de services accomplis. On parle dans ce cas de tantièmes multiples.

A chaque tantième et à chaque combinaison de tantièmes multiples a été attribué un code. Chaque code décrit la ou les catégories de personnel dont les dispositions légales ou réglementaires de pension prévoient la prise en compte des années de services à raison du tantième correspondant.

Au total, la nomenclature des catégories de personnel du secteur public comprend 14 codes, repris dans l'annexe structurée 43 sur le site portail de la sécurité sociale.

Les tantièmes les plus courants sont applicables à de nombreuses catégories de personnel. Les descriptions qui leur correspondent peuvent donc s'avérer fort longues.
Vous devez choisir le code qui correspond à la catégorie de personnel auquel le travailleur que vous déclarez appartient. Le tantième applicable à cette catégorie a toutefois été indiqué à titre d'information.

Certains régimes de pension comportent des dispositions particulières (transitoires), en vertu desquelles certains travailleurs qui étaient en fonction à une certaine date bénéficient d'un tantième particulier. Bien qu'appartenant la plupart du temps à la même catégorie de personnel que leurs collègues qui ne bénéficient pas de ces dispositions transitoires, vous devez déclarer ces travailleurs au moyen du code auquel correspond le tantième particulier qui leur est applicable. Toute autre manière d'opérer risquerait en effet de porter préjudice à l'assuré social au moment du calcul de sa pension de retraite.

4.1. Cas particulier : la notion d'emploi en service actif

Les titulaires d'un emploi repris au tableau annexé à la loi générale du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques, bénéficient, lorsqu'ils sont en « **service actif** », d'un tantième plus avantageux pour la prise en compte de leurs services (1/50 par année au lieu de 1/60). Ces travailleurs sont repris dans les catégories bénéficiant du tantième 1/50 et doivent être déclarés au moyen du code correspondant à ce tantième (code 4), et ce tant qu'ils restent titulaires de l'emploi en question. Pour ces travailleurs, c'est la donnée que vous mentionnez dans la zone « nature du service » (voir 6.3.1308.) qui détermine s'ils sont ou non en « service actif », par conséquent, s'ils ont ou non droit au tantième plus favorable.

4.2. Précision concernant le personnel de l'enseignement

La catégorie « **membre du personnel de l'enseignement (sauf ouvrier)** » n'est applicable qu'aux membres des personnels de l'enseignement non universitaire qui **perçoivent un traitement** (enseignement communautaire) **ou une subvention-traitement** (enseignement subventionné) **à charge d'une Communauté**. Seules ces personnes peuvent prétendre au tantième 1/55 (code 3) pour les services accomplis dans l'enseignement.

Les membres du personnel de l'enseignement officiel non subventionné qui sont directement rémunérés par le pouvoir public qui les emploie (commune, province, …), sont, en matière de pension, assimilés à des membres du personnel administratif. En effet, les services accomplis dans l'enseignement communal ou provincial par ces membres du personnel sont pris en considération à raison du tantième 1/60. Par conséquent, ces travailleurs doivent être déclarés comme personnel administratif au moyen du code prévu pour cette catégorie (code 1).

La catégorie de personnel du secteur public est une donnée stable. Un travailleur en changera rarement.

Toutefois, si le cas se présente, vous devez créer une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

L'usage des codes de catégories de personnel du secteur public sera contrôlé grâce à un système de « référentiel ». Le référentiel est une table qui contient, pour chaque employeur tenu de compléter les données de l'occupation relatives au secteur public, le ou les codes de catégories de personnel du secteur public qu'il est autorisé à utiliser.

5. Dénomination du grade ou de la fonction

6.3.1306.

Cette donnée est **indispensable.** Elle doit donc figurer sur chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

La dénomination du grade ou de la fonction est une donnée à caractère informatif qui, à une exception près, n'est pas utilisée en tant que telle dans le calcul de la pension de l'agent définitif du secteur public.

Elle sera utilisée dans la communication à l'assuré social.

Vu la grande diversité des statuts et des dénominations de grade en usage dans le secteur public, il n'est pas envisageable de proposer une codification structurée aux déclarants.

C'est pourquoi cette donnée est un texte libre. Vous mentionnez le grade ou la fonction de chaque travailleur tels que ce grade ou cette fonction sont connus dans votre application de gestion du personnel ou dans vos dossiers administratifs.

Chaque changement de grade ou de fonction nécessite la création d'une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

6. Rôle linguistique

6.3.1307.

Cette donnée est **indispensable.** Elle doit donc figurer sur chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

Le rôle linguistique comporte trois possibilités : néerlandais, français, allemand.

Chez la plupart des employeurs, il n'y a qu'un seul rôle linguistique pour tous les travailleurs : celui de la Région ou de la Communauté dont l'employeur dépend ou sur le territoire duquel il est établi. Il en va ainsi des institutions communautaires et régionales et des organismes d'intérêt public qui en dépendent, ainsi que des pouvoirs locaux et provinciaux et des organismes qui en dépendent, établis en Région flamande, en Région wallonne et en Communauté germanophone.

Pour les institutions de la Région de Bruxelles-Capitale, le rôle linguistique du travailleur correspond au rôle linguistique auquel il est inscrit chez son employeur.

Le rôle linguistique est une donnée très stable.

Il n'est toutefois pas exclu qu'un travailleur change de rôle linguistique chez son employeur dans le courant de sa carrière. Dans un tel cas, vous devez créer une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

7. Nature du service

6.3.1308.

Cette donnée est **indispensable.** Elle doit donc figurer sur chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

La nature du service ne comporte que deux possibilités : service actif et service sédentaire.

Cette donnée a été prévue pour rendre possible l'application d'une disposition particulière contenue à la loi générale du 21-7-1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques.

Selon cette disposition, pour les titulaires d'un des emplois repris au tableau annexé à cette loi, chaque année passée en service actif est prise en compte pour le calcul de la pension à raison du tantième 1/50 au lieu du tantième 1/60.

Pour que le travailleur puisse bénéficier de ce tantième plus avantageux, il doit donc être à la fois titulaire d'un de ces emplois, ce qui s'indique au moyen du code correspondant à cette catégorie de personnel du secteur public, et être en service actif.

Autrement dit, **ne pourront être déclarés en service actif que les travailleurs déclarés au moyen du code correspondant à la catégorie de personnel répondant à cette définition (code 4) (voir 6.3.1305).**

Pour tous les autres codes des catégories de personnel, seule la mention « service sédentaire » sera admise.

Pour **tous les employeurs affiliés à l'ONSSAPL**, la mention « service sédentaire » s'impose pour tous les travailleurs.

8. Caractère de la fonction

6.3.1309.

Cette donnée est **indispensable.** Elle doit donc figurer sur chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

Le caractère de la fonction offre trois possibilités : fonction principale, fonction accessoire et fonction accessoire dans l'enseignement à horaire réduit.

Les notions de « fonction principale » et « fonction accessoire » ne se rencontrent que chez les employeurs qui autorisent les cumuls de fonctions sous certaines conditions et avec des conséquences sur la rémunération.

Ces conséquences influencent la pension du secteur public, dans la mesure où celle-ci est calculée sur base de la moyenne des traitements perçus au cours d'une période de référence (généralement les cinq dernières années de la carrière).

En pratique, la notion de « fonction accessoire » se rencontre surtout dans l'enseignement subventionné, où les enseignants peuvent exercer simultanément des fonctions distinctes ou cumuler une charge d'enseignant avec une autre activité professionnelle, soit dans le secteur public, soit dans le secteur privé.

8.1. Règle générale

La grande majorité des employeurs ne connaissent pas les notions de fonctions principale et accessoire.

Dès lors, tous les travailleurs de ces employeurs sont considérés comme étant titulaires d'une fonction principale. Le caractère de la fonction doit donc toujours être « fonction principale ».

Cette règle vaut également pour les employeurs qui emploient des travailleurs qui exercent simultanément plusieurs occupations qui sont toutes rémunérées sur le même mode. Dans un tel cas, le caractère de la fonction est « fonction principale » pour chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public de ces travailleurs.

Par contre, pour les employeurs qui rémunèrent leurs travailleurs différemment selon qu'ils sont titulaires d'une fonction principale ou d'une fonction accessoire (ou d'une charge principale et d'une charge secondaire), seules peuvent avoir le caractère de « fonction principale », celles qui, en vertu du statut pécuniaire applicable, sont rémunérées comme telles ou, en l'absence de notion de fonction principale, sont rémunérées selon les règles normales. Toutes les autres doivent être déclarées comme des fonctions accessoires. Sur les lignes de données relatives au secteur public qui correspondent aux occupations pour lesquelles il paie un traitement diminué de moitié, il doit déclarer les fonctions comme ayant le caractère de « fonction accessoire ».

