OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE
INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE

INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES

O N S S Trimestre :2019/1

Table des matières

- ONSS - Les employeurs et leur régime de Sécurité Sociale
  - Description et système de perception
  - Numéro d'entreprise et numéro d'identification de l'unité locale
    - Numéro d'entreprise (numéro BCE)
    - Unité d'établissement (unité locale)
    - Le rôle de l'ONSS vis-à-vis de la Banque-carrefour des Entreprises
  - Demande et radiation d'identification
    - Employeur qui engage du personnel pour la première fois
    - Employeur qui n'occupe plus de personnel
    - Employeur qui réengage du personnel
    - Renseignements à communiquer par l'employeur lors de l'identification
  - Mandataires
    - Description
    - Secrétariats sociaux et prestataires de services (DmfA)
    - Secrétariats 'Full Service' et prestataires de services (DmfAPPL)
    - Le mandat
- Champs d’application personnel de la Sécurité Sociale
  - Règles générales
  - Extension du champ d’application
    - Secteur socio-culturel
    - Artistes
    - Les apprentis - formation en alternance
    - Stagiaires
    - Les jeunes avec un contrat de travail
    - Travailleurs et apprentis handicapés
    - Étudiants
    - Médecins en formation
    - Les médecins
    - Gardien(ne)s d'enfants 'sui generis'
    - Statutaires dans le secteur public
    - Volontaires
    - Travailleurs associatifs
    - Les pompiers volontaires et les ambulanciers volontaires
    - Le statut social de mandataire local non protégé (DmfAPPL)
- La notion de remuneration
  - Description
  - Cas spécifiques
    - Montants payés à la fin de la relation de travail
    - Pécule de vacances
    - Les avantages en nature
    - Le remboursement des frais
    - Déplacement domicile au lieu de travail, véhicule de société et allocation de mobilité
    - Budget mobilité
    - Titres-repas
      - Caractère rémunératoire
      - Cumul avec un restaurant d'entreprise
    - Eco-chèques
    - Chèques culture/sport
    - Cadeaux / chèques-cadeaux
    - Ancienneté
    - Compléments avantages sociaux
    - Les libéralités
    - Avantages tarifaires
    - Participation aux bénéfices des travailleurs et primes bénéficiaires / actions / options sur actions
    - Plan PC privé

        - Fin de carrière en douceur
        - Salaire de départ
        - Statutaires secteur public
    - Exclusions
- Occupation transfrontalière
    - Principes
    - Absence d'accord
    - Les accords multilatéraux et bilatéraux
        - Pays de l'union européenne (UE), Suisse, Islande, Norvège et Liechtenstein
            - Occupation sur le territoire d'un état membre
            - Occupation simultanée sur le territoire de plusieurs états membres
            - Détachement
        - Le Règlement 1408/71
            - Occupation simultanée sur le territoire de plusieurs états membres
            - Détachement
        - Pays liés par la convention européenne de sécurité sociale
        - Pays liés par un accord bilatéral
            - Occupation sur le territoire d'un seul pays
            - Occupation simultanée sur le territoire des deux pays
            - Détachement
            - Couverture belge complémentaire en cas d'assujetissement à la législation locale de sécurité sociale
        - Exclusion en raison de la nationalité du travailleur
- L'assujettissement limité
    - Secteur privé
    - Secteur public
- Les obligations
    - Obligations ONSS
        - Généralités
        - Le paiement des cotisations
            - Règle générale
            - Provisions
            - Les cotisations annuelles (DmfA)
            - Le mode de paiement
            - Recouvrement amiable
            - Les conséquences d'une omission
            - Facturation et prélèvement d'office (DmfAPPL)
        - Dimona - la déclaration immédiate de l'emploi
            - Généralités
            - Champ d'application
            - Données principales à renseigner
            - Les différentes déclarations Dimona
            - Dimona pour les étudiants
            - Dimona 'article 17' secteur socio-culturel et manifestations sportives
            - Dimona pour le personnel des établissements d'enseignement (uniquement pour DmfAPPL, pas pour DmfA)
        - DmfA - la déclaration trimestrielle
            - Généralités
            - La rectification d'une déclaration introduite
            - Les conséquences d'une omission
    - Les obligations vis-à-vis des diverses branches de la sécurité sociale
        - L'assurance contre la maladie et l'invalidité
        - Le chômage
        - Les pensions
        - Les allocations familiales
        - Les vacances annuelles

        - Les accidents du travail
        - Les maladies professionelles
    - Autres obligations
        - Obligation d'engager des jeunes
- Les cotisations de sécurité sociale
    - Les cotisations
    - La base de calcul
        - Gardiens et des gardiennes d'enfants 'sui generis'
    - Le trimestre applicable
    - La prescription
- Les cotisations spéciales
    - Introduction
    - La cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non-assujettis
    - Decava - chömeurs RCC
        - Généralités
            - Notions
            - Dispositions communes
        - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er janvier 2017 - secteur marchand
            - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
            - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
        - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir du 1er janvier 2017, secteur non marchand
            - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
            - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
        - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir du 1er janvier 2016 - secteur marchand
            - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
            - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
        - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir du 1er janvier 2016 - secteur non marchand
            - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
            - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
        - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir du 1er avril 2012 - secteur marchand
            - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
            - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
        - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir du 1er avril 2012 - secteur non marchand
            - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
            - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
        - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir du 1er avril 2010 – secteur marchand
            - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
            - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
        - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir du 1er avril 2010 – secteur non marchand
            - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
            - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec

indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
- Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise avant le 1er avril 2010 – secteur marchand
  - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
  - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
- Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise avant le 1er avril 2010 – secteur non marchand
  - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
  - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
- Les cotisations spéciales sur les versements des employeurs destinés à la constitution d'avantages extralégaux en matière de pension
  - Versements dans un régime de capitalisation collective ou individuelle
  - Versements aux anciens membres du personnel ou à leurs ayants droit
  - Versements qui excèdent le montant de 30.000 euros par an
- Véhicules de société
- Cotisation spéciale solde budget mobilité
- Autres cotisations spéciales
  - La cotisation de solidarité pour l'omission de déclaration dimona
  - Perception constitution de capital pension complémentaire contractuels dans le secteur public et cotisation de 8,86% (DmfAPPL)
  - La cotisation spéciale pour la sécurité sociale
  - La retenue sur le double pécule de vacances du secteur privé
  - La retenue sur le pécule de vacances du secteur public - la cotisation d'égalisation
  - La cotisation spéciale accidents du travail
  - La cotisation destinée au financement du fonds amiante
  - Régularisation après licenciement dans le secteur public
  - Cotisation de solidarité sur les primes bénéficiaires
  - La cotisation de solidarité sur le paiement des amendes de roulage
  - Cotisation pour la pension des fonctionnaires statutaires
  - La cotisation en vue de l'octroi et du paiement de la prime syndicale (DmfAPPL)
  - La cotisation pour un Service social dans le secteur public local (DmfAPPL)
- Les réductions de cotisations
  - Introduction
  - La réduction structurelle et les réductions groupe-cible
    - Introduction
    - La réduction structurelle (uniquement DmfA)
    - La réduction groupe-cible - dispositions générales et formule de calcul
    - Les demandeurs d'emploi de longue durée - catégorie générale
    - Les demandeurs d'emploi de longue durée - les programmes de transition professionnelle
    - Les demandeurs d'emploi de longue durée - l'économie d'insertion sociale
    - Réduction groupe-cible travailleurs article 60, § 7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS (uniquement DmfAPPL)
    - Les jeunes travailleurs
    - Jeunes travailleurs - Région flamande
    - Tuteurs
    - Restructuration
    - Contractuels subventionnés (ACS)
    - Remplaçants contractuels secteur public
    - Réduction groupe cible pour les gardien(ne)s d'enfants 'sui generis'
    - Réduction groupe cible pour les artistes
  - Réduction des cotisations personnelles
    - Le bonus à l'emploi
    - La réduction des cotisations personnelles - restructuration
  - Autres réductions cotisations patronales

        - La promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand (maribel social)
    - Autres mesures
        - Incapacité de travail suite à une maladie professionnelle et écartement préventif en raison d'un risque de maladie professionnelle
- Directives pour l'établissement de la déclaration multifonctionnelle pour les administrations provinciales et locales (dmfaPPL)
    - Principes généraux de la DmfAPPL
        - Introduction
            - La notion de trimestre
            - La notion de jour de travail
        - Le concept de DmfAPPL
        - Déclaration au moyen de l'application internet ou via des messages structurés
    - L'employeur
    - 8.3. La ligne travailleur et les lignes d'occupation
        - Introduction
        - La ligne travailleur
            - La catégorie d'employeurs
            - Le code travailleur
            - Le code travailleur cotisations
            - Date de début et de fin du trimestre
            - La notion d'ouvrier transfrontalier
        - La ligne d'occupation
            - Les dates de début et de fin de la ligne d'occupation
            - Quatre remarques importantes
            - Nombre de jours par semaine du régime de travail
            - Nombre moyen d'heures de prestation par semaine du travailleur et de la personne de référence
            - Nombre moyen d'heures subventionnées par semaine du travailleur
            - Type de contrat de travail
            - Mesures de réorganisation du temps de travail
            - Reprise du travail avec l'accord du médecin conseil après une incapacité de travail
            - Mesures de promotion de l'emploi
            - Statut
            - Notion de pensionné
            - Type d'apprenti
            - Mode de rémunération
            - Paiement en dixièmes ou en douzièmes (dans l'enseignement)
            - Code NACE
            - Numéro d'identification de l'unité locale
            - La déclaration à remplir pour les gardiennes encadrées qui ne sont pas liées par un contrat de travail
            - 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
    - La déclaration des données salariales.
        - Introduction
        - Numéro de ligne rémunération
        - Code rémunération
            - La rémunération de base
            - La rémunération adaptée en cas de maladie ou d'accident
            - Les indemnités en cas de maladie professionnelle dans le secteur public
            - Les indemnités de fin de la relation de travail
            - Les indemnités supplémentaires
            - Les indemnités sur lesquelles une cotisation spéciale est due
            - Pécule de vacances
            - Tableaux récapitulatifs

    - Fréquence de paiement de la prime
    - Rémunération
- 8.5. La déclaration des données relatives aux prestations
    - Introduction
    - Mode de déclaration des prestations des travailleurs
        - La déclaration des prestations en heures et en jours
        - Le calcul du nombre de jours
        - Déclaration du repos compensatoire
        - Justification des prestations
        - Les codes prestations pour le personnel statutaire
    - Codification des données relatives au temps de travail
        - Codification des données relatives au temps de travail
        - Codes ordinaires
        - Codes indicatifs
        - Tableau récapitulatif
- La déclaration des véhicules de société mis à disposition
- 8.7. La déclaration de cotisations qui ne sont pas liées à une personne physique
    - Introduction
    - Les cotisations sur les pensions extralégales
    - La cotisation due sur le (double) pécule de vacances
    - La cotisation de solidarité perçue sur une voiture de société
    - Les participations aux bénéfices
- Les réductions de cotisations
- Etudiants pour qui la cotisation de solidarité est due.
- Cotisations travailleurs statutaires licenciés
- Les cotisations dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise
- Introduction
    - Introduction
    - Mesures pour le secteur non-marchand
    - Période de maladie d’un membre du personnel statutaire
    - Les membres du personnel mis à disposition
    - La dispense de déclaration des données de l’occupation relatives au secteur public
    - La dispense du régime de pension complémentaire pour les contractuels
    - La date de la nomination à titre définitif
    - La date d’attribution du nouveau poste Maribel social
    - Mesure de carrière
    - Détail secteur social/non profit
    - Budget mobilité
- Les données concernant le calcul des pensions dans le régime du secteur public (le Projet CAPELO)
    - Introduction
    - Déclaration des données de l’occupation relatives au secteur public
        - Principes généraux
        - Dates de début et de fin de la ligne de données de l’occupation relatives au secteur public
        - Types d’institutions du secteur public
        - Catégories de personnel du secteur public
        - Dénomination du grade ou de la fonction
        - Rôle linguistique
        - Nature du service
        - Caractère de la fonction
        - Motif de fin de la relation statutaire
    - Le traitement barémique
        - Principes généraux
        - Dates de début et de fin de la ligne de traitement barémique
        - Date de prise de rang de l’ancienneté pécuniaire
        - Référence de l’échelle de traitement
        - Montant du traitement barémique

        - Nombre d’heures par semaine
        - Nombre d’heures par semaine – traitement barémique complet
    - Les suppléments de traitement
        - Principes généraux
        - Dates de début et de fin de la ligne de supplément de traitement
        - Référence du supplément de traitement
        - Montant de base du supplément de traitement
        - Pourcentage du supplément de traitement
        - Nombre d’heures ou de prestations
        - Montant du supplément de traitement
- Le Maribel Social
    - Généralités
    - Employeurs concernés
    - Montant de l’intervention financière
    - Procédure et emplois supplémentaires à réaliser
    - Modalités
    - Le projet de formation des infirmiers "formation 600"
    - Autres missions
- Divers
    - Contact avec l’ONSS
    - Les attestations
    - La surveillance

ONSS - Les employeurs et leur régime de Sécurité Sociale

Description et système de perception

Description

Pour la Sécurité sociale, on entend par '**employeur**' la personne physique ou morale, ou une association de fait sans personnalité juridique qui occupe un travailleur salarié, un stagiaire, un apprenti ou une personne y assimilée, ou celui qui est désigné comme tel par la législation. L''employeur' doit être responsable pour la déclaration des données de rémunération et de prestations (via ou non un secrétariat social ou un prestataire de service).

L''employeur' est défini, selon la nature de la relation de travail:

- Dans le cas d'un **contrat de travail (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/rules.html#h20)** (l'immense majorité des situations du secteur privé), c'est la personne qui exerce l'autorité patronale sur le travailleur.
- Parfois il y a une **présomption légale (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/rules.html#h21)** de l'existence d'un contrat de travail entre les parties. Selon la présomption légale, c'est le donneur d'ordre, propriétaire ou locataire (pharmacie), ou l'employeur déjà lié au travailleur par un contrat de travail (prestations complémentaires similaires), qui doit être considéré comme l'employeur.
- Dans le cas d'un **fonctionnaire statutaire**, c'est l'institution publique dont dépend l'agent qui est l'employeur.
- Dans le cas d'un **apprenti en apprentissage en alternance** ou d'un **stagiaire**, c'est le dispensateur de stage, le formateur ou l'établissement de formation au sein duquel le stage, l'enseignement ou la formation a lieu et qui exerce l'autorité dans l'exécution du stage, qui est considéré comme employeur.
- Dans un certain nombre de cas, des personnes qui travaillent dans des **conditions similaires (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/rules.html#h22)** décrites par le législateur sont elles aussi assujetties au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés. Ici aussi est déclaré celui qui agit comme 'employeur'.

Il peut être également question de 'co-emploiement' lorsqu'un travailleur fournit des prestations pour plusieurs employeurs qui exercent conjointement l'autorité patronale.

Opérations de perception de l'ONSS

L'ONSS perçoit les cotisations patronales et personnelles ainsi qu'un certain nombre de cotisations spéciales pour les travailleurs qui sont **assujettis** à la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Dans un passé récent, ces opérations de perception étaient effectuées par 4 institutions différentes de sécurité sociale:

- L'ONSS
- L'ONSSAPL
- L'OSSOM
- La CSPM.

Selon le secteur pour lequel ces institutions intervenaient comme organisme de perception, elles avaient encore un certain nombre de tâches spécifiques. La manière dont se déroulait la perception était aussi fortement liée au secteur pour lequel elles intervenaient. À partir du 1er janvier 2018, toutes ces institutions ont été intégrées à l'ONSS et certaines tâches spécifiques ont été transférées à d'autres institutions de sécurité sociale dont l'activité essentielle s'agence plus étroitement avec ces tâches (il s'agit par exemple de l'ONEM et du SFP).

À partir du 1er janvier 2015, l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales

(ONSSAPL) et l'Office de sécurité sociale d'Outre-Mer (OSSOM) constituent l'Office des régimes particuliers de sécurité sociale (ORPSS). À partir du 1er janvier 2017, l'ONSS et l'ORPSS constituent une institution de sécurité sociale.

À partir du 1er janvier 2018, la CSPM s'y ajoute aussi.

Les instructions pour la déclaration et la déclaration elle-même seront progressivement intégrées. En attendant l'intégration complète des déclarations, des instructions distinctes continueront de coexister.

Quelles instructions?

Instructions DmfA

Il s'agit d'explications relatives à la DmfA pour les travailleurs salariés du secteur privé et une partie de ceux du secteur public. Les employeurs suivants font leur déclaration en DmfA:

- Le secteur privé en général, aussi bien le secteur marchand que le secteur non marchand pour les travailleurs liés par un contrat de travail ou assimilés.
- Secteur public (non exhaustif)
    - L'administration fédérale et les institutions qui en dépendent
    - Les communautés, les régions et les institutions qui en dépendent
    - Les entreprises publiques autonomes
    - Les ordres professionnels, les sociétés de logements sociaux
    - Les fabriques d'église, les polders et les wateringues

La description de la déclaration spécifique des codes se trouve dans les instructions DmfA (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_introduction/introduction.html).

Instructions DmfAPPL

Il s'agit des explications relatives à la DmfAPPL pour les salariés des administrations provinciales et locales. Les employeurs suivants font leur déclaration en DmfAPPL:

- les provinces
- les institutions publiques qui dépendent des provinces
    - les régies provinciales autonomes
    - les sociétés provinciales de développement en Région flamande (POM's)
- les communes
- les institutions publiques qui dépendent des communes
    - les régies communales autonomes
- les associations de communes- intercommunales
- les CPAS
- les associations de CPAS et les établissements publics qui dépendent des CPAS
- les agglomérations et les fédérations de communes
- les institutions publiques qui dépendent des agglomérations et des fédérations de communes
- les zones de police locale
- les zones de secours
- la Commission communautaire flamande (VGC) et la Commission communautaire française (COCOF)
- les organismes économiques régionaux
    - Le Conseil économique et social de la Région wallonne (CESRW)
    - la Société de Développement pour la Région de Bruxelles Capitale (citydev.brussels)
    - le Conseil socio-économique de Flandre (SERV)
- 'Bruxelles-Propreté, Agence Régionale pour la Propreté'
- le 'Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale'
- les associations de plusieurs organismes susmentionnés
- 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 maintien de leur statut.

La description de la déclaration spécifique des codes se trouve dans les instructions DmfAPPL (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/fr/latest). (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest)

Instructions DmfA marins

Il s'agit des explications relatives à la DmfA pour les employeurs qui auparavant introduisaient leur déclaration à la CSPM et pour lesquels la DmfA a été étendue avec un certain nombre de champs sectoriels spécifiques.

Cela concerne la déclaration des marins assujettis à la sécurité sociale belge engagés dans:

- la Marine marchande
- le Secteur du dragage
- le Remorquage en mer.

La description de la déclaration spécifique des codes se trouve dans les instructions DmfA (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_introduction/introduction.html). Plus d'informations de manière générale au sujet de la sécurité sociale des marins sont disponibles sur le site portail de l'occupation internationale (https://www.international.socialsecurity.be/index.html).

Informations concernant le Service Sécurité sociale d'Outre-Mer

Il s'agit d'une affiliation volontaire pour être socialement assuré dans le régime belge de sécurité sociale en cas d'occupation de travail hors EEE ou la Suisse. Les travailleurs peuvent s'affilier individuellement ou leur employeur peut les faire assurer via un contrat collectif.

Ce régime de sécurité sociale ne fait pas partie de la Gestion Globale de la Sécurité sociale.

Plus d'informations à ce sujet sont disponibles sur le site portail de l'occupation internationale (https://www.international.socialsecurity.be/social_security_overseas/fr/home.html).

Numéro d'entreprise et numéro d'identification de l'unité locale

Numéro d'entreprise (numéro BCE)

Chaque employeur doit être identifié auprès de la Banque Carrefour des Entreprises (BCE) et disposer d'un **numéro d'entreprise** unique. L'identification des employeurs auprès des instances publiques se fait sur base de ce numéro d'entreprise (**numéro BCE**).

Les données de base de chaque entreprise sont donc disponibles à la BCE. Chaque modification relative à l'entreprise (siège social, adresse, activité, forme juridique,...) doit être communiquée à cette banque de donnée qui agit comme source de données authentiques.

Vous trouverez plus d'informations sur le site web du SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie (https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/banque-carrefour-des).

Unité d'établissement (unité locale)

La Banque-carrefour des entreprises (BCE) est une base de données qui reprend non seulement toutes les données de base des entreprises / institutions /associations mais également des différentes unités d'établissement de ces entreprises / institutions /associations.

Par **unité d'établissement** on entend tout lieu d'activité, géographiquement identifiable par une adresse, où

s'exerce au moins une activité de l'entreprise ou à partir duquel cette activité est exercée (art. I.2, 16° Livre I du Code de droit économique). L'unité d'établissement est donc tout siège d'exploitation, division ou subdivision d'entreprise (ex. atelier, usine, magasin, bureau, ...) localisée séparément et située en un lieu géographiquement déterminé et identifiable par une adresse. A cet endroit, ou à partir de cet endroit, une ou plusieurs activités principales (ou secondaires, ou auxiliaires) sont exercées pour le compte de l'entreprise /institution / association. Chaque l'entreprise /institution / association a en principe au moins une unité d'établissement. Chaque unité d'établissement reçoit un numéro d'identification propre, structurellement indépendant du numéro d'identification de l'entité juridique à laquelle elle appartient à ce moment . Le numéro d'unité d'établissement doit être communiqué dans la DmfA au niveau de la ligne d'occupation.

Tout numéro d'identification d'une unité locale n'est rattaché qu'à un seul numéro d'entreprise. Lorsqu'à la même adresse plusieurs unités d'établissements sont créées par deux entreprises différentes, chaque unité d'établissement doit être liée au correct numéro BCE. Lorsqu'un employeur utilise le numéro d'unité d'établissement, cela génère une anomalie dans sa déclaration.

En ce qui concerne les employeurs étrangers, à savoir les employeurs dont le siège social est situé en dehors de la Belgique, 3 cas sont à distinguer:

- les employeurs étrangers qui ont des unités d'établissement en Belgique (type A), par exemple les employeurs étrangers avec une succursale en Belgique;
- les employeurs avec personnel occupé en Belgique mais sans siège d'exploitation (= unité d'établissement) en Belgique (type B); il s'agit par exemple des employeurs occupant un représentant de commerce en Belgique, qui se déplace auprès de la clientèle belge et qui n'a pas de locaux professionnels à son domicile ou ailleurs;
- les employeurs avec personnel occupé en dehors de la Belgique (type C) mais soumis à la sécurité sociale belge (par exemple sur la base du Règlement de la Communauté européenne)

Seuls les employeurs étrangers du type A ont l'obligation d'inscrire une(des) unité(s) d'établissement dans les registres de la BCE. L'appartenance à un de ces types a des implications sur les réductions groupes-cibles et la manière de remplir les déclarations.

Les employeurs étrangers dont le type n'a pas pu être déterminé seront provisoirement classés sous le type X.

Les employeurs qui le désirent trouveront la liste et les numéros d'identification de leurs unités locales sur le site de la Banque carrefour des entreprises. (http://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html)

Chaque entreprise doit veiller à ce que ses unités d'établissements soient corectement enregistrées à la Banque-carrefour des Entreprises.

Si vous constatez que certaines unités d'établissement sont manquantes, que les données ne sont plus correctes ou que certaines unités ne sont plus actives, la nature de votre entreprise va déterminer la procédure à suivre. Pour toute question complémentaire, nous vous invitons à contacter le helpdesk de la Banque-Carrefour des Entreprises par téléphone au 02 277 64 00 ou par émail à l'adresse suivante : helpdesk.kbo-bce@economie.fgov.be

Entreprises commerciales

Que dois-je faire si je suis une entreprise commerciale créée avant le 1er juillet 2003?

Les entreprises commerciales créées avant le 1er juillet 2003 peuvent introduire une demande de création d'une (ou plusieurs) unité(s) d'établissement au Service de gestion de la BCE via l'application 'My enterprise (https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/banque-carrefour-des/my-enterprise/banque-carrefour-des)' sur le site internet du SPF Economie.

La demande peut être introduite pour les entreprises 'personne physique' et pour les entreprises 'personne morale'.

Que doit faire une entreprise commerciale créée après le 30 juin 2003?

Les entreprises commerciales créées à partir du 1er juillet 2003 obtiennent l'inscription de leur(s) unité(s) d'établissement en se rendant auprès d'un guichet d'entreprises agréé de leur choix. Une liste des guichets

d'entreprises (http://economie.fgov.be/fr/entreprises/vie_entreprise/Creer/Guichets_entreprises_agrees) agréés est disponible sur le site internet du SPF Economie (http://economie.fgov.be/fr/).

Entreprises non-commerciales de droit privé

Que doit faire une entreprise non-commerciale de droit privé créée avant le 1er juillet 2009?

Les entreprises non-commerciales de droit privé créées **avant le 1er juillet 2009** peuvent introduire une demande de création d'une (ou plusieurs) unité(s) d'établissement au Service de gestion de la BCE via l'application 'My enterprise (https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/banque-carrefour-des/my-enterprise/banque-carrefour-des)' sur le site internet du SPF Economie.

La demande peut être introduite pour les entreprises 'personne physique' et pour les entreprises 'personne morale'.

L'inscription de(s) l'unité (unités) d'établissement manquante(s) est également possible via l'application web 'My enterprise (https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/banque-carrefour-des/my-enterprise/banque-carrefour-des)'. Cette application permet aux entreprises de consulter et de mettre à jour leurs données. Grâce à cette application, les unités d'établissement manquantes peuvent être enregistrées gratuitement.

Que doit faire une entreprise non-commerciale de droit privé créée après le 30 juin 2009?

Les entreprises non-commerciales de droit privé créées **après le 30 juin 2009** obtiennent l'inscription de leur(s) unité(s) d'établissement en se rendant auprès d'un guichet d'entreprises agréé de leur choix. Une liste des guichets d'entreprises (http://economie.fgov.be/fr/entreprises/vie_entreprise/Creer/Guichets_entreprises_agrees/) agréés est disponible sur le site internet du SPF Economie (http://economie.fgov.be/fr/).

L'inscription de(s) l'unité (unités) d'établissement est également possible via l'application web 'My enterprise (https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/banque-carrefour-des/my-enterprise/banque-carrefour-des)'. Cette application permet aux entreprises de consulter et de mettre à jour leurs données. Grâce à cette application, les unités d'établissement manquantes peuvent être enregistrées gratuitement.

Entreprises non commerciales non soumises à l'obligation précitée

(les unions professionnelles, les associations de copropriétaires, les organisations représentatives des travailleurs, les associations sans personnalité juridique, les associations sans but lucratif, les pouvoirs organisateurs de l'enseignement subventionné)

Contactez la Direction des Statistiques de l'ONSS qui procédera à l'enre gistrement des unités d'établissement (pour autant que l'entreprise soit identifiée comme employeur à l'ONSS). Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à contacter la Direction des Statistiques de l'ONSS aux numéros de téléphone suivants : 02 509 33 22, 02 509 33 19 ou 02 509 31 07 ou bien à stat.cod@onss.fgov.be.

Administrations provinciales et locales

Les administrations provinciales et locales peuvent directement enregistrer leur(s) unité(s) d'établissement via l'application online Rx (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/rx/formulaires.htm) sur le site portail de la sécurité sociale.

Le rôle de l'ONSS vis-à-vis de la Banque-carrefour des Entreprises

L'ONSS a un triple rôle vis-à-vis de la BCE.

Pour les **administrations provinciales et locales** l'ONSS procède à l'**inscription à la BCE**. En vue de l'identification, une nouvelle administration doit transmettre à l'ONSS les statuts et le formulaire R1 (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/rx/formulaires.htm). De préférence, c'est une version scanée qui est envoyée par e-mail à K11@onss.fgov.be, mais les documents peuvent aussi être envoyés par courrier recommandé à la poste à l'adresse de ONSS, DG Identification et Contrôle, Contrôle secteur public, Place Victor Horta 11, 1060 Bruxelles. Si les statuts sont rédigés conformément aux dispositions légales

applicables, l'ONSS procède à l'inscription à la BCE.

Pour **un certain nombre d'employeurs spécifiques** qui pour la première fois prennent du personnel en service et auxquels le SPF Finances n'a pas encore attribué un numéro BCE, l'ONSS procède à l'**inscription à la BCE**. Il s'agit:

- des associations de fait/sociétés sans personnalité juridique;
- des employeurs qui occupent uniquement du personnel domestique ou des gens de maison;
- des personnes physiques établies à l'étranger et des personnes morales qui ne sont pas durablement établies en Belgique ou qui n'y ont aucun établissement.

Ces employeurs doivent s'identifier via l'application WIDE (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/wide/index.htm) sur le site portail de la sécurité sociale. Sur la base des données disponibles dans WIDE, l'ONSS attribue le numéro BCE et les unités d'établissements.

Pour les **autres entreprises,** l'ONSS enregistre la **qualité d'employeur** à la BCE. L'ONSS signale à la BCE quelles sont les entreprises qui sont reprises comme employeurs dans le répertoire des employeurs.

Demande et radiation d'identification

Employeur qui engage du personnel pour la première fois

Toute « personne », qu'il s'agisse d'une personne physique, d'un groupement de personnes physiques (par SASPJ) ou d'une personne morale (société, association sans but lucratif, administration publique, etc.), qui engage pour la première fois un ou plusieurs travailleurs est tenu d'en informer l'ONSS en vue de l'attribution de sa qualité d'employeur.

Pour acquérir la qualité d'employeur auprès de l'ONSS, il faut dispsoser d'un numéro BCE.

L'**identification comme employeur** s'effectue via

- l'application 'WIDE (http://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/wide/index.htm)' (Werkgever-IDentificatie/ion-Employeur) s'il ne s'agit pas d'une administration provinciale ou locale (DmfA);
- le formulaire R1 (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfappo/documents/pdf/R1_F.pdf) s'il s'agit d'une administration provinciale ou locale (DmfAPPL).

DmfA

Après **traitement de la demande électronique via 'WIDE'**, l'employeur recevra une notification de l'ONSS reprenant:

- le numéro ONSS définitif;
- le numéro BCE si c'est l'ONSS qui attribue le numéro BCE
- le code Nace (nomenclature générale des activités économiques dans la Communauté européenne) qualifiant les activités de son entreprise;
- la/les catégorie(s) d'employeur qui lui aura/auront été attribuée(s).

Le secrétariat social agréé reçoit une copie de cette notification.

DmfAPPL

Après traitement du **formulaire R1**, le numéro ONSS est intégré dans l'application en ligne Rx. L'employeur reçoit une confirmaion écrite de l'inscription, et le secrétariat 'full service' en reçoit une copie.

L'identification comme employeur auprès de l'ONSS n'est pas seulement reprise dans le répertoire des employeurs (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/empdir/index.htm), mais aussi dans la BCE.

Seul l'employeur repris dans le répertoire des employeurs a accès aux services en ligne de la sécurité sociale et peut introduire une Dimona ou une DmfA (DmfAPPL).

Employeur qui n'occupe plus de personnel

L'employeur qui n'occupe plus de personnel pendant tout un trimestre doit en informer l'ONSS au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre. Si l'employeur précédent a établi correctement une **Dimona OUT**, cette obligation est remplie

L'employeur qui a communiqué la sortie de son dernier travailleur via Dimona mais envisage toutefois l'engagement de personnel dans un délai rapproché ne doit entreprendre aucune autre démarche. S'il n'occupe pas de personnel durant un trimestre complet, il ne doit pas transmettre de déclarations.

Si l'employeur met fin définitivement à son activité ou s'il estime qu'il n'occupera pas de personnel pendant une période d'au moins deux trimestres complets, il doit introduire la **Dimona OUT** de son dernier travailleur et une demande de cessation des activités d'employeur va 'Wide (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/wide/index.htm)' (employeur autre qu'une administration provinciale ou locale) ou via 'Rx (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/rx/formulaires.htm)' (administration provinciale ou locale). Dans ce cas, son **numéro d'identification à l'ONSS** sera radié et sa qualité d'employeur dans la Banque Carrefour des Entreprises également.

L'ONSS contactera systématiquement tout employeur qui n'a plus inroduit de déclaration pendant quatre trimestres consécutifs sans avoir demandé la radiation de son **numéro d'identification**.

L'ONSS ne peut donner une suite favorable à une demande de radiation du **numéro d'identification** que dans la mesure où une **Dimona OUT** a été faite pour tous les travailleurs. Il y a donc lieu de s'assurer que cette démarche a été accomplie avant de demander la radiation.

Il va de soi que les employeurs qui n'occupent plus de personnel mais sont toujours redevables à l'ONSS de cotisations dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC) et les employeurs redevables de la cotisation patronale spéciale due sur les pensions extra-légales ne doivent pas signaler qu'ils n'occupent plus de personnel mais sont tenus de rentrer leur déclaration dans les délais.

Employeur qui réengage du personnel

Tout employeur qui a déjà été identifié à l'ONSS et dont le numéro d'identification a été radié parce qu'il a cessé d'occuper du personnel assujetti pendant une période déterminée et qui engage à nouveau un ou plusieurs travailleurs, doit signaler le réengagement via l'application 'Wide' ou via 'Rx' afin de réactiver son ancien numéro.

Renseignements à communiquer par l'employeur lors de l'identification

1. Données générales d'identification de l'employeur

- Tout employeur identifié en qualité de personne physique ou morale (et qui n'est pas une

administration provinciale ou locale) peut informer l'ONSS par écrit de:

- toutes les modifications apportées à la dénomination ou à la nature juridique de l'entreprise.
- tout changement d'adresse du siège social ou des unités d'établissement.

La Banque Carrefour des entreprises doit légalement en être informée en priorité et celle-ci en informera ensuite l'ONSS.

Tout **employeur belge n'ayant aucune personnalité juridique et n'ayant la qualité d'entreprise que parce qu'il a la qualité d'employeur (par exemple SASPJ et une association de copropriétaires) doit informer l'ONSS via WIDE de:**

- toutes les modifications apportées à la dénomination ou aux associés de l'entreprise;
- tout changement d'adresse du siège social ou des unités d'établissement.