8.2. Cas particulier : l'enseignement

En ce qui concerne l'enseignement, les statuts pécuniaires prévoient des modes de rémunération distincts selon que l'enseignant est titulaire d'une fonction principale ou d'une fonction accessoire, ou, dans certains cas, d'une fonction accessoire dans l'enseignement à horaire réduit.

Par ailleurs, les titulaires d'une fonction accessoire dans l'enseignement à horaire réduit ne peuvent prétendre à l'octroi d'une bonification pour diplôme dans le calcul de leur pension.

A l'influence sur le traitement servant de base au calcul de la pension, s'ajoute pour ces enseignants un impact sur la durée admissible des périodes pour le calcul de la pension.

C'est pourquoi, dans l'enseignement, les trois options de caractère de la fonction sont possibles.

Pour les enseignants qui sont rémunérés comme titulaire d'une fonction principale, que ce soit dans l'enseignement de plein exercice et/ou dans l'enseignement à horaire réduit, ou comme titulaire d'une fonction non exclusive dans l'enseignement artistique, chaque ligne de données relatives au secteur public correspondant à une occupation rémunérée comme fonction principale ou comme fonction non exclusive doit avoir le caractère de « fonction principale ».

Pour les enseignants qui sont rémunérés comme titulaire d'une fonction accessoire, chaque ligne de données relatives au secteur public qui correspond à une occupation dans l'enseignement de plein exercice, rémunérée comme une fonction accessoire, doit avoir le caractère de « fonction accessoire ».

Pour les enseignants qui sont rémunérés comme titulaire d'une fonction accessoire, chaque ligne de données relatives au secteur public qui correspond à une occupation dans l'enseignement à horaire réduit, rémunérée comme une fonction accessoire, doit avoir le caractère de « fonction accessoire dans l'enseignement à horaire réduit ».

Chaque changement de caractère de la fonction doit faire l'objet d'une nouvelle ligne de données de l'occupation relative au secteur public.

9. Motif de fin de la relation statutaire

6.3.1310.

Cette donnée **n'est obligatoire que si la relation statutaire entre le travailleur et son employeur prend fin**. Dans tous les autres cas, elle **ne peut pas être indiquée**.

Par travailleur statutaire, on entend ici le travailleur du secteur public qui, de par sa nomination définitive ou une nomination assimilée, est soumis à un régime de pension du secteur public.

Par définition, un travailleur statutaire dans le secteur public est en service chez son employeur pendant une durée indéterminée. Tant que la relation statutaire persiste, le travailleur est considéré comme étant au service de son employeur, et ce même si dans les faits il exerce une activité rémunérée chez un autre employeur (dans le cadre d'une mission par exemple). Dans un tel cas de figure, le travailleur est placé dans une situation administrative spécifique qui l'autorise à exercer cette autre activité (en congé pour mission par exemple). Il peut à tout moment reprendre son activité professionnelle chez son employeur d'origine. Il n'est donc pas mis fin à la relation statutaire.

La fin de la relation statutaire est un événement qui n'est pas toujours neutre quant au droit à la pension dans le secteur public. C'est pourquoi, il importe d'en connaître la raison.

Les raisons pouvant entrainer la fin de relation du statutaire varient en fonction du statut applicable au travailleur.

Dans la pratique, elles sont rassemblées sous cinq catégories en fonction de leur incidence potentielle sur le droit à la pension dans le secteur public.

La relation statutaire ne peut prendre fin que dans l'un des cas suivants :

- en cas de pension. Le travailleur peut faire valoir ses droits à la pension de retraite dans le secteur public, que ce soit parce qu'il a atteint l'âge légal ou parce qu'il est mis à la pension prématurée d'office pour raisons de santé ;
- en cas de décès. Le travailleur décède en activité et ses ayants droit potentiels peuvent prétendre à une pension de survie du secteur public établie sur base de sa carrière ;
- en cas de départ volontaire. Le travailleur met volontairement fin à la relation avec son employeur (il démissionne) pour une raison autre que la pension ;
- en cas de changement d'employeur (secteur public). Le travailleur statutaire est transféré ou muté par son employeur chez un nouvel employeur du secteur public ou ce travailleur rejoint un nouvel employeur du secteur public, par exemple par mobilité. Dans les deux cas, la carrière du travailleur se poursuit chez un autre employeur du secteur public ;
- en cas de démission imposée par l'employeur. Celui-ci décide de mettre fin à la relation qui le lie au travailleur, que ce soit par licenciement, par démission d'office, par révocation ou par toute autre forme de rupture de la relation statutaire imposée au travailleur.

Dans ce dernier cas, l'employeur est également tenu de transmettre au SdPSP une copie de l'acte officiel mettant fin à la relation statutaire. Ce transfert se déroule via l'application « complément au dossier de carrière », accessible via la rubrique Capelo sur le site portail de la sécurité sociale.

En effet, si la rupture de la relation statutaire résulte de l'application au travailleur de la sanction disciplinaire la plus grave prévue par le statut qui lui est applicable, le travailleur perd son droit à la pension de retraite dans le secteur public. Il importe donc au SdPSP de connaître précisément le motif pour lequel l'employeur a pris cette décision, afin de déterminer si le travailleur en question maintient ou non son droit à la pension dans le secteur public (article 50 de la loi de 21-7-1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques et l'article 46 de la loi de 15-5-1984 concernant les mesures d'harmonisation des régimes de pensions).

Etant donné, d'une part, la multiplicité des statuts et, partant, des régimes disciplinaires existant dans la fonction publique, et d'autre part, l'importance des conséquences d'une décision de rejet du droit à la pension de retraite dans le secteur public, le SdPSP juge opportun de réserver à ces cas un traitement particulier, basé sur un examen d'une pièce officielle reprenant les éléments probants, plutôt que sur une codification dans la DmfAPPL.

La fin de la relation statutaire entraîne bien évidemment la fin de l'occupation et de la ligne de données relatives au secteur public. Elle entraîne également la fin des lignes qui en dépendent, c'est-à-dire le traitement barémique et, éventuellement, le supplément de traitement.

Lorsque le travailleur nommé à titre définitif exerce simultanément plusieurs occupations statutaires chez un même employeur, le motif de fin de la relation statutaire doit être indiqué sur chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public. En outre, toutes les occupations, toutes les lignes de données relatives au secteur public, toutes les lignes de traitement barémique et, le cas échéant, toutes les lignes de suppléments de traitement encore ouvertes doivent être clôturées à la même date.

La fin de la relation statutaire nécessite donc la clôture définitive de toutes les lignes qui sont déclarées au moyen d'une date de début et d'une date de fin.

Il s'agit de la seule donnée qui ne nécessite jamais la création d'une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

B. Le traitement barémique

1. Principes généraux

6.3.1311.

Dans le cadre du présent chapitre, on entend par « traitement barémique », l'ensemble des éléments qui entrent en ligne de compte pour déterminer le traitement annuel brut non indexé, à l'exclusion des suppléments de traitement, qui sert de base au calcul du traitement mensuel du travailleur du secteur public.

La ligne de traitement barémique ne peut en aucun cas être considérée comme une forme de « doublon » de la ligne de rémunération de l'occupation.

En effet, au niveau de la rémunération de l'occupation, vous indiquez, par ligne d'occupation et par nature d'avantage octroyé, le code rémunération et le montant globalisé qui y correspond. Les différents montants déclarés forment le salaire ainsi que les divers suppléments, primes, indemnités et pécules réellement payés au travailleur au cours du trimestre écoulé. C'est principalement sur cette base que pour chaque travailleur, sont calculées les cotisations sociales et que sont établis la plupart de ses droits dans les différentes branches de la sécurité sociale.

Les données que vous déclarez sur la ligne de traitement barémique diffèrent des données de la ligne de rémunération de l'occupation sur le plan :

- de la finalité : ces données ont pour vocation principale de permettre d'établir le traitement de référence qui sert de base au calcul de la pension du secteur public; le traitement de référence se compose du traitement barémique et, le cas échéant, des cotisations de traitements (voir 6.3.1318) ;
- du contenu : elles renvoient à des notions des statuts pécuniaires du secteur public et ont été définies dans l'optique d'assurer les actualisations nécessaires au moment du calcul de la pension;

- du mode de déclaration : elles sont déclarées par « périodes ».

La ligne de traitement barémique dépend de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public. Ceci signifie que chaque fois vous créez une nouvelle ligne de données relatives au secteur public, vous devez créer une ligne de traitement barémique. Par conséquent, toute période de données de l'occupation relatives au secteur public doit être couverte, **sans interruption**, par un traitement barémique.

La ligne de traitement barémique dispose toutefois de dates de début et de fin spécifiques.

Ces dates ne sont dès lors pas liées aux dates des données relatives au secteur public ni, a fortiori, à celles de l'occupation, ni à celles du trimestre de la déclaration.

Autrement dit, si pour une raison propre au mode de déclaration de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, vous devez créer une nouvelle ligne de ces données, mais que les données de la ligne de traitement barémique ne changent pas, vous reproduirez sous la nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public une ligne de traitement barémique identique à celle que vous avez déclarée sous la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public précédente.

De même, si les données de traitement changent, mais que les données de l'occupation relatives au secteur public restent inchangées, vous ne devez pas créer de nouvelle ligne de données relatives au secteur public, mais simplement créer une nouvelle ligne de traitement barémique sous la même ligne de données relatives au secteur public.

Ce cas de figure se présentera régulièrement. En effet, pour la plupart des travailleurs concernés, les données de traitement évolueront plus fréquemment que les données de l'occupation relatives au secteur public.

En somme, la ligne de traitement barémique a, par rapport à la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, une autonomie identique à celle que cette dernière a par rapport à la ligne d'occupation.

Par contre, tandis que les lignes de données de l'occupation relatives au secteur public ne peuvent que se succéder dans le temps (sans interruption par rapport à l'occupation dont elles dépendent), les lignes de traitement **peuvent**, le cas échéant, **être simultanées**.

Cette possibilité n'a été prévue que pour le cas particulier où plusieurs traitements barémiques dépendraient d'une seule ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, et partant d'une seule ligne d'occupation. Dans un tel cas, il s'impose d'indiquer pour chaque ligne simultanée, la fraction de traitement qui s'y rapporte.

Dans la pratique, ce cas n'est susceptible de se rencontrer que dans l'enseignement où un professeur peut être titulaire de fonctions distinctes

exercées simultanément et rémunérées sur base d'échelles de traitement distinctes (par exemple dans les degrés secondaire inférieur et secondaire supérieur).

Le mode de déclaration consistant à créer plusieurs traitements barémiques simultanés n'est toutefois **pas obligatoire**, loin s'en faut.

En effet, si les différentes fonctions de l'enseignant sont considérées comme autant d'occupations différentes et déclarées comme telles, il n'y a de facto qu'un seul traitement barémique par ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, donc par ligne d'occupation.

C'est au demeurant de cette manière que les départements de l'enseignement opèrent actuellement.

Rien ne s'oppose à ce qu'ils continuent à effectuer leurs déclarations selon ce principe d'une occupation par fonction. La création de plusieurs traitements barémiques simultanés ne constitue en réalité qu'une alternative facultative

Pour toute période d'occupation, il y a **nécessairement** une situation de données relatives au secteur public et pour toute situation de données relatives au secteur public, il y a **nécessairement** une situation de traitement barémique. Ceci implique que, lorsqu'une occupation est définitivement clôturée (par exemple lorsque le contrat ou le statut du travailleur chez l'employeur prend fin), la ligne de données relatives au secteur public et la (les) ligne(s) de traitement barémique doivent prendre fin à la même date que l'occupation.

La ligne de traitement barémique comprend **sept données** différentes. Certaines d'entre elles sont « **indispensables ».** Elles doivent donc être reprises sur **chaque** ligne. D'autres sont « obligatoires sous condition », c'est-à-dire qu'elles ne doivent être indiquées que lorsque le cas se présente.

Une nouvelle ligne de traitement barémique est entamée dès qu'une des données suivantes change.

2. Dates de début et de fin de la ligne de traitement barémique

6.3.1312.

La logique à suivre à ce niveau est identique à celle que vous devez suivre pour compléter les dates de début et de fin de la ligne d'occupation et de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

Ainsi, concernant la date de début, il s'agit de la date de début de la période à laquelle les données communiquées à ce niveau ont trait, **sauf pour la déclaration du premier trimestre 2011**.

En effet, comme ces données seront déclarées officiellement pour la toute première fois dans la DmfAPPL du 1er trimestre 2011, **la première date de début de la ligne de traitement barémique ne pourra en aucun cas être inférieure au 1-1-2011.** Il en va de même pour la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public**.** Si, dans le courant du trimestre, les données relatives au traitement barémique n'ont pas été modifiées, la date de début de ce dernier

correspond donc à une date antérieure au début du trimestre en cours. S'il n'y a pas eu de nouvelles données de traitement barémique depuis le 1-1-2011, la date de début de la ligne reste le 1-1-2011.

Par contre, dès qu'une des données du traitement barémique change, vous devez créer une nouvelle ligne, ce qui implique une nouvelle date de début, et clôturer la ligne précédente au moyen d'une date de fin.

Ces dates de début et de fin ne doivent donc pas être confondues avec les dates de début et de fin de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, ni avec celles de la ligne d'occupation, ni avec les dates de début et de fin du trimestre en cours.

Pour chaque ligne de traitement barémique, vous êtes tenu, chaque trimestre, de mentionner de manière explicite la date de début.

La date de début est donc une donnée **indispensable**. Par contre, la date de fin est obligatoire sous condition, c'est-à-dire qu'elle ne doit être complétée que dans les cas, exposés ci-dessous, où la ligne doit être clôturée.

2.1. Remarques importantes concernant la date de fin

1. La date de fin de la ligne de traitement barémique ne peut en aucun cas être postérieure à la date de fin de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public dont elle dépend (ni, bien entendu, postérieure à la date de fin du trimestre civil auquel la déclaration se rapporte).

2. La clôture d'une ligne de données de l'occupation relatives au secteur public n'entraîne pas nécessairement la clôture de la ligne de traitement qui en dépend. Concrètement, vous ne devez clôturer une ligne de traitement barémique que dans l'un des deux cas suivants :
   a) soit la situation du traitement barémique change. Ce changement peut résulter d'une modification d'une ou de plusieurs données de la ligne de traitement barémique (cas le plus fréquent). Il peut également résulter d'une modification dans la composition des lignes de traitement barémiques, comme par exemple le passage d'un traitement barémique simple à des traitements barémiques multiples (simultanés) ou vice versa ;
   b) soit la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public prend définitivement fin (parce que la relation de travail entre le travailleur et l'employeur est rompue).

Dans ce dernier cas, vous devez clôturer **toutes** les lignes de traitement barémique qui ont, le cas échéant, été ouvertes simultanément.

2.2. Exemples

Pour éclairer ce qui précède, reprenons les exemples qui ont servi à illustrer les situations dans lesquelles il faut clôturer une ligne de données de l'occupation relative au secteur public (voir 6.3.1302). Pour rappel, ces exemples se situent dans une déclaration relative au deuxième trimestre 2011.

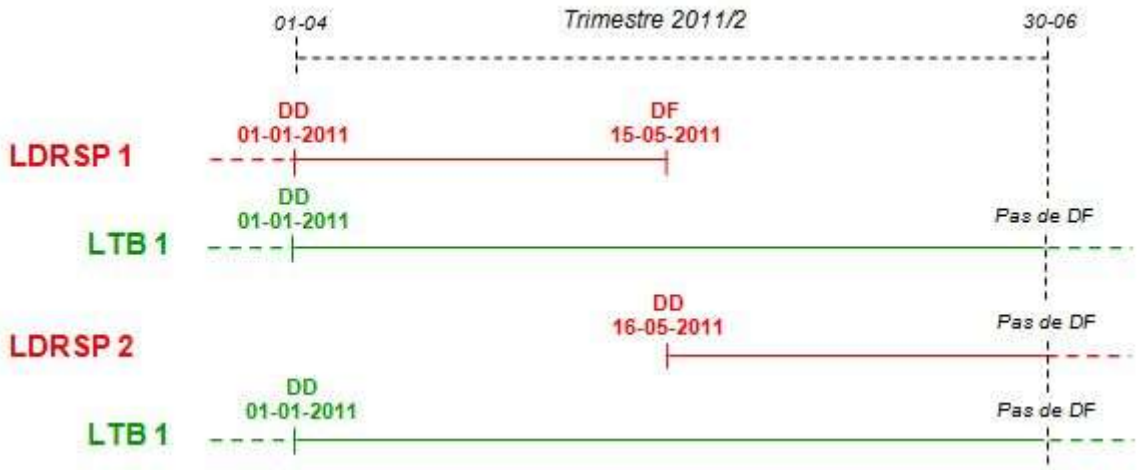
Dans ces exemples :

- **LO** signifie « **L**igne d'**O**ccupation » ;
- **LDRSP** signifie « **L**igne de **D**onnées de l'occupation **R**elatives au **S**ecteur **P**ublic » ;
- **LTB** signifie « **L**igne de **T**raitement **B**arémique » ;
- **DD** signifie « **D**ate de **D**ébut » ;
- **DF** signifie « **D**ate de **F**in ».

Les exemples 1 à 3 qui suivent présentent des situations de traitement simple (un seul traitement barémique par ligne de données de l'occupation relatives au secteur public), soit les situations les plus courantes.

Exemple 1 : les données de l'occupation relatives au secteur public sont restées inchangées depuis le 1-1-2011. Elles subissent un changement le 16-5-2011.