Iedere **buitenlandse** employeur **étranger**, personne physique ou morale, n'ayant pas de filiale belge, **doit informer l'ONSS par écrit de**:

- toutes les modifications apportées à la dénomination, la nature juridique de l'entreprise à l'étranger;
- tout changement d'adresse du siège social à l'étranger et des unités d'exploitation sises en Belgique.

Toute administration **provinciale ou locale doit communiquer à l'ONSS via Rx ce qui suit:**

- toute modification du nom ou de la forme juridique de l'entreprise;
- tout changement d'adresse du siège social ou des unités d'établissement;
- les modifications concernant le deuxième pilier de pension pour contractuels (affiliation, cotisation pension...);
- l'affiliation au Fonds de pension solidarisé des agents statutaires.

2. Données professionnelles de l'employeur :

Tout employeur identifié **doit** informer la Direction de l'Identification de l'ONSS par écrit de:

- tout changement d'activité professionnelle; les employeurs qui demandent une inscription modificative affectant la nature de leur activité mentionnée au registre du commerce, doivent en informer l'ONSS en utilisant les termes de la nomenclature annexée à l'arrêté royal du 16 octobre 2000, modifiant l'arrêté royal du 31 août 1964 fixant la nomenclature des activités commerciales à mentionner au registre du commerce;
- l'appartenance à une commission paritaire autre que celle communiquée initialement à L'ONSS;
- l'engagement de personnel appartenant à une catégorie spéciale pour laquelle des modalités particulières d'assujettissement sont applicables;
- tous autres changements survenus dans l'entreprise qui modifient les réponses données par l'employeur au questionnaire complété au moment de son identification en qualité d'employeur (ou lors de la réactivation de cette qualité).

Dans sa correspondance avec l'ONSS, l'employeur veillera de préférence à mentionner correctement:

1. **son numéro d'entreprise**;
2. son identifiant interne à l'ONSS (accessoire).

Mandataires

Description

Les employeurs ont la possibilité de désigner un mandataire dans le cadre de leur administration sociale. Le mandataire constitue le premier point de contact pour les institutions de sécurité sociale dans leurs relations avec l'employeur. Le mandataire a pour tâches de:

- remplir, au nom et pour le compte d'employeurs, en relation directe avec les institutions de sécurité sociale, des formalités prévues en matière de sécurité sociale auxquelles les employeurs sont tenus à l'égard desdites institutions;
- se charge aussi d'accompagner les employeurs dans leurs relations avec les institutions de sécurité sociale telles que définies à l'article 2, alinéa 1er, 2° de la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-carrefour de la sécurité sociale, et de les informer dans ce contexte.

Pour remplir les formalités prévues en matière de sécurité sociale pour ses employeurs affiliés, le mandataire reçoit un accès au réseau électronique de la sécurité sociale pour autant qu'il:

- s'identifie auprès de l'ONSS;
- se conforme aux instructions de l'ONSS (bien qu'il ne soit pas mandataire de l'ONSS, il doit respecter les instructions données par ce dernier);
- fournisse, à la demande de l'ONSS, tous renseignements et tout document pour la surveillance de l'application des lois sociales;
- informe l'ONSS, endéans les 15 jours suivant l'évènement, de la résiliation ou de la suppression d'un employeur.

Secrétariats sociaux et prestataires de services (DmfA)

Types

Il existe deux types de mandataires:

- les **secrétariats sociaux** : ils sont créés par des personnes privées et des organisations d'employeurs sous forme d'A.S.B.L.. S'ils satisfont à certaines conditions, le Ministre des Affaires sociales peut les agréer. Cet agrément leur octroie certains avantages, comme le droit exclusif de percevoir les cotisations dues par les employeurs affiliés, mais leur impose également certaines obligations (contrôles). Chaque année, le Moniteur belge publie la liste des secrétariats sociaux. Les employeurs peuvent obtenir une copie de cette liste auprès de la direction "Inspection" de l'ONSS;
- les **prestataires de services**: ils ne sont pas agréés par le Ministre et ne bénéficient pas des avantages dont peuvent se prévaloir les secrétariats sociaux agréés. De même, ils ne peuvent pas faire usage de la dénomination "secrétariat social" et ne peuvent pas percevoir les cotisations dues, contrairement aux secrétariats sociaux agréés.

Le baromètre de qualité

Avec la publication d'un arrêté royal au 20 février 2017, le baromètre de qualité pour les secrétariats sociaux est entré en vigueur. Il ouvre également la possibilité d'attirer les prestataires de services sociaux non agréés dans le système (à l'exception du contrôle financier).

Le but de l'élaboration du baromètre de qualité est de disposer d'un instrument positif pour améliorer le traitement des données et l'échange de données avec les institutions de Sécurité sociale en vue d'un calcul correct des cotisations et de la garantie des droits sociaux des travailleurs salariés.

En procédant à une cartographie des problèmes, le secrétariat social est en mesure d'entreprendre les démarches nécessaires en vue de l'adaptation des méthodes de travail. Les contrôles de qualité récurrents lui donnent la possibilité de surveiller et de contrôler les progrès réalisés.

Le baromètre s'articule autour de six domaines de contrôle, qui sont chacun axés sur un volet spécifique du fonctionnement. Les six domaines de contrôle sont les suivants:

- contrôles silencieux

- contrôles techniques
- contrôles financiers (uniquement pour les secrétariats sociaux agréés)
- contrôles systémiques d'anomalies prioritaires
- et d'anomalies non-prioritaires
- contrôles croisés sur la cohérence entre les déclarations Dimona et les DMFA's introduites.

Vous retrouvez une description détaillée des points d'attention pour parvenir au baromètre de qualité dans le document Instructions administratives relatives aux contrôles dans le cadre de l'instauration d'un baromètre de qualité pour les secrétariats sociaux agréés (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/infos/barometer_quality/documents/Barometre_qualite_instructions_admin_F.pdf).

Secrétariats 'Full Service' et prestataires de services (DmfAPPL)

Types

Il existe deux types de mandataires:

- Le **Secrétariat 'Full Service' Secretariaat (SFS)**. Le label secrétariat 'full service' (SFS) est accordé, sous des 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 **prestataire de service**. Un prestataire de services est un centre de calcul ou une autre administration qui aide l'administration provinciale ou locale dans sa gestion sociale et à cette fin reçoit l'accès aux données sécurisées de la Sécurité sociale.

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'ONSS (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 décembre 1992 sur la vie privée.

Un centre de calcul qui veut se faire enregistrer comme Secrétariat 'Full Service' doit le mentionner via l'application Mahis (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/mahis/index.htm) sur le site portail de la sécurité sociale.

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.

Le SFS fonctionne de manière autonome et n'est pas un mandataire de l'ONSS, 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 ONSS peuvent donner lieu au rejet de la déclaration DmfAPPL et à une sanction pour cause de déclaration tardive. Toute modification dans les fichiers client d'un prestataire de services ou d'un secrétariat 'full service' doit immédiatement être communiquée à l'ONSS via Mahis (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/mahis/index.htm). (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics

/rx/formulaires.htm?type=all)

Le mandat

La grande majorité des employeurs se fait représenter par un mandataire pour remplir ses obligations en matière de sécurité sociale. Dans ce but, l'employeur et le mandataire doivent conclure un contrat écrit qui détermine formellement les missions que remplira le mandataire pour l'employeur. Le mandat doit être notifié à l'ONSS au moyen d'un document (la "procuration") signé par le mandataire et l'employeur. Vous pouvez consulter les modalités correctes et les définitions de l'agrément, du transfert et de la cessation sur le site portail, dans l'explication de l'application Mahis (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/mahis/index.htm) (les employeurs peuvent consulter leurs mandats dans cette application) .

Il est important de noter qu'un mandat ne peut être transféré à un nouveau mandataire que lors du passage à un nouveau trimestre. Le nouveau mandataire reprend de son prédecesseur la gestion des applications électroniques mises à la disposition par les institutions de sécurité sociale en vue de remplir les obligations en matière de droit de la sécurité sociale et est ainsi également chargé de la gestion pour le passé, le présent et l'avenir. Dès la reprise du mandat, le nouveau mandataire constitue le premier point de contact pour les institutions de sécurité sociale dans leurs relations avec l'employeur.

L'ancien mandataire a une obligation d'information vis-à-vis du nouveau mandataire en ce qui concerne les trimestres pour lesquels l'ancien mandataire a effectué des déclarations ou rempli des formalités, et cela tout au long du délai durant lequel les trimestres auxquels l'information se rapporte ne sont pas encore prescrits.

En cas d'interruption ou de suspension de la prescription, l'obligation d'information reste intacte.

Cette obligation d'information implique que l'ancien mandataire est tenu de fournir au nouveau mandataire, à sa demande, tous les renseignements disponibles, nécessaires aux transactions techniques.

Champs d’application personnel de la Sécurité Sociale

Règles générales

Vous trouverez ci-après, un aperçu général des principes selon lesquels une personne doit ou non être déclarée à l'ONSS

Dans la rubrique "cas spécifiques", figure une description de différentes fonctions qui, en raison de leurs particularités, entraînent obligatoirement l'assujettissement, le non-assujetissement ou l'assujettissement selon des modalités particulières, des personnes qui les prestent.

Le contrat de travail

La catégorie la plus importante des personnes soumises à la loi sur la sécurité sociale est celle des travailleurs qui fournissent des prestations en exécution d'un contrat de travail. Par contrat de travail, on entend le contrat par lequel une personne s'engage à fournir des prestations contre rémunération sous l'autorité d'une autre personne. Par conséquent, il n'est question d'un contrat de travail que s'il ressort d'une situation de fait que ces trois éléments (prestations, rémunération et lien de subordination) sont réunis simultanément.

La loi-programme du 27 décembre 2006 établit les principes de détermination du statut social dans lequel les activités professionnelles se déroulent, tant pour le travailleur occupé sous contrat de travail que pour le travailleur indépendant.

Les parties sont **libres de choisir la nature de leur relation de travail** pour autant qu'elles respectent l'ordre public, les bonnes moeurs et les lois impératives. **Les lois sur la sécurité sociale** étant d'ordre public, elles **priment la volonté** des parties de sorte que le respect des dispositions des lois du 27 juin 1969 et du 29 juin 1981 (pour les travailleurs) et de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 (pour les indépendants) reste d'application. Ainsi, les présomptions légales de l'existence d'un contrat de travail et les modalités similaires à celles d'un contrat de travail restent intégralement d'application.

Le législateur pose aussi le principe que le statut social choisi par les parties doit être **compatible avec les circonstances concrètes d'occupation** et prévoit des critères généraux et des critères spécifiques pour l'appréciation effective de ce statut social.

Pour apprécier **l'existence de l'autorité**, la loi-programme introduit quatre critères généraux :

- la volonté des parties telle qu'elle est exprimée dans la 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 et, d'autre part, les éléments qui suivent sont, selon le législateur, **impuissants à eux seuls** pour déterminer s'il y a ou non contrat 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 manière dont les revenus sont déclarés à l'administration fiscale.

Une **présomption réfragable** d’existence d’un statut de travailleur salarié ou d’indépendant peut être invoquée dans certains secteurs lorsqu’un certain nombre de critères spécifiques sont remplis ou non. Cette présomption est prévue par la loi pour les six secteurs suivants:

- le secteur de la construction;
- le secteur des services de gardiennage et de surveillance;
- le secteur du transport de personnes et de choses;
- le secteur du nettoyage;

- le secteur de l'agriculture;
- le secteur de l'horticulture.

Dans ces six secteurs, les relations de travail (ne sont pas visées les relations de travail familiales) **sont présumées** jusqu'à preuve du contraire, être exécutées dans les liens d'un contrat de travail, lorsque de l'analyse de la relation de travail il apparaît que plus de la moitié des neuf critères suivants sont remplis :

1. défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, d'un quelconque risque financier ou économique (notamment, défaut d'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise avec du capital propre, ou, défaut de participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise) ;
2. défaut dans le chef de l'exécutant des travaux, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise ;
3. défaut dans le chef de l'exécutant des travaux, de tout pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise ;
4. défaut dans le chef de l'exécutant des travaux, de pouvoir de décision concernant la politique des prix de l'entreprise, sauf si les prix sont légalement fixés ;
5. défaut d'une obligation de résultats concernant le travail convenu ;
6. la garantie du paiement d'une indemnité fixe quels que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies dans le chef de l'exécutant des travaux ;
7. ne pas être soi-même l'employeur de personnel recruté personnellement et librement ou ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer pour l'exécution du travail convenu ;
8. ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ou de son co-contractant ou travailler principalement ou habituellement pour un seul cocontractant ;
9. travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire ou avec du matériel mis à sa disposition, financé ou garanti par le cocontractant.

Cette présomption peut être renversée par toutes voies de droit.

Les critères énumérés ci-dessus peuvent être remplacés ou complétés par des critères spécifiques à certains secteurs ou professions. Ces critères d'ordres socio-économique et juridique sont fixés par arrêté royal. Vous trouvez plus d'informations pour les secteurs visés sur le website du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale>Contrats de travail>Informations générales>Nature de la relation de travail >Présomption, secteurs visés, critères et conséquences (http://www.emploi.belgique.be /defaultTab.aspx?id=42058#AutoAncher3), ainsi que la liste des arrêtés royaux (http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42058#AutoAncher5).

Lorsqu'une relation de travail n'est pas claire, les parties à cette relation peuvent la soumettre à **la commission administrative de règlement de la relation de travail**, créée au sein du SPF Sécurité sociale et chargée de prendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail. Vous trouvez plus d'informations sur le fonctionnement de cette commission et sur le formulaire standard à utiliser pour introduire concrètement une demande sur le website du SPF Sécurité sociale (http://www.commissionrelationstravail.belgium.be/fr/index.htm).

La législation relative aux contrats de travail (conditions de forme, délais de préavis, etc.) relève de la compétence du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale auprès duquel tout renseignement utile en cette matière peut être obtenu. En ce qui concerne l'ONSS, il importe de déterminer si un travailleur doit être déclaré en qualité d'employé ou d'ouvrier car les cotisations ne sont pas identiques. Pour établir cette distinction, la nature des prestations fournies (principalement d'ordre intellectuel ou d'ordre manuel) constitue le critère déterminant et non la qualification du contrat.

Co-emploiement

Dans certains cas, plusieurs employeurs peuvent décider d'engager ensemble des travailleurs qui fourniront des prestations pour chacun d'eux car il n'est pas toujours aisé de déterminer à l'avance quand les

prestations seront effectuées spécifiquement pour l'un et pour l'autre. Ils exercent conjointement l'autorité patronale. Il peut s'agir, par exemple, de tâches de secrétariat pour des professions libérales différentes ou non (un médecin et un avocat, un dentiste et un médecin) qui se situent dans un immeuble commun. Sur le plan des obligations formelles, on peut s'organiser comme suit:

Le contrat de travail 'global'

En cas de contrat de travail global, plusieurs employeurs et le travailleur signent. Chaque employeur soussignant doit effectuer une dimona sur son numéro BCE et mentionner les prestations et la rémunération afférente aux prestations fournies pour lui sur une DmfA avec son numéro BCE.

L'association de fait

Les employeurs peuvent également constituer une association de fait. Le travailleur conclut un contrat de travail avec l'association de fait. Il est question d'un seul employeur, à savoir l'association de fait. Celle-ci doit s'enregistrer comme employeur auprès de l'ONSS et introduire les Dimona et DmfA sur son numéro.

Le groupement d'employeurs

En dérogation à la réglementation sur le travail intérimaire et la mise à disposition de personnel, le ministre du Travail peut autoriser des groupements d'employeurs à mettre à disposition de leurs membres des travailleurs en vue de combler leurs besoins mutuels. Le groupement d'employeurs a alors la forme juridque d'une ASBL ou d'un groupement d'intérêt économique. Les conditions et la procédure sont décrites sur le website du SPF Emploi à la page 'groupements d'employeurs (http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=43404)'. Tout comme l'association de fait, le groupement d'employeurs se manifeste comme l'unique employeur et doit effectuer les Dimona et DmfA.

Ce qui précède ne modifie en rien les règles spécifiques qui valent pour les occupations dans plusieurs pays au sein d'un même groupe.

La présomption légale

En règle générale, celui qui invoque l'existence d'un contrat de travail doit en apporter la preuve. Toutefois, dans les situations suivantes, la loi a instauré une présomption en vertu de laquelle il y a contrat de travail entre les parties.

- pharmaciens (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/pharmacists.html)
- représentants de commerce (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/salesrepresentatives.html)
- sportifs (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/sportmen.html)
- prestations complémentaires similaires (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/similarcomplementaryservices.html)
- artistes (https://wwwacc.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/fr/nextquarter/instructions/persons/specific/artists.html)

Dans certains cas , cette présomption peut être renversée, dans d'autres cas, non.

Les modalités similaires

Le régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés est essentiellement applicable aux personnes occupées dans les liens d'un contrat de travail. Cependant, ce régime s'applique également aux personnes qui exécutent un travail selon des modalités similaires à celles d'un contrat de travail. Il est très important de noter qu'une personne effectue des prestations selon des modalités similaires dès qu'elles sont fourni es dans les conditions décrites par le législateur. Il n'est donc pas nécessaire que ces prestations soient fournies dans un lien de subordination.

Ces conditions similaires existent pour:

- les mandataires (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/mandatariesorshareholders_commercialcompanies.html)
- les travailleurs à domicile (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/homeworkers.html)
- les transporteurs de personnes (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/person_carriers.html)
- les transporteurs de choses (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/goods_carriers.html)
- les médecins en formation de médecin spécialiste ou généraliste
- les boursiers (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/grantholders.html)
- les gardien(ne)s d'enfants 'sui generis'
- les assistants personnels (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/personalassistants.html).

Les apprentis

Pour la sécurité sociale, les apprentis sont assimilés aux travailleurs.

Le secteur public

Le système de sécurité sociale est applicable aux membres du personnel tant contractuels que statutaires des services publics.

Les exclusions

Certains travailleurs sont dispensés de l'assujettissement à la sécurité sociale en raison de la durée restreinte de leurs prestations.Ceci est le cas, si les conditions nécessaires sont remplies, pour :

- le secteur socio-culturel
- les manifestations sportives (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/sportevents.html)
- les travailleurs agricoles (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/farmworkers.html)
- les étudiants
- le personnel de maison (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/householdpersonnel.html) (seulement certains employés de maison)
- les volontaires
- les artistes avec petites indemnités spécifiques
- les médecins
- les pompiers volontaires et les ambulanciers volontaires.

Ces personnes ne sont pas déclarées à l'ONSS sauf :

- le secteur socio-culturel (uniquement en DmfAPPL)

- les étudiants (en DmfA et en DmfAPPL)
- les pompiers volontaires et les ambulanciers volontaires (uniquement en DmfAPPL).

Extension du champ d'application

Secteur socio-culturel

Les employeurs suivants sont dispensés de déclarer en DmfA (bien en DmfAPPL). les prestations décrites ci-après pour autant que celles-ci ne dépassent pas 25 journées de travail chez un ou plusieurs employeurs au cours d'une année civile :

- l'Etat, les Communautés, les Régions et les administrations provinciales et locales pour les personnes occupées dans un emploi comportant des prestations de travail accomplies :
  - en qualité de chef responsable, d'intendant, d'économe, de moniteur ou de moniteur adjoint au cours de vacances sportives organisées pendant les vacances scolaires et les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement ;
  - comme animateur d'activités socio-culturelles et sportives pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement ;
  - sous forme d'initiation, de démonstration ou de conférence qui ont lieu après 16 heures 30 ou pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement ;
- la R.T.B.F., la V.R.T. et la B.R.F. pour les personnes qui, reprises dans le cadre organique de leur personnel, sont en outre occupées en qualité d'artistes ;
- l'Etat, les Communautés, les Régions, les administrations provinciales et locales, de même que les employeurs organisés en tant qu'association sans but lucratif ou en société à finalité sociale dont les statuts stipulent que les associés ne recherchent aucun bénéfice patrimonial, qui organisent des colonies de vacances, plaines de jeux et campements de sport et les personnes qu'ils occupent en qualité d'intendant, d'économe, de moniteur ou de surveillant exclusivement pendant les vacances scolaires ;
- les organisations reconnues par les autorités compétentes qui ont pour mission de dispenser une formation socio-culturelle et/ou une initiation sportive, pour les personnes occupées comme animateur, chef ou moniteur en dehors de leurs heures de travail ou scolaires ou pendant les vacances scolaires ;
- les pouvoirs organisateurs des écoles subsidiées par une Communauté pour les personnes occupées comme animateurs d'activités socio-culturelles et sportives pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement.

Dans le cadre de ces exclusions, on entend par vacances scolaires, les vacances de Noël, de Pâques, de Toussaint, de Carnaval et d'été.

Formalités requises pour bénéficier de la dispense: chaque jour où ces personnes vont travailler, préalablement à l'occupation, déclarer en Dimona (A17).

Si l'occupation excède 25 jours dans une année civile, les cotisations de sécurité sociales sont dues sur la période complète d'occupation dans le secteur socioculturel.

Les employeurs n'occupant que des personnes sous cet article devront d'abord s'identifier à l'ONSS (via WIDE (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/identification/new_employer.html)) ou via le formulaire R1 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/fr/latest/instructions/employers/affiliation_nssolpa/procedure.html) (DmfAPPL).

Artistes

Un artiste peut fournir des prestations artistiques ou produire des oeuvres artistiques auprès d'un employeur/donneur d'ordre:

- sous contrat de travail;
- sans contrat de travail dans le régime 'article 1bis';
- sans contrat de travail dans le cadre des petites indemnités.

Le régime 'article 1bis' et visa artiste

En vertu de l'article 1bis de la loi du 27 juin 1969, la loi est également applicable aux personnes qui, ne pouvant être liées par un contrat de travail parce qu'un ou plusieurs des éléments essentiels à l'existence dudit contrat au sens de la loi du 3 juillet 1978 sont inexistants, fournissent des prestations ou produisent des oeuvres de nature artistique, contre paiement d'une rémunération pour le compte d'un donneur d'ordre, personne physique ou morale. Dans ce cas, le donneur d'ordre est considéré comme étant l'employeur et doit assumer les obligations incombant à tout employeur (identification à l'ONSS, déclarations Dimona et DMFA, paiement des cotisations,…).

Cette disposition n'est toutefois pas applicable à la personne qui fournit la prestation artistique ou qui produit l'oeuvre artistique à l'occasion d'événements de sa famille.

Ne sont pas concernées par ce qui précède les personnes qui fournissent des prestations et/ou produisent des oeuvres artistiques dans le cadre de la personne morale dont elles sont le mandataire au sens de l'article 3, § 1er, alinéa 4, de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants.

Par "la fourniture de prestations et/ou la production d'oeuvres de nature artistique", il y a lieu d'entendre "la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'œuvres artistiques dans les secteurs de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie".

C'est la Commission Artistes qui évalue, sur la base de cette définition et sur la base d'une méthodologie déterminée dans son règlement d'ordre intérieur, si l'intéressé fournit des prestations ou produit des oeuvres de nature artistique au sens de l'article 1bis, et qui délivre le visa artiste .

Plus d'informations pour les demandes de visa artiste figurent sur le site du SPF Sécurité sociale (http://www.socialsecurity.belgium.be/fr/le-statut-dartiste).

Les indemnités qui sont octroyées à un artiste pour les prestations fournies ou les oeuvres de nature artistique produites sont considérées comme de la rémunération sur laquelle des cotisations de sécurité sociale sont dues.

Le régime des petites indemnités et carte artiste

Entré en vigueur le 1er juillet 2004 et créé pour les artistes 'amateurs' (activités artistiques de petite échelle), ce système prévoit explicitement que les artistes ne recevant qu'une petite indemnité à l'occasion de leurs prestations ou travaux artistiques ne tombent pas dans le champ d'application de la loi de sécurité sociale (et ne doivent par conséquent pas être déclarés à l'ONSS). Etant donné la spécificité des activités artistiques et la grande diversité de frais que ces activités peuvent entraîner, il n'est, en pratique, pas facile de prouver que les indemnités versées couvrent uniquement des frais.

Concrètement, chaque indemnité couvrant une prestation artistique qui ne dépasse pas 100,00 EUR (**128,93 EUR en 2019**) par jour est considérée comme une indemnité de frais sans qu'aucune preuve ne doive être fournie. L'artiste lui-même ne peut recevoir plus de 2.000,00 EUR (**2.578,51 EUR en 2019**) par an pour l'ensemble de ses prestations artistiques. Il s'agit ici de la totalité de la somme que le donneur d'ordre paie à l'artiste (tous les frais y sont inclus, également les frais de déplacement). Lorsque l'artiste fournit des prestations pour plusieurs donneurs d'ordre au cours d'une journée, le montant journalier maximum s'entend

par donneur d'ordre; le maximum annuel reste bien entendu inchangé. En outre, le nombre de jours au cours desquels un artiste peut fournir des prestations sous ce système est limité à 30 par année civile et à maximum 7 jours consécutifs pour un même donneur d'ordre.

Les montants indiqués ci-dessus sont applicables en 2004. Ils seront adaptés chaque année en fonction de l'évolution de l'indice des prix. Les montants d'application pour une année (montant de base multiplié par l'indice santé du mois de septembre de l'année précédente et divisé par l'indice santé du mois de septembre 2003) seront communiqués au mois de décembre de l'année précédente. En tenant compte du système général de blocage de l'index, il faut utiliser l'index lissé tant pour l'index de référence de septembre 2003 que pour l'indice santé de septembre 2015.

Montants antérieurs

Montants pour 2014: annuel: 2.444,21 EUR - journalier: 122,21 EUR
Montants pour 2015: annuel: 2.444,74 EUR - journalier: 122,24 EUR
Montants pour 2016: annuel: 2.466,34 EUR - journalier: 123,32 EUR
Montants pour 2017: annuel: 2.493,27 EUR - journalier: 124,66 EUR
Montants pour 2018: annuel: 2.534,11 EUR - journalier: 126,71 EUR

Ces dispositions particulières ne s'appliquent pas aux personnes qui, au moment de fournir les prestations concernées, sont liées au même donneur d'ordre par un contrat de travail, un contrat d'entreprise ou un statut, à moins qu'elles n'apportent la preuve que les prestations des diverses activités sont clairement différentes de par leur nature. Ces dispositions particulières ne peuvent pas non plus être cumulées avec le non-assujettissement propre aux bénévoles pour des prestations similaires, même si elles sont fournies pour différents employeurs.

En cas de dépassement du montant annuel ou du nombre de jours prestés par l'artiste, le donneur d'ordre qui l'occupe à ce moment doit le déclarer à l'ONSS, de même que les donneurs d'ordre qui l'occuperont au cours du reste de l'année. S'il s'agit de donneurs d'ordre pour lesquels l'artiste a fourni des prestations plus tôt dans le courant de l'année, ils devront également déclarer ces prestations.

Si le montant journalier est dépassé par un donneur d'ordre, même si le montant annuel n'est pas dépassé, l'artiste est assujetti pour toutes les indemnités qu'il perçoit de ce donneur d'ordre pendant l'année civile.

La réglementation prévoit que les artistes concernés doivent se procurer une carte artiste . De cette manière, les donneurs d'ordre peuvent déterminer si l'artiste entre en ligne de compte pour cette réglementation particulière. Les artistes doivent également être en possession d'un relevé de leurs prestations qu'ils complètent et font signer par leurs donneurs d'ordre.

A défaut de carte et/ou de relevé des prestations ou en cas de mentions incomplètes ou fausses sur ce dernier, ni l'artiste ni le donneur d'ordre ne pourront se prévaloir de ce régime pendant toute l'année civile en cours. Dans ce cas, l'artiste sera assujetti à la sécurité sociale, le donneur d'ordre étant considéré comme l'employeur.

La carte artiste et le relevé des prestations que l'artiste doit tenir à la disposition des services d'inspection sur son lieu de travail, sont délivrés par la Commission Artistes .

Plus d'informations pour les demandes de carte artiste figurent sur le site du SPF Sécurité sociale (http://www.socialsecurity.belgium.be/fr/le-statut-dartiste).

La Commission Artistes

La Commission Artistes a été créée dans le but :

1. d'informer à leur demande, les artistes de 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 travailleurs indépendants ;
2. de donner des avis, sur demande d'un artiste ou de sa propre initiative sur la question de

savoir si l'affiliation d'un artiste au régime d'assurance sociale des travailleurs indépendants correspond à la réalité socio-économique ;
3. de délivrer sur requête de l'artiste, une déclaration d'indépendant. Pendant la durée de validité de la déclaration d'indépendant, l'artiste est présumé exercer de manière irréfragable une activité d'indépendant en relation avec les prestations artistiques ou la fourniture d'oeuvres artistiques pour lesquelles la déclaration d'indépendant a été délivrée;
4. de délivrer la carte artiste dans le cadre du régime des petites indemnités;
5. de délivrer le visa artiste dans le cadre de l'article 1bis de la loi du 27 juin 1969;
6. de donner des avis quant aux projets de lois, d'arrêtés et tous projets de normes qui lui sont soumis par l'auteur de ces projets.

Pour plus d'informations sur les modalités de fonctionnement de la Commission Artistes, voir le site du SPF Sécurité sociale (http://www.socialsecurity.belgium.be/fr/le-statut-dartiste).

La Commission Artistes peut être contactée à l'adresse suivante:

Commission Artistes
SPF sécurité sociale
Centre administratif Botanique
Finance Tower
DG politique sociale

Boulevard du jardin Botanique, 50, boîte 115
1000 Bruxelles

Email : artistes@minsoc.fed.be

Informations complémentaires DmfAPPL - artistes

Assujettissement

Les artistes, qu'ils soient engagés sous contrat de travail ou simplement assimilés, bénéficient d'un **assujettissement complet** à la sécurité sociale et participent à tous les régimes prévus dans la catégorie à laquelle leur employeur appartient.

En raison du caractère fragmenté des contrats conclus par les artistes, la gestion de leurs **vacances annuelles** a été centralisée à l'Office national des vacances annuelles tant pour la réception des cotisations que pour le paiement du pécule de vacances. Cela signifie qu'en matière de vacances annuelles uniquement, l'artiste sera considéré comme un ouvrier et non comme un employé. Ainsi, à l'Office national de sécurité sociale, leurs employeurs seront redevables des cotisations vacances annuelles que ce soit les cotisations trimestrielles ou l'avis de débit annuel et le calcul des cotisations de sécurité sociale s'effectuera sur base d'une rémunération portée à 108%.

Une centralisation auprès de l'Agence fédérale pour les allocations familiales a également lieu en ce qui concerne la gestion et le versement des **allocations familiales**.

Le **régime des accidents du travail et des maladies professionnelles du secteur privé** est applicable aux artistes. Les administrations publiques locales doivent, pour les artistes, en matière d'accidents du travail, souscrire une convention d'assurance auprès d'une compagnie d'assurance agréée pour la couverture du risque, et sont redevables de la cotisation de 0,30% et d'une cotisation patronale spéciale de 0,02% au profit de FEDRIS.

Cotisations dues

Le taux de cotisation pour un artiste est de 58,99% (13,07% cotisation personnelle et 45,92% cotisation

patronale) du salaire calculé à 108%.

→ La cotisation de modération salariale est due pour les artistes.

→ La cotisation spéciale pour le chômage (codes travailleur cotisations 855 et 857) est également obligatoire pour les artistes qui sont déclarés sous des catégories pour lesquelles cette cotisation est due.

→ Les cotisations patronales de 0,30% et 0,02% dans le cadre du régime des accidents du travail du secteur privé sont applicables aux artistes.

Réductions

Il est prévu une réduction groupe-cible spécifique pour les artistes. Cette réduction est cumulable avec le Maribel social.

Déclaration

Dans la DmfAPPL, les artistes sont déclarés dans le bloc 90012 “ligne travailleur” avec le code travailleur 741 et le type 1.

Les artistes qui sont engagés dans le cadre d'un statut par un employeur du secteur public demeurent assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés selon les règles qui sont propres aux agents statutaires (code travailleur 601) et n'entrent pas en ligne de compte pour les particularités décrites ci-dessus.

DIMONA

Les obligations concernant la déclaration immédiate à l’emploi (DIMONA) sont d’application pour les artistes.

Les apprentis - formation en alternance

La législation relative à la sécurité sociale assimile les **apprentis** aux travailleurs ordinaires et limite leur assujettissement à certains régimes de sécurité sociale jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans.

A partir du 1er juillet 2015 ce qu'il y a lieu d'entendre par ‘apprenti’ soumis à la sécurité sociale est défini de manière plus précise. Il s'agit de toute personne qui, dans le cadre d'une **formation en alternance**, est liée à un employeur par un contrat. Ce sont des formations qui répondent à l'ensemble des 6 conditions suivantes:

- La formation consiste en une partie effectuée en milieu professionnel ('travail') et une partie effectuée au sein ou à l'initiative et sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement ou de formation (étude). Ces deux parties ensemble visent l'exécution d'**un seul plan de formation** et, à cette fin, **sont accordées entre elles** et **s'alternent régulièrement**.
- La formation mène à une qualification professionnelle.
- La partie 'travail' prévoit, sur base annuelle, une durée du travail moyenne d'au moins 20 heures par semaine, sans tenir compte des jours fériés et de vacances.
- La partie 'étude' comporte, sur base annuelle (nombre d'heures pouvant être calculées au prorata de la durée totale de la formation, en ce compris les heures de cours pour lesquelles

l'apprenti bénéficie éventuellement d'une dispense octroyée par l'établissement d'enseignement ou de formation susvisé):
    - au moins 240 heures de cours pour les jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel
    - au moins 150 heures de cours pour les jeunes n'étant plus soumis à l'obligation scolaire.
- Les deux parties (travail/étude) sont effectuées dans le cadre de et couvertes par un contrat auquel l'employeur et le jeune sont parties.
- Le contrat prévoit une rétribution financière à charge de l'employeur et qui est à considérer comme une rémunération.

Les conventions existantes au 30 juin 2015 courent jusqu'à leur terme et ne doivent pas être examinées au regard de ces 6 critères. Ces personnes restent assujetties jusqu'à la fin de la convention.