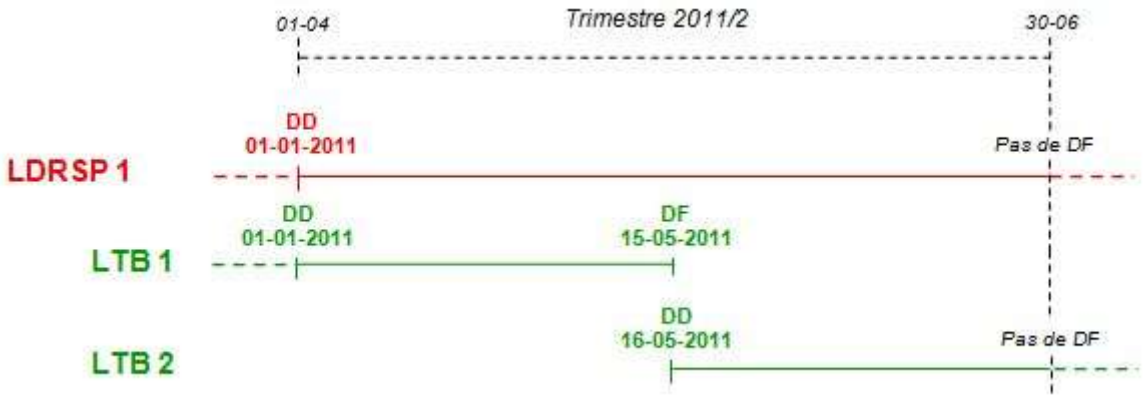
Le traitement barémique est resté inchangé depuis le 1er trimestre 2011 et il demeure inchangé jusqu'à une date ultérieure à la fin du trimestre.



Le traitement barémique n'ayant pas changé depuis la première fois où il a été déclaré, la date de début reste fixée au 1-1-2011.

La première ligne de données de l'occupation relatives au secteur public prend fin, parce qu'il y a un changement dans le courant du trimestre. Comme ce changement est sans influence sur le traitement barémique et que le travailleur reste occupé chez l'employeur (la relation de travail n'est pas rompu), la ligne de traitement barémique n'est pas clôturée et est reprise telle quelle sous la deuxième ligne de données relatives au secteur public.

Exemple 2 : les données de l'occupation relatives au secteur public sont restées inchangées depuis le 1-1-2011 et demeurent inchangées jusqu'à une date ultérieure à la fin du trimestre.
Le traitement barémique est resté en l'état depuis le 1-1-2011. Une modification intervient à ce niveau le 16-5-2011. La nouvelle situation se poursuit au-delà du trimestre en cours.



Le traitement barémique change pour la première fois le 16-5-2011. Il y a donc lieu de clôturer la ligne de ces données le 15-5 et d'en créer une nouvelle débutant le 16-5.
Cette modification est sans aucune incidence sur la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

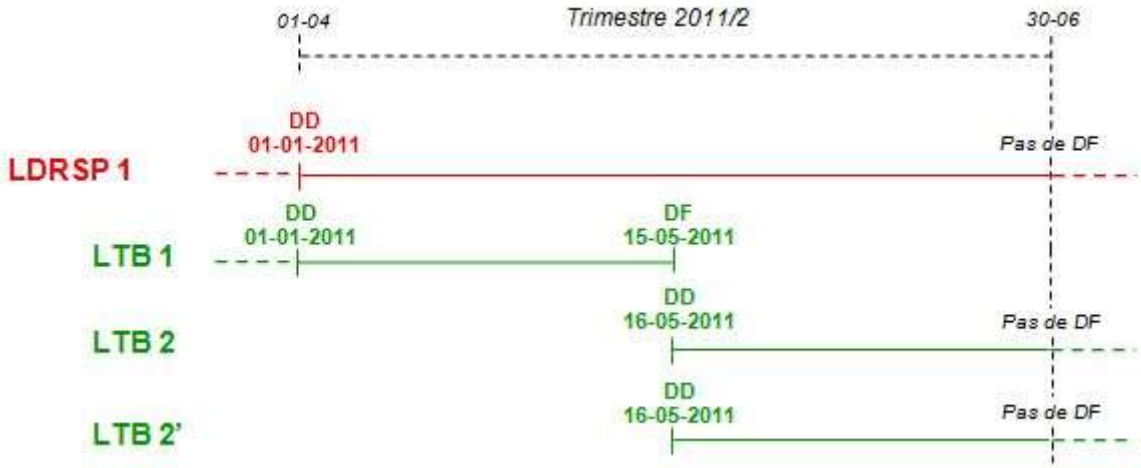
Exemple 3 : l'occupation est restée inchangée depuis le 1-3-2010. Le contrat entre le travailleur et l'employeur prend fin le 31-5-2011.
Les données relatives au secteur public sont restées inchangées depuis le 1-1-2011.
Le traitement barémique est resté inchangé depuis le 1-1-2011.

La relation de travail entre le travailleur et son employeur étant rompue le 31-5-2011, l'occupation prend définitivement fin à cette date. La ligne de données relatives au secteur public qui en dépend ainsi que le traitement barémique qui dépend de cette ligne de données doivent donc être clôturées à la même date.

Les exemples 2bis, 2ter et 3bis suivants présentent des déclinaisons des exemples 2 et 3 pour des situations purement théoriques de traitements multiples : deux traitements barémiques simultanés pour une ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.
Pour rappel, cette manière de déclarer n'est qu'une **alternative facultative** à la pratique actuelle consistant à déclarer une occupation par fonction.

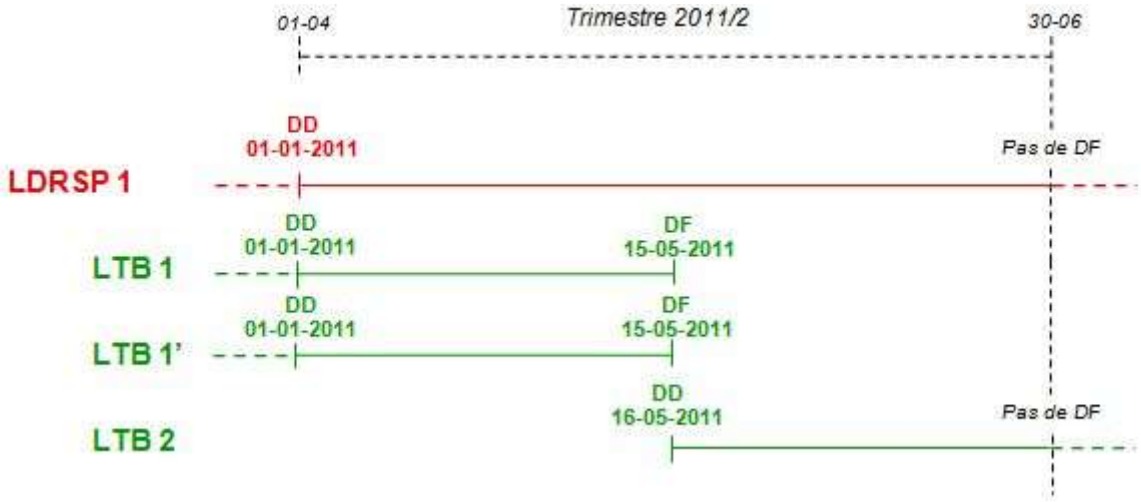
Exemple 2bis : les données de l'occupation relatives au secteur public sont restées inchangées depuis le 1-1-2011 et demeurent inchangées jusqu'à une date ultérieure à la fin du trimestre.

Le traitement barémique simple est resté inchangé depuis le 1-1-2011 jusqu'au 15-5-2011. A partir du 16-5-2011, il y a des traitements multiples (deux traitements barémiques simultanément). Cette situation se poursuit au-delà du trimestre en cours.



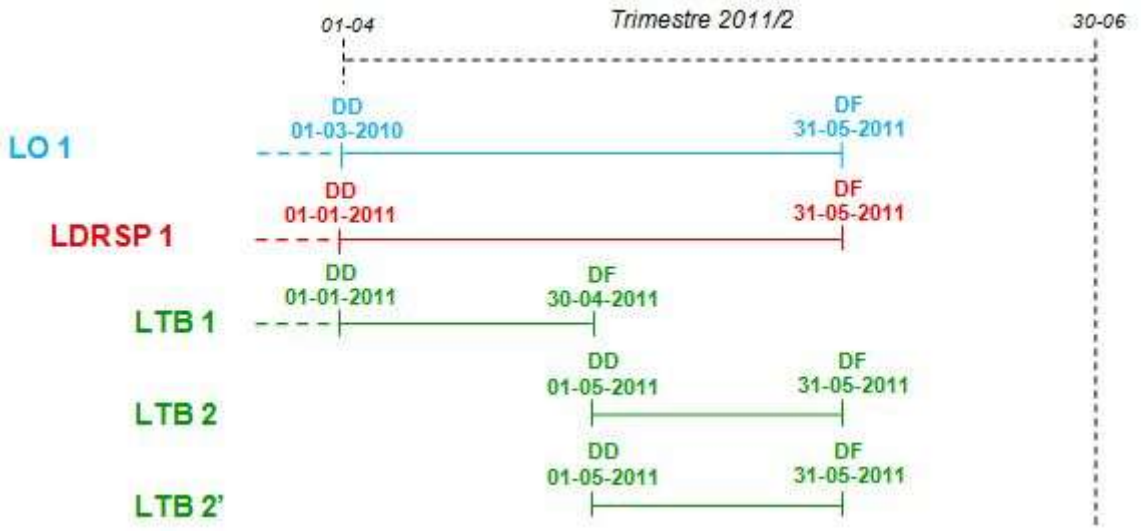
Le passage d'un traitement barémique simple à des traitements multiples nécessite la clôture de la ligne initiale et la création de deux nouvelles lignes de traitement barémique.

<u>Exemple 2ter</u> : les données de l'occupation relatives au secteur public sont restées inchangées depuis le 1-1-2011 et demeurent inchangées jusqu'à une date ultérieure à la fin du trimestre.
Les traitements barémiques multiples sont restés inchangés depuis le 1-1-2011 jusqu'au 15-5-2011. A partir du 16-5-2011, il n'y a plus qu'un traitement barémique simple. Cette situation se poursuit au-delà du trimestre en cours.



Situation inverse de celle de l'exemple 2bis : le passage de traitements barémiques multiples à un traitement barémique simple nécessite la clôture des lignes de

traitement barémique initiales et la création d'une nouvelle ligne de traitement simple.
Exemple 3bis : l'occupation est restée inchangée depuis le 1-3-2010. Le contrat entre le travailleur et l'employeur prend fin le 31-5-2011.
Les données relatives au secteur public sont restées inchangées depuis le 1-1-2011.
Le traitement barémique est resté inchangé depuis le 1-1-2011 jusqu'au 30-4-2011.
Une modification intervient au 1-5-2011.



Le traitement barémique simple est clôturé au 30-4 et deux traitements barémiques simultanés lui succèdent au 1-5.
Etant donné que la relation de travail entre le travailleur et son employeur prend fin le 31-5-2011, l'occupation prend définitivement fin à cette date. La ligne de données relatives au secteur public ainsi que **toutes** les lignes qui en dépendent doivent dès lors être clôturées à la même date.

3. Date de prise de rang de l'ancienneté pécuniaire

6.3.1313.

Cette donnée est **indispensable.** Elle doit donc figurer sur chaque ligne de traitement barémique.

La date de prise de rang est exprimée en année et mois. Elle permet de déterminer l'ancienneté pécuniaire dont le travailleur bénéficie, compte tenu du statut pécuniaire qui lui est applicable.

L'ancienneté pécuniaire sert à déterminer l'échelon atteint par le travailleur dans son échelle de traitement et, partant, le traitement barémique annuel qui doit servir de base au calcul de son traitement mensuel.

Cette ancienneté évolue de mois en mois. Le fait de l'exprimer au moyen de la date de prise de rang permet d'éviter de devoir créer chaque mois une nouvelle ligne de traitement barémique.

En effet, cette date ne doit être calculée que lors de l'entrée en service du travailleur chez l'employeur du secteur public et si un événement entraîne un

nouveau calcul de l'ancienneté (nouvelles périodes admissibles, perte du droit à l'avancement de traitement, certains changement d'échelle de traitement, …).

Elle constitue le point de départ de l'ancienneté pécuniaire et se calcule en deux étapes à partir d'une date déterminée :

- premièrement, on établit l'ancienneté pécuniaire en additionnant les durées de toutes les périodes admissibles. La durée totale est exprimée en années et mois ;
- ensuite, on remonte dans le temps d'une durée équivalente à la durée totale de l'ancienneté pécuniaire calculée précédemment La date ainsi déterminée correspond à l'ancienneté 0 (zéro). Cette date est appelée date de prise de rang.

Exemple

Calculons la date de prise de rang dans l'ancienneté pécuniaire d'un membre du personnel statutaire au 1-1-2011.

Le tableau ci-dessous reprend toutes les périodes qui sont admissibles en vertu des règles applicables du statut pécuniaire et toutes les durées correspondantes, ainsi que la durée totale acquise au 1-1-2011.

Employeur	Date de début	Date de fin	Nombre d'années	Nombre de mois
A	1-1-1980	31-12-1981	2	-
B	1-7-1985	31-12-1990	5	6
B	1-8-1991	31-12-2010	19	5
TOTAL			**26**	**11**

L'ancienneté pécuniaire est égale à 26 ans et 11 mois.

Pour calculer la date de prise de rang, il faut remonter dans le temps de 26 ans et 11 mois à partir du 1-1-2011, ce qui correspond au 1-2-1984. Au 1-1-2011, la date de prise de rang dans l'ancienneté pécuniaire s'exprime comme suit : **1984-02**.

Comme l'exemple ci-dessus l'illustre, cette date ne correspond pas nécessairement à la date d'entrée en service du travailleur dans le secteur public, ni à une date à laquelle le travailleur était au service d'un employeur du secteur public.

Quand faut-il modifier la date de prise de rang dans la ligne de traitement barémique ?

La date de prise de rang est une donnée stable. Tant que l'ancienneté pécuniaire évolue normalement, cette date n'évolue pas.

Toutefois, lorsque l'ancienneté pécuniaire doit elle-même être recalculée, il faut fixer une nouvelle date de prise de rang.

Ceci peut se produire notamment lorsque le travailleur se trouve dans une position administrative dans laquelle il perd son droit à l'avancement de traitement (par exemple, s'il est en absence avec position de non-activité).

Tant que le travailleur est dans cette position, il ne faut pas modifier la date de prise de rang. En effet, à ce moment, la durée exacte pendant laquelle l'ancienneté est bloquée n'est pas encore connue. En outre, le travailleur ne bénéficie plus de son traitement d'activité.

Ce n'est que lors de son retour en service que la situation du travailleur se stabilise. Alors, on dispose de tous les éléments nécessaires au recalcul de l'ancienneté pécuniaire et à la fixation de son traitement d'activité.

C'est à ce moment qu'il faut recalculer la date de prise de rang (qui sera postérieure à celle fixée avant son absence) et créer une nouvelle ligne de traitement barémique reprenant cette nouvelle date.

Cas particulier : ancienneté pécuniaire = 0 (zéro).
Il existe des situations dans lesquelles le travailleur n'a pas droit aux augmentations de traitement liées à l'ancienneté et reste rémunéré sur la base du traitement minimum de son échelle.

Il ne bénéficie donc d'aucune ancienneté pécuniaire.

En pareil cas, la date de prise de rang s'indique au moyen de la valeur fictive « **9999-12** ».

Chaque modification de la date de prise de rang nécessite la création d'une nouvelle ligne de traitement barémique.

4. Référence de l'échelle de traitement

6.3.1314.

Cette donnée est **indispensable.** Elle doit donc figurer sur chaque ligne de traitement barémique.

Les échelles de traitement sont définies dans les différents statuts pécuniaires applicables dans le secteur public.

Une échelle de traitement est identifiée par un « indice ». Celui-ci est généralement constitué d'une combinaison de lettres et/ou de chiffres, qui se réfère à la structure hiérarchique propre à l'institution ou au type d'institution du secteur public où cette échelle est d'application.

Au niveau fédéral, par exemple, la combinaison de lettres et de chiffres désigne l'appartenance de l'échelle à un niveau (A, B, C, D), dans ce niveau à une catégorie de fonctions (BA par exemple), et dans cette catégorie à sa place par rapport aux autres échelles de cette catégorie (BA1, BA2, …).

Cet indice d'échelle peut, dans sa structure, varier très fortement d'une institution à l'autre ou d'un type d'institution à un autre.

En outre, des échelles de traitement portant un même indice, parce que relevant d'un statut pécuniaire commun à un type d'institution, peuvent présenter des développements différents, donc des traitements différents, d'un employeur appartenant à ce type à un autre.

Pour ces raisons, il a été décidé d'identifier une échelle de traitement, non pas au moyen de son indice, mais grâce à une référence de type numérique, longue de douze positions, dont les deux dernières constituent une clé de contrôle.

Cette référence est unique pour chaque échelle de traitement chez chaque employeur. Elle est attribuée par le Service des Pensions du Secteur Public, qui, dans sa banque de données, stocke la plupart des échelles de traitement en usage dans le secteur public et suit l'évolution.

Le SdPSP constitue pour chaque employeur une liste reprenant, pour chaque échelle de traitement prévue dans son statut pécuniaire, la référence à utiliser pour compléter la ligne de traitement barémique.