Les personnes occupées sous contrats d'apprentissage, de formation ou d'insertion ne répondant pas à ces conditions, ne sont pas considérées comme apprentis pour l'application du système de sécurité sociale des travailleurs salariés. Si, pour certains, du point de vue des obligations de tenue des documents sociaux, une déclaration Dimona est exigée, elle est alors de type ‘DWD’ (dimona without dmfa) et non de type 'OTH' (others) comme pour les apprentis 'assujettis'.

Les personnes occupées sous contrat de travail ne relèvent pas de ce système de formation en alternance et doivent être déclarées comme travailleurs ordinaires.

Sont le plus souvent assujetties les personnes qui suivent une des formations suivantes:

- le contrat d'apprentissage agréé conformément à la réglementation relative à la formation permanente dans les Classes moyennes (dénommés apprentis agréés);
- le contrat d'apprentissage relevant du champ d'application de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage des professions exercées par des travailleurs salariés (dénommés apprentis industriels);
- la convention d'insertion socioprofessionnelle reconnue par les Communautés et les Régions dans le cadre de l'enseignement secondaire à horaire réduit (dénommés apprentis sous convention d'insertion);
- la convention agréée de stage dans le cadre d'une formation de chef d'entreprises (dénommés stagiaires en formation de chef d'entreprise);
- le 'contrat de formation en alternance' (Wallonie et Bruxelles, Francophones);
- le contrat 'overeenkomst van alternerende opleiding' (Flandre et Bruxelles, Communauté flamande).

Pour les **conventions d'immersion professionnelle** (instaurées par la loi-programme du 2 août 2002), il est renvoyé à l'explication figurant à ce sujet sous 'Stagiaires'.

Les apprentis mineurs d'âge (jusque et y compris l'année où ils atteignent l'âge de 18 ans) ne sont assujettis qu'à un certain nombre limité de régimes (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/limited_insurance/privatesector.html).

Par la 6ème réforme de l'Etat, la compétence en cette matière est transférée aux régions. Plus d'informations figurent sur les websites respectifs des régions. La question de l'assujettissement ou non à la sécurité sociale des travailleurs salariés reste toutefois une compétence fédérale. Les éventuelles nouvelles formations doivent alors être également examinées à la lumière des 6 conditions de la formation en alternance.

Dans la déclaration Dmfa, les données concernant la ligne d'occupation doivent figurer sous le code convenu dans le champ 'type d'apprenti'.

En vertu du principe général, c'est la nature des prestations qui détermine si l'apprenti ou apparenté doit être considéré comme travailleur manuel ou intellectuel.

Les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur leur rémunération (majorée de 8 % si leurs prestations sont principalement de nature manuelle) et le pécule de vacances est payé via le régime ONVA).

Les journées pendant lesquelles les apprentis suivent des cours sont également considérées comme des journées de travail.

Que se passe-t-il si l'agréation du contrat est retirée ou refusée ?

Lorsqu'une personne est engagée en tant qu'apprenti agréé ou stagiaire en formation de chef d'entreprise, mais que l'agréation de son contrat lui est ultérieurement refusée, il devient travailleur ordinaire à partir du jour où le refus est notifié. Si, à ce moment, plus de six mois se sont écoulés, il perd sa qualité d'apprenti à partir du septième mois d'occupation. Si l'agréation est retirée et que le contrat continue néanmoins à être exécuté, l'apprenti ou le stagiaire est un travailleur ordinaire à partir de la date du retrait.

Informations complémentaires - Déclaration des apprentis

Assujettissement des apprentis

Pour les contrats débutant à partir du 1er juillet 2015, les règles qui suivent concernent uniquement les apprentis dont le contrat répond aux 6 conditions de la formation en alternance.

- Jusqu'à la fin de l'année au cours de laquelle l'apprenti atteint l'âge de 18 ans :

L'assujettissement est limité :

- aux régimes des vacances annuelles,
- aux accidents du travail
- aux maladies professionnelles

Pour le secteur des accidents du travail, la cotisation patronale spéciale de 0,30% et la cotisation patronale spécifique de 0,02% sont uniquement dues par les employeurs qui ressortissent au régime des accidents du travail du secteur privé. Les apprentis de ces employeurs sont déclarés avec les catégories d'employeurs 981 et 982 (et pas avec les catégories d'employeurs 951 et 952 comme pour les apprentis des employeurs qui ressortissent au régime des accidents du travail du secteur public).

Pour le secteur des maladies professionnelles, la cotisation patronale de 0,17% des administrations provinciales et locales est due.

L'apprenti est dispensé de la cotisation de modération salariale et de la cotisation patronale du deuxième pilier de pension (KGT 864).

- A partir de l'année où l'apprenti atteint 19 ans :

L'apprenti est soumis à l'ensemble des régimes de la sécurité sociale en ce compris la cotisation de modération salariale et la cotisation patronale pour le deuxième pilier de pension (KGT 864).

En DmfAPPL

Les apprentis doivent être déclarés de la façon suivante:

- Jusqu'au 31 décembre de l'année durant laquelle l'apprenti atteint l'âge de 18 ans
  avec les codes travailleurs **133 et 233** et la mention du type d'apprentissage dans la zone 00055;
- À partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle ils ont 19 ans :
  avec les codes des travailleurs ordinaires **101 en 201,** mais en mentionnant le type d'apprentissage dans la zone 00055 qui permettra de les distinguer des autres travailleurs.

Travailleurs en convention d'immersion professionnelle auprès d'administrations provinciales et locales

Les administrations provinciales et locales peuvent dans certains cas conclure des conventions d'immersion professionnelle. Les travailleurs engagés dans ce cadre sont à déclarer à l'ONSS comme des apprentis

(pour autant que les six conditions de la formation en alternance soient remplies pour les contrats débutant à partir du 1er juillet 2015).

En matière d'assujettissement, ces travailleurs bénéficient du régime de vacances applicable dans l'organisme où ils sont occupés et doivent être assurés contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Cependant comme le Fonds des accidents du travail (l'actuelle Agence fédérale des risques professionnels) l'a confirmé, dans tous les cas, les apprentis de ce type relèvent de la loi générale de 1971 sur les accidents du travail et non de la législation propre au secteur public en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Concrètement, ces travailleurs en convention d'immersion professionnelle dans le secteur public seront déclarés de la manière suivante:

- Jusqu'à la fin de l'année au cours de laquelle ils atteignent 18 ans :

- code **133** (manuels) of **233** (intellectuels) dans la zone 00037 (code travailleur)
- code **5** dans la zone 00055 (type d'apprenti).

- À partir de l'année de leurs 19 ans :

- code **101** (manuels) ou **201** (intellectuels) dans la zone 00037 (code travailleur)
- code **5** dans la zone 00055 (type d'apprenti).

Dans les catégories où le personnel contractuel relève de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et est redevable des cotisations pour les accidents du travail et les maladies professionnelles:

- code **981** (régime de vacances du secteur privé) ou **982** (régime de vacances du secteur public) dans la zone 00036 (catégorie d'employeur).

Dans les catégories où le personnel contractuel ne relève pas de la loi de 1971 sur les accidents du travail et n'est pas redevable des cotisations pour les accidents du travail:

- code **951** (régime de vacances du secteur privé) ou **952** (régime de vacances du secteur public) dans la zone 00036 (catégorie d'employeur).

Nous attirons particulièrement l'attention des employeurs de ces catégories sur la nécessité de souscrire une assurance contre les accidents du travail spécifique conforme à la loi de 1971 pour ces travailleurs en convention d'immersion professionnelle.

Stagiaires

Stages ordinaires

Certains programmes d'études imposent aux étudiants de suivre un stage en vue d'obtenir leur diplôme. A côté des stages obligatoires, certains étudiants ou certaines personnes venant de terminer leurs études entreprennent un stage pour acquérir une expérience pratique. Lorsque le stage n'est pas rémunéré, le stagiaire ne doit pas être déclaré à l'ONSS Si le stage est rémunéré ou si une indemnité est versée, il faut examiner la nature de la relation de travail.

Lorsque la finalité du contrat de stage est l'acquisition d'une expérience pratique dans le cadre d'une formation on peut difficilement parler de prestations de travail mais il y a lieu de vérifier si le stagiaire répond à la définition de 'l'apprenti' dans le cadre de la formation en alternance pour déterminer s'il est ou non assujetti à la sécurité sociale des travailleurs salariés. Le fait que les prestations soient ou non imposées par le programme d'étude peut être un élément important pour déterminer s'il y a ou non assujettissement.

En revanche, lorsque le but d'un stage est plutôt d'accomplir des prestations de travail, ces prestations sont assujetties et considérées comme effectuées dans les liens d'un contrat de travail. Il faut noter à cet effet que tout contrat conclu avec un étudiant est présumé être un contrat de travail d'étudiant.

Seuls les salaires, indemnités et avantages en nature payés par l'employeur sont pris en compte pour le

calcul des cotisations de sécurité sociale. Aucune cotisation de sécurité sociale n'est due sur les indemnités accordées à un stagiaire lorsqu'elles ne sont pas à charge de l'employeur.

Stages d'accès à certaines professions libérales

L'obligation de déclaration à l'ONSS en vertu d'une occupation selon des modalités similaires à celles d'un contrat de travail n'est pas applicable à ces stages. Par conséquent, ces stagiaires ne doivent être déclarés que s'il apparaît que le stage est accompli en exécution d'un contrat de travail. En règle générale, les personnes qui effectuent un stage imposé par les règlements régissant l'accès à certaines professions libérales (par exemple, les avocats, les huissiers de justice, les architectes, etc.) ne se trouvent pas dans les liens d'un contrat de travail.

Personnes liées par une convention d'immersion professionnelle

Pour les personnes dénommées "stagiaires" dans une convention d'immersion professionnelle telle que visée par la loi-programme du 2 août 2002, l'arrêté royal du 11 mars 2003 prévoit une indemnité minimum équivalente à celle fixée pour les apprentis industriels. Consécutivement à la 6ème réforme de l'Etat, les dispositions relatives à l'organisation et l'exécution de la convention d'immersion professionnelle ont été régionalisées. Plus d'informations figurent sur les websites respectifs des régions.

Il s'agit des personnes qui, dans le cadre de leur formation, acquièrent certaines connaissances ou aptitudes en exercant des prestations en milieu professionnel. L'accent est mis sur l'acquisition d'aptitudes pratiques sur le terrain.

Attention: les règles qui déterminent si une personne liée par une convention d'immersion professionnelle doit être déclarée en DmfA sont modifiées à partir du 1er juillet 2015.

Les stagiaires liés par une convention d'immersion professionnelle ayant commencé avant cette date sont en tout cas soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés, et le restent jusqu'à la fin de la convention.

Pour les stagiaires liés par une convention d'immersion professionnelle commençant à partir du 1er juillet 2015, il y a lieu de vérifier s'ils répondent aux critères énoncés pour la définition de 'l'apprenti' dans le cadre de la formation en alternance afin de déterminer s'ils sont ou non assujettis.

Les jeunes avec un contrat de travail

Les jeunes (< 19 ans) peuvent être engagés sous contrat de travail pendant la période de leur obligation scolaire à temps partiel. Ils sont soustraits au régime de pension de retraite et de survivant des travailleurs salariés.

L'assujettissement limité (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/limited_insurance/privatesector.html) des jeunes est appliqué jusqu'au 31 décembre de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans. À partir de l'année qui suit (= année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 19 ans), les jeunes sont assujettis à l'intégralité des régimes de sécurité sociale.

Les jeunes (< 19 ans) peuvent aussi être engagés sous contrat d'apprentissage. Si les six critères de la formation en alternance sont cumulativement remplis, ils sont considérés comme des apprentis.

Travailleurs et apprentis handicapés

Les personnes handicapées sont déclarées de la même manière que les travailleurs valides avec les mêmes taux de cotisations, excepté pour une occupation dans les entreprises de travail adapté agréées. **Aucune modération salariale n'est due** sur la rémunération pour les prestations comme **personne handicapée dans une entreprise de travail adapté**.

Les personnes handicapées qui travaillent dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat d'adaptation professionnelle ou d'un contrat de formation professionnelle et qui ne sont pas liées par un contrat de travail, en ce qui concerne l'assujettissement:

- à partir du 1er octobre 2017
  - si elles ne satisfont pas aux conditions des apprentis - formation en alternance, ne sont plus assujetties (et aucune déclaration ne peut plus être effectuée pour elles).
- avant le 1er octobre 2017
  - toujours assujetties par une extension de la loi de sécurité sociale.

Informations complémentaires DmfAPPL - Handicapés

En DmfAPPL, les travailleurs handicapés se déclarent dans le bloc 90012 'ligne travailleur':

1° avec des codes travailleurs spécifiques lorsqu'ils sont occupés dans une entreprise de travail adapté:

- 104 pour les travailleurs manuels ou apprentis handicapés à partir de l'année où ils atteignent 19 ans
- 131 pour les jeunes travailleurs manuels handicapés jusqu'à la fin de l'année où ils atteignent 18 ans
- 133 pour les jeunes travailleurs handicapés apprentis manuels jusqu'à la fin de l'année où ils atteignent 18 ans
- 204 pour les travailleurs handicapés intellectuels

2° avec les codes travailleurs ordinaires lorsque les travailleurs handicapés sont occupés par des employeurs d'autres catégories.

Étudiants

Peuvent être considérés comme étudiants, les jeunes de 15 ans ou plus qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein.

Tout contrat d'occupation d'étudiant rémunéré est soumis aux cotisations de sécurité sociale, sauf

- si l'étudiant travaille sous contrat d'occupation d'étudiant, tel que visé au titre VII de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978 (http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=41944);
- pour maximum 475 heures (= le contingent) auprès d'un ou plusieurs employeurs ;
- en dehors des périodes de présence obligatoire aux cours ou aux autres activités. Par périodes de présence obligatoire dans les établissements scolaires, il faut entendre les périodes pendant lesquelles l'étudiant en question est censé suivre les cours ou participer aux activités de l'établissement d'enseignement dans lequel il est inscrit.

L'étudiant et son employeur ne sont alors pas redevables des cotisations ordinaires de sécurité sociale mais uniquement d'une cotisation moindre dite " cotisation de solidarité".

Le contrat d'étudiant

Lorsque l'employeur peut conclure un contrat d'occupation avec un étudiant, il est tenu de le faire. Il ne s'agit donc pas d'un choix, même si l'étudiant et l'employeur optent pour une déclaration d'occupation ordinaire et non pas dans le système de la cotisation de solidarité.

Un étudiant peut conclure un contrat d'occupation d'étudiant lorsque:

- soit il suit un **enseignement à horaire complet**;
- soit il suit un **enseignement à temps partiel** ou un enseignement à **horaire réduit** dans le système d'**"apprentissage par alternance'**, et remplit cumulativement les conditions suivantes:
  - le programme d'enseignement suivi consiste, d'une part, en une formation théorique dans un établissement d'enseignement ou dans un centre de formation créé, subventionné ou agréé par les autorités compétentes et, d'autre part, en une formation pratique sur un lieu de travail (ceci concerne aussi bien les apprentis assujettis que ceux qui ne le sont pas qui suivent une formation par alternance);
  - le contrat d'occupation d'étudiant est conclu avec un employeur autre que celui auprès duquel il suit la formation pratique sur le lieu de travail; ~~cette réserve ne vaut pas pour les mois d'été (juillet et août) de sorte que le jeune peut également effectuer un job de vacances chez son maître de stage;~~
  - les prestations en tant qu'étudiant sont fournies en dehors des heures auxquelles l'étudiant est censé suivre sa formation théorique ou auxquelles il est censé être présent sur le lieu de travail;
  - l'étudiant n'est pas bénéficiaire d'une allocation de chômage ou d'une indemnité d'insertion.

  Le jeune qui suit **uniquement** une formation théorique peut conclure un contrat d'occupation d'étudiant, mais uniquement pendant les vacances scolaires.

Attention:

- Les autres personnes qui suivent un enseignement à horaire réduit ou des cours du soir ne peuvent pas conclure un contrat d'occupation d'étudiant.
- Un étudiant qui de façon ininterrompue travaille auprès d'un employeur pendant plus de 12 mois ne peut pas conclure un contrat d'occupation d'étudiant, sans égard au fait que cela a lieu ou non dans la même année civile. Par période de 12 mois ininterrompue, il faut comprendre : un contrat d'une année ou des contrats successifs couvrant une année. Rien n'empêche toutefois un employeur d'occuper le même étudiant durant plusieurs années d'affilée pourvu que les différents contrats soient interrompus de façon réelle.

Sur base d'un contrat d'occupation d'étudiant signé, l'employeur doit renseigner via Dimona le nombre d'heures pendant lesquelles il va occuper l'étudiant (= heures planifiées).

Fin des études

Lorsqu'un étudiant termine ses études en juin et obtient son diplôme, l'ONSS accepte qu'il travaille encore jusqu'au 30 septembre de cette année avec application de la cotisation de solidarité. Cependant cela vaut uniquement s'il s'agit d'une occupation qui d'un point de vue social présente les caractéristiques d'une occupation d'étudiant. On ne peut certainement pas appliquer la cotisation de solidarité lorsqu'il s'agit dans les faits de la période d'essai déguisée d'un contrat de travail ordinaire.

Contingent de 475 heures

Le décompte des 475 heures est établi par année civile et les heures peuvent librement être étalées sur l'année civile. Cela signifie que le compteur est remis à un solde de 475 heures au début de chaque année civile. Sur base des heures déclarées en Dimona, le nombre d'heures restantes est adapté.

Seules les heures qui sont effectivement prestées doivent être décomptées. Les heures des jours fériés, des jours de maladie payés et les autres heures pour lesquelles l'employeur paie un salire mais qui ne sont pas des heures de travail réellement prestées ne doivent pas être déclarées.

Attention: la cotisation de solidarité est bien due sur la rémunération pour ces heures.

La cotisation de solidarité est d'application uniquement pour les 475 premières heures déclarées en Dimona sous le type de travailleur STU. C'est donc le nombre d'heures communiquées lors de l'établissement de la Dimona (ou le moment où le contingent est adapté sur base de la déclaration trimestrielle introduite) qui est pris en compte pour le calcul du contingent et non la date d'occupation effective de l'étudiant.

À partir du 1er juillet 2016, un **choix** peut être opéré pour l'application ou non de la cotisation de solidarité. Etant donné que cela a un impact tant pour l'étudiant que pour l'employeur, il est recommandé de discuter du choix à l'avance et de le consigner dans le contrat. Le 'type travailleur ' qui sera déclaré en Dimona indiquera si la cotisation de solidarité s'applique (STU) ou non (EXT - OTH).

> **Attention:** L'assujettissement aux cotisations ordinaires n'a aucune influence sur le contrat d'occupation d'étudiant qui a été conclu . En d'autres mots, l'étudiant continue de travailler sous contrat d'occupation d'étudiant. Il ne doit être déclaré en Dimona en tant qu'étudiant (STU) que lorsque la cotisation de solidarité pour étudiants est également appliquée.

Dépassement du contingent

Lorsque le contingent est dépassé, les cotisations ordinaires sont dues à partir de la 476ème heure.

Application "Student@work"

L'étudiant peut consulter le nombre d'heures restantes (= qu'il peut encore prester sous la cotisation de solidarité) via l'application student@work (https://www.mysocialsecurity.be/student/fr/index.html) disponible sur le site www.studentatwork.be. (http://www.studentatwork.be/) L'étudiant peut aussi imprimer ou envoyer électroniquement une attestation établissant ce nombre d'heures restantes. Cette attestation reprend un code d'accès qui permet à l'employeur de consulter le contingent de l'étudiant via l'application web (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/studentatwork/index.htm) disponible dans l'environnement sécurisé du site portail de la sécurité sociale. Le code reste valable 3 mois en ce compris le mois au cours duquel l'attestation est délivrée.

Combinaison travail étudiant avec d'autres occupations:

- dans le secteur socio-culturel ou lors de manifestations sportives (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/sportevents.html): une occupation de maximum 475 heures comme étudiant peut être cumulée avec une occupation de maximum 25 jours dans le secteur socio-culturel. Les jours prestés dans le secteur socio-culturel doivent bien, préalablement à l'occupation, être déclarés en Dimona (type travailleur 'A17') .
- comme travailleur occasionnel dans l'horeca (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_horeca.html): l'étudiant peut travailler 475 heures avec application de la cotisation de solidarité pour étudiants et 50 jours comme travailleur occasionnel dans l'horeca. Pour les heures prestées comme étudiant durant l'année - dans l'horeca ou un autre secteur - la cotisation de solidarité est calculée sur le salaire réel ou sur les forfaits pour les travailleurs payés au pourboire et non sur les forfaits horeca occasionnel. Pour les jours prestés comme occasionnel dans l'horeca les cotisations ordinaires sont calculées sur un forfait horaire ou journalier réduit (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_horeca.html) . Pour les heures comme étudiant, le type de travailleur STU devra être renseigné en Dimona et pour les 50 jours comme occasionnel EXT.
- comme travailleur occasionnel dans l'agriculture et l'horticulture (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_agriculture_horticulture.html): l'étudiant peut en plus de ses 475 heures comme étudiant encore travailler 65 jours comme occasionnel dans l'agriculture et/ou l'horticulture et éventuellement encore 35 jours dans le secteur du chicon ou dans le secteur du champignon.

Les heures prestées comme étudiant n'impacteront pas le contingent occasionnel mais les avantages liés aux deux statuts ne peuvent être combinés. Pour les 475 heures prestées en tant qu'étudiant (que ce soit ou non dans le secteur de l'horticulture/agriculture), la cotisation de solidarité doit être calculée sur la rémunération réelle et non sur les montants journaliers forfaitaires. L'étudiant peut aussi travailler comme travailleur occasionnel durant 65 jours éventuellement majoré de 35 jours dans le secteur du chicon sous le régime des cotisations ordinaires calculées sur les forfaits journaliers fixés dans les secteurs respectifs. Pour les heures comme étudiant, le type de travailleur STU devra être renseigné en Dimona et pour les jours dans l'agriculture et l'horticulture, ce sera le type EXT.

Médecins en formation

Il s'agit des personnes qui suivent une formation de médecin spécialiste 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. L'employeur est l'établissement de soins où cette formation est suivie.

Les personnes qui suivent une formation de médecin généraliste ressortissent de la même manière au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés. Le centre de coordination pour la formation en médecine générale via lequel ces médecins en formation de médecin généraliste suivent leur formation est l'employeur.

Informations complémentaires DmfAPPL - médecins en formation

L'assujettissement est limité aux

- maladie et invalidité - soins de santé et indemnités
- maladies professionnelles
- accidents du travail.

Le régime des accidents du travail du secteur privé est d'application aux médecins en formation. Ils sont déclarés dans le bloc 90012 (ligne travailleur) avec

- code **981** (régime de vacances secteur privé) ou **982** (régime de vacances secteur public) dans la zone 36 (catégorie de l'employeur)
- code **251** (médecin en formation) dans la zone 37 (code travailleur).

Le régime des accidents du travail du secteur public est d'application aux personnes qui, pendant la période de leur formation de médecin, sont liées par un contrat de travail. Elles sont considérées comme des travailleurs ordinaires et sont déclarées dans le bloc 90012 (ligne travailleur) avec

- code **951** (régime de vacances secteur privé) ou **952** (régime de vacances secteur public) dans la zone 36 (catégorie de l'employeur)
- code **201 (**contractuel employé) dans la zone 37 (code travailleur).

Les médecins

Contrairement aux médecins en formation de médecin spécialiste, les médecins ne sont soumis au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés que s'ils sont occupés en exécution d'un contrat de travail ou d'un statut.

En outre, une disposition spécifique aux médecins a pour conséquence que, dans certains cas, ils ne doivent pas être déclarés à l'ONSS Cette disposition n'est applicable qu'aux médecins occupés dans les institutions hospitalières, les services d'orientation scolaire ou professionnelle, les centres psycho-médico-sociaux et les services de surveillance médicale scolaire.

Ne doivent pas être déclarés à l'ONSS, les médecins qui, outre leurs prestations dans une des institutions précitées, exercent la médecine en dehors de ces institutions et, du fait de cette activité en tant qu'indépendants, sont redevables des cotisations complètes dans le cadre du statut social des travailleurs indépendants, sauf s'ils sont rémunérés exclusivement d'une manière fixe pour leurs prestations dans une des institutions précitées. Une rémunération horaire ou mensuelle est considérée comme fixe. Une rétribution variant en fonction du nombre des consultations est par contre considérée comme variable.

Gardien(ne)s d'enfants 'sui generis'

Un(e) gardien ou gardienne d'enfants 'sui generis' est une personne physique qui est affiliée à un service agréé par la Communauté pour l'accueil d'enfants dans une habitation destinée à un accueil à caractère familial et qui n'est pas liée à ce service par un contrat de travail.

Le service d'accueil d'enfants dans un cadre familial doit être agréé par l'organisme compétent en vertu de

- l'arrêté du 27 février 2003 du Gouvernement de la Communauté française portant réglementation générale des milieux d'accueil ou
- l'arrêté du Gouvernement flamand du 9 mai 2014 portant les procédures relatives à la demande et l'octroi de l'autorisation et des subventions pour l'accueil familial et de groupe de bébés et de bambins ou
- l'arrêté du Gouvernement de la Communauté germanophone du 24 juin 1999 relatif à l'accueil des jeunes enfants.

Le service agréé est considéré comme étant l'employeur des gardiens et des gardiennes d'enfants 'sui generis'.

Informations complémentaires DmfAPPL - déclaration des gardiens et gardiennes d'enfants

En DmfAPPL, le gardien ou la gardienne d'enfants(s) bénéficiant du statut social est déclaré(e) dans le bloc 90012 "ligne travailleur" avec le code travailleur spécifique 761.

Les cotisations de sécurité sociale d'un gardien ou d'une gardienne d'enfants se calculent de manière particulière.

Les gardiens et gardiennes d'enfants qui ont été engagé(e)s sous contrat de travail dans le cadre du projet pilote doivent être déclaré(e)s comme des travailleurs ordinaires avec le code travailleur **201** type **0** et le statut **"D1"** dans la zone 00053 du bloc 90196 "occupation de la ligne travailleur".

A partir du 1/2018, les gardiens et gardiennes d'enfants engagés dans le cadre du projet pilote prévu par l'Arrêté du 20 décembre 2017 du Gouvernement de la Communauté française portant approbation de l'avenant n° 9 au Contrat de gestion de l'Office de la Naissance et de l'Enfance 2013-2018 doivent être déclarés comme des travailleurs ordinaires avec le code travailleur **201** type **0** et le statut "**D2**" dans la zone 00053 du bloc 90196 " occupation de la ligne travailleur PPL".

Statutaires dans le secteur public

Dans le secteur public (SPF, armée, organismes d'intérêt public, enseignement communautaire, administrations provinciales et locales,...), on distingue généralement deux catégories de membres du personnel :

- les contractuels engagés sous contrat de travail ;
- les statutaires, nommés à titre définitif ou non.

Les contractuels tombent dans le champ d'application de la loi sur la sécurité sociale en vertu de leur contrat.

Pour les statutaires, la loi leur a expressément été rendue applicable.

Pour la plupart des personnes qui travaillent dans les administrations publiques, l'application de la loi relative à la sécurité sociale est limitée à un certain nombre de régimes de sécurité sociale. L'employeur se charge lui-même de la couverture de certains risques. Les agents statutaires sont uniquement assujettis au secteur soins de santé de l'assurance maladie. Pendant une période de maladie ou de repos de maternité, l'employeur continue de payer le salaire des agents statutaires selon le système du crédit-maladie. Pour les contractuels, le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles du secteur public est dans la plupart des cas applicable.

Un 'stagiaire en vue d'une nomination à titre définitif' est un membre du personnel qui n'est pas encore nommé à titre définitif. La nomination à titre définitif est généralement accordée à l'issue d'une période de stage et d'une évaluation positive. Pour la sécurité sociale, cette période de stage est assimilée à une période de nomination à titre définitif.

Un stagiaire en vue d'une nomination à titre définitif qui est licencié pendant son stage ou qui n'est pas nommé à titre définitif à l'issue de son stage, est durant la période de préavis assujetti au régime des contractuels.

En cas de perte de la qualité de membre du personnel statutaire -sauf en cas de révocation à l'issue d'une mesure disciplinaire-, il est prévu une mesure spécifique de régularisation suite au 'licenciement d'agents statutaires'.

Informations particulières DmfAPPL - Statutaires secteur public

Dans la DmfAPPL, les statutaires des administrations provinciales et locales sont déclarés dans le bloc 90012 "ligne travailleur" avec les codes travailleur spécifiques suivants:

- **601:** Définitifs
- **604:** Définitifs - travailleurs handicapés occupés dans un atelier protégé
- **608**: stagiaires en vue d'une nomination à titre définitif - régime de vacances secteur privé
- **609:** stagiaires en vue d'une nomination à titre définitif - régime de vacances secteur public
- **642:** médecins définitifs - cotisations de sécurité sociale - pas de cotisations pension
- **651:** médecins définitifs - pas de cotisations de sécurité sociale - cotisations pension
- **652:** médecins définitifs - pas de cotisations de sécutité sociale - pas de cotisations pension.

Les cotisations pension pour les statutaires sont perçues sur la base des catégories d'employeurs 971, 972, 973, 974, 976 et 977.

Volontaires

Généralités

Les '**volontaires**' visés par la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires et les organisations qui font appel à eux ne sont pas assujettis à l'ONSS. Est considérée comme travail volontaire, l'activité

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

Par '**organisation**', il faut entendre toute association de fait ou personne morale de droit public ou privé, sans but lucratif, qui fait appel à des volontaires. Par association de fait, il faut comprendre toute association dépourvue de la personnalité juridique et composée de deux ou plusieurs personnes qui organisent, de commun accord, une activité en vue de réaliser un objectif désintéressé, excluant toute répartition de bénéfices entre ses membres et administrateurs.

N'est pas considérée comme volontariat dans ce contexte, l'activité

- qu'un pompier volontaire, un ambulancier volontaire ou un agent volontaire de la Protection civile, exécute;
- qu'un artiste dans le régime des petites indemnités (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/fr/latest/instructions/persons/specific/artists.html#h21) exécute.

Indemnités

Le '**caractère non rémunéré**' du volontariat n'empêche pas que le volontaire puisse être indemnisé par l'organisation des frais qu'il a supportés pour celle-ci. Le volontaire n'est pas tenu de prouver la réalité et le montant de ces frais, pour autant que le montant total des indemnités perçues n'excède pas 24,79 EUR par jour et 991,57 EUR par an. Ces montants sont adaptés à l'indice des prix, à savoir **34,71 EUR/jour** et **1.388,40 EUR/an** pour **2019**. Si un de ces montants forfaitaires est dépassé au cours d'une année civile, ce dépassement entraîne alors l'application des règles générales d'assujettissement pour la totalité des prestations de cette année civile.

Montants pour les années précédentes:

- 1.232,92 EUR par an et 30,82 par jour à partir de l'année 2011;
- 1.257,51 EUR par an et 31,44 par jour à partir de l'année 2012;
- 1.308,38 EUR par an et 32,71 par jour à partir de l'année 2013;
- 1.334,55 EUR par an et 33,36 par jour à partir de l'année 2017;
- 1.361,23 EUR par an et 34,03 par jour à partir de l'année 2018.

Un volontaire ne peut pas cumuler les susdites indemnités forfaitaires avec une indemnité de frais réels c'est-à-dire une indemnité payée pour couvrir des frais complètement justifiés. Les indemnités forfaitaires peuvent par contre être combinées avec une indemnité de déplacement réelle.

Si le volontaire se déplace au moyen de son propre véhicule (auto, moto ou cyclomoteur), l'organisation peut lui payer une indemnité kilométrique équivalente à celle prévue pour les fonctionnaires fédéraux. S'il se déplace à l'aide de sa propre bicyclette, on peut lui appliquer l'indemnité applicable aux fonctionnaires. Pour les montants de ces indemnités, voir tableau des frais. L'indemnité totale pour déplacements effectués avec les transports publics, la propre bicyclette ou le propre véhicule ne peut dépasser, par an et par volontaire, un montant égal à 2000 fois l'indemnité kilométrique pour usage de son propre véhicule.

Augmentation du montant annuel maximum pour certains volontaires

Pour certaines catégories de volontaires, le montant annuel est relevé à 1.821,10 EUR, ce qui donne après indexation 2.549,90 EUR à partir du 1er trimestre 2019. Le montant journalier reste inchangé. Il s'agit des catégories de volontaires suivantes:

- entraîneur sportif, professeur de sport, coach sportif, coordinateur des sports pour les jeunes, arbitre sportif, membre du jury, steward, responsable du terrain, signaleur aux compétitions sportives;
- garde de nuit, à savoir dormir chez des personnes ayant besoin d'aide, et la garde de jour de ces personnes, selon les modalités et critères de qualité à élaborer par chaque Communauté;
- le transport non urgent de patients couchés (le transport de patients couchés, depuis, vers et entre hôpitaux ou des sites d'hôpitaux, qui ne relève pas du champ d'application de la loi du 8 juillet 1964 relative à l'aide médicale urgente et selon les modalités et critères de qualité à élaborer par chaque Communauté).

Cette augmentation ne vaut pas pour les volontaires qui, durant la période où ils font du travail volontaire, assument une fonction pour la même organisation en tant que travailleur associatif ou perçoivent une allocation de sécurité sociale ou d'aide sociale.

Par allocation de sécurité sociale ou d'aide sociale sont visés les vrais revenus de remplacement comme: l'allocation en cas de maladie, durant le repos de maternité, l'allocation d'invalidité, la pension, le droit passerelle pour les indépendants, l'allocation de chômage, le revenu d'intégration...

Le crédit-temps et les allocations familiales ne relèvent de cette notion et peuvent donc être cumulés avec l'indemnité augmentée pour les volontaires.

Combinaison d'une activité volontaire avec une autre occupation chez le même employeur

L'activité volontaire ne peut être exercée 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 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 calendrier** d'une occupation comme **volontaire** avec une occupation de **moniteur** et/ou d'**étudiant** auprès du même employeur, est possible avec exonération des cotisations de sécurité sociale pour autant que les conditions d'exonération de chacun de ces régimes soient respectées.