Ce « référentiel » des échelles de traitement est mis à disposition des employeurs via une application web sur le site du SdPSP : www.sdpsp.be .

Pour se connecter à cette application, chaque employeur dispose d'un numéro d'identifiant (son numéro BCE) et d'un mot de passe qui lui sont attribués par le SdPSP.

L'application permet à l'employeur à la fois de consulter les références de ses échelles de traitement qui sont connues au SdPSP, mais aussi, moyennant la saisie d'une série de données, de demander une référence pour une échelle de traitement inconnue au SdPSP, référence sans laquelle sa déclaration DmfAPPL risquerait d'être bloquée.

Le SdPSP s'engage à fournir la référence d'une échelle dans les 24 heures après l'envoi de la demande via cette application web.

Chaque changement de référence d'échelle de traitement doit faire l'objet d'une nouvelle ligne de traitement barémique.

5. Montant du traitement barémique

6.3.1315.

Cette donnée est **indispensable.** Elle doit donc figurer sur chaque ligne de traitement barémique.

Le montant du traitement barémique est un montant annuel, exprimé à l'indice-pivot 138,01 (comme en vigueur le 1-1-1990). Il s'agit donc d'un montant non indexé.

Il doit **dans tous les cas de figure** coïncider, avec le montant de l'échelon correspondant à l'ancienneté pécuniaire dans l'échelle de traitement en vigueur lors la période déclarée.

Les éléments suivants doivent dès lors être toujours en concordance :

- date de début et, le cas échéant, date de fin du traitement barémique ;
- date de prise de rang dans l'ancienneté pécuniaire ;
- référence de l'échelle de traitement ;
- montant du traitement barémique.

Il en résulte également que le montant du traitement barémique correspond toujours à un traitement pour une fonction à prestations complètes (temps plein), même dans le cas où le travailleur exerce une fonction à prestations incomplètes (temps partiel ou temps plein avec des prestations réduites).

Lorsque le travailleur perçoit une rémunération autre que son traitement d'activité (par exemple un traitement d'attente en cas de disponibilité pour maladie), ou ne perçoit plus aucune rémunération de son employeur avec qui la relation de travail reste intacte (par exemple s'il est en congé pour interruption complète de la carrière, ou en absence de longue durée pour raisons personnelles), le montant du traitement à déclarer doit être celui dont le travailleur **aurait bénéficié s'il était resté en service.**

Lorsque le travailleur revient en service après une période au cours de laquelle il avait perdu son droit à l'avancement de traitement (parce qu'il était en non-activité par exemple), il y a lieu de recalculer l'ancienneté pécuniaire afin de fixer le montant du traitement barémique.

Dans un pareil cas, le nouveau montant correspondant à la nouvelle date de prise de rang à indiquer sur la nouvelle ligne de traitement barémique à créer est inférieur au montant du traitement barémique indiqué pendant la période d'absence, puisqu'au cours de cette période le montant et l'ancienneté ont fictivement continué à évoluer.

Cette situation, paradoxale en apparence, est tout à fait conforme au mode de déclaration du traitement barémique, qui doit permettre de pouvoir calculer de manière exacte la pension pour le secteur public.

Chaque changement dans le montant de traitement, qu'il résulte d'une évolution au sein de la même échelle de traitement ou qu'il soit consécutif à l'octroi d'une nouvelle échelle de traitement, doit faire l'objet d'une nouvelle ligne de traitement barémique.

6. Nombre d'heures par semaine

6.3.1316.

Il s'agit du nombre d'heures par semaine sur base duquel le travailleur est rétribué.

Cette donnée n'est **obligatoire que dans les trois cas suivants.**

6.1. Il y a plusieurs lignes de traitement simultanées

Lorsqu'il y a simultanément, pendant un laps de temps quelconque, plusieurs lignes de traitement barémique pour une seule ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, il s'impose d'indiquer, sur chaque ligne de traitement barémique, le nombre d'heures rémunérées par semaine ainsi que le nombre d'heures par semaine correspondant à un traitement barémique complet.

En d'autres termes, il faut indiquer la fraction horaire se rapportant à chaque traitement.

En effet, si plusieurs traitements barémiques se réfèrent à une seule occupation, le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur et le nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence de la ligne d'occupation ne suffisent pas à déterminer la proportion (fraction) de chaque traitement barémique entrant dans la composition du traitement payé au travailleur.

Cette situation n'est en principe susceptible de se rencontrer que dans l'enseignement.

6.2. Il s'agit d'un contrat « temps partiel » ou une nomination à temps partiel et il y a une « mesure de réorganisation du temps de travail »

Lorsque le travailleur est titulaire d'un contrat ou d'une nomination avec un horaire à temps partiel et qu'il bénéficie d'une absence, il y a lieu d'indiquer dans cette zone, le nombre d'heures sur base duquel le travailleur aurait été rémunéré s'il n'avait pas bénéficié de l'absence, autrement dit le nombre d'heures lié à son contrat ou à sa fonction définitive sans tenir compte de l'absence.

Pour l'organisme chargé de calculer la pension dans le secteur public, il est fondamental de connaître, pour chaque période de la carrière présentant une absence, quel est le nombre d'heures de cette absence et quel est celui de la prestation restante.

L'horaire de la prestation restante est connu, puisqu'il figure sur la ligne d'occupation.

Lorsque le travailleur est titulaire d'un contrat « temps plein » ou d'une nomination à temps plein et qu'il bénéficie d'une absence, le nombre d'heures de l'absence est également connu, puisqu'il est toujours égal à la différence entre le nombre d'heures correspondant à l'horaire complet (en l'occurrence le nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence) et le nombre d'heures restant (en l'occurrence le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur).

Par contre, lorsque le travailleur est titulaire d'un contrat « temps partiel » ou d'une nomination à temps partiel, ce n'est pas nécessairement le cas. En effet, si l'horaire contractuel du travailleur (l'horaire de base) change pendant la période au cours de laquelle il bénéficie d'une absence, le nombre d'heures de l'absence n'est plus égal à la différence entre le nombre d'heures correspondant à l'horaire initial du travailleur et le nombre d'heures de la prestation restante.

Exemple.
Prenons le cas d'un travailleur exerçant une fonction à 90%. Il prend une interruption complète de carrière pendant 1 mois, puis revient en service. Cependant, l'horaire lié à sa fonction a été fixé à 80% au début de son interruption de carrière. Voici les données qui figureraient sur les lignes d'occupation.

Date début	Date fin	Mesure de réorganisation	Horaire travailleur	Horaire complet
01-9-2011	31-10-2011	-	34,20	38,00
01-11-2011	30-11-2011	3	0,00	38,00
01-12-2011	-	-	30,40	38,00

Au vu des données qui précèdent, on ne peut pas déterminer le nombre d'heures d'absence pour le mois de novembre : le travailleur était-il absent à raison de 34,20/38 (90%) ou à raison de 30,40/38 (80%) ?

Il faut donc se référer au nombre d'heures par semaine de la ligne de traitement barémique pour connaître précisément le nombre d'heures de l'absence.

Date début	Date fin	Nombre d'heure par semaine	Nombre d'heure par semaine – traitement barémique complet
01-11-2011	30-11-2011	30,40	38,00

Avec cette information complémentaire, il apparaît clairement que le nombre d'heures d'absence au mois de novembre 2011 est de 30,40/38, soit 80%.

Ceci est important pour les droits à pension du travailleur.

6.3. Le nombre d'heures par semaine - traitement barémique complet doit être complété

Etant donné que le nombre d'heures rémunéré par semaine est le numérateur d'une fraction dont le dénominateur est le nombre d'heures par semaine pour un traitement barémique complet, il est nécessaire d'indiquer ce numérateur dans chaque situation dans laquelle le dénominateur doit être complété (voir 6.3.1317), ce afin de pouvoir disposer de la fraction intégrale.

Chaque modification du nombre d'heure par semaine nécessite la création d'une nouvelle ligne de traitement barémique.

7. Nombre d'heures par semaine - traitement barémique complet

6.3.1317.

Cette donnée n'est **obligatoire que dans les deux cas suivants.**

7.1. Le travailleur est rémunéré sur la base d'une fraction horaire différente de celle liée à sa fonction

Lorsque le dénominateur de la fraction de traitement sur base duquel le travailleur est rémunéré n'est pas le même que le nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence figurant sur la ligne d'occupation, il faut compléter le nombre d'heures par semaine - traitement barémique complet.

Cette situation n'est en principe susceptible de se rencontrer que dans l'enseignement, pour certains titulaires d'une fonction accessoire.

Exemple.

Un enseignant temporaire en fonction accessoire dans l'enseignement à horaire réduit, donne 7 heures de cours par semaine. Le nombre d'heures constituant l'horaire complet est de 20 heures. Son horaire est donc de 7/20.

Toutefois, pour cette fonction, il est rémunéré à raison de 1/25 par heure de cours donnée. La fraction de son traitement est donc de 7/25.

Si le nombre d'heures moyen par semaine de la personne de référence sur la ligne d'occupation mentionne le nombre 20,00, alors, il est impératif de compléter le nombre d'heures par semaine - traitement barémique complet de la ligne de traitement barémique avec le nombre 25,00.

7.2. Le nombre d'heures par semaine doit être complété

Etant donné que le nombre d'heure par semaine - traitement barémique complet est le dénominateur d'une fraction dont le numérateur est le nombre d'heures rémunérées par semaine, il est nécessaire d'indiquer ce dénominateur dans chaque situation dans laquelle le numérateur doit être complété, ce afin de pouvoir disposer de la fraction intégrale.

Chaque modification du nombre d'heure par semaine - traitement barémique complet nécessite la création d'une nouvelle ligne de traitement barémique.

C. Les suppléments de traitement

1. Principes généraux

6.3.1318.

Tous les travailleurs du secteur public ne bénéficient pas de suppléments de traitement, ou ne bénéficient de suppléments que pendant certaines périodes au cours de leur carrière.

C'est la raison pour laquelle la ligne « supplément de traitement » est **optionnelle.**

Ceci signifie qu' - à l'inverse des lignes de données de l'occupation relatives au secteur public et de traitement barémique, qui doivent être systématiquement complétées, - la ligne de supplément de traitement ne doit être complétée que lorsque les conditions qui l'imposent sont réunies.

Toutefois, lorsqu'une telle ligne est créée, elle doit comporter toutes les données définies comme obligatoires, sous peine de générer des anomalies.

Les suppléments de traitement en usage dans les différentes fonctions publiques sont très nombreux et variés.

Certains de ces suppléments n'entrent en ligne de compte ni pour le calcul de la pension, ni pour la péréquation des pensions. La péréquation des pensions est le système d'adaptation des pensions à l'évolution des traitements des fonctionnaires en service actif.

D'autres n'entrent en ligne de compte que pour la péréquation et ne peuvent pas être pris en compte pour le calcul de la pension.

D'autres enfin peuvent être pris en compte pour le calcul de la pension et, partant, entrent également en ligne de compte pour la péréquation.

Seuls les suppléments qui comptent pour le calcul du montant de la pension doivent être déclarés sur la ligne de supplément de traitement.

Ces suppléments sont repris à l'article 8, §2, de la loi du 21-7-1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques.

Autrement dit, les suppléments qui ne figurent pas à cet article - c'est-à-dire ceux qui, soit ne comptent ni pour la pension, ni pour la péréquation, soit ne comptent pas pour la pension mais bien pour la péréquation - ne doivent pas faire l'objet de la création d'une ligne de supplément de traitement.

Lorsqu'ils sont octroyés au cours de la période de référence retenue pour l'établissement du traitement servant de base au calcul de la pension (les cinq dernières années de la carrière dans la plupart des cas), les suppléments qui sont admissibles en matière de pension s'ajoutent aux traitements barémiques pour former la base pécuniaire du calcul de la pension.
La ligne de supplément de traitement dépend de la ligne de traitement barémique. Elle dispose toutefois de dates de début et de fin spécifiques. Nous verrons dans le chapitre consacré à ces dates comment certains suppléments doivent être déclarés par période, indépendamment de la date de début de la ligne de traitement barémique, et comment d'autres doivent être déclarés dans les limites du trimestre.

La ligne de supplément de traitement comprend **sept données** différentes. Certaines d'entre elles sont « **indispensables** ». Elles doivent donc être reprises sur **chaque** ligne créée. D'autres sont « obligatoires sous condition », c'est-à-dire qu'elles ne doivent être indiquées que lorsque le cas se présente.

Une nouvelle ligne de supplément de traitement est entamée dès qu'une des données suivantes change.

2. Dates de début et de fin de la ligne de supplément de traitement

6.3.1319.

La date de début de la ligne de supplément de traitement est une donnée **indispensable.** Elle doit donc être systématiquement indiquée sur chaque ligne créée.

Par contre, la date de fin est **obligatoire dans certaines circonstances** et ne doit être complétée que dans les cas où la ligne doit être clôturée.

Ces conditions dépendent notamment du mode de déclaration du supplément.

On distingue deux modes, selon le type de supplément de traitement à déclarer :

- les suppléments forfaitaires ou en pourcentage doivent être déclarés par période, indépendamment du trimestre civil ;
- les suppléments à l'unité (par heure ou par prestation) sont à déclarer dans les limites du trimestre civil.

Quel que soit le type de supplément faisant l'objet de la déclaration, la date de début de la ligne de supplément de traitement **ne pourra en aucun cas être antérieure au 1-1-2011.** En effet, ces données seront déclarées officiellement pour la toute première fois dans la DmfAPPL du 1er trimestre 2011.

1.1. Les suppléments forfaitaires ou en pourcentages

Il s'agit principalement de suppléments liés à la possession d'un grade particulier, à l'exercice d'une fonction particulière, à la réussite d'un examen ou à la possession d'un titre ou d'un diplôme spécifique, voire d'une expérience professionnelle particulière.

Ces suppléments sont payés mensuellement, avec le traitement du travailleur, et dans les mêmes conditions que le traitement.

La logique que vous devez suivre pour la déclaration des dates de début et de fin de ce type de supplément est identique à celle décrite au chapitre consacré aux dates de début et de fin du traitement barémique.

Tout comme pour le traitement barémique, il peut y avoir plusieurs suppléments de traitement simultanément. C'est le cas lorsque le travailleur perçoit pendant une même période plusieurs suppléments différents qui sont admissibles pour le calcul de sa pension de retraite.

Chacun de ces suppléments devra avoir ses dates de début et de fin propres, ainsi que sa référence propre.

Tant que les données relatives au supplément de traitement ne changent pas, vous ne devez pas créer de nouvelle ligne. De ce fait, la date de début peut être antérieure au début du trimestre civil de la déclaration.

Par contre, dès qu'une des données du supplément de traitement change, vous devez créer une nouvelle ligne, ce qui implique une nouvelle date de début, et clôturer la ligne précédente au moyen d'une date de fin.

Les dates de début et de fin ne doivent donc pas être confondues avec les dates de début et de fin de la ligne de traitement barémique, ni avec celles de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, ni avec celles de la ligne d'occupation.

Pour chaque ligne de supplément de traitement, vous êtes tenu, chaque trimestre, de mentionner de manière explicite la date de début.

Par contre, vous ne devez indiquer la date de fin que lorsque la ligne doit être clôturée, c'est-à-dire dans les situations exposées ci-dessous.

Remarques importantes concernant la date de fin
La date de fin de la ligne de supplément de traitement ne peut en aucun cas être postérieure à la date de fin de la ligne de traitement barémique dont elle dépend (ni, bien entendu, postérieure à la date de fin du trimestre civil auquel la déclaration se rapporte).

La clôture d'une ligne de traitement barémique n'entraîne pas nécessairement la clôture de la ligne de supplément de traitement qui en dépend. Concrètement, vous ne devez clôturer une ligne de supplément de traitement que dans l'un des trois cas suivants :

- soit la situation du supplément de traitement change, parce qu'une donnée change ;
- soit le travailleur perd le droit au bénéfice du supplément (par changement de grade ou de fonction par exemple) ;
- soit la ligne de traitement barémique prend définitivement fin (la relation de travail entre le travailleur et l'employeur est rompu).

Dans ce dernier cas, vous devez clôturer **toutes** les lignes de supplément de traitement se situant sous la ligne de traitement barémique clôturée qui ont, le cas échéant, été ouvertes simultanément.

1.2. Les suppléments à l'unité (par heure ou par prestation)

Il s'agit de suppléments qui sont payés occasionnellement au travailleur en contrepartie d'une prestation.

A chacun de ces suppléments correspond un montant unitaire, soit le montant accordé pour une prestation (un montant fixe par heure, par exemple).

De par leur nature, ces suppléments sont donc variables et sont difficilement compatibles avec un mode de déclaration nécessitant la création d'une nouvelle ligne pour chaque période pendant laquelle le travailleur en a bénéficié.

Ce système pourrait en effet conduire, dans des cas limites, à devoir créer une ligne pour un jour pendant lequel le supplément est dû.