Vu qu'un étudiant et un moniteur ont un contrat de travail et qu'un **volontaire** ne peut à la fois, pour des activités similaires, être occupé comme volontaire et sous contrat de travail chez le même employeur, les activités de volontaire ne peuvent **jamais être exercées pendant le contrat de travail en tant que moniteur ou en tant qu'étudiant.**
En principe c'est bien possible avant la date de début ou après la date de fin du contrat de travail, mais il est clair qu'il doit y avoir de bonnes raisons pour cela et que l'ONSS ne l'acceptera certainement pas s'il ressort que l'intention est de contourner les conditions d'exonération de la réglementation des étudiants et des moniteurs.

Les activités de volontaire et les activités de travailleur associatif ne peuvent pas être cumulées, à moins que le travail volontaire soit gratuit (ce qui signifie qu'une indemnité de frais n'est pas non plus payée).

Formalités

Les volontaires ne doivent être déclarés ni en Dimona ni en DmfA. Afin de pouvoir exercer un contrôle sur la réglementation des volontaires, les administrations sont tenues de tenir une **liste nominative** dans laquelle, par année calendrier, les indemnités perçues par chaque volontaire sont mentionnées. Cette liste doit pouvoir être présentée à tout moment à l'Inspection de l'ONSS.

Travailleurs associatifs

Dans le cadre des dénommées '**activités complémentaires**' comme visées dans la loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale, il est possible d'effectuer sous certaines conditions des activités au service d'une association ou organisation sans qu'elles ne soient assujetties à l'ONSS et pour lesquelles l'indemnité perçue est exonérée fiscalement.

Ces activités ne sont pas reprises en DmfA.

Quelles associations?

Sont visées les associations, associations de fait, personnes morales de droit privé ou de droit public qui n'octroient aucun avantage patrimonial autre que dans un but non lucratif figurant dans les statuts et qui sont inscrites à la Banque-Carrefour des Entreprises ou (dans le cas d'une association de fait) qui sont identifiées à l'ONSS.

A qui le statut de 'travailleur associatif' s'adresse-t-il?

Les personnes suivantes entrent en considération pour effectuer du travail associatif:

- les travailleurs qui prestent au moins à 4/5e (le travail étudiant n'entre pas en considération);
- les pensionnés (en ce compris les personnes bénéficiant d'une pension de survie);
- les indépendants (uniquement à titre principal). Sont assimilés: les indépendants à titre complémentaire qui cotisent comme un indépendant à titre principal, les étudiants-indépendants qui cotisent comme un indépendant à titre principal, les primo-starters et les conjoints aidants.

Il doit être satisfait à cette condition au début des activités associatives. L'évaluation s'effectue sur base de T - 3 (ou T - 2 pour les pensionnés).

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

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

N'entrent pas en compte, les prestations comme:

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

Cette condition est automatiquement contrôlée lorsque l'association effectue la déclaration (voir ci-dessous) et un OK est donné en réponse si la personne pour qui la déclaration est effectuée satisfait à la condition.

Les personnes suivantes peuvent également effectuer des activités complémentaires mais l'intervention de l'ONSS est nécessaire pour rendre cela faisable:

- un fonctionnaire auprès d'une institution supranationale ou internationale;
- un pensionné qui effectue des activités complémentaires dans une association où il a travaillé comme travailleur dans une période entre 12 et 9 mois précédant la date de début de l'activité;
- les personnes de moins de 65 ans qui sont pensionnées à l'étranger mais soumises à l'impôt en Belgique;
- les personnes qui sont occupées dans plusieurs pays et qui peuvent seulement satisfaire à la condition du 4/5e lorsque l'occupation à l'étranger est additionnée à l'occupation en Belgique;
- Les étrangers qui habitent à l'étranger et qui y exercent une activité professionnelle ou y sont pensionnées.

Pour ces personnes spécifiques, il faut prendre contact avec l'ONSS au numéro 02/509.90.91 ou via le formulaire de contact (https://www.verenigingswerk.be/fr/contact.html).

Qui n'entre pas en considération?

Tout qui est lié par un contrat de travail, une désignation statutaire ou convention de service avec la même association ou organisation, n'entre pas en considération.

N'entre pas non plus en considération, tout qui est occupé par l'association:

- comme intérimaire,
- comme travailleur temporaire (remplacement ou engagement en cas de surcroît temporaire de travail), ou
- comme travailleur qui a été mis à disposition par l'association.

En outre, cette interdiction vaut pour la période d'un an précédant le début du travail associatif. Cette interdiction ne vaut pas s'il s'agissait d'une occupation comme étudiant, d'une occupation non assujettie dans le secteur socio-culturel ou lors de manifestations sportives (Dimona 'A17') et pour un pensionné.

L'association ne peut engager aucun 'travailleur associatif' en remplacement d'un travailleur qu'elle a eu elle-même en service les 4 trimestres écoulés ou qui était au service d'une association qui fait partie de la même unité technique d'exploitation.

Quelles activités relèvent du travail associatif?

Sur le website www.bijklussen.be (http://www.bijklussen.be), vous trouverez un aperçu des activités autorisées (https://www.bijklussen.be/fr/travail-associatif.html) ainsi que plus d'information sur le 'travail associatif', les conditions plus détaillées, information complémentaire et la procédure de déclaration (https://www.bijklussen.be/fr/travail-associatif/je-represente-une-association.html).

Quelles sont les indemnités maximales qui entrent en considération?

Un **travailleur associatif** peut gagner jusqu'à 6.250,00 EUR (2019) par année calendrier sans avoir à payer d'impôts ou de cotisations sociales. Dans ce montant sont inclus les frais de déplacement et les frais éventuels. Le montant maximum vaut pour **toutes** les indemnités provenant des trois sortes d'activités ensemble: **travail associatif**, **services de citoyen à citoyen** et **activités dans l'économe collaborative**.

Les revenus provenant du **travail associatif** et des **services aux citoyens** ne peuvent excéder 520,83 EUR (2019) par mois. Ce **montant mensuel** est doublé pour les **travailleurs associatifs** actifs s'il s'agit de:

- Animateur, chef, moniteur ou coordinateur qui dispense une initiation sportive et/ou des activités sportives
- Entraîneur sportif, professeur de sport, coach sportif, coordinateur des sports pour les jeunes, arbitre sportif, membre du jury, steward, responsable du terrain ou du matériel, signaleur lors de compétitions sportives.

Les pompiers volontaires et les ambulanciers volontaires

Un régime spécial d'exclusion de la sécurité sociale est - sur la base de l'article 17quater de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 - applicable aux personnes suivantes:

- pompiers volontaires et ambulanciers volontaires d'une zone de secours;
- secouristes-ambulanciers avec un brevet délivré par un centre de formation et de perfectionnement des secouristes-ambulanciers, d'un service d'ambulance agréé par le Ministre de la Santé publique;
- agents volontaires de la Protection civile.

Les **indemnités pour prestations 'exceptionnelles'** que les ambulanciers volontaires, les agents volontaires de la Protection civile et les ambulanciers volontaires exécutent auprès des organisations qui les occupent sont toujours exonérées de cotisations de sécurité sociale, quel que soit le montant de l'indemnité.

Sont considérées comme prestations 'exceptionnelles':

- les missions et tâches de sécurité civile exécutées par les pompiers volontaires, les agents volontaires de la Protection civile et les ambulanciers volontaires visées dans l'annexe de l'arrêté royal du 10 juin 2014 (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=2014061012&table_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#Art.13),
    - dans la colonne 1 et le point 6 pour les pompiers volontaires;
    - dans la colonne 2 et les points 5 et 6 pour les agents volontaires de la Protection civile;
- les prestations d'aide médicale urgente exécutées par les ambulanciers volontaires, les pompiers volontaires ou les agents volontaires de la Protection civile;
    - il s'agit de la dispensation immédiate de secours appropriés à toutes personnes dont l'état de santé par suite d'un accident ou d'une maladie soudaine ou de la complication soudaine d'une maladie requiert une intervention urgente après un appel au système d'appel unifié par lequel sont assurés les secours, le transport et l'accueil dans un service hospitalier adéquat.

Les **indemnités pour prestations 'non exceptionnelles'** sont exonérées pour autant qu'elles ne dépassent pas le montant de 785,95 EUR (non indexé) par trimestre. Le montant indexé des indemnités exonérées de cotisations de sécurité sociale est égal à 1.100,49 EUR par trimestre à partir du 4ème trimestre 2018.

Trimestres précédents

996,74 EUR du troisième trimestre 2011 au premier trimestre 2012 (pompiers volontaires);

1.016,70 EUR du deuxième trimestre 2012 au quatrième trimestre 2012 (pompiers volontaires);

1.037,06 EUR du premier trimestre 2013 au deuxième trimestre 2016 (pompiers volontaires);

1.057,81 EUR du troisième trimestre 2016 au deuxième trimestre 2017 (pompiers volontaires);

1.078,95 EUR du troisième trimestre 2017 au troisième trimestre 2018 (toutes les catégories).

Lorsque le plafond de 1.100,49 EUR est dépassé, les cotisations personnelles et patronales de sécurité sociale sont dues sur le montant total des indemnités pour prestations 'non-exceptionnelles' et non sur la partie qui excède le plafond.

Une personne qui est liée à une zone de secours, à un service d'ambulance agréé ou à la Protection civile par un contrat de travail, une désignation statutaire ou un contrat de service ne peut plus effectuer de prestations en tant que pompier volontaire, ambulancier volontaire ou agent volontaire de la Protection civile auprès de la même organisation. Lorsque l'ONSS constate le cumul, alors toutes les indemnités de l'activité professionnelle sont soumises aux cotisations de sécurité sociale.

Informations complémentaires - DmfAPPL - pompiers volontaires et ambulanciers volontaires

Les pompiers volontaires et les ambulanciers volontaires des zones de secours sont déclarés avec le code travailleur 731 (ouvriers) ou 732 (employés).

Dans la zone 'statut' les pompiers volontaires sont mentionnés avec le code 'B' et les ambulanciers volontaires avec le code 'VA'.

Les indemnités des pompiers volontaires et des ambulanciers volontaires sont déclarés avec:

- le code rémunération 541 = indemnités (exonérées) pour prestations 'exceptionnelles';
- le code rémunération 542 = indemnités (exonérées) pour prestations 'non exceptionnelles' qui ne dépassent pas le plafond de 785,95 EUR par trimestre;
- le code rémunération 942 = indemnités (soumises) pour prestations 'non exceptionnelles' lorsque le plafond de 785,95 EUR par trimestre est dépassé.

Le statut social de mandataire local non protégé (DmfAPPL)

Généralités

Les mandataires locaux ne bénéficiant d'aucune protection sociale en vertu 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 et sont soumis aux régimes d'assurance maladie-invalidité (soins de santé et indemnités) et du chômage de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Champ d'application

Le régime des mandataires locaux non protégés est d'application à toutes les personnes qui perçoivent un traitement en exerçant un mandat politique auprès d'une commune, d'un CPAS, d'une province, d'une association de communes ou d'une association de CPAS et à leurs éventuels remplaçants. Sont concernés :

- les bourgmestres et les échevins des communes;
- les présidents et les vice-présidents d'intercommunales;
- les présidents et les vice-présidents des CPAS;
- les présidents des associations de CPAS;
- les présidents et les échevins des collèges de districts communaux;
- les députés provinciaux.

Le statut social supplétif de mandataire local non protégé est uniquement d'application à la personne qui ne bénéficie pas au minimum de l'assurance sociale pour les soins de santé.

Sont considérés comme tels:

- le mandataire non assujetti à la sécurité sociale des travailleurs salariés ni au statut social des indépendants du chef d'une activité professionnelle autre que l'exercice de son mandat politique local et qui ne bénéficierait des prestations en matière de soins de santé que moyennant paiement de cotisations personnelles à la mutualité.
- le mandataire assujetti au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés ou au statut social des indépendants mais dont le volume d'activité comme travailleur salarié ou comme indépendant est tellement limté qu'il ne peut bénéficier des prestations en matière de soins de santé que moyennant paiement de cotisations sociales supplémentaires.

Pour déterminer concrètement quelles personnes tombent sous le statut de mandataire local non protégé, 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.

Récapitulatif

Le récapitulatif ci-dessous comporte les situations pratiques les plus fréquentes dans lesquelles un mandataire local doit être considéré soit comme protégé, soit comme non protégé.

Est considéré comme un mandataire local non protégé:

- le travailleur ou le fonctionnaire dont la rémunération annuelle brute est inférieure à quatre fois le revenu minimum mensuel moyen; le montant indexé pour l'année civile 2019 est égal à 6.375,24 EUR;
- le travailleur ou le fonctionnaire en congé sans solde;
- le travailleur crédit-temps sans allocations de l'ONEM ou du WSE (Département Emploi et Economie sociale de la Région flamande) (secteur privé);
- l'indépendant en incapacité de travail qui exerce son mandat avec l'autorisation du médecin conseil et qui dépasse un délai maximum de 18 mois;
- le membre du parlement qui exerce un mandat local;
- le travailleur retraité ou le fonctionnaire retraité âgé de moins de 65 ans et avec une carrière incomplète dont la pension de retraite est suspendue (plafond annuel des revenus professionnels est dépassé);

- la veuve ou le veuf dont la pension de survivant a été suspendue;
- le membre du personnel de l'enseignement bénéficiant du système de la mise en disponibilité préalable à la pension dont le traitement d'attente est suspendu parce que le traitement du mandat excède le plafond du revenu autorisé;
- la personne professionnellement non active;
- la 'personne à charge' qui ne bénéficie que d'une protection sociale dérivée, via son(sa) conjoint(e);
- le jeune qui atteint l'âge de 25 ans et qui n'est plus considéré comme 'personne à charge';
- le conjoint aidant d'un indépendant qui se trouve dans le mini-statut.

Est considéré comme un mandataire local protégé (qui NE tombe PAS sous le statut social):

- le travailleur ou le fonctionnaire dont la rémunération annuelle brute d'au moins quatre fois le revenu minimum mensuel moyen; le montant indexé pour l'année civile 2019 est égal à 6.375,24 EUR;
- l'indépendant qui paie des cotisations en raison de son affiliation du chef de son activité principale et qui reste actif comme indépendant pendant son mandat;
- le travailleur ou le fonctionnaire en interruption complète de carrière ou en crédit-soins avec une allocation de l'ONEM ou du WSE (Département Emploi et Economie sociale de la Région flamande) (secteur public);
- le travailleur en incapacité de travail qui moyennant l'autorisation du médecin conseil exerce un mandat local;
- l'indépendant en incapacité de travail qui exerce son mandat local avec l'autorisation du médecin conseil et qui n'a pas dépassé un délai maximum de 18 mois;
- le mandataire qui a débuté le mandat local avant la date de prise de cours de la pension et dont le droit à la pension s'ouvre pendant son mandat;
- le travailleur pensionné ou le fonctionnaire pensionné âgé de plus de 65 ans ou ayant une carrière complète (au moins 45 années civiles);
- le travailleur pensionné ou le fonctionnaire pensionné âgé de moins de 65 ans et ayant une carrière incomplète qui continue de recevoir la pension de retraite (plafond annuel des revenus professionnels n'est pas dépassé);
- l'indépendant pensionné;
- la veuve ou le veuf qui continue de recevoir la pension de survivant;
- le chômeur ou le chômeur avec complément d'entreprise;
- la personne ayant un handicap reconnu qui a droit à une intervention au titre de handicapé;
- le jeune de moins de 25 ans qui est considéré comme 'une personne à charge';
- le conjoint aidant d'un indépendant qui se trouve dans le maxi-statut.

D'autres questions à ce sujet ou concernant des situations pratiques qui ne sont pas spécifiquement décrites ci-dssus peuvent à tout moment être posées à l'ONSS.

Le statut social

Le mandataire local non protégé est assujetti aux cotisations personnelles de sécurité sociale pour l'assurance contre le chômage et pour l'assurance maladie-invalidité, secteur indemnités et secteur soins de santé, et à la cotisation patronale de base due par les administrations provinciales et locales.

Les cotisations patronales et personnelles dues sont calculées sur la totalité de l'émolument du mandataire et doivent être déclarées dans la DmfAPPL. Sur cet émolument sont également dues la cotisation spéciale de sécurité sociale et la cotisation pour le Fonds amiante.

Le mandataire local non protégé ne tombe pas dans le champ d'application des régimes 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'ONSS 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.

Pour un (ancien) mandataire local qui après la fin de son mandat politique ne peut bénéficier des prestations

en matière d'assurance obligatoire soins de santé que moyennant le paiement d'une cotisation personnelle à la mutuelle, l'administration auprès de laquelle le mandataire local a exercé en dernier lieu un mandat doit prendre à sa charge les cotisations personnelles dues.

La notion de remuneration

Description

La notion de rémunération est une notion importante dans la sécurité sociale, parce que la rémunération brute du travailleur est la base sur laquelle les cotisations sont calculées. La notion de rémunération est déterminée par l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs et a été élargie ou restreinte à plusieurs reprises par arrêté royal. La plupart de ces extensions et exclusions sont reprises à l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

Description générale

Est considéré comme rémunération, tout avantage en espèces ou évaluable en argent:

- que l'employeur alloue au travailleur en contrepartie de prestations exécutées dans le cadre du contrat de travail ou,
- auquel le travailleur a droit en raison de son engagement, à charge de l'employeur, soit directement, soit indirectement (par exemple, pourboire ou service, somme payée par un Fonds de sécurité d'existence).

La notion 'à charge de l'employeur' signifie aussi bien directement à charge de l'employeur, c'est-à-dire dans les cas où l'employeur octroie directement l'avantage au travailleur, qu'indirectement à charge de l'employeur. Dans ce second cas, sont visées tant les situations où un avantage octroyé au travailleur par un tiers est facturé par ce dernier à l'employeur même (par exemple, les primes de fin d'année versées par un fonds de sécurité d'existence) que d'autres situations dans lesquellesl'octroi est la conséquence des prestations réalisées dans le cadre du contrat de travail conclu avec l'employeur, ou est lié à la fonction exercée par le travailleur chez l'employeur.

En principe, les cotisations sont donc calculées sur:

- les avantages dus au travailleur en contrepartie du travail exécuté dans les liens d'un contrat de travail;
- les avantages dont le paiement au travailleur résulte:
  - de la loi;
  - d'une convention individuelle écrite ou verbale;
  - d'un règlement ou d'une convention conclue au sein de l'entreprise;
  - d'une convention collective conclue au sein du Conseil national du Travail, d'une commission ou d'une sous-commission paritaire ou de tout autre organe paritaire (rendue ou non obligatoire par arrêté royal);
  - de l'usage;
  - d'un engagement unilatéral;
  - d'un statut, en ce qui concerne les travailleurs du secteur public.

Concrètement, ceci signifie que les cotisations de sécurité sociale ne sont 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-après. 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.

Enumération d'un certain nombre d'avantages:

- les **salaires**, **appointements** ou **traitements** proprement dits;
- le **sursalaire** (des heures supplémentaires);
- le montant correspondant aux **avantages en nature**;
- les **commissions**;
- le **pourboire** ou le **service** prévu lors de l'engagement ou imposé par l'usage. Dans certains cas, ceux-ci sont remplacés par des montants forfaitaires légaux;
- 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 **gratifications**, **primes**, **indemnités de toute nature**, **les participations aux**

bénéfices et tous les autres avantages attribués en contrepartie du travail effectué ou en vertu d'une convention, d'un règlement, d'un usage ou d'un statut;
- le salaire des **jours fériés légaux** et des jours de remplacement des jours fériés légaux coïncidant avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité;
- le **salaire journalier, hebdomadaire ou mensuel garanti** dû en cas de suspension du contrat de travail résultant d'un accident ou d'une maladie en vertu de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ainsi que des lois relatives aux contrats d'engagement maritime et pour le service des bâ timents de navigation intérieure;
- le salaire dû à l'ouvrier en exécution de la loi lorsque l'employeur a **suspendu** totalement l'exécution du contrat de travail ou a instauré un régime de travail à temps réduit sans se conformer aux dispositions légales relatives aux formalités de notification ou aux dispositions limitant la durée de la suspension totale ou du régime de travail à temps réduit;
- le salaire correspondant aux **jours d'absence** auxquels le travailleur en préavis a légalement droit en vue de rechercher un nouvel emploi;
- la rémunération des **jours de vacances complémentaires** aux vacances légales, payés directement par l'employeur ou par un tiers à charge de ce dernier;
- la rémunération payée à titre de complément au **double pécule de vacances**;
- la rémunération due pour les **jours de petit chômage** (événements familiaux, obligations civiques ou missions civiles);
- la rémunération des jours de **congé politique** (loi du 19 juillet 1976);
- la rémunération due pour les jours de **congé-éducation payé** auxquels le travailleur a droit conformément aux dispositions du Chapitre IV, Section 6 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales;
- l'intervention patronale dans le montant des titres-repas lorsque ceux-ci ne sont pas exclus de la notion de rémunération;
- les montants octroyés aux travailleurs par la Région compétente, par l'Office national de l'Emploi ou par un Centre public d'aide sociale dans le cadre de l'**activation** des allocations de chômage, du revenu d'intégration ou de l'aide sociale financière;
- l'**indemnité de reclassement** accordée à certains travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration;
- la prime octroyée aux membres du personnel qui font usage du droit à la **semaine de 4 jours** en vertu du titre III de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public ou du chapitre II de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de 4 jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public.

Cas spécifiques

Montants payés à la fin de la relation de travail

Les avantages que l'employeur octroie au travailleur à l'occasion de la fin du contrat de travail (par exemple, en cas de départ à la pension, lorsque le délai légal de préavis est respecté, etc.) trouvent leur raison d'être dans la relation de travail et répondent à la notion de rémunération.

Les montants octroyés au travailleur lorsque la relation de travail est rompue sans que l'employeur respecte ses obligations légales, contractuelles ou statutaires, ne répondent, en principe, pas à la notion de rémunération.

Constituent de la rémunération les indemnités suivantes:

- les indemnités dues par l'employeur pour rupture de contrat de travail à durée indéterminée, soit sans préavis soit moyennant un préavis insuffisant;
- les indemnités dues par l'employeur pour rupture de contrat à durée déterminée avant l'expiration du terme ou pour rupture de contrat pour un travail nettement défini avant l'achèvement du travail;
- les indemnités dues par l'employeur en raison de la fin irrégulière de la désignation statutaire;
- les indemnités payées par l'employeur pour rupture de la relation de travail de commun accord entre l'employeur et le travailleur;
- les indemnités de protection en cas de licenciement unilatéral de délégués du personnel (articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991);
- les indemnités de protection en cas de licenciement unilatéral de délégués syndicaux (article 20 de la CCT n° 5 du 24 mai 1971);
- l'indemnité d'éviction d'un représentant de commerce ;
- les indemnités de non-concurrence et de non-débauchage tant celles dues en suite d'une convention conclue au début ou durant l'exécution du contrat de travail que celles dues en suite d'une convention conclue dans un délai de 12 mois après la fin du contrat de travail.

Sont exclues de la notion de rémunération les indemnités suivantes(liste non exhaustive):

- les indemnités versées aux travailleurs en cas de fermeture d'entreprise ou de cessation des activités de la personne physique ou de l'association qui les occupe, à concurrence du montant par année d'ancienneté du travailleur dans l'entreprise et du montant total visés à l'article 23 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermeture d'entreprises;
- les indemnités en cas de licenciement collectif suivant la CCT n° 10 du 18 mai 1973 pour tous les cas de travailleurs visés par cette convention;
- l'indemnité pour dommage moral fixée par un jugement ou arrêt (par exemple, en cas de licenciement abusif d'un employé, l'indemnité visant à réparer réellement et uniquement le dommage moral subi par l'employé du fait de l'abus de droit commis par l'employeur dans l'exercice de son droit de licencier);
- l'indemnité pour licenciement abusif d'un ouvrier si fixée par **décision judiciaire ou par transaction entérinée judiciairement**;
- les indemnités visées par la CCT n° 109 du 12 février 2014 concernant **la motivation du licenciement:** les indemnités visées par l'article 9 de la CCT (en cas de licenciement manifestement déraisonnable) sont exclues **si elles sont fixées par décision judiciaire ou par transaction entérinée judiciairement**; l'amende prévue à l'article 7 de la CCT (pour défaut de communication des motifs concrets du licenciement) en est d'office exclue;
- les indemnités qui sont versées en plus des indemnités de rupture déclarées comme rémunération et qui sont dues, conformément à la loi, à certaines catégories de travailleurs protégés. A titre d'exemples:
    - travailleuses enceintes (article 40 de la loi du 16 mars 1971);
    - travailleuses qui allaitent (article 11 de la CCT n° 80 du 27 novembre 2001);
    - congé de paternité (article 5 de l'arrêté royal du 17 octobre 1994);
    - congé d'adoption (article 30ter de la loi du 3 juillet 1978);
    - interruption de carrière, crédit-temps et réduction des prestations de travail (article 20 , § 4, de la CCT n° 77bis du 19 décembre 2001);
    - congé-éducation payé (article 118 de la loi du 22 janvier 1985);
    - congé politique (article 5, § 2, de la loi du 19 juillet 1976);
    - égalité de traitement et/ou de rémunération (article 7 de la CCT n° 25 du 15 octobre 1975);
    - violence et harcèlement moral ou sexuel (article 32tredecies de la loi du 4 août 1996);
    - traitement discriminatoire (loi du 10 mai 2007);
    - introduction des nouvelles technologies (article 6, § 2 de la CCT n° 39 du 13 décembre 1983);
    - travailleurs protégés dans le cadre de l'article 12quater de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail;
    - conseillers en prévention (article 10 de la loi du 20 décembre 2002);
    - etc..
- les indemnités octroyées par les héritiers de l'employeur décédé (article 33 de la loi du 3 juillet

1978).

Les indemnités considérées comme de la rémunération sont déclarées

- en DmfA, avec le code rémunération 3 et en mentionnant, pour la période correspondante couverte par la rémunération, le code prestation 1;
- en DmfAPPL, avec le code rémunération 130 ou 132 et en mentionnant, pour la période correspondante, le code prestation 1.

Pour plus de détails, voir ligne d'occupation.

Pécule de vacances

Vous pouvez recevoir des informations concernant le pécule de vacances qui est dû à un **employé** auprès d'une des directions extérieures du Contrôle des lois sociales (http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6552) du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Le SPF Sécurité sociale reste compétent pour toute information relative à la réglementation sur les vacances annuelles pour les employés.

Pour des informations sur le pécule de vacances d'un **ouvrier**, nous renvoyons vers l'Office National des Vacances Annuelles (https://www.rjv.fgov.be/fr/p%C3%A9cule-de-vacances).

Le pécule simple de vacances

Pour un **employé,** le pécule simple de vacances est la partie du pécule de vacances qui correspond à la rémunération normale des journées de vacances légales. L'employeur paye ces jours comme d'habitude. Cette partie du pécule de vacances répond à la notion de rémunération passible du calcul des cotisations de sécurité sociale.

En ce qui concerne les **travailleurs manuels**, les cotisations dues sur le pécule simple de vacances sont calculées d'une manière forfaitaire et indirecte en majorant, par le biais de la déclaration destinée à l'ONSS, la rémunération de ces travailleurs de 8 %. La rémunération de leurs jours de vacances n'est pas payée par l'employeur au moment où ils prennent leurs vacances, mais par l'Office National des Vacances Annuelles (ONVA). À cette fin, 5,57% est ajouté à la cotisation patronale de base pour le régime des vacances annuelles et 10,27% est perçu via un décompte annuel de vacances.

Cas particulier d'un employé qui a fourni des prestations en qualité d'ouvrier au cours de l'exercice de vacances

Lorsqu'un employé a fourni des prestations en qualité d'ouvrier au cours de l'exercice de vacances (n-1), l'employeur peut déduire la partie du pécule simple sur laquelle des cotisations de sécurité sociale ont déjà été retenues du montant brut du pécule simple de vacances à déclarer dans l'année de vacances (n). Le pécule de vacances brut des ouvriers est constitué, d'une part, d'un pourcentage de la somme représentant le salaire réel à 108 % (montant sur lequel les cotisations ONSS ont déjà été perçues) et, d'autre part, du salaire fictif à 100 % pour les journées assimilées (montant sur lequel les cotisations ONSS ne sont pas perçues).

Le montant qui peut être porté en déduction correspond à 8/108ème du montant sur lequel les cotisations ONSS sont calculées pendant l'exercice de vacances est mentionné sur l'extrait du compte de vacances du travailleur que l'employeur peut consulter sur l'application électronique 'consultation du fichier "Vacances" (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/cova/index.htm)'.

Lorsque le travailleur preste comme employé chez plusieurs employeurs au cours de l'exercice de vacances, chacun de ces employeurs doit diminuer le salaire brut sur lequel il calcule les cotisations au prorata du nombre de jours de vacances pris chez lui.

Le double pécule de vacances

Le double pécule de vacances est la partie du pécule de vacances à laquelle le travailleur a droit en vertu des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés et qui ne correspond pas à la rémunération normale des jours de vacances. Sur cette partie du pécule de vacances, les cotisations de sécurité sociale ne sont pas dues. Cependant, une retenue spéciale à charge du travailleur doit être prélevée sur celle-ci.

Compléments

Lorsqu'un employeur octroie des compléments au simple pécule de vacances ou au double pécule de vacances légaux, des cotisations de sécurité sociale sont dues sur ces compléments.

Sont néanmoins exclus du calcul des cotisations, les compléments au double pécule de vacances légal alloués en vertu d'une convention collective de travail nationale, conclue avant le 31 décembre 1974 au sein d'une commission paritaire.

Régimes particuliers

Le pécule de vacances de sortie pour employés

Dans certains cas, l'employeur est redevable d'un pécule de vacances de sortie aux employés. Le pécule de vacances de sortie est égal à 15,34% du salaire brut et est composé d'un pécule simple de vacances de sortie (= 7,67%) et d'un double pécule de vacances de sortie (= 7,67%). Le calcul et le moment du paiement diffèrent suivant la situation.

Le pécule de vacances de sortie est dû par l'employeur:

- au moment où:
  - il est mis fin au contrat de travail (licenciement, pension);
  - l'employé opte pour une interruption de carrière complète ou un crédit-temps complet;
  - l''employé est appelé sous les armes.

  Le pécule de vacances de sortie est payé pour l'année en cours (année de vacances) et éventuellement encore pour l'année précédente (exercice de vacances).

- en décembre de l'année au cours de laquelle:
  - un employé a réduit son temps de travail chez le même employeur (temps plein vers temps partiel, crédit-temps mi-temps, etc.).

  L'employeur paie le pécule de vacances qui est éventuellement toujours dû sur la base de la rémunération brute de l'année précédente. Le pécule de vacances sur la base de la rémunération brute de l'année en cours n'est pas dû. Le cas échéant, l'employeur doit, en décembre de l'année qui suit celle au cours de laquelle l'employé a réduit ses prestations de travail, payer encore un pécule de vacances. De plus amples informations se trouvent dans les exemples ci-dessous.

Le pécule simple de sortie est soumis au calcul des cotisations patronales et personnelles de sécurité sociale au moment de son paiement, et est déclaré en DmfA-code rémunération 7 ou DmfAPPL-code rémunération 317. Les prestations qui correspondent au pécule de vacances de sortie, ne doivent pas être mentionnées sur la déclaration. Le double pécule de vacances de sortie est déclaré au niveau de toute l'entreprise en DmfA (code travailleur 870 - partie soumise) et au niveau du travailleur en DmfAPPL (codes

rémunération 314 [soumis] et 349 [exonéré]).

Au moment où l'employé qui a perçu un pécule simple de sortie prend ses vacances chez un nouvel employeur:

Le nouvel employeur calcule un pécule de vacances comme si l'employé avait travaillé chez lui durant tout l'exercice de vacances et peut déduire le pécule de vacances de sortie du montant calculé (la différence ne peut jamais être supérieure au montant du pécule de vacances pour les jours de vacances que l'employé prend). Les cotisations de sécurité sociale sont uniquement dues sur la différence entre le pécule de vacances calculé et le pécule de vacances de sortie.

Le nouvel employeur mentionne les jours de vacances sur la déclaration avec le code prestations 1 et déclare le pécule de vacances de sortie -limité au pécule de vacances dû pour les jours de vacances que l'employé prend- avec le code rémunération-DmfA 12 ou le code rémunération-DmfAPPL 318. Lorsque la rémunération du nouvel employeur est plus élevée et que celui-ci doit lui-même encore payer un pécule de vacances, il déclare le pécule simple de vacances avec le code rémunération-DmfA 1 ou le code rémunération-DmfAPPL 101, et le double pécule de vacances avec le code travailleur-DmfA 870 (partie soumise) au niveau de l'employeur ou avec les codes rémunération-DmfAPPL 312 (partie soumise) et 350 (partie non soumise) au niveau du travailleur.

Le nouvel employeur doit déduire le pécule de vacances de sortie une seule fois lorsque l'employé prend ses vacances principales. Dans deux situations, cette règle est appliquée de façon nuancée:

1. Un employé quitte l'entreprise après l'acquittement complet du pécule de vacances de sortie, mais il a encore droit à quelques jours de vacances. L'employeur devra corriger l'acquittement au moment où le contrat de travail est rompu en modifiant la déclaration du trimestre au cours duquel l'employé a pris ses vacances principales.
2. Un employé prend un certain nombre de jours de vacances, mais sort de service auprès de l'employeur avant d'avoir pris ses vacances principales. Au moment de la sortie de service, l'employeur doit encore déduire le pécule de vacances de sortie payé par l'ancien employeur pour les jours de vacances déjà pris en modifiant la déclaration du trimestre au cours duquel les jours tombent.

Le pécule simple de sortie des travailleurs intérimaires, des travailleurs temporaires, des contractuels subventionnés, des remplaçants secteur public et des articles 60

Cela concerne uniquement:

- les travailleurs temporaires (repris sous le code « T » dans la DmfA)
- les travailleurs intérimaires au sens de la loi du 24 juillet 1987 (uniquement en DmfA)
- les contractuels subventionnés
- les remplacants contractuels secteur public
- les travailleurs occupés sur la base de l'article 60, §7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS (uniquement en DmfAPPL).