C'est pourquoi, ces montants peuvent être globalisés par supplément (par référence) et déclarés en une fois pour une période qui ne peut toutefois pas excéder le trimestre. Cette période peut être :

- le trimestre civil de la déclaration (à condition que la ligne de traitement barémique dont la ligne de supplément de traitement dépend couvre tout le trimestre) ;
- la période comprise entre la date de début du trimestre civil de la déclaration et la date de fin de la ligne de traitement barémique dont la ligne de supplément de traitement dépend (dans l'hypothèse où la ligne de traitement barémique a été clôturée dans le courant du trimestre) ;
- la période comprise entre la date de début de la ligne de traitement barémique dont la ligne de supplément de traitement dépend et la fin du trimestre civil (dans l'hypothèse où une nouvelle ligne de traitement barémique a été entamée dans le courant du trimestre) ;
- un mois quelconque compris dans le trimestre civil de la déclaration (à condition que la ligne de traitement barémique dont la ligne de supplément de traitement dépend couvre tout ce mois).

En somme, c'est le déclarant qui, en indiquant une date de début et une date de fin, détermine la période pour laquelle il déclare, pour un même supplément, le nombre d'unités de ce supplément, le montant unitaire du supplément et le montant globalisé qu'il a octroyé au travailleur.

Pour ce type de supplément, chaque ligne créée doit comporter une date de début, qui ne peut pas être inférieure à la date de début du trimestre de la déclaration, et une date de fin, qui ne peut pas être postérieure à la date de fin du trimestre de la déclaration.

3. Référence du supplément de traitement

6.3.1320.

Cette donnée est **indispensable.** Elle doit donc figurer sur chaque ligne de supplément de traitement.

Les suppléments de traitement sont définis dans différentes dispositions légales, réglementaires ou autres applicables dans le secteur public.

Rappelons que tous les suppléments entrant en ligne de compte pour le calcul de la pension doivent être déclarés sur la ligne de supplément de traitement.

Ces allocations qui ne sont, soit pas facturées pour le calcul de la pension mais bien pour la péréquation, soit ni facturées pour le calcul de la pension ni pour la péréquation, ne doivent pas être indiquée dans la ligne d'allocation.

Ces suppléments de traitement s'expriment soit en un montant annuel forfaitaire, soit en un montant forfaitaire ou un pourcentage à l'unité, soit en un pourcentage du traitement barémique.

Ce pourcentage peut être fixé dans la disposition légale ou réglementaire instaurant le supplément. Toutefois, il peut s'agir également d'un pourcentage variable, lequel est déterminé par l'employeur.

Les montants de ces suppléments évoluent au cours du temps. Toutefois, en matière de pension, les montants admissibles des suppléments forfaitaires sont plafonnés.

Il importe donc à l'organisme chargé du calcul de la pension du travailleur nommé à titre définitif dans le secteur public d'identifier correctement le supplément, de manière à déterminer précisément de quel type de supplément il s'agit et quel est le montant à prendre en compte lors du calcul de la pension.

C'est pourquoi, chaque supplément se verra attribuer une référence spécifique, établie sur le même mode que la référence du traitement barémique.

Il s'agira également d'une référence de type numérique, longue de douze positions, dont les deux dernières constituent une clé de contrôle.

Cette référence est attribuée par le Service des Pensions du Secteur Public, qui, dans sa banque de données, stocke les suppléments de traitement en usage dans le secteur public et en suit l'évolution.

Le SdPSP constitue pour chaque employeur une liste reprenant, pour chaque supplément de traitement admissible pour le calcul de la pension en vigueur chez cet employeur, la référence à utiliser pour compléter la ligne de supplément de traitement.

Ce « référentiel » des suppléments de traitement est mis à disposition des employeurs via une application web sur le site du SdPSP : www.sdpsp.be .
Pour se connecter à cette application, chaque employeur dispose d'un identifiant (son numéro BCE) et d'un mot de passe qui lui sont attribués par le SdPSP.

L'application permet à l'employeur à la fois de consulter les suppléments de traitement qui sont connus au SdPSP, mais aussi, moyennant la saisie d'une série de données, de demander une référence pour un supplément que le SdPSP ne connaîtrait pas encore.

Comme l'absence d'une référence sur la ligne de supplément de traitement génère une anomalie bloquante, le SdPSP s'engage à fournir cette référence dans les 24 heures après l'envoi de la demande via cette application web.

Chaque changement de référence de supplément de traitement doit faire l'objet d'une nouvelle ligne de supplément de traitement.

4. Montant de base du supplément de traitement

6.3.1321.

Cette donnée n'est obligatoire que s'il s'agit d'un supplément par heure ou par prestation.

Autrement dit, cette zone ne doit être complétée que si vous devez donner une référence qui correspond à un supplément payé à l'unité.

Dans ce cas, vous devez indiquer le montant de base, c'est-à-dire le montant unitaire non indexé du supplément de traitement octroyé au travailleur.

Ce montant est un montant brut lié à l'indice-pivot 138,01 en vigueur dans la fonction publique (base 100 = 1-1-1991).

Pour un tel supplément, vous devez également compléter la donnée « nombre d'heures ou de prestations » dont le travailleur a bénéficié au cours de la période que vous avez déterminée.

5. Pourcentage du supplément de traitement

6.3.1322.

Cette donnée n'est obligatoire que s'il s'agit d'un supplément correspondant à un pourcentage variable du traitement barémique.

Vous y mentionnez le pourcentage du traitement barémique qui est octroyé au travailleur au cours de la période considérée.

C'est la référence du supplément que vous indiquez qui détermine la nature fixe ou variable du supplément que vous déclarez.

Si vous devez déclarer un supplément sous la forme d'un pourcentage fixe, mentionné dans la réglementation de base, vous devez choisir la référence qui y correspond. Dans un tel cas, le pourcentage étant connu, vous ne devez pas compléter cette donnée.

Aussi longtemps que le pourcentage variable demeure inchangé, vous ne devez pas modifier les données de cette ligne.

Par contre, si le pourcentage variable évolue, vous devez créer une nouvelle ligne de supplément de traitement.

6. Nombre d'heures ou de prestations

6.3.1323.

Cette donnée n'est obligatoire que s'il s'agit d'un supplément à l'unité et ce, quelle que soit cette unité (heure ou prestation).

Autrement dit, cette donnée ne doit être complétée que si vous avez choisi une référence qui correspond à un supplément payé à l'unité.

Dans ce cas, vous devez indiquer le nombre d'unités, donc le nombre d'heures ou de prestations, dont le travailleur a bénéficié pendant la période déclarée. Pour rappel, cette période se situe dans les limites du trimestre de la déclaration.

7. Montant du supplément de traitement

6.3.1324.

Cette donnée est **indispensable.** Elle doit donc figurer sur chaque ligne de supplément de traitement.

7.1. Les suppléments forfaitaires ou en pourcentage

Si la référence indiquée concerne un supplément forfaitaire, ou un supplément consistant en un pourcentage du traitement barémique, le montant à déclarer est un montant annuel exprimé à l'indice-pivot 138,01 en vigueur dans la fonction publique.

Il s'agit donc d'un montant non indexé.

Ce montant correspond toujours au supplément octroyé pour une fonction à prestations complètes (temps plein), même dans le cas où le travailleur exerce une fonction à prestations incomplètes (temps partiel ou temps plein avec des prestations réduites).

Lorsque le paiement du supplément de traitement est interrompu, parce que le travailleur se trouve dans une position administrative incompatible avec le paiement du supplément (par exemple si le travailleur est en congé pour interruption complète de la carrière), le montant du supplément de traitement à déclarer doit être, à l'instar du traitement barémique, celui dont le travailleur **aurait bénéficié s'il était resté en service.**

A noter que le montant d'un supplément de traitement égal à un pourcentage (fixe ou variable) du traitement barémique suit, par définition, l'évolution du montant de ce traitement barémique. Autrement dit, si le montant du traitement barémique augmente, le montant du supplément de traitement exprimé comme pourcentage change dans la même proportion.

Chaque changement du montant du supplément de traitement doit faire l'objet d'une nouvelle ligne de supplément de traitement.

7.2. Les suppléments à l'unité (par heure ou par prestation)

Si la référence indiquée concerne un supplément à l'unité, les données « montant de base du supplément de traitement » et « nombre d'heures ou de prestations » ont dû être complétées.

Le montant du supplément de traitement doit alors être dans tous les cas égal au produit de ces deux facteurs (nombre d'heures ou de prestations multiplié par le montant de base).

Comme le montant de base est exprimé à l'indice 138,01, le montant du supplément de traitement est par conséquent lié au même indice.

Chapitre 14 – Informations complémentaires sur la DmfAPPL

6.3.1401.

Lorsque les administrations ont besoin d'informations complémentaires ou ont besoin d'aide pour l'établissement de la DmfAPPL, le site portail de la sécurité sociale peut être consulté à l'adresse suivante : www.securitesociale.be .

Le site portail de la sécurité sociale comprend les informations techniques sur la DmfAPPL (entre autres les glossaires) et les instructions administratives qui fournissent les explications relatives à la façon dont la déclaration DmfAPPL est établie et introduite. Par ailleurs, sur ce même site portail, l'intégralité des annexes structurées comportant les différents codes devant être utilisés peuvent y être consultées.