Le pécule simple de sortie payé à ces employés n'est pas soumis aux cotisations de sécurité sociale au moment de son paiement par l'employeur. Il n' y a pas de prestations à déclarer. Le pécule simple de sortie doit néanmoins être repris sous le code rémunération-DmfA 11 ou le code rémunération-DmfAPPL 313.

Au moment où l'employé qui a perçu un pécule simple de sortie prend ses vacances, deux cas peuvent se présenter :

1. **l'employé est réengagé par un employeur en qualité de travailleur intérimaire, travailleur temporaire**, **contractuel subventionné, remplaçant secteur public ou article 60**
   L'employeur mentionne les jours de congé sous le code prestations 1. Il calcule le montant total du pécule simple qu'il aurait dû payer si le travailleur avait travaillé chez lui durant tout l'exercice de vacances. Il calcule les cotisations dues sur le montant total du pécule simple de sortie qu'il déclare sous le code rémunération-DmfA 1 ou le code rémunération-DmfAPPL 315. L'employeur d'un contractuel subventionné, d'un remplaçant secteur public ou d'un article 60 peut appliquer les réductions groupe-cible respectives sur le montant du pécule simple de vacances. Lors du paiement du pécule simple à l'employé, l'employeur tient compte du pécule simple de sortie que l'employé a reçu de son précédent employeur. Voir également l'exemple.

2. **l'employé est engagé comme un employé ordinaire (= pas intérimaires, temporaires...)** L'employeur pourra déduire le pécule simple de sortie du montant sur lequel il calcule les cotisations de sécurité sociale (la déduction ne pourra jamais dépasser la rémunération due pour les jours de vacances pris par le travailleur). L'employeur mentionne les jours de vacances sous le code prestations 1 et il mentionne le pécule simple de sortie (limité, le cas échéant, à la rémunération due pour les jours de vacances pris par le travailleur) sous le code rémunération-DmfA 12 ou le code rémunération-DmfAPPL 318. Si l'employeur doit verser lui-même une partie de la rémunération des jours de vacances, celle-ci est déclarée sous le code rémunération-DmfA 1 ou le code rémunération-DmfAPPL 101. Le total des montants déclarés sous les codes rémunération-DmfA 1 et 12 ou les codes rémunération DmfAPPL 101 et 318 est donc égal au pécule de vacances que l'employeur aurait dû payer à son travailleur si ce dernier avait travaillé chez lui pendant toute l'année de l'exercice de vacances. Voir également l'exemple.

Secteur public

Un régime spécifique de vacances est en principe d'application aux statutaires et aux contractuels du secteur public. Dans le régime de vacances secteur public, la même année est à la fois exercice de vacances et année de vacances, et le calcul et le paiement du pécule de vacances se rapportent à la même année. En cas de sortie de service, aucun pécule de sortie pour employés ne doit être payé.

Les communes, les associations des communes et les établissements subordonnés aux communes peuvent, pour leurs contractuels, choisir le régime de vacances secteur public ou le régime de vacances secteur privé. Dans ce dernier cas, le régime de vacances secteur privé employés est d'application tant pour les travailleurs manuels que pour les employés.

Pécule de vacances (européen) en cas de début ou de reprise d'activité

Un travailleur qui commence une activité ou reprend une activité après une période d'inactivité et qui n'a pas droit à des vacances légales (complètes) a droit à des vacances de début ou de reprise d'activité (en abrégé, 'vacances supplémentaires'). Pour pouvoir prétendre à ce droit, le travailleur doit au moins avoir travaillé 3 mois, de manière continue ou pas, au cours de la même année calendrier. Le début ou la reprise d'activité s'étendent jusqu'à la fin de l'année calendrier qui suit l'année au cours de laquelle le travailleur commence ou reprend l'activité.

Sera aussi considéré comme un travailleur qui reprend une activité:

a) le travailleur à temps partiel qui passe vers un système de travail à temps plein durant l'année de vacances;
b) le travailleur à temps partiel qui, durant l'année de vacances, augmente son régime de travail d'au moins 20 % d'un temps plein par rapport à la moyenne de son(ses) régime(s) de travail durant l'année d'exercice des vacances. Cette règle vaut seulement pour les travailleurs pour qui le calcul de la durée des vacances conduit à un déficit d'au moins quatre jours de vacances pour pouvoir prendre 4 semaines de vacances.

Les informations sur les travailleurs qui ont droit aux jours de vacances supplémentaires, sur la manière dont la durée de ces vacances est calculée et sur le mode de calcul du pécule figurent, pour les ouvriers sur le site internet de l'Office des vacances annuelles (http://www.rjv.fgov.be/fr/les-vacances-suppl%C3%A9mentaires) et pour les employés sur le site portail de la sécurité sociale (https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/conges-credit-temps-et-interruption-de-carriere/vacances-annuelles/vacances-supplementaires-employes).

Pour ses jours de vacances supplémentaires, l'employé reçoit de son employeur un pécule de vacances de début ou de reprise d'activité (en abrégé pécule de vacances supplémentaires) qui, en fait constitue une avance sur le double pécule de vacances. L'employeur déduira le pécule de vacances supplémentaires du double pécule de vacances que l'employé doit recevoir l'année suivante ou du pécule de vacances de départ lorsque l'employé sort de service ou réduit la durée de son temps de travail. L'employeur déduit les montants bruts l'un de l'autre (avant le calcul des cotisations ONSS). L'ONSS perçoit sur le pécule de vacances supplémentaires une cotisation personnelle spéciale de 13,07% mais ne perçoit pas de cotisations patronales. L'employeur déclare le pécule de vacances supplémentaires sous le code travailleur-DmfA 870, au niveau de l'entreprise, donc pas séparément par employé, ou sous le code rémunération mfAPPL 319 au niveau du travailleur. La base de calcul correspond au montant brut multiplié par la fraction 85/92.

Pourquoi faut-il multiplier la base de calcul par 85/92? Le pécule de vacances supplémentaires est en fait une avance sur le double pécule de vacances. Le double pécule de vacances légal s'élève à 92 % du salaire mensuel normal et l'ONSS perçoit sur le double pécule de vacances légal une cotisation personnelle de 13,07 %, à l'exception de la partie correspondant à la rémunération à partir du troisième jour de la quatrième semaine de vacances. Nous étendons cette logique au pécule de vacances supplémentaires.

Exemples DmfA et calcul des réductions

Exemple - pécule de vacances pour un employé qui pendant l'exercice de vacances a fourni des prestatons comme travailleur manuel

Un travailleur a presté chez l'employeur A en qualité d'ouvrier pendant tout l'exercice de vacances. Son chèque de vacances reprend 240 jours de prestations avec un salaire réel à 108 % de 15.500,00 EUR et 10 jours assimilés avec un salaire fictif à 100 % de 500,00 EUR. Sa rémunération totale est de 16.000,00 EUR, le pécule de vacances brut à 2.460,80 EUR (16.000,00 x 15,38 %).

Il entre en service chez l'employeur B en qualité d'employé et prend 5 jours de vacances. L'employeur B peut déduire du montant du salaire brut sur lequel il doit calculer les cotisations 5/20ème de 8/108ème du montant sur lequel l'employeur A a payé les cotisations, autrement dit {(5 x 8 x 15.500,00) / (20 x 108)} ou 287,04 EUR.

Il va ensuite travailler chez l'employeur C et y prend les 15 jours de vacances qui lui restent. L'employeur C peut déduire 15/20ème de 8/108ème du montant si le travailleur est occupé en qualité d'employé, autrement dit {(15 x 8 x 15.500,00) / (20 x 108)} ou 861,11 EUR. Bien entendu, si le travailleur est occupé en qualité d'ouvrier chez C, cet employeur ne peut rien déduire.

Exemple - paiement du pécule de vacances de sortie

Un employé est licencié. Le 28 février 2017 est son dernier jour de travail. Il n'a encore pris aucun jour de vacances en 2017. Le travailleur a été occupé de janvier 2016 à février 2017 par l'employeur concerné. Pour les 12 mois de travail prestés en 2016 il a gagné 35.100,00 EUR (prime de fin d'année comprise). Pour les mois de janvier et de février 2017, il a reçu une rémunération de 5.400,00 EUR et une prime de fin d'année équivalente à deux douzièmes, à savoir 450,00 EUR.

1. Montants et codes DmfA

L'employeur calcule le montant du pécule de vacances de sortie pour les a nnées de vacances 2017 et 2018 au moment de la sortie de service, le 28 février 2017.
Pour l'année de vacances 2017, le pécule simple de vacances de sortie, basé sur l'exercice de vacances 2016 s'élève à 2.692,17 EUR (7,67% de 35.100,00 EUR).
Le double pécule de vacances de sortie s'élève à 2.692,17 EUR (7,67% de 35.100,00 EUR) dont 2.386,80 EUR (6,80% de 35.100,00 EUR) sont soumis à la cotisation spéciale à charge du travailleur et 305,37 EUR (0,87 % de 35.100,00 EUR) ne le sont pas.

Pour l'année de vacances 2018, le pécule simple de vacances de sortie, basé sur l'exercice de vacances 2017 s'élève à 448,70 EUR (7,67% de 5.850,00 EUR).
Le double pécule de vacances de sortie s'élève à 448,70 EUR (7,67% de 5.850,00 EUR) dont 397,80 EUR (6,80% de 5.850,00 EUR) sont soumis à la cotisation spéciale à charge du travailleur et 50,90 EUR (0,87 % de 5.850,00 EUR) ne le sont pas.

Pour février 2017, l'employeur déclare dans la DmfA 3.140,87 EUR comme pécule simple de sortie, sous le code rémunération-DmfA 7 ou le code rémunération-DmfAPPL 318 et sans prestations. Le montant du double pécule de vacances sur lequel les cotisations de sécurité sociale sont dues est mentionné par l'employeur dans sa déclaration.

2. Réductions

Pour le calcul du bonus à l'emploi, de la réduction structurelle et des réductions "groupe-cible", le pécule simple de sortie ne fait pas partie des salaires de référence. L'employeur et le travailleur ne bénéficient pas des réductions susmentionnées sur le montant de 3.140,87 EUR.

Exemple - prise en compte du pécule de vacances de sortie par le nouvel employeur

Le nouvel employeur peut déduire le pécule de sortie qui a été payé en 2017 par l'ancien employeur du pécule de vacances dont il aurait été redevable si le travailleur avait été à son service pendant tout l'exercice de vacances.

Première hypothèse: rémunération inférieure chez le nouvel employeur

Le travailleur de notre exemple retrouve du travail comme employé à partir du 1er avril 2017. Sa rémunération brute mensuelle s'élève à 1.800,00 EUR.

1. Montants et codes DmfA

En juin 2017, le travailleur prend ses vacances principales pendant 14 jours et travaille 7 jours. Le nouvel employeur ne peut pas déduire la totalité du pécule de vacances que l'ancien employeur a payé parce que la nouvelle rémunération de l'employé est plus basse. Il peut seulement déduire 1.656,72 EUR (1.800,00 EUR x 12 x 7,67%) au titre de pécule simple de vacances.
Dans la DmfA, l'employeur déclare, pour juin 2017, 1.656,72 EUR sous le code rémunération-DmfA 12 ou sous le code rémunération-DmfAPPL 318 et 143,28 EUR sous le code rémunération-DmfA 1 ou sous le code rémunération-DmfAPPL 101. Les 21 jours correspondants sont déclarés sous le code prestations 1.

Dans ce cas, le nouvel employeur ne doit pas payer de double pécule de vacances, étant donné que le double pécule limité (1.800,00 EUR x 12 x 7,67%) correspond au double pécule qui aurait été dû si l'employé avait travaillé toute l'année 2016 auprès de cet employeur (1.800,00 EUR x 92 %).

2. Réductions

a) BONUS A L'EMPLOI

Au moment de la prise des vacances, l'employeur prend en compte les montants 143,28 EUR déclarés sous le code rémunération-DmfA 1 ou le code rémunération-DmfAPPL 101 et les 1.656,72 EUR déclarés sous le code rémunération-DmfA 12 ou le code rémunération-DmfAPPL 318 pour établir le salaire mensuel de référence et la réduction liée au bonus à l'emploi.

Les cotisations personnelles du travailleur (13,07 % x 143,28 EUR) sont insuffisantes pour prendre en compte la totalité du bonus à l'emploi et l'employeur ne pourra plus prendre en compte le surplus du bonus à l'emploi, puisque le trimestre est terminé.

b) REDUCTION STRUCTURELLE ET REDUCTIONS "GROUPE-CIBLE"

Les montants repris sous les codes rémunération-DmfA 1 et 12 ou sous les codes rémunération-DmfAPPL 101 et 318 font partie intégrante du salaire trimestriel de référence.

Deuxième hypothèse: rémunération supérieure chez le nouvel employeur

Le travailleur de notre exemple trouve un emploi à partir du 1er avril 2017 et sa rémunération mensuelle brute s'élève à 4.000,00 EUR.

1. Montants et codes DmfA

En mai 2017, le travailleur prend 15 jours de vacances et travaille 6 jours. Au moment de la prise des vacances principales, le nouvel employeur va devoir tenir entièrement compte du pécule simple de vacances de sortie pour l'année 2017 et retirer 2.692,17 EUR. Pour le mois de mai 2017, l'employeur déclare 2.692,17 EUR sous le code rémunération-DmfA 12 ou le code rémunération-DmfAPPL 318 et 1.307,83 EUR sous le code rémunération-DmfA 1 ou le code rémunération-DmfAPPL 101. Les jours de vacances et de travail correspondants sont déclarés sous le code prestations 1.

L'employé reçoit un double pécule de vacances de 987,83 EUR, à savoir 3.680,00 EUR (92 % de 4.000,00 EUR) moins le double pécule de sortie de 2. 692,17 EUR. L'employeur verse à l'ONSS la cotisation spéciale de 132,43 EUR due par l'employé [13,07% de 3.400,00 EUR (= 4.000,00 EUR X 85%) moins 13,07 % de 2.386,80 EUR (payés par l'ancien employeur)].

2. Réductions

BONUS A L'EMPLOI - REDUCTION STRUCTURELLE - REDUCTIONS "GROUPE-CIBLE"

Les montants repris sous les codes rémunération-DmfA 1 et 12 ou sous les codes rémunération-DmfAPL 101 et 318 sont pris en compte dans les salaires de référence.

Exemple - pécule de vacances d'un employé intérimaire qui devient employé ordinaire

Un bureau intérimaire paie un pécule simple de vacances de sortie à un employé intérimaire occupé du 3 octobre 2016 au 2 janvier 2017 inclus. Ce pécule simple n'est pas soumis au calcul des cotisations de sécurité sociale au moment où il est payé. Il est cependant repris en DmfA sous le code rémunération 11.

Si le travailleur est engagé à partir du 3 janvier 2017 comme employé " ordinaire" et prend 5 jours de vacances au cours du mois de mars 2017, le nouvel employeur doit communiquer les données suivantes dans sa déclaration:

- sous le code rémunération-DmfA 12 ou le code rémunération DmfAPPL 318: le montant versé par le bureau intérimaire à titre de pécule de vacances de sortie que le nouvel employeur peut déduire du montant du pécule simple qu'il doit. Aucune cotisation n'est due sur ce montant.

- sous le code rémunération-DmfA 1 ou le code rémunération-DmfAPPL 101: le montant qu'il doit encore payer lui-même à titre de rémunération et de pécule simple de vacances (les cotisations de sécurité sociale sont dues).

Les jours de travail et de vacances sont déclarés sous le code prestations 1.

Exemple - décompte en décembre en cas de diminution des prestations de travail

Un employé travaille toute l'année 2013 à temps plein (5 jours par semaine) et en 2014 encore une demi-année à temps plein. Au 1er juillet 2014, l'employé va travailler à mi-temps (5 demi-jours par semaine). Il prend déjà ses vacances dans ce système mi-temps en **août 2014** (ce sont 4 semaines de vacances de 5 demi-jours ou 20 demi jours) et il reçoit un pécule simple de vacances pour 20 demi-jours de vacances et un pécule double de vacances équivalent à 92% de son salaire mensuel.

En décembre 2014 l'employé perçoit les pécules de vacances simple (7,67%) et double (7,67%) sur base d'un salaire brut perçu ou assimilé de l'année exercice de vacances 2013, moins les pécules de vacances simple et double déjà perçus.

Si l'employé a encore travaillé à mi-temps en 2015 dans le même régime, il a droit à 4 semaines des 5 demi-jours de vacances et au double pécule de 92% du salaire brut mensuel (un demi salaire mensuel). Pour ses prestations à temps plein durant l'exercice de vacances 2014, l'employé a encore droit à 5 jours de vacances complets.

En décembre 2015, un deuxième décompte pour pécule simple des 5 jours de vacances complets et du double pécule correspondant aura lieu. L'employé reçoit encore un pécule simple (7,67%) et un double (7,67%) sur la base du salaire brut perçu ou assimilé de l'exercice de vacances 2014, moins les pécules simple et double déjà payés.

Exemple - Pécule de vacances de sortie pour un employé qui est un contractuel subventionné, un remplaçant secteur public ou un article 60

Un employé (contractuel subventionné, remplaçant secteur public ou article 60) gagne 2.000 EUR par mois, sort de service le 31 mars 2015 et a déjà pris 10 jours de vacances dans l'année de vacances 2015. L'employeur A calcule le pécule simple de sortie pour les années de vacances

2015 et 2016:
- pécule simple de sortie pour l'année de vacances 2016 = 7,67 % x la rémunération brute de 2015 (pour la période du 1er janvier 2015 jusqu'au 31 mars 2015 inclus). Les cotisations ne sont pas dues, l'employé reçoit donc comme pécule simple de sortie 460,20 EUR (= 7,67% x 2.000 EUR x 3 mois).
- pécule simple de sortie pour l'année de vacances 2015 = 7,67 % de la rémunération brute de 2014 (pour la période du 1er janvier 2014 jusqu'au 31 mars 2014). L'employé a déjà pris 10 jours de vacances dans l'année de vacances 2015. Les cotisations ne sont pas dues, l'employé reçoit donc comme pécule simple de sortie 920,40 EUR (= 7,6% x 2.000 EUR x 12 mois x 10/20).
L'ancien employeur doit déclarer le pécule simple de sortie sans prestations sous le code rémunération-DmfA 11 ou le code rémunération-DmfAPPL 313 (pas de cotisations).
L'employé (contractuel subventionné, remplaçant secteur public ou article 60) reçoit également le double pécule de sortie qui doit être déclaré en DmfA sous le code 870 (partie soumise) au niveau de l'entreprise et en DmfAPPL sous les codes rémunération 314 (partie soumise) et 349 (exonéré) au niveau du travailleur.

L'employé (contractuel subventionné ou remplaçant secteur public) entre en service le 1er avril 2015 chez un nouvel employeur comme contractuel subventionné, remplaçant secteur public ou article 60.
En mai 2015 l'employé prend 2 semaines de vacances et reçoit ce mois-là une rémunération brute de 1.079,60 EUR, soit sa rémunération brute de 2.000 EUR moins 920,40 EUR (le pécule simple de sortie déjà reçu de l'ancien employeur). Le nouvel employeur mentionne dans sa déclaration:
- avec le code rémunération-DmfA 1 ou le code rémunération-DmfAPPL 101, la rémunération brute complète de 2.000 EUR qui est soumise aux cotisations patronales et personnelles ordinaires mais l'employeur d'un contractuel subventionné, d'un remplaçant secteur public ou d'un article 60 peut appliquer la réduction groupe-cible respective sur cette rémunération brute.
- avec le code prestations 1 le total des jours de travail et de vacances.
Lorsque le nouvel employeur doit encore payer un double pécule de vacances, il le déclare sous le code travailleur-DmfA 870 (partie soumise) au niveau de l'entreprise ou les codes rémunération DmfAPPL 349 (partie soumise) et 350 (exonéré) au niveau du travailleur.

L'employé entre en service le 1er avril 2015 chez le nouvel employeur comme employé ordinaire.
En mai 2015 l'employé prend 2 semaines de vacances et reçoit ce mois-là une rémunération brute de 1.079,60 EUR, soit sa rémunération brute de 2.000 EUR moins 920,40 EUR (le pécule simple de sortie déjà reçu de l'ancien employeur). Le nouvel employeur mentionne dans sa déclaration:
- avec le code rémunération-DmfA 12 ou le code rémunération-DmfAPPL 318: 920,40 EUR, le montant que l'ancien employeur a payé comme pécule simple de sortie et que le nouvel employeur déduit du montant du pécule simple de vacances qu'il doit payer. Il ne paye pas de cotisations sur ce montant.
- avec le code rémunération-DmfA 1 ou le code rémunération-DmfAPPL 101: 1.079,60 EUR, le montant que le nouvel employeur lui-même paye encore comme rémunération et pécule simple de vacances (et sur lequel les cotisations sont bien dues).
- avec le code prestations 1: le total des jours de travail et de vacances.
Lorsque le nouvel employeur doit encore payer un double pécule de vacances, il le déclare sous le code travailleur-DmfA 870 (partie soumise) au niveau de l'entreprise ou sous le code rémunération-DmfAPPL 312 (partie soumise) et 350 (exonéré) au niveau du travailleur.

Exemple - vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activités

Un employé ne travaille pas en 2011. Le 1er juillet 2012, il est engagé par un employeur à raison de 5 jours par semaine avec un salaire mensuel de 1.500,00 EUR. A partir de la dernière semaine de septembre 2012, cet employé peut prendre 5 jours de vacances supplémentaires et recevoir de l'employeur un pécule de vacances lié à la rémunération de 1.500,00 EUR. Le mois de septembre 2012 comporte 20 jours rémunérés, de sorte que le pécule de vacances supplémentaires s'élève à 375,00 EUR (5/20 de 1.500,00 EUR).

En juin 2013, l'employé a droit à 10 jours de vacances légales et reçoit de son employeur:

- un simple pécule de vacances pour 2 semaines d'un montant de 750,00 EUR (10/20 x 1.500,00 EUR).
- un double pécule de vacances d'un montant de 690,00 EUR (= 6/12 x 92 % x 1.500,00 EUR). L'employeur déduit de ces 690,00 EUR le pécule de vacances qu'il a payé pour les jours de vacances supplémentaires en 2012 (375,00 EUR). Il doit donc encore payer 315,00 EUR (690,00 EUR -375,00 EUR).

DmfA 3e trimestre 2012: l'employeur déclare 5 jours de vacances supplémentaires sous le code prestations 14.

Sous le code travailleur-DmfA 870 ou le code rémunération-DmfAPPL 319, il indique comme base de calcul de la cotisation personnelle de 13,07 % un montant de 346,47 EUR (85/92 de 375,00 EUR).

DmfA 2e trimestre 2013: L'employé prend ses vacances principales en juin 2013. L'employeur déduit le pécule de vacances supplémentaires du double pécule de vacances légales. Après cette déduction il reste encore 315,00 EUR de double pécule de vacances pour l'employé.
Un montant de 291,03 EUR (315,00 EUR x 85/92) est déclaré sous le code travailleur-DmfA 870 ou sous le code rémunération-DmfAPPL 319. Sur ce montant, l'employé est redevable d'une cotisation de 13,07 %.

Informations complémentaires DmfAPPL - Pécule de sortie des employés

En DMFAPPL, le **pécule simple de sortie** des employés se déclare dans le bloc 90019 "Rémunération de l'occupation ligne travailleur" de la manière suivante :

Type de travailleur	Ancien employeur			Nouvel employeur			
	Pécule simple de sortie	Cotisations sociales	DMFAPPL code rémunération	Qualité	Pécule simple de vacances	Cotisations sociales	DMFAPPL code rémunération
Contractuel	oui	oui	code 317	Contractuel	Pécule simple moins pécule de sortie	- Oui sur pécule simple moins pécule de sortie* - Non sur pécule de sortie	code 101 code 318
Intérimaire, ou contractuels subventionnés ou remplaçants secteur public ou article 60	ja	neen	code 313	contractuels subventionnés ou remplaçants secteur public ou article 60	Pécule simple moins pécule de sortie	- Oui sur pécule simple moins pécule de sortie* - Oui sur pécule de sortie	code 101 code 315
Intérimaire, ou contractuels subventionnés ou remplaçants secteur public ou article 60	ja	neen	code 313	Contractuel	Pécule simple moins pécule de sortie	- Oui sur pécule simple moins pécule de sortie* - Non sur pécule de sortie	code 101 code 318

* ne peut donner un montant négatif ; le cas échéant, le pécule simple de sortie doit être limité à la rémunération due pour les jours de vacances pris par le travailleur

En DmfAPPL, le **double pécule de vacances de sortie** se déclare dans le bloc 90019 "Rémunération de l'occupation ligne travailleur" de la manière suivante :

Ancien employeur				Nouvel employeur			
statut	code rémunération	description	cotisations	statut	code rémunération	description	cotisations
tous	314	double pécule de vacances sortie de service	13,07%	tous	312	solde déduction soumis	13,07%
	349	double pécule de vacances sirtie de service 3e jusqu'au 5e jour quatrième semaine	pas de cotisations		350	solde déduction exonéré	pas de cotisations

* ne peut donner un montant négatif ; le cas échéant, le pécule simple de sortie doit être limité à la rémunération due pour les jours de vacances pris par le travailleur

Les avantages en nature

Les avantages en nature sont considérés comme de la rémunération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Ils sont estimés, le plus correctement possible, ou à leur valeur réelle ou sur une base forfaitaire:

Récapitulatif des montants forfaitaires par type d'avantage	
Type d'avantage	**Evaluation et conditions**
Repas	- 1er repas (déjeuner du matin): 0,55 EUR/jour - 2ème repas (repas principal): 1,09 EUR/jour - 3ème repas (souper): 0,84 EUR/jour
Mise à disposition PC fixe ou mobile	- 72,00 EUR par an et par appareil
Mise à disposition téléphone mobile ou tablette	- 36,00 EUR par an et par appareil
Mise à disposition connexion internet (fixe ou mobile)	- 60,00 EUR par an (par travailleur une connexion / abonnement maximum est pris(e) en considération)
Mise à disposition abonnement téléphonique fixe ou mobile	- 48,00 EUR par an et par abonnement
Logement (1 chambre intégrée dans une habitation)	- 0,74 EUR par jour
Logement complet (plusieurs pièces d'habitation ou appartement pouvant être occupé séparément)	- pas d'estimation forfaitaire (l'ONSS se base sur la valeur locative réelle du logement)
Logement (concierge)	- estimation forfaitaire administration fiscale

En ce qui concerne les travailleurs pour lesquels le calcul des cotisations s'effectue sur la rémunération brute portée à 108 % qui, pendant leurs vacances, continuent à bénéficier du même avantage en nature que celui dont ils ont bénéficié tout au long de l'année, cet avantage ne doit pas être déclaré durant cette période de vacances.

Estimation forfaitaire d'un PC - internet - GSM - abonnement au téléphone

Les montants estimés sur une base annuelle sont proratisés sur une base mensuelle ou journalière pour la période couverte.

Lorsque le travailleur paie une contribution personnelle pour l'avantage mis à sa disposition, alors le montant forfaitaire est diminué de la contribution personnelle. Vu que des forfaits séparés valent pour les différents avantages (l'appareil, l'abonnement et l'internet), seul le forfait pour lequel le travailleur intervient peut être diminué.

Exemple: un employeur convient avec son travailleur que celui-ci peut utiliser de manière illimitée à des fins privées un GSM mis à sa disposition, mais il doit, pour cela, payer 10,00 EUR par mois à son employeur. Ce montant peut uniquement être déduit du forfait pour l'abonnement téléphonique, pas du forfait pour l'appareil ou pour l'utilisation internet. Le solde de la contribution du travailleur (6,00 EUR par mois) ne peut pas être déduit d'un des autres montants forfaitaires.

En règle générale, la contribution du travailleur peut être déduite du forfait pour le trimestre dans lequel le travailleur la paie. L'ONSS accepte cependant que les contributions effectuées en une fois (par exemple le travailleur paie un montant une seule fois au moment où l'appareil est mis à sa disposition), soient calculées sur le forfait pour le trimestre dans lequel le travailleur paie sa contribution et sur les forfaits des trois trimestres suivants.

L'employeur qui met gratuitement à disposition plusieurs avantages consistant en PC, GSM ou abonnement au téléphone, doit estimer forfaitairement chaque avantage séparément et les porter en compte

cumulativement. Par contre, une connexion internet mise à disposition n'est portée en compte qu'une seule fois.

Exception: Lorsque l'employeur met en place un système par lequel le travailleur paie de manière correcte toute l'utilisation de son téléphone à des fins privées, aucun avantage pour l'abonnement téléphone (4,00 EUR par mois) ni avantage pour l'appareil (3,00 EUR par mois) ne doit alors être déclaré. Peu importe le système utilisé (2 cartes SIM, un système par lequel le travailleur indique avec une touche qu'il s'agit d'un appel privé, un forfait justifié pour l'utilisation professionnelle par lequel le travailleur paie l'utilisation dépassant ce forfait,...), et peu importe également que le travailleur paie sa participation privée directement au provider ou à son employeur.

Exemples

	72	36	60	48	total en EUR
PC et internet à la maison	x		x		132
Un laptop, une connexion internet à la maison et une connexion internet seconde résidence	x		x		132
GSM avec abonnement		x		x	84
Smartphone avec abonnement et possibilité d'aller sur internet		x	x	x	144
Uniquement abonnement pour un smartphone avec la possibilité d'aller sur internet			x	x	108
Smartphone, tablette sans module GSM (téléphoner via app) et abonnements avec possibilité d'aller sur internet		2 x	x	x	180
Smartphone et laptop avec abonnements et possibilité d'aller sur internet	x	x	x	x	216
Smartphone et tablette avec module GSM et abonnements avec possibilité d'aller sur internet		2 x	x	2x	228
Abonnement pour téléphonie mobile (utilisation propre GSM)				x	48
Un desktop, un laptop, connexion internet à la maison et un abonnement internet mobile	2 x		x		204

Estimation forfaitaire de la valeur du logement d'un concierge

Un concierge est un membre du personnel qui effectue des prestations de gardiennage et de surveillance d'un bâtiment (par ex. une fabrique, un centre sportif...). S'il reçoit un logement mis gratuitement à sa disposition qui fait partie de ce bâtiment ou qui en est inséparable, l'ONSS détermine - comme le SPF Finances - la valeur du logement gratuit, du chauffage et de l'éclairage gratuits sur la base de l'estimation forfaitaire prévue à l'article 18, §3, 2° et 4° de l'AR/CIR 92. (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=1993082749&table_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#LNK0008)

Biens immobiliers

La valeur de l'avantage annuel découlant d'un logement mis gratuitement à la disposition d'un concierge est déterminée sur la base du revenu cadastral. La valeur de l'avantage est fixée forfaitairement à 100/60 du revenu cadastral, multipliée par 2.

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

- ~~Si le revenu cadastral (non indexé) du bien immobilier est supérieur à 745 EUR, alors la valeur est estimée à 100/60 du revenu cadastral indexé, multiplié par 3,8.~~

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

Le coefficient d'indexation du revenu cadastral est fixé conformément à l'article 518 du Code des impôts sur les revenus 1992 et, pour l'année 2019, est égal à 1,8230.

Les montants forfaitaires estimés sur une base annuelle sont proratisés sur une base mensuelle ou journalière pour la période couverte.

Chauffage et électricité

La valeur fiscale de l'avantage découlant du chauffage gratuit et de l'électricité gratuite dans une habitation mise à disposition est estimée différemment pour le personnel dirigeant et pour les autres membres du personnel.

Vu que l'ONSS n'accepte la valorisation fiscale que pour un logement de concierge, ce sera généralement l'estimation 'pour les autres membres du personnel' qui sera d'application.

Les montants sont annuellement adaptés à l'indice des prix à la consommation et arrondis à un multiple supérieur ou inférieur de 10 EUR. Les montants forfaitaires pour l'année 2019 sont de:

- pour le personnel dirigeant
  - 2.030,00 EUR par an pour le chauffage;
  - 1.010,00 EUR par an pour l'électricité utilisée à d'autres fins que le chauffage.
- pour les autres membres du personnel
  - 910,00 EUR par an pour le chauffage;
  - 460,00 EUR par an pour l'électricité utilisée à d'autres fins que le chauffage.

Les montants forfaitaires estimés sur une base annuelle sont proratisés sur une base mensuelle ou journalière pour la période couverte.

Secteur public

Pour un concierge statutaire, les règles spécifiques d'évaluation diffèrent selon que le concierge exerce (ou n'exerce pas) auprès de l'administration publique une autre fonction en plus de ses tâches de de concierge.

Limitation du salaire payé en nature

Un paiement en nature (http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=44657) est strictement réglementé par la loi sur la protection de la rémunération. 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.

La partie de la rémunération qui peut être payée en nature est limitée à maximum 20% de la rémunération brute. Lorsque l'employeur met un logement à la disposition du concierge, alors les avantages en nature peuvent s'élever à 40% maximum de la rémunération brute.

Le remboursement des frais

Sont exclues de la notion de rémunération, les sommes qui constituent un remboursement des frais dont la charge incombe à l'employeur.

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

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

En cas de contestation, il incombe à l'employeur de prouver la réalité des frais exposés et l'exactitude des dépenses.

Les frais peu élevés qu'il est difficile de prouver à l'aide de justificatifs, peuvent cependant être évalués de manière forfaitaire. Dans ce cas, il va de soi que l'employeur doit pouvoir justifier le montant du forfait pris en compte. Les sommes qui excèdent le montant des frais réellement exposés constituent de la rémunération passible du calcul des cotisations de sécurité sociale.

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

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

En aucun cas, les dépenses occasionnées par le travailleur ne peuvent être doublement remboursées. L'acceptation par l'ONSS du remboursement forfaitaire des frais ci-dessous implique que ces mêmes frais ne sont pas remboursés d'une autre manière.

MONTANTS	CONDITIONS	TYPES DE FRAIS
Déplacements domicile lieu de travail et professionnels avec la voiture	0,3573 EUR/km	- le véhicule utilisé ne peut appartenir à l'employeur ou être financé par lui. - les forfaits sont "tout-compris": entretien, assurances, carburant, ...
Déplacements domicile lieu de travail et professionnels avec la bicyclette (à propulsion électrique ou pas) ou avec le speed pedelec	0,24 EUR/km	- pour les déplacements professionnels, l'indemnité ne peut être octroyée que si la bicyclette ou le speed pedelec appartient au travailleur
Frais de route des travailleurs itinérants absence de commodités	10,00 EUR/jour	- itinérant signifie que lors d'une journée de travail, le travailleur est obligé de se déplacer (minimum 4 heures) et n'a pas accès aux commodités sanitaires telles que présentes dans l'entreprise, l'une de ses succursales ou certains chantiers.
Frais de route des travailleurs itinérants repas	7,00 EUR/jour	- itinérant signifie que lors d'une journée de travail, le travailleur est obligé de se déplacer (minimum 4 heures). - le montant des frais de repas n'est accepté que si le travailleur n'a d'autre possibilité que de prendre un repas à l'extérieur.
Frais de séjour en Belgique	35,00 EUR/nuit	- si le travailleur ne peut rejoindre son domicile pour la nuit en raison d'un lieu de travail éloigné. - comprend repas du soir, logement et petit déjeuner.
Voyages de service à l'étranger maximum 30 jours calendrier: plus de 30 jours calendrier successifs:	catégorie 1 (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=2018070203&table_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=%28text+contains+%28%27%27%29%29#top) catégorie 2 (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=2018070203&table_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=%28text+contains+%28%27%27%29%29#top)	condition: le salaire perçu par le travailleur pour ces jours doit être soumis à l'impôt belge et doit, comme dit auparavant, correspondre à une réalité de coûts. Remarque : lorsque l'employeur prend également des frais de repas ou des menues dépenses en charge, en plus de l'octroi desdites indemnités reprises ci-avant, celles-ci doivent être diminuées comme suit: - 15 % pour le petit-déjeuner - 35 % pour le repas de midi - 45 % pour le repas du soir - 5 % pour les menues dépenses

MONTANTS	CONDITIONS	TYPES DE FRAIS
Transports internationaux	indemnités de séjour +indemnité RGPT + complément	le complément ne peut-être octroyé que lorsque le chauffeur est obligé de prendre son temps de repos journalier ou hebdomadaire à l'étranger et pour autant que: - l'indemnité complémentaire couvre les frais supplémentaires et soit donc strictement liée aux temps de repos; - le montant total de l'indemnité (séjour, RGPT + complément) n'excède pas les montants forfaitaires que le SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et coopération au développement accorde à ses fonctionnaires pour les missions officielles à l'étranger (catégorie 1-voir circulaire fiscale (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&id=ecb4e7ed-ce3f-45b2-8a3c-6a3040048d1f&caller=1#findHighlighted)) Remarque : lorsque l'employeur prend également des frais de repas ou des menues dépenses en charge, en plus de l'octroi des indemnités reprises ci-avant, celles-ci doivent être diminuées comme suit: - 15 % pour le petit-déjeuner - 35 % pour le repas de midi - 45 % pour le repas du soir - 5 % pour les menues dépenses
Frais de bureau travailleurs qui effectuent une partie de leur travail à domicile	126,94 EUR/mois	- couvre frais de chauffage, électricité, petit matériel de bureau, ... Ce forfait peut seulement être octroyé aux travailleurs qui effectuent structurellement et régulièrement une partie de leur travail à la maison et qui disposent dans leur habitation d'un espace pour effectuer leur travail. Pour les travailleurs qui disposent d'un endroit de travail chez leur employeur, le for fait ne sera accepté que s'il apparaît clairement de leur fonction qu'ils travaillent régulièrement à la maison. Pour les travailleurs qui tombent dans le champ d'application de la loi sur le temps de travail, ce forfait ne sera pas accepté s'ils effectuent le maximum d'heures de travail fixées légalement, quasi-exclusivement sur le lieu de travail organisé par leur employeur.
Frais de bureau travailleurs à domicile (contrat de travail ou conditions similaires)	10 %	- 10 % de la rémunération brute mais limitée à la partie du salaire relatif aux prestations à domicile.
Frais de bureau télétravailleurs	10 %	- 10 % de la rémunération brute mais limitée à la partie du salaire relatif aux prestations en télétravail.
Connexion internet (abonnement compris)	20 EUR/mois	L'ONSS accepte que ces montants soient remboursés pour autant que: - le travailleur utilise son propre PC et/ou sa propre connexion à des fins professionnelles de façon régulière et substantielle (1 jour/semaine, quelques heures plusieurs fois/semaine, une semaine chaque mois,...); - l'employeur n'intervienne pas d'une autre manière dans ces frais de PC et internet (en prenant une partie du prix d'achat du PC à sa charge, par exemple). Remarques: - en cas de dépassement du montant, la partie qui excède le montant de 20 EUR sera assujettie sauf si l'employeur peut justifier l'ensemble du montant; - le(s) forfait(s) ne peu(ven)t être appliqué(s) pour l'utilisation du PC/internet personnel à titre occasionnel. Si l'employeur souhaite quand même indemniser son travailleur, il lui appartient d'apporter tous les éléments justifiant le montant
PC (périphériques et logiciels compris)	20 EUR/mois	

MONTANTS	CONDITIONS	TYPES DE FRAIS
		remboursé.
Outils de travail	1,25 EUR/jour	- le travailleur doit utiliser son propre matériel.
Achat des **vêtements de travail**	1,74 EUR/jour	- vêtements de travail au sens strict du terme (salopettes, chaussures de sécurité, ...) ou autres vêtements imposés par l'employeur mais qui ne peuvent être portés comme tenues de ville (uniforme, ...).
Entretien des **vêtements de travail**	1,74 EUR/jour	- vêtements de travail au sens strict du terme (salopettes, chaussures de sécurité, ...) ou autres vêtements imposés par l'employeur mais qui ne peuvent être portés comme tenues de ville (uniforme, ...).
Vêtements du travailleur entretien et usure	0,84 EUR/jour	- concerne les vêtements (jeans, t-shirts, ...) et sous-vêtements qui nécessitent un nettoyage régulier en raison d'un environnement très sale.
Frais de voiture garage	50,00 EUR/mois	- si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles. - si l'employeur l'exige pour la sécurité du véhicule ou de son contenu pour autant que cette obligation s'impose à tous les travailleurs qui se trouvent dans la même situation. En outre, il n'est pas fait de distinction selon que le travailleur est ou non propriétaire de son garage.
Frais de voiture parking	15,00 EUR/mois	- si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles. - quand le travailleur doit payer régulièrement des petits frais de parking.
Frais de voiture car-wash	15,00 EUR/mois	- si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles. - si la nature de la fonction exige que le véhicule soit impeccable.

Indemnités de mobilité

Dans les branches d'activité où le lieu de travail n'est pas fixe, il existe, dans certains cas, un régime forfaitaire de remboursement de frais de déplacement, dénommé le plus souvent indemnités de mobilité. Cet avantage est exclu de la notion de rémunération lorsque les conditions ci-dessous sont simultanément réunies:

- le régime forfaitaire de remboursement et les indemnités qu'il détermine doivent être définis par des conventions collectives de travail conclues au sein d'un organe paritaire et rendues obligatoires par arrêté royal;
- le montant de l'indemnité ne peut excéder la somme de 0,1316 EUR par kilomètre de distance entre le domicile et le lieu de travail, à calculer sur la distance aller et retour.

L'attention des employeurs est attirée sur le fait que tout dépassement, prévu par C.C.T. ou non, de la somme de 0,1316 EUR lors de certains déplacements entraînera l'assujettissement total de la prime accordée pour ces déplacements.

Déplacement domicile au lieu de travail, véhicule de société et allocation de mobilité

Remboursement déplacement domicile-lieu de travail

Les sommes qui constituent le remboursement des frais de déplacement exposés par le travailleur pour se rendre de son domicile à son lieu de travail (aller et retour) sont exclues de la notion de rémunération. Néanmoins, l'ONSS estime que les cotisations de sécurité sociale sont dues sur ces montants lorsqu'ils sont évalués forfaitairement. Pour le calcul des cotisations, ces montants forfaitaires peuvent être diminués des frais réellement exposés par le travailleur dont le montant peut être prouvé.

Usage voiture de société

Par ailleurs, l'avantage relatif à l'utilisation d'un véhicule mis à la disposition du travailleur par l'employeur, que ce soit pour le déplacement du domicile au lieu de travail ou pour tout autre usage privé, est exclu de la notion de rémunération. Une cotisation forfaitaire de solidarité est cependant due sur cet avantage. Cette cotisation est fonction du taux de CO2 émis par le véhicule et du type de carburant utilisé par ce dernier.

Allocation de mobilité

A partir du 1er janvier 2018, certains travailleurs qui utilisent un véhicule de société peuvent l'échanger contre une allocation de mobilité. Pour les cotisations, c'est le même système comme pour les voitures de société qui vaut: l'allocation de mobilité même est exonérée, mais l'employeur est redevable d'une cotisation de solidarité. Celle-ci est aussi haute que la cotisation de solidarité dont l'employeur était redevable pour les voitures de société échangées et est calculée de la même manière tant que l'allocation de mobilité est octroyée.

Quand les voitures de société peuvent-elles être échangées?

Employeur

- L'employeur doit avoir mis à disposition **une ou plusieurs voitures de société** durant une **période ininterrompue d'au moins 36 mois**; une exception est faite pour les employeurs débutants.
- Il doit **prévoir le système d'échange** dans l'entreprise, faire connaître cela et communiquer les conditions éventuelles.

Véhicule de société

- Seules les voitures de société pour lesquelles la **cotisation de solidarité** est due et pour lesquelles un **avantage de toute nature** est calculé, entrent en considération.
- Les voitures de société qui ont été octroyées en échange d'une diminution de la rémunération brute ('salary sacrifice') ou de tout ou partie d'une prime ou d'un autre avantage, ne peuvent **jamais** être échangées contre l'allocation de mobilité, même si sur l'avantage converti aucune cotisation n'était due.

Travailleur

- Le travailleur doit déjà disposer d'une voiture de société depuis une certaine période:
  - au moins 3 mois de manière ininterrompue au moment de sa demande d'échange
  - **et** au moins 12 mois au cours des 36 mois qui précèdent la demande.
- Des dispositions spécifiques valent pour les travailleurs qui entrent en service et qui

bénéficiaient déjà de l'allocation de mobilité auprès de leur employeur précédent ou ont disposé d'une voiture de société.
- Le travailleur qui dispose de plusieurs véhicules de société ne peut recevoir l'allocation qu'en échange d'une seule voiture de société et seulement s'il satisfait à toutes les 'conditions de disposition' pour toutes les voitures de société.

Formalités

- Demande et réponse s'effectuent par écrit et une décision positive fait partie du contrat de travail.
- La cotisation de solidarité est déclarée au niveau de la personne physique et l'avantage fiscal correspondant sous le code rémunération-DmfA 10 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode-.html) ou le code rémunération-DmfAPPL 770.

Changement d'employeur

L'employeur remet au travailleur au plus tard à la fin de son contrat de travail un document reprenant les informations utiles en vue de demander une allocation de mobilité à son nouvel employeur ou de poursuivre l'obtention de l'allocation de mobilité déterminée sur base de la voiture de société qui était mise à disposition par son employeur précédent.

Données qui doivent être reprises dans le document à propos de la voiture de société sur lesquelles l'allocation de mobilité est ou sera basée:

- la période durant laquelle la voiture de société a été mise à disposition
- la valeur catalogue conforme aux dispositions fiscales
- l'émission CO2
- le type de carburant
- le cas échéant, la prise en charge partielle ou totale, par l'employeur, des frais de carburant liés à l'usage privé de la voiture de société
- le cas échéant, l'intervention personnelle du travailleur pour la mise à disposition de la voiture de société au cours du dernier mois précédant la remise de celle-ci
- le cas échéant, le fait que la mise à disposition de la voiture de société est liée à un remplacement ou à une conversion, total ou partiel, de rémunérations, primes, avantages en nature ou tout autre avantage ou complément de ceux-ci, pris en considération ou non pour la sécurité sociale
- le cas échéant, le montant et le calcul de l'allocation de mobilité à la date de la fin du contrat de travail
- le cas échéant, la date de l'échange contre une allocation de mobilité.

Impact

- L'allocation de mobilité même est censée couvrir l'indemnité pour les déplacements domicile-lieu de travail. Toutes les indemnités de déplacement (domicile-lieu de travail et déplacements privés) que l'employeur octroie en plus, sont de la rémunération.
- Seule exception: les indemnités de déplacement exonérées que l'employeur a, en plus de la voiture de société, également déjà octroyées dans le cadre du déplacement domicile-lieu de travail dans les trois mois précédant la demande d'allocation de mobilité. Il s'agit donc aussi uniquement de montants qui se situent dans le même ordre de grandeur.

Calcul du montant

- L'allocation correspond à la valeur de l'avantage d'utilisation de la voiture de société sur base annuelle:

        - 20% de 6/7e de la valeur catalogue de la voiture de fonction restituée, ou
        - 24% si l'employeur payait les (une partie des) frais de carburant pour l'usage privé de la voiture (via une carte d'essence ou le remboursement des frais de carburant).
    - Il s'agit de **l'interprétation fiscale** de la valeur catalogue:
        - Le prix catalogue du véhicule à l'état neuf lors d'une vente à un particulier, options et taxe sur la valeur ajoutée réellement payée comprises, sans tenir compte des réductions, diminutions, rabais ou ristournes.
        - La contribution éventuelle que le travailleur payait pour l'utilisation privée au cours du mois qui précède la restitution de la voiture de société est extrapolée à un montant annuel et portée en déduction.
    - Il appartient à l'employeur de fixer le montant de l'allocation de mobilité à laquelle le travailleur a droit.
    - Il s'agit d'un **montant fixe** calculé au moment de la conversion. On procède seulement à une indexation de la valeur catalogue au 1er janvier de chaque année civile.
    - Le travailleur peut bénéficier de cet avantage jusqu'à ce qu'il fasse à nouveau usage d'une voiture de société pour les déplacements domicile-lieu de travail et les déplacements privés ou jusqu'à ce qu'il exerce une fonction pour laquelle aucune voiture de société n'est prévue.

Budget mobilité

A partir du 1er mars 2019, on prévoit un système par lequel l'employeur qui met une voiture de société à disposition des membres de son personnel, peut, pour la remplacer, leur accorder un budget et donner à chaque travailleur la possibilité de gérer lui-même ses dépenses de mobilité (voiture plus respectueuse de l'environnement, tranports en commun, utilisation d'un vélo électrique ou une combinaison).

Le budget mobilité n'est pas assujetti aux cotisations de sécurité sociale. Des cotisations spéciales sont éventuellement dues.

Qu'est-ce que cela signifie pour la déclaration?

- le **montant annuel** du budget mobilité doit être déclaré dans une nouvelle zone 'informations occupation - budget mobilité', **uniquement** au moment où le solde (pilier 3) est versé (ou devrait être versé mais que le solde est de ‘0’), et cela dans toutes les situations (choix d’une voiture plus respectueuse de l’environnement, alternatives ou paiement d’un solde et toutes combinaisons possibles);
- si le choix porte sur une voiture plus respectueuse de l'environnement (pilier 1), chaque trimestre:
    - une cotisation de solidarité doit être calculée au niveau de la ligne du travailleur
    - l'avantage pour le travailleur de l'utilisation de la voiture de société (plus respectueuse de l'environnement) doit être déclaré (DmfA-code rémunération 10 ou DmfAPPL-code rémunération 770);
- si le budget est totalement ou partiellement consacré à des **alternatives**, aucune déclaration spécifique (pilier 2) ne figure à côté de la mention unique du montant annuel;
- si un solde est octroyé à la fin de l'année (paiement effectif début de l'année suivante):
    - de porter en compte une cotisation spécialeà charge du travailleur et la déclarer au niveau de la ligne du travailleur
    - de déclarer le solde avec un nouveau code rémunération solde budget mobilité'.

Titres-repas

Caractère rémunératoire

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

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

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

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

Convention collective de travail

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

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

Un titre-repas par jour

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

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

Le comptage alternatif:

Sous certaines conditions, un employeur peut opter pour un comptage alternatif du nombre de jours pour lesquels des titres-repas doivent être octroyés

- s'il y a différents régimes de travail pour les prestations dans le groupe des temps pleins et/ou
- s'il y a différents régimes de travail pour les prestations dans le groupe des temps partiels.

S'il y a différents régimes de travail dans un groupe, le comptage alternatif peut alors être appliqué seulement pour ce groupe ou pour toute l'entreprise. Ce système offre la possibilité aux employeurs de prévenir les inégalités entre travailleurs qui sont occupés dans un système avec une durée du

travail égale mais qui ont un régime de travail différent.

Seules les entreprises qui sont obligées d'appliquerl'article 26bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971 en cas de prestations supplémentaires, peuvent faire usage de ce système. Les institutions publiques peuvent par analogie faire usage de ce système, même si elles ne tombent pas sous cette loi.

Régime de travail:

C'est le nombre de jours par semaine que le travailleur est censé prester (indépendamment du nombre d'heures par jour).

- Exemple 1: Dans l'entreprise A les travailleurs à temps plein (38h) travaillent uniquement dans un régime 5 jours. Les travailleurs à temps partiel (19h ou 30h) travaillent aussi uniquement dans le régime 5 jours. Ici le comptage alternatif **ne peut pas** être appliqué.
- Exemple 2: Dans l'entreprise B les travailleurs à temps plein (38h) travaillent uniquement dans un régime 5 jours. Les travailleurs à temps partiel (19h ou 30h) travaillent uniquement dans un régime 4 jours semaine. Ici le comptage alternatif **ne peut pas** être appliqué.
- Exemple 3: Dans l'entreprise C les travailleurs travaillent uniquement à temps plein (38h). Une partie de ces travailleurs prestent les 38h sur 5 jours par semaine, les autres prestent ces 38h sur 4 jours par semaine. Ici le comptage alternatif **peut** être appliqué.
- Exemple 4: Dans l'entreprise D les travailleurs à temps plein (38h) travaillent uniquement dans un régime 5 jours. Les travailleurs à temps partiel (30h) travaillent dans un régime 4 jours semaine, les autres (19h) dans un régime 3 jours. Ici le comptage alternatif **peut** être appliqué pour le groupe des travailleurs à temps partiel seulement ou pour toute l'entreprise.

Comptage:

Nombre d'heures **effectivement prestées** du travailleur pendant le trimestre / durée journalière **normale** dans l'entreprise et arrondi à l'unité supérieure. >

Le nombre de titres-repas doit être limité au nombre maximum de jours ouvrables du travailleur occupé à temps plein dans l'entreprise.

Durée journalière normale:

Le nombre d'heures par jour qu'il est habituellement presté (donc pas le nombre moyen d'heures par semaine). Dans beaucoup d'entreprises avec une semaine de 40 heures dans un régime 5 jours, ce nombre est 8 heures par jour. Les jours et heures de réduction du temps de travail ne sont **pas** des heures **effectivement** prestées.

- Exemple 1: Une entreprise a autant de travailleurs de weekend que de travailleurs de semaine. Le comptage alternatif est appliqué pour toute l'entreprise (autant les travailleurs de semaine que les travailleurs de weekend).
  A supposer que les travailleurs de semaine travaillent dans une semaine de 5 jours de 38 heures, le ‘nombre normal d'heures de travail par jour de la personne de référence' s'élèvera à 7,6 (38/5). Ce qui donne pour une occupation effective complète:
  - (heures effectivement prestées sur base trimestrielle/nombre normal d'heures de travail par jour) = (65 x 7,6) /7,6 = 65 titres-repas sur base trimestrielle pour un travailleur de semaine.
  - (heures effectivement prestées sur base trimestrielle/nombre normal d'heures de travail par jour) = (26 x 12) /7,6 = 42 titres-repas sur base trimestrielle pour un travailleur de weekend.
- Exemple 2: Une entreprise a autant de travailleurs de weekend que de travailleurs de semaine. Le comptage alternatif est seulement appliqué aux travailleurs de weekend (qui ont différents régimes de travail)

- Pour les travailleurs de semaine le principe de 1 titre-repas par jour est appliqué.
- Pour les travailleurs de weekend (12 heures/jour) le comptage alternatif est appliqué. En ce cas le ‘nombre normal d'heures de travail par jour de la personne de référence' s'élèvera à 12 (24/2).
  Ce qui donne pour une occupation effective complète:
    - (heures effectivement prestées sur base trimestrielle/nombre normal d'heures de travail par jour) = 312/12 = 26 titres-repas sur base trimestrielle pour un travailleur de weekend.

Les entreprises qui optent pour le comptage alternatif doivent le prévoir dans une CCT ou, à défaut, pour les entreprises qui occupent en moyenne moins de 50 travailleurs et n'ont pas de délégation syndicale, le consigner dans le règlement de travail. La CCT ou le règlement de travail détermine le nombre normal d'heures de travail au sein de l'entreprise et la manière dont le nombre maximum de jours de travail dans l'entreprise est calculé. Cette disposition ne pourra pas enfreindre la réglementation relative à la durée du travail.

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

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

Au nom du travailleur

Le titre-repas est délivré au nom du travailleur. Cette condition est censée être remplie lorsque les éléments se rapportant à l'octroi du titre-repas (nombre de titres-repas, montant brut des titres-repas diminué de la quote-part personnelle du travailleur) figurent sur le compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

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

Durée de validité

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

Montant de l'intervention patronale

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

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

Montant de l'intervention du travailleur

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

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

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

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

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

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

Mentions sur le décompte

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

Vérification avant utilisation

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

Editeur agréé

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

En cas de vol ou de perte de carte

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

Secteur public

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

Cumul avec un restaurant d'entreprise

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

La liaison entre le montant maximum de l'intervention patronale dans les titres-repas et le prix coûtant d'un repas dans le restaurant d'entreprise reste le critère d'appréciation général. Les entreprises sont toutefois libres d'établir dans chaque cas le prix coûtant exact d'un repas servi dans leur restaurant.

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

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

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

Lorsqu'un restaurant d'entreprise ne sert pas de repas à un prix inférieur au prix coûtant, le problème du cumul avec les titres-repas est inexistant. Dans ce cas le travailleur n'est pas obligé de payer son repas au moyen d'un titre-repas. S'il le fait néanmoins, on peut lui rendre la différence entre le prix de son repas et la valeur faciale du titre-repas.

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

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

Eco-chèques

Un éco-chèque est un avantage qui est octroyé au travailleur sous forme d'éco-chèques avec lesquels les travailleurs peuvent acheter des produits et service à cractère écologique.

Les éco-chèques peuvent être octroyés sur support papier ou sous forme électronique.

Les éco-chèques électroniques sont réputés avoir été octroyés au travailleur au moment où le compte éco-chèques de celui-ci est crédité. Le compte éco-chèques est une banque de données dans laquelle un certain nombre d'éco-chèques électroniques pour un travailleur sont enregistrés et gérés par un éditeur d'éco-chèques.

Les éco-chèques (http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=23798) répondent à la notion de **rémunération, sauf** s'il est satisfait simultanément à toutes les **conditions** énumérées ci-dessous.

Les éco-chèques 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 de cotisations de sécurité sociale, répondent toujours à la notion de rémunération. Les éco-chèques peuvent toutefois remplacer les titres-repas en tout ou en partie (pour autant que toutes les conditions énumérées ci-dessous soient respectées).

Convention collective de travail

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

Tous les éco-chèques octroyés en l'absence de convention collective de travail ou d'une convention individuelle écrite, ou octroyés en vertu d'une convention collective de travail ou d'une convention individuelle écrite qui n'est pas conforme aux conditions énumérées ici, sont considérés comme de la rémunération.

Clauses de la convention collective de travail

La convention collective de travail ou la convention individuelle mentionne la valeur nominale maximum de l'éco-chèque avec un montant maximum de 10,00 EUR par éco-chèque, ainsi que la fréquence de l'octroi des éco-chèques pendant une année civile.

Au nom du travailleur

Les éco-chèques sont délivrés au nom du travailleur. Cette condition est réputée remplie si l'octroi et les données y relatives (nombre d'éco-chèques, montant de l'éco-chèque) sont mentionnés au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

Tous les éco-chèques octroyés sans que cette condition soit remplie sont considérés comme de la rémunération.

Durée de validité

L'éco-chèque sur support papier mentionne clairement que sa validité est limitée à 24 mois à partir de la date de sa mise à disposition du travailleur. Tous les éco-chèques sur support papier pour lesquels ces renseignements n'apparaissent pas sont considérés comme de la rémunération.

La validité des éco-chèques électroniques est également limitée à 24 mois à compter du moment où l'éco-chèque électronique est placé sur le compte éco-chèques.

Caractère écologique

Les éco-chèques ne peuvent être utilisés que pour l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la convention collective de travail n° 98 concernant les éco-chèques (http://www.cnt-nar.be/Cct-liste.htm) conclue au sein du Conseil national du travail.

Un éco-chèque électronique ne peut non plus être utilisé qu'exclusivement pour l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la convention collective de travail n° 98.

Conversion en espèces

Les éco-chèques ne peuvent être échangés partiellement ou totalement en espèces.

Montant

Le montant total des éco-chèques octroyés par l'employeur ne peut dépasser 250,00 EUR par travailleur et par année civile.

Mention au compte individuel

Le nombre total des éco-chèques et leur montant brut sont mentionnés au compte individuel (http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=408) du travailleur, tel que visé à l'article 15, alinéa 1, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération.

Contrôle avant utilisation

Avant l'utilisation des éco-chèques électroniques, le travailleur doit pouvoir vérifier le solde et la durée de validité des éco-chèques octroyés qui n'ont pas encore été utilisés.

Choix des éco-chèques électroniques

Le choix pour des éco-chèques sous forme électronique se fait par une convention collective de travail au niveau de l'entreprise, éventuellement dans le cadre d'une convention collective de travail sectorielle. Si une telle convention ne peut pas être conclue, alors le choix pour des éco-chèques électroniques se fait par une convention individuelle écrite.

Pour les travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire pour le travail intérimaire, ce choix peut se faire dans le cadre d'une convention collective de travail sectorielle préalable.

Editeur agréé

Les éco-chèques sous forme électronique ne peuvent être mis à disposition que par un éditeur agréé conjointement par le Ministre compétent pour les affaires sociales, le Ministre compétent pour les indépendants et le Ministre compétent pour les affaires économiques.

Les éco-chèques édités par un éditeur dont l'agrément a été retiré ou est expiré demeurent valables jusqu'à la date d'expiration de leur durée de validité.

Cas de vol ou de perte de la carte

L'utilisation des éco-chèques électroniques ne peut entraîner de frais pour le travailleur, sauf dans le cas de vol ou de perte dans les conditions à déterminer par convention collective de travail sectorielle ou au niveau de l'entreprise, ou dans le règlement de travail lorsque l'octroi est régi par une convention individuelle écrite.

Dans tous les cas, le coût du support de remplacement en cas de vol ou de perte ne peut être supérieur à la valeur nominale d'un titre-repas si l'employeur octroie aussi bien des titres-repas que des éco-chèques électroniques. Lorsque l'employeur octroie uniquement des écochèques électroniques, le coût du support de remplacement ne peut être supérieur à 5,00 EUR.

Secteur public

Les employeurs du secteur public peuvent pour leurs travailleurs (tant pour les contractuels que pour les fonctionnaires statutaires), dans les mêmes conditions que les employeurs du secteur privé qui ressortissent au champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, utiliser dans des circonstances similaires des éco-chèques exempts de cotisations de sécurité sociale.

Chèques culture/sport

Les chèques sport/culture répondent à la notion de **rémunération**, **sauf** s'ils satisfont simultanément aux **conditions** énumérées ci-dessous.

Toutefois, les chèques sport/culture octroyés en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage passible ou non de cotisations de sécurité sociale répondent toujours à la notion de rémunération.

Convention collective de travail

L'octroi du chèque sport/culture doit être prévu par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise 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.

Tous les chèques octroyés sans convention collective de travail ni convention individuelle écrite, ou suite à une convention collective de travail, ou une convention individuelle qui n'est pas conforme à ce qui suit, constituent de la rémunération.

Au nom du travailleur

Les chèques sport/culture sont délivrés au nom du travailleur. Cette condition est remplie si leur octroi et les données y relatives (nombre de chèques sport/culture, montant du chèque sport/culture) figurent au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

Tous les chèques octroyés sans que cette condition soit remplie constituent de la rémunération.

Durée de validité

Le chèque sport/culture mentionne clairement que sa validité est limitée à 15 mois, du 1er juillet de l'année au 30 septembre de l'année suivante et qu'il ne peut être accepté

- qu'auprès des opérateurs culturels qui organisent des activités relevant des matières culturelles visées à l'article 4 de la loi spéciale du 8 août 1980 (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=1980080802) et qui sont reconnus, agréés ou subventionnés par l'autorité compétente ou
- auprès d'associations sportives pour lesquelles il existe une fédération, reconnue ou subventionnée par les Communautés ou appartenant à une des fédérations sportives nationales (hockey, boxe, football et golf).

Montant

Le montant total des chèques sport/culture que l'employeur octroie ne peut pas être supérieur à 100,00 EUR par an et par travailleur.

Conversion en espèces

Les chèques sport/culture ne peuvent ni partiellement ni totalement être échangés en espèces.

Secteur public

Les employeurs du secteur public peuvent pour leurs travailleurs (tant pour les contractuels que pour les statutaires), dans les mêmes conditions que les employeurs qui relèvent de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et dans les mêmes circonstances d'octroi, faire usage des chèques sport/culture exempts de cotisations de sécurité sociale.

Cadeaux / chèques-cadeaux

Les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement, dénommés chèques-cadeaux,ne constituent pas de la rémunération, lorsqu'ils remplissent les conditions suivantes:

- ils sont accordés à l'occasion des fêtes de **Saint-Nicolas, de Noël** ou du **Nouvel An** et ne dépassent pas un montant annuel total de 40,00 EUR par travailleur, éventuellement majoré de 40,00 EUR par enfant à charge de ce travailleur.

Le respect de ces conditions doit être jugé sur base du système d'attribution mis en place par l'employeur et non sur base du montant attribué à chaque travailleur. Si, par exemple, un employeur donne un cadeau de 100,00 EUR à chacun de ses travailleurs, tous les cadeaux constitueront de la rémunération même si certains travailleurs ont deux enfants ou plus.

Pour l'application de cette règle, l'enfant est considéré à charge du travailleur lorsque ce dernier supporte effectivement la charge totale ou partielle de l'enfant.

- ils sont remis à un travailleur lorsqu'il reçoit une **distinction honorifique** et leur montant annuel ne dépasse pas 120,00 EUR par an et par travailleur.

Par "distinction honorifique", on entend une distinction officielle ou civile accordée en dehors du cadre de l'entreprise, comme par exemple un titre honorifique, une décoration, la nomination comme lauréat du travail, etc. (une distinction consécutive à un jubilé dans l'entreprise - par exemple, 20 ans de service - n'est donc pas une distinction honorifique visée ici).

- ils sont remis à un travailleur à l'occasion de sa **mise à la retraite**, pour autant que leur montant ne dépasse pas 40,00 EUR par année de service chez l'employeur et pour autant qu'ils atteignent un montant de 120,00 EUR minimum et de 1.000,00 EUR maximum.

Si la valeur des cadeaux dépasse les montants ci-dessus, les cotisations de sécurité sociale seront calculées sur leur valeur totale.

En outre, en ce qui concerne les chèques-cadeaux, ceux-ci:

- ne peuvent être échangés qu'auprès d'entreprises qui ont conclu préalablement un accord avec les émetteurs de ces chèques;
- doivent avoir une durée de validité limitée;
- ne peuvent être payés ni totalement, ni partiellement en espèces au bénéficiaire.

Ancienneté

Ne constitue pas de la rémunération une prime d'ancienneté octroyée en espèce, sous forme de cadeau ou de bon d'achat de la façon suivante:

1. maximum **deux fois** au cours de la carrière d'un travailleur chez un employeur :
    - la première attribution survient au plus tôt dans l'année calendrier au cours de laquelle le travailleur atteint 25 ans de service auprès de l'employeur;
    - la deuxième attribution survient au plus tôt dans l'année calendrier au cours de laquelle le travailleur atteint 35 ans de service auprès de l'employeur
2. pour un montant qui s'élève à **maximum**:
    - une fois le montant brut du salaire mensuel pour la première attribution (à partir de 25 ans d'ancienneté);
    - deux fois le montant brut du salaire mensuel pour la seconde attribution (à partir de 35 ans d'ancienneté).

Si la prime d'ancienneté dépasse ce montant, seule la partie à concurrence dudit montant ne donne pas lieu à retenue de cotisations.

A titre dérogatoire, un employeur peut opter pour la formule qui consiste à f ixer l'avantage en fonction du montant moyen brut d'une rémunération mensuelle dans son entreprise. Les employeurs qui optent pour cette formule doivent, pour chaque année civile, fixer le montant moyen brut de la rémunération mensuelle dans l'entreprise en partant du rapport qui existe entre les rémunérations payées et le nombre d'équivalents temps plein au cours de l'année calendrier précédente.

Au cours d'une même année civile, un employeur ne peut appliquer simultanément les deux modes de calcul. Et s'il le fait, alors toutes les primes d'ancienneté octroyées au cours de cette année civile sont considérées comme rémunération.

Les employeurs qui invoquent cette dispense de cotisations pour une prime d'ancienneté doivent, à la demande de l'ONSS, communiquer tous les éléments et calculs permettant de déterminer si les avantages accordés respectent les montants maximum.

Compléments avantages sociaux

Les montants qui doivent être considérés comme un complément à un avantage octroyé par une branche de la sécurité sociale ne constituent pas de la rémunération. Dans ce cadre, la notion d'avantage social doit être interprétée de manière restrictive. Il ne peut s'agir que de compléments:

- aux pensions légales;
- aux allocations de chômage, en ce compris l'allocation octroyée par l'ONEM aux personnes en interruption de carrière professionnelle ou en crédit-temps;
- aux allocations familiales;
- aux indemnités accordées en cas de maladie (professionnelle ou non) ou d'accident (de travail ou non).

Les compléments qui ne tombent pas sous l'une de ces catégories ne sont donc pas exclus de la notion de rémunération. Il s'agit, par exemple, d'un complément au revenu d'intégration, à une allocation octroyée à une personne handicapée, aux vacances jeunes ou vacances seniors,...

Les avantages que l'employeur accorde en complément à un avantage social sont exclus de la notion de rémunération. Par conséquent, les cotisations ordinaires de sécurité sociale ne sont pas dues sur ces derniers. Cela n'implique toutefois pas qu'aucune cotisation spéciale ne soit due sur ces avantages. C'est, par exemple, le cas pour les compléments aux pensions légales passibles d'une cotisation de 8,86 %.

Des dispositions spéciales sont toutefois prévues pour les compléments " pension" payés aux sportifs rémunérés. La loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires prévoit la possibilité du paiement à partir de 35 ans pour les sportifs rémunérés. Dans ce cas, la cotisation de 8,86 % sera également due.

Les indemnités complémentaires qui, dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou du régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC), continuent à être payées par l'employeur durant une période de reprise du travail sont toujours considérées comme un complément à un avantage octroyé par une branche de la sécurité sociale. Dans l'état actuel de la législation, cela s'applique également à la continuation du paiement de compléments au chômage qui ne tombent pas dans le champ d'application des dispositions relatives à la cotisation spéciale pseudo-prépension (Loi du 27 décembre 2006).

La **reprise du travail** est le nouvel assujettissement:

- comme travailleur salarié pour autant que ce ne soit pas chez l'employeur qui paie l'indemnité complémentaire ou chez un employeur appartenant au même groupe;
- comme indépendant à titre principal pour autant que cette activité ne soit pas exercée auprès de l'employeur qui paie l'indemnité complémentaire ou auprès d'un employeur appartenant au même groupe.

La **continuation de paiement** consiste dans le fait de continuer à payer une indemnité complémentaire dont le montant est au moins égal à celui que le travailleur aurait obtenu s'il n'avait pas repris le travail (autrement c'est de la rémunération).

En règle générale, pour déterminer si un avantage possède le caractère de " complément", l'ONSS considère que l'octroi de cet avantage ne peut pas avoir pour conséquence d'entraîner la perte de l'avantage social.En outre, il doit ressortir clairement des raisons de l'octroi, de la nature et de la façon dont il est calculé qu'il s'agit effectivement d'un complément à l'avantage social.

Les primes versées par un employeur auprès d'une société d'assurances (par exemple dans le cadre d'une assurance hospitalisation) en vue de permettre à ses travailleurs et à leur famille de bénéficier d'une intervention complémentaire en cas de maladie ou d'accident (de droit commun ou de travail) sont également exclues de la notion de rémunération. Cette exclusion joue uniquement, tant pour les contrats d'assurance individuels que pour les assurances groupe, dans la mesure où les avantages auxquels ces primes donnent lieu constituent eux-mêmes un complément à un avantage social. Si les primes sont versées par le travailleur lui-même à une société d'assurances, leur remboursement par l'employeur sera également exclu de la notion de rémunération.

Les libéralités

Certains avantages constituent de véritables libéralités qui, pour cette raison, ne sont pas passibles du calcul des cotisations.

Pour être considéré comme étant une libéralité, dans tous les cas, il faut que:

1. l'avantage soit octroyé spontanément par l'employeur à l'occasion d'un événement particulier:
    - soit dans l'entreprise (par exemple, le jubilé de l'entreprise),
    - soit dans la vie privée du travailleur (par exemple, d'importants dommages causés par un incendie à l'habitation d'un travailleur)
2. qu'il ne soit pas d'usage dans l'entreprise d'octroyer ce type d'avantages,
3. qu'aucun droit à celui-ci ne puisse être exercé par le travailleur,
4. qu'il n'existe aucun lien direct en rapport avec la relation de travail.

Avantages tarifaires

La réduction que l'employeur octroie à ses travailleurs sur le prix normal de certains produits ou services ne constitue pas de la rémunération si les conditions suivantes sont simultanément remplies:

- Il doit s'agir de réductions sur des produits que l'employeur fabrique ou vend ou de réductions sur des services que l'employeur fournit.

- La quantité de produits vendus ou de services fournis à chaque travailleur ne doit pas dépasser la consommation normale du ménage dont fait partie le travailleur. L'employeur doit pouvoir prouver qu'il a porté cette condition à la connaissance de ses travailleurs.
- La réduction ne doit pas dépasser 30 % du prix normal. L'employeur doit pouvoir présenter les éléments justifiant le prix normal. Le prix normal est le prix que le travailleur aurait dû payer en tant que consommateur particulier, s'il n'était pas occupé par l'employeur qui fabrique ou vend le produit ou fournit le service. Si l'employeur n'offre pas directement des produits ou des services au consommateur particulier, le prix normal est celui qu'un consommateur particulier avec un profil comparable à celui du travailleur doit payer dans le commerce de détail.
- Le prix payé par le travailleur après déduction de la ristourne ne doit pas être inférieur au prix de revient du produit ou du service. L'employeur doit pouvoir présenter les éléments justifiant le prix de revient.

Lorsque la réduction dépasse 30 % du prix normal, le montant de la réduction qui dépasse les 30 % du prix normal est considéré comme de la rémunération.

Lorsque la réduction est inférieure à 30 % du prix normal mais que le prix payé par le travailleur est inférieur au prix de revient, la différence entre le prix payé par le travailleur et le prix de revient est considérée comme de la rémunération.

Participation aux bénéfices des travailleurs et primes bénéficiaires / actions / options sur actions

Les avantages qui suivent ne constituent pas de la rémunération passible du calcul des cotisations de sécurité sociale.

Participation dans le capital

L'octroi d'actions ou de parts aux travailleurs, conformément aux dispositions de la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs. La 'participation dans le capital' est le montant du bénéfice de l'exercice comptable octroyé aux travailleurs, suivant le plan de participation, en parts ou actions avec droit de vote. L'exclusion de la notion de rémunération est subordonnée aux conditions suivantes:

- il doit s'agir de sociétés, associations ou établissements assujettis à l'impôt des sociétés en vertu du Code des impôts sur le revenu 1992 ou qui sont assujettis à l'impôt des non-résidents, à l'exception des sociétés soumises au régime particulier des centres de coordination;
- les participations des travailleurs doivent répondre aux conditions définies dans la loi du 22 mai 2001 (plan de participation, convention collective de travail, acte d'adhésion, etc.).

Dans le plan de participation, les paiements en espèces ne sont plus repris.

Primes bénéficiaires

L'octroi d'une prime en espèces sous la forme d'une prime identique ou d'une prime catégorisée suivant la< loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs dans le capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs:

- il doit toujours s'agir de sociétés, associations ou établissements assujettis à l'impôt des sociétés en vertu du Code des impôts sur le revenu 1992 ou qui sont assujettis à l'impôt des non-résidents;
- les primes bénéfiaires peuvent être octroyées au plus tôt à partir du 1er janvier 2018 sur la base du bénéfice de l'exercice clôturé au plus tôt le 30 septembre 2017;
- la limite de 30 % de la masse salariale brute totale ne peut être dépassée; à la clôture de

l'exercice comptable concerné;
- la prime bénéficiaire ne peut être instaurée dans le but de remplacer ou de convertir des rémunérations, primes, avantages en nature ou généralement quelconques, ou des compléments à tout ce qui précède, qu'ils soient assujettis ou non aux cotisations à la sécurité sociale, prévus dans des conventions individuelles ou collectives.

La **prime bénéficiaire identique**:

- la prime bénéficiaire dont le **montant** est **égal** pour tous les travailleurs ou dont le montant correspond à un **pourcentage égal** de la rémunération de tous les travailleurs;
- l'employeur informe les travailleurs quant à la décision d'octroi d'une prime identique.

La **prime bénéficiaire catégorisée**:

- la prime bénéficiaire qui est attribuée en espèces à tous les travailleurs, dont le **montant** est **dépendant d'une clé de répartition** qui est appliquée sur base de critères objectifs;
- pour l'introduction d'une prime bénéficiaire catégorisée, les mêmes modalités que celles qui sont d'application pour l'introduction d'un plan de participation, doivent être respectées.

Une cotisation de solidarité de 13,07 % à charge du travailleur est instaurée sur la prime bénéficiaire.

Actions

L'avantage retiré d'actions émises avec décote conformément à l'article 609 de la loi contenant le code des sociétés (l'ancien article 52septies des lois coordonnées sur les sociétés commerciales). En d'autres termes, il s'agit d'actions nominatives attribuées aux membres du personnel d'une société, qui ne sont, en principe, pas transférables pendant une période de cinq ans prenant cours à la date d'inscription et dont le prix d'émission est de 20 % maximum inférieur à la valeur normale du marché.
Pour les actions cédées gratuitement ou octroyées avec décote en dehors du cadre de l'article 609, la fixation de l'avantage se base sur la valeur de l'action au moment de l'octroi. Lorsque les conditions d'octroi comportent la clause que les actions sont incessibles pendant au moins deux ans à partir du moment de leur octroi, il faut tenir compte de 100/120 de la valeur du marché.

Options sur actions

L'avantage retiré des options sur actions, tel que défini à l'article 42 de la loi du 26 mars 1999 (Plan d'action belge pour l'emploi).

Si le prix de l'option est inférieur à la valeur, au moment de l'offre, des actions sur lesquelles porte l'option, cette différence constitue de la rémunération. Lorsque l'option est assortie, au moment de l'offre ou jusqu'à l'échéance de la période d'exercice de l'option, de clauses qui ont pour effet d'octroyer un avantage certain au bénéficiaire de l'option, cet avantage certain constitue de la rémunération (cf. l'article 43, § 8 de la loi précitée).

Plan PC privé

L'intervention de l'employeur dans le cadre d'un plan PC privé à concurrence d'un maximum de 60 % du prix d'achat (hors TVA) payé par le travailleur pour l'achat d'une configuration complète d'ordinateur personnel, de périphériques et d'une imprimante, la connexion et l'abonnement à l'internet, ainsi que le logiciel au service de l'activité professionnelle n'est pas de la rémunération passible du calcul des cotisations de sécurité sociale.

L'intervention est prise en considération jusqu'à 1.250,00 EUR (non indexés). L'offre doit en outre répondre

aux conditions suivantes pour que l'exemption des cotisations sociales soit applicable:

- l'offre de l'employeur doit être décrite dans le plan PC privé;
- la configuration complète de PC, de périphériques et d'une imprimante, la connexion internet et l'abonnement à internet ainsi que le logiciel au service de l'activité professionnelle doivent être décrits dans le plan;
- les conditions doivent être semblables pour tous les travailleurs ou une catégorie spécifique de ceux-ci;
- le plan stipule que le travailleur est libre d'accepter toute l'offre ou seulement une partie de celle-ci (minimum deux éléments);
- le matériel informatique peut seulement être acheté auprès de tiers, il ne peut être acheté à l'employeur lui-même;
- l'offre ne peut concerner que du matériel neuf;
- le travailleur ne peut bénéficier d'une nouvelle offre de l'employeur que dans le courant de la troisième année qui suit l'offre initiale (pour les mêmes éléments).

Par analogie avec les dispositions fiscales, lorsque les 60 % d'intervention ou le montant de 1.250,00 EUR sont dépassés, seule la différence est considérée comme de la rémunération.

- Pour 2006 le montant indexé exempté est de 1.600,00 EUR.
- Pour 2007, le montant est de 1.630,00 EUR.
- Pour 2008, le montant est de 1.660,00 EUR.

De plus amples informations concernant le plan PC privé et les conditions auxquelles il doit répondre peuvent être obtenues auprès du SPF Finances, tél. 02 788 51 56,

Fin de carrière en douceur

Pour diminuer la charge de travail des travailleurs âgés d'au moins 58 ans, une prime exonérée de cotisations de sécurité sociale est introduite. Cette prime doit compenser (partiellement) la perte financière lorsque le travailleur passe à un emploi moins lourd.

Il s'agit de:

- mesures dans le cadre du glissement du travail en équipe et de nuit
- mesures pour la diminution de la charge de travail (changement de fonction, ...)
- passage d'un emploi à temps plein à un emploi à 4/5èmes (à partir de 60 ans).

Conditions:

- la mesure doit avoir pour conséquence une diminution du salaire
- le travailleur doit garder un emploi avec une fraction d'occupation effective (Q/S) de 4/5èmes au minimum
- le montant de l'indemnité ne peut pas être supérieur à la diminution du salaire et ne peut avoir comme conséquence que le salaire net du travailleur soit plus élevé qu'avant la diminution de la charge de travail.

Obligations formelles:

- l'indemnité est fixée par une CCT, conclue au sein d'un organe paritaire; à défaut d'une telle convention, l'octroi peut être réglé au niveau de l'entreprise par une CCT d'entreprise ou une modification du règlement de travail ou au niveau du travailleur par une convention individuelle écrite
- la CCT ou la modification du règlement de travail stipule expressément quelles mesures dans le cadre du glissement du travail en équipe et de nuit ou de la diminution de la charge de travail peuvent faire l'objet de l'octroi de cette indemnité; si elle est fixée dans une convention individuelle écrite, il doit être aussi expressément mentionné quelle mesure peut faire l'objet de l'octroi de cette indemnité
- l'indemnité est payée par un Fonds de sécurité d'existence ou par l'employeur
- la CCT, la modification du règlement de travail ou la convention individuelle écrite est prise en application de la CCT n° 104 (mise en oeuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés) pour les employeurs et

travailleurs relevant du champ d'application de la CCT n° 104
- l'indemnité est indexée selon le mécanisme d'indexation qui s'applique de manière générale au sein de l'entreprise et est arrondie à l'euro supérieur.

DmfA:

L'employeur indique dans la zone 'Mesure de carrière' qu'il s'agit d'un travailleur avec une prime exonérée de cotisations 'fin de carrière en douceur'.

Salaire de départ

Aucune information n'est encore actuellement disponible.

Statutaires secteur public

Les allocations, primes et indemnités spécifiques que les statutaires reçoivent et dont il n'est pas fait état ailleurs constituent de la rémunération soumise aux cotisations de sécurité sociale.

Exclusions sur base de l'article 30, §2, 4°

Pour le calcul des cotisations de sécurité sociale sur la rémunération des agents statutaires, sont **exclues** les allocations, primes et indemnités dont les modalités d'octroi étaient fixées au plus tard le 1er août 1990 par des dispositions légales, réglementaires ou statutaires et qui, à la date du 1er janvier 1991 n'étaient pas soumises aux cotisations de sécurité sociale. Il est exigé que les allocations, primes et indemnités aient été fixées dans un arrêté, un règlement ou le statut de l'administration antérieur au 2 août 1990 et qu'il ait été approuvé par l'autorité de tutelle.

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

- le mode de calcul de l'allocation, de la prime ou de l'indemnité (salaire horaire, montant mensuel ou annuel forfaitaire, pourcentage du salaire…);
- les catégories de membres du personnel auxquels elles sont octroyées.

Toute modification après le 1er août 1990 de l'une ou l'autre modalité doit être considérée comme une modification du règlement ou du statut, et a comme conséquence que l'allocation, la prime ou l'indemnité sera soumise aux cotisations de sécurité sociale. La modification des modalités d'octroi est interprétée restrictivement par l'ONSS.

Les majorations de ces allocations, primes ou indemnités qui résultent d'une adaptation à l'indice des prix à la consommation ne sont pas considérées comme une modification des modalités d'octroi.

Autres exclusions

Pour le calcul des cotisations de sécurité sociale sur la rémunération des agents statutaires sont **également exclues**:

- 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;
- l'allocation de foyer ou de résidence ;
- la prime d'opérationnalité et pour prestations irrégulières du personnel d'incendie dans une zone de secours;

- la prime accordée aux membres du personnel qui font usage du droit au départ anticipé à mi-temps en vertu du titre II de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public ou en vertu du chapite III de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public.

Exclusions

Ci-après se trouve un aperçu des différents avantages exclus de la notion de rémunération:

- la prime de **mariage** ou de cohabitation légale d'un montant maximum de 245 EUR (accordée en espèces, sous forme de cadeau ou sous forme de bon d'achat). Si ce montant est dépassé, les cotisations sont dues sur la différence;
- 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 le logement et la nourriture;
- les sommes accordées aux travailleurs en raison de leur **affiliation à une organisation syndicale** à concurrence d'un montant (par an et par travailleur) de 145,00 EUR à partir du 1er janvier 2017.
- les avantages accordés aux travailleurs sous forme de **timbres** par un Fonds de sécurité d'existence pour autant que leur octroi ait été réglementé par des dispositions antérieures au 1er janvier 1970;
- les sommes dues aux travailleurs en application des lois relatives à la pension, à l'assurance contre la maladie et l'invalidité, au chômage, aux allocations familiales, aux accidents du travail et aux maladies professionnelles;
- les indemnités accordées aux personnes dont l'activité principale est exercée au sein d'un établissement scolaire (enseignant, employé administratif, ...) qui excercent une activité complémentaire de surveillance pour le même employeur. Les activités complémentaires dont question sont la **surveillance des enfants dans une école maternelle ou primaire** (à l'exclusion de tout autre enseignement) ou **l'accompagnement des écoliers** dans les transports scolaires (quel que soit l'établissement scolaire qui organise ce transport).
- l'indemnité pour la période d'incapacité de travail avec rémunération garantie deuxième semaine ainsi que l'indemnité due pour la période d'incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la convention collective de travail n° 12bis ou n° 13 bis;
- les repas fournis à un prix inférieur au prix coûtant dans le **restaurant d'entreprise**;
- la rémunération forfaitaire payée, pour un maximum de douze jours, par le Fonds de sécurité d'existence pour les jours de **repos compensatoire dans la construction**;
- l'indemnité correspondant à la rémunération du **jour férié** ou du jour de remplacement durant une période de chômage temporaire. Il s'agit de l'indemnité que l'employeur (=un montant inférieur à la rémunération brute) doit payer au travailleur en vertu de l'arrêté royal du 18 avril 1974 fixant le mode général d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, pour un, deux, trois, quatre, cinq, six, sept, huit, neuf jours fériés coïncidant avec un jour de chômage à partir de, respectivement, le 26e, 51e, 76e, 101e, 126e, 151e, 176e, 201e et 226e jour de chômage partiel pendant la même année civile ou à partir de, respectivement, le 31e, 61e, 91e, 121e, 151e, 181e, 211e, 241e et 271e jour de chômage partiel pendant la même année civile lorsque le régime de travail en vigueur est de six jours par semaine;
- l'indemnité kilométrique allouée par l'employeur au travailleur pour les déplacements à **bicyclette** entre le domicile et le lieu de travail. A partir du 1er janvier 2010, un mécanisme fiscal d'indexation est utilisé. Pour 2017, le montant maximum est de 0,23 EUR par kilomètre;
- **l'indemnité forfaitaire de camp**, fixée par convention collective de travail, pour les séjours de vacances organisés par les établissements et les services qui ressortissent à la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement, pour autant qu'ils soient agréés ou subsidiés par la Communauté ou la Région dont ils relèvent. Il s'agit de la prime de 28,48 EUR (depuis le 1er octobre 2018, le montant indexé s'élève à 39,88 EUR) maximum par jour

octroyée pour 30 jours maximum par an aux membres du personnel accompagnant;

- **l'allocation de licenciement (http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t128)** due aux ouvriers licenciés à partir du 1er janvier 2012;
- **l'indemnité en compensation du licenciement (http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t145)** accordée à partir du 1er janvier 2014;
- à partir du 1er décembre 2015, certaines heures supplémentaires prestées par des travailleurs à temps plein dans le secteur Horeca. (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/flexi_and_overtime_horeca.html)

Occupation transfrontalière

Principes

Sauf disposition contraire d'un accord international ou d'une convention bilatérale, le régime belge de sécurité sociale est applicable au travailleur qui fournit ses prestations sur le territoire belge pour un employeur établi en Belgique. La législation belge est également applicable lorsque l'employeur est établi à l'étranger, mais dispose d'un siège d'exploitation en Belgique dont le travailleur dépend. Est toujours attaché au siège d'exploitation établi en Belgique, le travailleur qui reçoit ses ordres et sa rémunération de ce siège d'exploitation et auquel il doit faire rapport.

Absence d'accord

Les travailleurs soumis à la législation belge qui sont envoyés par leur employeur pour travailler dans un pays avec lequel la Belgique n'a pas conclu de convention en matière de sécurité sociale, ne relèvent pas de la législation belge. Toutefois, si la durée prévisible de l'occupation ne dépasse pas six mois, ils restent obligatoirement soumis à la législation belge pour autant qu'ils ne participent pas au régime de la sécurité sociale d'outre-mer. Ils continuent à être déclarés à l'ONSS sans qu'un certificat de détachement doive être demandé. Cette période de six mois peut être prolongée d'une nouvelle période de six mois à condition d'en informer l'ONSS, Direction des Relations internationales, tél.: 02 509 26 44 (ContactONSSMigr@onss.fgov.be) en français et 02 509 34 97 (ContactRSZMigr@rsz.fgov.be) en néerlandais avant l'expiration de la première période. Si la durée de l'occupation à l'étranger est indéterminée ou fixée à plus de six mois, ces travailleurs ne peuvent pas être déclarés à l'ONSS. S'ils le souhaitent, ils peuvent s'affilier au régime facultatif de la sécurité sociale d'outre-mer.

De plus amples renseignements relatifs à ce régime peuvent être obtenus auprès de l'ONSS/Sécurité sociale d'outre-mer (http://www.international.socialsecurity.be/social_security_overseas/fr/home.html), tél: 02 509 59 59 , E-mail: contact@onss.fgov.be .

Les accords multilatéraux et bilatéraux

Pays de l'union européenne (UE), Suisse, Islande, Norvège et Liechtenstein

Occupation sur le territoire d'un état membre

Tout salarié est assujetti à la législation de l'état membre sur le territoire duquel il effectue ses prestations, même s'il réside dans un autre état membre et/ou si son employeur est établi dans un autre état membre. L'employeur doit s'acquitter de ses obligations en matière de sécurité sociale auprès de l'organisme de sécurité sociale du pays où les prestations sont fournies.

Occupation simultanée sur le territoire de plusieurs états membres

Pour établir si les règles de détermination de la législation applicable en cas d'occupation simultanée qui

sont exposées ici sont d'application, il faut uniquement tenir compte des prestations effectuées dans un pays qui représentent au moins 5 % de la rémunération et/ou du temps de travail du travailleur. Si, par exemple, quelqu'un fournit 94 % de ses prestations dans l'état membre A, 3 % dans l'état membre B et 3 % dans l'état membre C, la législation de l'état A est d'application pour l'ensemble de ses prestations étant donné que cette situation doit être appréhendée selon les règles applicables à l'occupation dans un seul état.

Législation applicable

En cas d'occupation simultanée dans le régime salarié sur le territoire de différents états membres, il faut tout d'abord déterminer si le travailleur effectue ou pas une partie substantielle de ses prestations dans le pays où il réside (25 % minimum du temps de travail ou de la rémunération).

Lorsque le travailleur effectue **une partie substantielle** de ses prestations dans le pays où il réside, alors la législation du pays où il réside est d'application qu'il effectue ses prestations pour un ou plusieurs employeurs et quel que soit l'état membre dans lequel les employeurs sont établis.

Lorsque le travailleur **n'effectue PAS une partie substantielle** de ses prestations dans le pays où il réside, les règles suivantes sont d'application:

- Lorsqu'il ne travaille que pour un employeur, la législation de l'état membre dans lequel l'employeur est établi est d'application.
- Lorsqu'il travaille pour plusieurs employeurs qui sont tous établis dans le même état membre, la législation de cet état membre est d'application.
- Lorsqu'il travaille pour deux ou plusieurs employeurs qui sont établis dans deux états membres différents, dont l'un est l'état dans lequel il réside, alors la législation de l'autre état membre est d'application (cela est applicable depuis le 28 juin 2012 avec une phase transitoire jusqu'au 28 juin 2022 pour celui qui sur base des anciennes règles de détermination de la législation se trouve sous la législation d'un autre état membre, à condition que sa situation reste inchangée et qu'il ne choisisse pas lui-même l'application des nouvelles règles).
- Lorsqu'il travaille pour deux ou plusieurs employeurs dont au moins deux sont établis dans différents états membres, autres que celui de sa résidence, alors la législation de l'état de résidence du travailleur est d'application.

Il faut insister sur le fait que l'ensemble des prestations est assujetti à la législation ainsi déterminée. Cela signifie que, quand le travailleur travaille pour plusieurs employeurs, chacun de ces employeurs doit s'affilier au système de sécurité sociale de l'état membre compétent. La déclaration A1 doit être demandée à titre de preuve de cet assujettissement à l'organisme compétent du pays en question. En Belgique, vous pouvez vous adresser à l'ONSS, Direction des Relations internationales tél.: 02 509 26 44 (Contac tONSSMigr@onss.fgov.be) en français et 02 509 34 97 (ContactRSZMigr@rsz.fgov.be) en néerlandais.

A côté de ces formes de travail simultané sur le territoire de plusieurs états membres, le règlement (CE) n° 883/2004 détermine la législation applicable pour une série d'autres cas d'occupations simultanées selon le principe que, si possible, on applique la législation d'un seul état membre.

Il n'est pas possible de traiter ici de tous ces cas (par ex.: activité simultanée de salarié et d'indépendant, etc.). Les questions relatives à cette législation peuvent aussi être posées à la Direction des Relations internationales de l'ONSS

Cette Direction peut également fournir des renseignements sur les règles applicables aux personnes:

- visées par le régime spécifique des **fonctionnaires** et, soit sont actives dans plusieurs états membres, soit travaillent simultanément comme salarié et/ou comme non salarié dans un ou plusieurs états membres;
- qui travaillent à bord de bateaux de la navigation intérieure avec un **certificat de navigation du Rhin** en Belgique, en France, en Allemagne, aux Pays-Bas ou au Grand-Duché de Luxembourg.

Déclaration de prestations dans le même groupe

Lorsque des employeurs font partie d'un même groupe, les prestations communes qu'un travailleur fournit pour deux ou plusieurs employeurs peuvent être reprises sur la déclaration de l'employeur belge pour autant que les conditions suivantes soient réunies:

- il s'agit d'un travailleur chargé d'une fonction centralisatrice dans le groupe de sorte qu'il est impossible de délimiter exactement les prestations fournies effectivement pour chaque entreprise;
- par "même groupe" on entend l'ensemble des entreprises formé par une entreprise mère et ses filiales, ainsi que les entreprises dans lesquelles ces dernières possèdent, directement ou indirectement, des parts, de même que les entreprises réunies en consortium et les entreprises qui sont contrôlées par ces dernières où dans lesquelles ces dernières possèdent des parts;
- les différents employeurs se sont engagés préalablement et par écrit auprès de l'ONSS à payer les cotisations dues sur les rémunérations dont ils sont redevables en cas de défaillance de l'employeur établi sur le territoire belge;
- les cotisations sont calculées et payées sur la totalité des éléments de la rémunération due par les différents employeurs selon les modalités applicables à l'employeur déclarant établi sur le territoire belge.

Détachement

Lorsqu'un travailleur est envoyé par son employeur sur le territoire d'un autre pays en vue d'y travailler pour le compte de celui-ci, il reste assujetti à la législation du pays où il fournit habituellement ses prestations si les conditions suivantes sont réunies:

- la durée prévisible de l'occupation dans l'autre pays n'est pas supérieure à 24 mois;
- l'employeur exerce des activités économiques significatives dans le pays d'où a lieu le détachement (le simple fait de gérer l'administration ne constitue pas une activité économique);
- un lien de subordination existe entre l'employeur et le travailleur pendant la durée totale du détachement;
- le travailleur était préalablement couvert socialement dans le pays d'où il est détaché;
- le travailleur n'est pas envoyé pour remplacer un autre travailleur.

On peut également engager un travailleur pour le détacher immédiatement lorsque toutes les conditions précitées sont remplies et que l'employeur est établi dans le pays où il engage le travailleur.

Préalablement au détachement, soit l'employeur, soit le travailleur demande à l'organisme compétent du pays duquel s'effectue le détachement un formulaire de détachement (déclaration A1). L'ONSS est l'organisme compétent pour la Belgique. Les documents nécessaires au détachement des travailleurs peuvent être demandés via Travailler à l'étranger (Gotot) (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/gotot/index.htm). Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès de la Direction des Relations internationales, tél.: 02 509 26 44 (ContactONSSMigr@onss.fgov.be) en français et 02 509 34 97 (ContactRSZMigr@rsz.fgov.be) en néerlandais.

A l'expiration des 24 mois, le travailleur ne peut normalement plus rester soumis à la législation du pays normal d'occupation. Toutefois, le Règlement a utorise les autorités compétentes des pays concernés à accorder des dérogations supplémentaires dans l'intérêt du (des) travailleur(s). Pour la Belgique, cette demande de dérogation doit être adressée à la Direction des Relations Internationales de l'ONSS, tél.: 02 509 26 44 (ContactONSSMigr@onss.fgov.be) en français et 02 509 34 97 (ContactRSZMigr@rsz.fgov.be) en néerlandais. En cas d'accord, la durée du détachement peut être, en principe, portée à 5 ans. Les demandes peuvent aussi se faire de manière électronique via Travailler à l'étranger (Gotot) (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/gotot/index.htm?type=noss).

Le Règlement 1408/71

Occupation simultanée sur le territoire de plusieurs états membres

Lorsque le travailleur travaille pour le compte d'un employeur, la loi du pays de résidence est applicable pour autant qu'il effectue une partie de ses prestations dans son pays de résidence, il n'est pas nécessaire qu'il s'agisse d'une partie substantielle.
Des règles spéciales sont d'application pour les travailleurs occupés dans le transport international.

Détachement

Les règles de détachement sont relativement analogues à celles du Réglement (CE) n° 883/2004, excepté en ce qui concerne la durée de détachement maximale. La durée initiale de détachement est limitée à 12 mois à la place de 24 mois.

Si, en raison de circonstances imprévisibles, la durée du travail à effectuer se prolonge et dépasse 12 mois, l'assujettissement à la sécurité sociale du pays de l'occupation normale peut être maintenue pour une nouvelle période maximale de 12 mois moyennant l'autorisation de l'institution compétente du pays où l'occupation a lieu. A cet effet, une demande de prolongation du détachement (déclaration E102) doit être introduite, avant la fin de la première période de 12 mois, auprès de l'organisme compétent du pays à partir duquel le travailleur est détaché et envoyée pour accord à l'organisme compétent du pays où l'occupation a lieu.

A l'expiration de la seconde période de 12 mois, le travailleur ne peut normalement plus rester soumis à la législation du pays normal d'occupation. Toutefois, le Règlement autorise les autorités compétentes des pays concernés à accorder des dérogations supplémentaires dans l'intérêt du (des) travailleur(s). Pour la Belgique, cette demande de dérogation doit être adressée à la Direction des Relations Internationales de l'ONSS, tél.: 02 509 26 44 (ContactONSSMigr@onss.fgov.be) en français et 02 509 34 97 (ContactRSZMigr@rsz.fgov.be) en néerlandais. En cas d'accord, la durée du détachement peut être, en principe, portée à 5 ans. Les demandes peuvent se faire de manière électronique via l'application Travailler à l'étranger (Gotot) (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/gotot/index.htm).

Pays liés par la convention européenne de sécurité sociale

Les dispositions de cette convention sont pratiquement identiques à celles du Règlement (CE) n° 883/2004. Elle est applicable aux ressortissants des pays suivants pour autant que les dispositions du Règlement (CE) n° 883/2004 ne soient pas d'application: **Belgique**, **Autriche**, **Espagne**, **Grand-Duché de Luxembourg**, **Pays-Bas**, **Portugal**, **Turquie** et **Italie**.

En pratique, cette convention n'est plus utilisée que pour l'occupation de travailleurs sur le territoire turc lorsque l'accord Belgique-Turquie n'est pas applicable en raison de la nationalité du travailleur. Par exemple, pour le détachement d'un travailleur espagnol de Belgique vers la Turquie.

Pays liés par un accord bilatéral

Occupation sur le territoire d'un seul pays

Le travailleur salarié est soumis au système de sécurité sociale du pays d'occupation. L'employeur doit respecter ses obligations vis-à-vis de l'organisme de sécurité sociale de ce pays.

Occupation simultanée sur le territoire des deux pays

Le travailleur est soumis au système de sécurité sociale de chacun des pays en ce qui concerne les activités qui y sont exercées. L' (les) employeur(s) doit (doivent) respecter les obligations vis-à-vis des institutions de sécurité sociale de chaque pays où le travailleur est occupé.

Détachement

Les règles de détachement prévues dans les différentes conventions sont en grande partie similaires à celles du Règlement CE hormis en ce qui concerne la durée initiale maximale de détachement. Celle-ci peut varier de 1 à 5 ans alors qu'elle est fixée à 24 mois dans le Règlement CE.

Les demandes de détachement et les éventuelles demandes de prolongation peuvent être effectuées via l'application Travailler à l'étranger (Gotot) (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/gotot/index.htm). Toutes les informations à ce sujet peuvent être demandées à l'ONSS, Direction des Relations internationales, tél.: 02 509 26 44 (ContactONSSMigr@onss.fgov.be) en français et 02 509 34 97 (ContactRSZMigr@onss.fgov.be) en néerlandais.

Couverture belge complémentaire en cas d'assujetissement à la législation locale de sécurité sociale

Lorsqu'un travailleur est envoyé de Belgique vers un pays où les Règlements (CEE) n° 1408/71 et (CE) n° 883/2004 ne sont pas d'application et qu'il ne peut plus être assujetti en Belgique, il peut, de manière facultative et, éventuellement, complémentaire à l'assujettissement dans le pays concerné, s'affilier à l'ONSS/Sécurité sociale d'outre-mer (http://www.international.socialsecurity.be/social_security_overseas/fr/home.html) , tél.: 02 509 59 59, contact@onss.fgov.be .

Cela s'applique également pour les pays avec lesquels la Belgique a conclu un accord bilatéral.

Exclusion en raison de la nationalité du travailleur

Certaines conventions en matière de sécurité sociale sont limitées aux ressortissants des pays contractants. L'ONSS admet cependant que les travailleurs étrangers déjà couverts dans le régime belge au moment de leur envoi dans un pays avec lequel la Belgique a conclu un accord en matière de sécurité sociale qui ne prévoit pas leur détachement puissent être détachés vers ces pays pour une période de 6 mois, prolongeable de 6 mois, pour autant que toutes les autres conditions de détachement soient remplies. Les documents nécessaires au détachement des travailleurs peuvent être demandés via Travailler à l'étranger (Gotot) (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/gotot/index.htm). Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès de la Direction des Relations internationales, tél.: 02 509 26 44 (ContactONSSMigr@onss.fgov.be) en français et 02 509 34 97 (ContactRSZMigr@rsz.fgov.be) en néerlandais.

L'assujettissement limité

Secteur privé

Un certain nombre de personnes ne sont pas soumises à l'ensemble des régimes de la sécurité sociale. La déclaration tient compte des pourcentages adéquats de cotisations.

Tout le secteur privé, à l'exception de l'enseignement et des centres p.m.s.

Type travailleurs (*)	Pensions	Chômage	AMI, soins de santé et indemnités	Vacances annuelles secteur privé ouvriers (***)
Apprentis et contrats de formation en alternance (**)	/	/	/	Oui
Médecins en formation	/	/	Oui	/
Jeunes (**)	/	Oui	Oui	Oui
Sportifs	Oui	Oui	Oui	/
Travailleurs occasionnels dans l'agriculture ou l'horticulture	Oui	Oui	Oui	/
Gardiens et gardiennes d'enfants	Oui	Oui	Oui	/
Certains boursiers étrangers	/	/	Oui	Oui

(*) Tous les types: accidents du travail et maladies professionnelles.

(**) La limitation aux régimes mentionnés n'est applicable que jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle l'apprenti, le stagiaire ou le jeune atteignent l'âge de 18 ans. A partir du 1er janvier de l'année suivante (celle au cours de laquelle ils atteignent 19 ans), ils sont assujettis à tous les régimes.

(***) Pour les employés, il n'y a pas de cotisation vacances annuelles due parce que l'employeur paie lui-même le pécule de vacances.

Enseignement libre non-universitaire

Pour les membres du personnel qui bénéficient d'une subvention-traitement à charge d'une Communauté ou d'une autre personne de droit public, la loi est limitée aux régimes suivants:

- A.M.I. (soins de santé et indemnités);
- chômage;
- pensions.

Cependant, la loi est limitée au régime de l'A.M.I. (secteur des soins de santé) lorsque cette subvention-traitement donne droit à une pension à charge du Trésor public ou lorsque ces personnes sont mises, en

matière de pension, sur le même pied que les stagiaires de l'enseignement communautaire, provincial ou communal.

Les membres du personnel dont question ci-dessus ne sont pas déclarés par le pouvoir organisateur, mais bien par le service public qui les rémunère. Néanmoins, les membres du personnel qui effectuent des prestations pour lesq uelles le pouvoir organisateur paie directement une rémunération sont soumis, pour ces prestations, à tous les régimes de la sécurité sociale. Ils sont déclarés à l'ONSS par le pouvoir organisateur pour ces prestations.

Enseignement libre universitaire

La loi est limitée aux régimes de l'A.M.I. (secteur des soins de santé), des accidents de travail et des maladies professionnelles pour le personnel académique. .

Il faut entendre par personnel académique:

- le personnel académique autonome nommé à titre définitif des universités libres de la Communauté flamande;
- le personnel académique et scientifique nommé à titre définitif des universités libres de la Communauté française.

Pour les bénéficiaires d'une bourse de doctorat ou d'une bourse de postdoctorat qui ne sont pas visés par un traité international conclu par la Belgique en matière de sécurité sociale, la loi est limitée aux régimes de l'A.M.I (soins de santé et indemnités), des vacances annuelles, des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Centres P.M.S. libres (ou CLB libres)

Pour les membres du personnel occupés par un office d'orientation scolaire et professionnelle ou un centre psycho-médico-social organisé par des personnes privées qui bénéficient d'une subvention-traitement à charge d'une Communauté, la loi est limitée aux régimes suivants:

- A.M.I. (soins de santé et indemnités);
- chômage;
- pensions.

De plus, la loi est limitée au régime de l'A.M.I. (secteur des soins de santé) lorsque ces personnes reçoivent une subvention-traitement à charge de la Communauté et se créent des titres à la pension prévue par la loi du 31 juillet 1963 relative à la pension des membres du personnel des offices d'orientation scolaire et professionnelle et des centres psycho-médico-sociaux.

Informations complémentaires DmfAPPL - Déclaration des jeunes

Tous les jeunes peuvent bénéficier de l’assujettissement limité jusqu’au 31 décembre de l’année durant laquelle ils atteignent 18 ans. Ils ne sont pas redevables de la cotisation de modération salariale.

Pour les distinguer des travailleurs ordinaires, il faut mentionner des codes travailleurs particuliers dans le bloc 90012 "ligne travailleur" pour déclarer ces jeunes jusqu’à la fin de l’année où ils atteignent 18 ans.

- 131 pour les jeunes travailleurs manuels avec un contrat de travail
- 231 pour les jeunes travailleurs intellectuels avec un contrat de travail.

Secteur public

Un certain nombre de personnes ne sont pas soumises à l'ensemble des régimes de la sécurité sociale. La déclaration tient compte des pourcentages adéquats de cotisations.

L'état, les communautés, les régions et les administrations provinciales et locales pour le personnel qui ne relève pas de l'enseignement

La loi est limitée au régime de **l'A.M.I. (secteur des soins de santé)** pour:

- les personnes sous statut nommées à titre définitif;
- les personnes appelées ou rappelées en service par les Forces armées;
- les personnes accomplissant leur stage en vue d'être nommées à titre définitif;
- les ministres des cultes, les délégués du Conseil central laïque et les aumôniers de prison qui bénéficient d'un traitement à charge de l'Etat, d'une Communauté, d'une Région, ou d'une administration provinciale ou locale.

Si les deux premières catégories de personnes exercent leurs fonctions à l'étranger et y ont leur résidence administrative, elles ne sont pas déclarées en DmfA. La dernière catégorie de personnes n'est plus soumise à la loi lorsque les intéressés sont envoyés à l'étranger par leurs autorités représentatives respectives pour y remplir une fonction. Pour ces catégories, les cotisations pension fonctionnaires statutaires sont dues.

L'application de la loi est limitée aux **régimes de l'A.M.I. (soins de santé et indemnités)**, du **chômage** et des **pensions** pour:

- les personnes sous statut qui ne sont pas nommées à titre définitif;
- les stagiaires pendant leur période de préavis;
- les personnes sous contrat de travail.

L'application de la loi est limitée aux **régimes de l'A.M.I (soins de santé)** et des **pensions** pour les personnes employées sous la forme d'un mandat dans une fonction de management ou désignées dans une fonction d'encadrement.

Pour certaines catégories de travailleurs, les régimes des **accidents du travail** et des **maladies professionnelles** sont également applicables (voir § suivant).

Les organismes d'intérêt public pour le personnel qui ne relève pas de l'enseignement

Généralement, l'assujettissement (même partiel) à la législation de sécurité sociale induit la débition à l'ONSS des cotisations patronales destinées aux régimes des **accidents du travail** et des **maladies professionnelles**. Cependant, de nombreux employeurs du secteur public relèvent de la loi du 3 juillet 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. Ils ne sont pas redevables, pour leurs travailleurs statutaires et leurs travailleurs contractuels, des cotisations patronales destinées aux régimes des accidents du travail et des maladies professionnelles. Ils sont néanmoins redevables de ces cotisations pour d'autres catégories de travailleurs (entre autres, les apprentis, les stagiaires sous convention d'immersion professionnelle, etc.).

Tenant compte de ce qui précède, la loi est limitée aux **régimes de l'A.M.I. (soins de santé et indemnités)**, du **chômage** et des **pensions** pour:

- les personnes sous statut qui ne se créent pas de titres à une pension autre que celle des travailleurs salariés;
- les personnes sous contrat de travail (à l'exception de HR Rail et des entreprises publiques de transport en commun).

Lorsque les personnes sous statut peuvent bénéficier d'une pension autre que celle des travailleurs salariés, l'application de la loi est limitée au **régime de l'A.M.I. (secteur des soins de santé)**.

L'application de la loi est limitée aux **régimes de l'A.M.I. (soins de santé)** et des **pensions** pour les personnes qui sont employées sur base d'un mandat dans une fonction de management dans

- une institution publique de sécurité sociale;
- l'Institut belge des services postaux et de télécommunication;

- l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes;
- le Centre fédéral d'Expertise des Soins de Santé;
- l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire;
- l'Agence fédérale des Médicaments et des Produits de Santé;
- le Bureau fédéral du Plan
- l'Office central d'action sociale et culturelle du Ministère de la Défense;
- l'Institut géographique national;
- le Bureau d'Intervention et de Restitution belge;
- la Régie des Bâtiments;
- l'Agence fédérale d'accueil des Demandeurs d'Asile

Pour les bénéficiaires d'une bourse de doctorat ou d'une bourse de postdoctorat, d'une bourse de spécialisation, d'une bourse de recherche ou d'une bourse de voyage qui ne sont pas visés par un traité international conclu par la Belgique en matière de sécurité sociale, la loi est limitée au **régime de l'A.M.I (soins de santé et indemnités)**.

Les personnes occupées par un employeur du secteur public qui n'est pas repris ci-dessus sont soumises à **tous** les régimes de la sécurité sociale. Il s'agit, entre autres:

- du personnel contractuel de HR Rail, des entreprises publiques de transport en commun, des fabriques d'église, des sociétés agréées pour la construction d'habitations sociales, etc.
- des mandataires des organismes d'intérêt public qui, contre rémunération, consacrent leur principale activité à la gestion ou à la direction journalière de ces institutions et qui ne bénéficient pas d'un régime statutaire de pension;
- des receveurs-greffiers, gardes et éclusiers des polders et wateringues.

Enseignement

Pour les membres du **personnel des établissements publics d'enseignement** (tant universitaire que non-universitaire), l'application de la loi est limitée aux **régimes de l'A.M.I. (soins de santé et indemnités)**, du **chômage** et des **pensions**. Si l'employeur est un organisme d'intérêt public, les mêmes règles que celles exposées ci-dessus en matière d'**accidents du travail** et de **maladies professionnelles** sont également d'application.

Cependant, la loi est limitée au régime de l'**A.M.I. (secteur des soins de santé)** pour les personnes suivantes:

- les membres du personnel académique et scientifique des établissements d'enseignement universitaire et les membres du personnel enseignant et administratif des autres établissements d'enseignement qui soit:
  - se créent des titres à une pension de retraite à charge du Trésor public ou, en vertu de dispositions légales ou réglementaires, à une pension autre que celle des travailleurs salariés;
  - possèdent la qualité de stagiaire dans l'enseignement communautaire, provincial ou communal;
  - sont assimilés, en matière de pension, aux stagiaires de l'enseignement de la Communauté;
- le personnel académique autonome nommé à titre définitif et le personnel administratif et technique de l'Universitaire Instelling Antwerpen (U.I.A.), le Limburgs Universitair Centrum (L.U.C.), l'Universiteit Gent et l'Universitair Centrum Antwerpen.

Pour les **bénéficiaires d'une bourse de doctorat ou d'une bourse de postdoctorat** qui ne ressortissent pas à un traité international conclu par la Belgique en matière de sécurité sociale, la loi est limitée au **régime de l'A.M.I (soins de santé et indemnités)**.

Informations complémentaires DmfAPPL - Déclaration des statutaires avec résidence administrative à l'étranger

Le membre du personnel statutaire d'une administration provinciale ou locale qui exerce ses fonctions **à l'étranger**, est déclaré dans le bloc 90012 "ligne travailleur" avec le code travailleur

- 601 (agents nommés à titre définitif).

Le code rémunération 110 (rémunération de base indexée qui est attribuée à un membre du personnel détaché à l'étranger et qui entre en ligne de compte pour la pension du secteur public) est mentionné dans le bloc 90019 "rémunération de la ligne travailleur". Seule la cotisation pension fonctionnaires statutaires est due.

Les blocs Capelo 90411, 90412 et 90413 doivent être complétés pour ces membres du personnel.

Les obligations

Obligations ONSS

Généralités

Les employeurs qui occupent ou ont occupé du personnel assujetti à la sécurité sociale ont un nombre d'obligations. Les tiers (fonds de sécurité d'existence, caisses de vacances, etc.) qui versent aux travailleurs des sommes passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale sont assimilés aux employeurs.

Le paiement des cotisations

Règle générale

Lors de chaque paie, l'employeur doit prélever le montant des cotisations personnelles dues par son (ses) travailleur(s). L'employeur qui n'a pas prélevé en temps utile les cotisations à charge du (des) travailleurs(s) ne pourra plus les lui (leur) réclamer ultérieurement. A la quote-part ainsi prélevée, s'ajoute celle de l'employeur. Ce dernier est tenu de verser à l'ONSS, sous sa propre responsabilité, le montant total ainsi obtenu.

L'employeur paye les cotisations trimestriellement. Celles-ci doivent parvenir à l'ONSS au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre, à savoir:

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

Provisions

Principes

La plupart des employeurs sont redevables de provisions à l'ONSS.

Le montant des provisions est calculé par l'ONSS et communiqué à l'employeur ou à son secrétariat social. Les employeurs qui ne sont pas des administrations provinciales ou locales et qui ne sont pas affiliés à un secrétariat social agréé, reçoivent chaque mois un courrier de l'ONSS reprenant le calcul complet de la provision ainsi qu'une communication structurée spéciale que l'employeur peut seulement utiliser pour le paiement de la provision. Si ce courrier suscite des questions, l'employeur peut prendre contact avec son teneur de compte à la Direction Perception de l'ONSS.

Les administrations provinciales et locales reçoivent chaque mois de l'ONSS une facture mensuelle dans leur e-box. Si cette facture soulève des questions, l'employeur peut prendre contact avec son gestionnaire de dossier à la Drection Perception de l'ONSS.

Les cotisations visées sont non seulement les cotisations de sécurité sociale au sens strict, mais également toutes les autres cotisations dont la perception a été confiée par la loi à l'ONSS (cotisations de sécurité d'existence, cotisations destinées au Fonds de fermeture d'entreprises, retenue sur le double pécule de

vacances, etc.). Néanmoins, les cotisations qui ne sont dues à l'ONSS qu'une fois l'an ne doivent pas être prises en considération. Il s'agit plus particulièrement du montant de l'avis de débit relatif aux vacances annuelles des travailleurs manuels et du montant de la cotisation de compensation éventuellement due par l'employeur dans le cadre de la redistribution des charges sociales.

Dates de paiement

La différence entre le montant total des provisions mensuelles et le montant total à payer, tel qu'il a été calculé dans la déclaration trimestrielle, doit parvenir à l'ONSS au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre.

Par conséquent, les dates ultimes de paiement à l'ONSS sont pour DmfA:

Nature des versements	1er trimestre	2ème trimestre	3ème trimestre	4ème trimestre
1e provision	5 février	5 mai	5 aôut	5 novembre
2ème provision	5 mars	5 juin	5 septembre	5 décembre
3ème provision	5 avril	5 juillet	5 octobre	5 janvier
Solde	30 avril	31 juillet	31 octobre	31 janvier

Délais et montants

Chaque trimestre, l'employeur doit se poser la question: dois-je payer des provisions et, dans l'affirmative, de quels montants et à quelles dates doivent-elles être versées ?

1° possibilité: pas de provision (DmfA)

Le montant total des cotisations pour l'avant-dernier trimestre(t-2) ne dépassait pas 4.000 EUR : l'employeur n'est pas tenu au paiement de provisions pour ce trimestre. Les cotisations peuvent être payées à l'ONSS en un seul versement.

Attention: un employeur qui ne devait pas rentrer de déclarations pour (t-2) est redevable de provisions forfaitaires à l'exception du nouvel employeur pour les deux premiers mois d'occupation, puisqu'il n'occupait pas de travailleur au à la fin de l'avant dernier mois (n-2).

2° possibilité: provisions forfaitaires (DmfA)

Montant du forfait	450,00 EUR	700,00 EUR
Quels employeurs ?	tous les employeurs à l'exception de ceux du secteur de la construction en ce qui concerne leurs ouvriers	employeurs qui ressortent à la Commission Paritaire de la construction pour leurs ouvriers uniquement (leurs employés ressortent du régime général ci-contre)
Quels travailleurs ?	tous les travailleurs à l'exception des ouvriers du secteur de la construction Sont pris en compte: - travailleurs qui sont déclarés en Dimona sous type de travailleur OTH ou EXT Ne sont pas pris en compte: - travailleurs qui sont déclarés en Dimona sous type de travailleur BCW, STU - prépensionnés	ouvriers qui ressortent à la Commission Paritaire de la construction Sont pris en compte: - travailleurs qui sont déclarés en Dimona sous type de travailleur BCW Ne sont pas pris en compte: - travailleurs déclarés en Dimona sous type de travailleurs autre que BCW - prépensionnés
C'est dû quand	- l'employeur n'était pas redevable de cotisations pour l'avant-dernier trimestre (t - 2) et ce, même s'il était redevable de cotisations pour t-4 OU - l'employeur était redevable d'un montant > à 4.000 EUR pour t-2 mais n'était pas redevable de cotisations pour le trimestre correspondant de la précédente année calendrier (t - 4)	- l'employeur n'était pas redevable de cotisations pour l'avant-dernier trimestre (t - 2) OU - l'employeur était redevable d'un montant > à 4.000 EUR pour t-2 mais n'était pas redevable de cotisations pour le trimestre correspondant de la précédente année calendrier (t - 4)
Comment calculer ?	un forfait de 450,00 EUR pour chaque travailleur à partir du 3° travailleur occupé à la fin de l'avant-dernier mois (n - 2)	un forfait de 700,00 EUR pour chaque ouvrier à partir du 3° ouvrier occupé à la fin de l'avant-dernier mois (n-2)
Délai de paiement	au plus tard le 5 de chaque mois (n)	au plus tard le 5 de chaque mois (n)
Exemple	pour une provision qui est due au plus tard le 5 mai 2013 (n), il y a lieu de prendre en compte le nombre de travailleurs occupés à la fin du mois de mars 2013 (n - 2)	un employeur occupe 8 travailleurs depuis le 5 janvier 2013: 4 sous la CP construction et 4 sous une autre CP. La 1ère provision pour le 2° trimestre 2013 est due au plus tard le 5 mai (n). La situation au 31 mars 2013 à la fin de l'avant-dernier mois (n-2) est identique à celle du début. La 1ère provision pour le 2° trimestre 2013 s'élève à 2.300,00 EUR (450,00 * 2 + 700,00 * 2).

3° possibilité: provisions procentuelles (DmfA)

Quels employeurs: tous les employeurs.

Quand est-ce dû: le montant total des cotisations pour t-2 est plus grand que 4.000 EUR et l'employeur était redevable de cotisations pour t-4 (le trimestre correspondant de l'année calendrier précédente).

Montants et délais de paiement:

Trimestre	1ère provision	2° provision	3° provision
1er trimestre	30 % t-4 (5 février)	30 % t-4 (5 mars)	25 % t-4 (5 avril)
2° trimestre	30 % t-4 (5 mai)	30 % t-4 (5 juin)	25 % t-4 (5 juillet)
3° trimestre	30 % t-4 (5 août)	30 % t-4 (5 septembre)	25 % t-4 (5 octobre)
4° trimestre	30 % t-4 (5 novembre)	35 % t-4 (5 décembre)	15 % t-4 (5 janvier)

Explication tableau

Pour les 1er, 2° et 3° trimestres: le montant des 1ère et 2° provisions mensuelles s'élève à 30 % des cotisations dues pour le trimestre correspondant de l'année précédente. Il doit être payé au plus tard le 5° jour des 2° et 3° mois du trimestre courant.

Le montant de la 3° provision mensuelle s'élève à 25 % des cotisations dues pour le trimestre correspondant de la précédente année. Il doit être payé le 5° jour du mois qui suit le trimestre courant.

Pour le 4° trimestre: les montants provisionnels s'élèvent à 30, 35 et 15 % des cotisations du trimestre correspondant de l'année précédente, à payer au plus tard le 5 novembre, 5 décembre et 5 janvier.

Dans le cas de l'employeur qui n'était redevable d'aucune cotisation pour t-4, l'employeur est redevable des provisions forfaitaires (possibilité 2).

4ème possibilité: provisions procentuelles (DmfAPPL)

Quels empoyeurs: toutes les administrations provinciales et locales

Montant et délais de paiement:

Trimestre	1ère provision	2ème provision	3ème provision
1er trimestre	33 % t-4 (5 janvier)	33 % t-4 (5 février)	33 % t-4 (5 mars)
2ème trimestre	33 % t-4 (5 avril)	33 % t-4 (5 mai)	33 % t-4 (5 juin)
3ème trimestre	33 % t-4 (5 juillet)	33 % t-4 (5 août)	33 % t-4 (5 septembre)
4ème trimestre	33 % t-4 (5 octobre)	33 % t-4 (5 novembre)	33 % t-4 (5 décembre)

Explication tableau

La provision mensuelle est égale à un tiers des cotisations dues à l'ONSS par l'employeur pour le trimestre correspondant de l'année précédente.

Le montant des provisions mensuelles pour un employeur qui engage du personnel pour la première fois est fixé pour une année sur la base des cotisations estimées pour l'année en cours.

5ème possibilité: combinaison des provisions forfaitaire et procentuelle (DmfA)

Quels employeurs: les employeurs qui appartiennent à la Commission paritaire pour la construction, qui

doivent payer des provisions procentuelles et connaissent une augmentation d'au moins 3 ouvriers entre:

- les ouvriers occupés à la fin de t-4 (31 mars pour le 1er trimestre, 30 juin pour le 2° trimestre, 30 septembre pour le 3° trimestre et 31 décembre pour le 4° trimestre) et
- les ouvriers occupés à la fin de l'avant-dernier mois (n-2).

Sont pris en compte:

- les travailleurs qui doivent être déclarés en Dimona sous type de travailleur BCW.

Ne sont pas pris en compte:

- les travailleurs qui sont déclarés en Dimona sous type de travailleur autre que BCW;
- les prépensionnés.

Montant: un forfait de 700,00 EUR à partir du 3° ouvrier qui constitue une augmentation.

Délai de paiement: à payer au plus tard le 5° jour de chaque mois

Exemple: un employeur du secteur de la construction occupe du personnel depuis le 15 avril 2011. Au 30 juin 2012, il occupe 5 ouvriers. Au 31 mars 2013 (n-2), il occupe 9 ouvriers. Pour le 2° trimestre 2012, il devait payer un montant en cotisations de 10.000,00 EUR. La 1ère provision pour le 2° trimestre 2013 est due au plus tard le 5 mai (n) et s'élève à 4.400,00 EUR (30 % * 10.000,00 EUR + 2 * 700,00 EUR).

Diminution du montant des provisions

L' employeur qui estime que, respectivement, 35, 30, 25 ou 15 % du montant des cotisations dues pour le trimestre correspondant de l'année précédente seront supérieurs à respectivement 35, 30, 25 ou 15 % du montant des cotisations probables du trimestre en cours, peut réduire le montant de ses provisions à respectivement 35, 30, 25 ou 15 % de ce dernier montant.

L'employeur qui est seulement redevable des provisions forfaitaires, peut arrêter de payer à partir du moment où le montant total probable des cotisations dues est atteint.

Le fait de réduire le montant des provisions relève de la responsabilité personnelle.

Le montant des provisions d'une administration provinciale ou locale peut être modifié dans le courant de l'année à l'initiative de l'ONSS sur la base d'une demande écrite dûment motivée de l'employeur à l'ONSS. Le montant de la nouvelle provision est notifié par l'ONSS au plus tard 30 jours avant la date d'échéance de la provision suivante.

En outre, pour déterminer si un employeur peut bénéficier du règlement du 22 février 1974 du Comité de Gestion de l'ONSS, il sera tenu compte du respect par celui-ci de l'obligation de payer des provisions. Ce règlement fixe les conditions dans lesquelles un employeur peut obtenir pour un trimestre déterminé, sans application de sanctions, un délai supplémentaire de deux mois pour le paiement de ses cotisations.

Sanctions

a) paiement incorrect des provisions forfaitaire (à l'exception du secteur de la construction, voir point b ci-après) et procentuelle

Les employeurs redevables pour un certain trimestre de provisions forfaitaire (uniquement le régime général-450 EUR) et/ou procentuelle qui ne s'acquittent pas de celles-ci ou s'en acquittent d'une manière insuffisante, sont redevables à l'ONSS d'une indemnité forfaitaire qui est fonction de la tranche de cotisations déclarées au trimestre concerné. Cette sanction est appliquée comme suit:

Montant des cotisations déclarées (en EUR)	Sanctions (en EUR)
0 à 18.592,03	123,95
18.592,04 à 24.789,37	185,92
24.789,38 à 37.184,04	247,89
37.184,05 à 49.578,72	371,84
49.578,73 à 61.973,40	495,79
61.973,41 à 74.368,07	619,73
74.368,08 à 99.157,42	743,68
99.157,43 à 123.946,78	991,57
123.946,79 à 198.314,84	1.239,47
198.314,85 à 247.893,54	1.983,15
247.893,55 à 495.787,06	2.478,94
495.787,07 à 743.680,59	4.957,87
743.680,60 à 991.574,11	7.436,81
991.574,12 à 1.239.467,62	9.915,74
+ de 1.239.467,62	12.394,68

A certaines conditions et dans certaines circonstances, l'employeur peut bénéficier d'une exonération ou d'une réduction des sanctions.

L'employeur qui justifie de l'existence d'un cas de force majeure l'ayant empêché de remplir ses obligations dans les délais fixés peut obtenir l'exonération totale de ces sanctions.

A la condition expresse d'avoir au préalable payé toutes ses cotisations échues, l'employeur qui prouve que le non-paiement des provisions dans les délais légaux est dû à des circonstances exceptionnelles, peut obtenir une ré duction maximum de 50 % des sanctions.

Cette réduction de 50 % peut être portée à 100 % par l'ONSS lorsque l'employeur, à l'appui de sa justification, apporte la preuve qu'au moment de l'exigibilité de la dette, il possédait une créance certaine et exigible à l'égard de l'Etat, d'une province ou d'un établissement public provincial, d'une commune, d'une association de communes ou d'un établissement public communal ou intercommunal, ou d'un organisme d'intérêt public visé à l'article 1er de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public ou d'une société visée à l'article 24 de la même loi ou lorsque le Comité de gestion admet par décision motivée prise à l'unanimité que des raisons impérieuses d'équité ou d'intérêt économique national ou régional justifient, à titre exceptionnel, pareille réduction.

Ces sanctions ne sont pas d'application aux provisions forfaitaires dans le secteur de la construction.

b) Défaut de paiement de provisions forfaitaires dans le secteur de la construction

Ce défaut de paiement est intégré dans la notion de "dette sociale" qui détermine, dans le cadre de l'article 30bis de la loi du 27 juin 1969, l'obligation d'effectuer une retenue de 35 % sur les factures établies pour des travaux relevant du champ d'application de cet article.

Les cotisations annuelles (DmfA)

L'avis de débit relatif aux vacances annuelles

Une partie des cotisations patronales destinées au financement du pécule de vacances des travailleurs manuels n'est due qu'une fois par an. Il s'agit de la quote-part de 10,27 % calculée sur les rémunérations brutes des travailleurs manuels et des apprentis manuels qui relèvent du régime des vacances annuelles des travailleurs salariés.

Sous la forme d'un avis de débit (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/contributions.html#h25), l'ONSS envoie annuellement à l'employeur un formulaire reprenant le calcul de cette cotisation sur base des déclarations trimestrielles faites par l'employeur au cours de l'année précédente. Cet avis de débit lui parvient dans le courant du mois de mars; le montant réclamé est dû le 31 mars et doit être payé à l'ONSS au plus tard le 30 avril.

Les règles qui concernent le mode de paiement, l'identification et l'imputation du montant sont identiques à celles qui régissent les cotisations trimestrielles.

La redistribution des charges sociales

Tous les ans, il est également procédé à une redistribution des charges sociales (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/socialchargesredistribution.html). Cette redistribution consiste en une réduction des cotisations au profit de certains employeurs, qui est compensée par une cotisation supplémentaire à charge d'autres employeurs. Chaque année, dans le courant du deuxième trimestre, l'ONSS communique aux employeurs le montant du solde créditeur ou débiteur de la redistribution.

Le solde créditeur est à valoir sur le montant des cotisations dues par l'employeur pour le deuxième trimestre de l'année en cours. Quant au solde débiteur, il est dû au 30 juin et doit être payé à l'ONSS au plus tard le 31 juillet.

Le mode de paiement

L'employeur qui n'est ni une administration provinciale ni une administration locale doit verser les montants dus sur le compte suivant de l'ONSS:

- Code IBAN: BE63 6790 2618 1108;
- Code BIC: PCHQ BEBB.

Une administration provinciale ou locale doit verser les montants dus sur le compte suivant de l'ONSS:

- Code IBAN: BE04 0960 1695 6631;
- Code BIC: GKCC BEBB.

Paiement par communication structurée

Les paiements peuvent se faire de manière électronique ou à l'aide des propres bulletins de versement ou de virement de l'employeur. Pour le versement des provisions mensuelles et du solde trimestriel, il est fortement conseillé aux employeurs d'utiliser les "communications structurées" fournies par l'ONSS Ces communications structurées permettent un paiement rapide et facilement identifiable.

Autres formulaires de paiement

a) Identification

Lors de chaque paiement, l'ONSS doit pouvoir identifier, de façon précise, le compte de l'employeur à créditer. A cet effet, l'employeur communiquera son nom ou sa raison sociale en entier ainsi que son numéro d'entreprise (numéro BCE) complet correct ou son numéro d'identification à l'ONSS lors de chaque paiement.

Lorsque les versements sont effectués par un tiers (une banque ou tout autre mandataire), l'employeur doit expressément inviter celui qui paie en son nom à communiquer ses nom, adresse, numéro d'entreprise ou numéro d'identification ainsi que la destination précise du paiement.

b) Imputation

En l'absence d'imputation faite par écrit au moment du paiement, soit sur le titre de paiement, soit par lettre recommandée, la loi dispose que le paiement doit être imputé sur la dette la plus ancienne.

Il est donc de première importance, pour l'employeur, d'indiquer la destination du versement effectué, c'est-à-dire la nature de la somme payée (cotisations, provisions, majorations, intérêts de retard, frais judiciaires), la période à laquelle elle se rapporte, ainsi que son numéro d'entreprise ou son numéro d'identification à l'ONSS Exemples: cotisations du ... trimestre 20..; majorations sur cotisations du (des) ... trimestre(s) 20..; intérêts de retard sur cotisations du (des) ... trimestre(s) 20.., etc. suivi du numéro d'entreprise ou du numéro d'identification à l'ONSS Si le paiement a trait à des sommes de nature différente, l'employeur doit préciser le montant de chacune d'entre elles, sa nature et la période à laquelle elle se rapporte.

Si un employeur est débiteur à l'égard de l'ONSS d'arriérés de cotisations, de majorations, d'intérêts ou de frais judiciaires, tout paiement qu'il effectuera sans en préciser l'affectation sera imputé d'office sur ces arriérés. Dès lors, cette omission peut entraîner des conséquences très préjudiciables à l'employeur.

c) Prélèvement automatique auprès d'une administration provinciale ou locale

Une administration provnciale ou locale peut donner à l'ONSS l'autorisation de prélever automatiquement sur son compte en banque ouvert auprès de Belfius, à chaque date d'échéance, les cotisations dues qui sont mentionnées sur la facture mensuelle.

L'employeur peut donner à l'ONSS l'autorisation de prélèvement automatique sur son compte en banque via l'application RX ou pour une nouvelle admnistration au moyen du formulaire R1 (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/rx/formulaires.htm).

Recouvrement amiable

L'article 40 de la loi du 27 juin 1969 offre la possibilité aux débiteurs de l'ONSS de négocier un plan de paiement amiable. Cet article dispose que:

"L'Office peut octroyer amiablement des termes et délais à ses débiteurs, selon les conditions et modalités déterminées par le Roi après avis du Comité de gestion, avant de citer devant le juge ou de procéder par voie de contrainte."

Cette disposition peut aussi être définie comme constitutive d'une 3ème voie de recouvrement – le recouvrement amiable – à côté du recouvrement par la voie judiciaire (1ère voie), par la voie de contrainte

(2ème voie) et via la responsabilité solidaire du cessionnaire à l'égard du cédant en cas de cession de fonds de commerce (4ème voie).

Le recouvrement amiable poursuit les objectifs suivants :

- Veiller à ce que les créances de l'ONSS soient recouvrées ;
- Contribuer à décharger les tribunaux par le biais de négociations directes entre l'ONSS et les employeurs disposés à payer ;
- Offrir aux employeurs la possibilité de résoudre leurs difficultés de paiement sans qu'il y ait recours au recouvrement par contrainte et d'éviter ainsi les frais judiciaires. Le recouvrement amiable vise également à permettre à ces employeurs de continuer à participer à la vie économique et à obtenir, entre autres, les attestations nécessaires afin de soumissionner valablement aux marchés publics ou (pour ceux relevant de la construction ou des secteurs de la viande et du gardiennage) à être dispensés des retenues prévues par les articles 30bis et 30ter de la loi du 27 juin 1969.

Si l'employeur ne respecte pas les facilités ainsi obtenues, la dette ayant fait l'objet de délais de paiement amiables sera récupérée par la voie de contrainte.

Les conditions et modalités d'octroi d'un tel accord amiable sont définies par arrêté royal complétant l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969. Ses lignes directrices sont les suivantes :

- La demande de termes et délais doit porter sur toute la dette échue à la date à laquelle la demande est introduite ;
- En procédant au calcul des mensualités, il est tenu compte des majorations à porter en compte et des intérêts à échoir ;
- Les échéances pour ces mensualités sont fixes, tout comme les montants de celles-ci.

Tout renseignement complémentaire au sujet des termes et délais de paiement peut être obtenu auprès de la Direction de la Perception (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/paymentplan/index.htm?type=noss) (e-mail: plan@onss.fgov.be).

Les conséquences d'une omission

Application de sanctions pécuniaires

Les employeurs sont tenus de payer à l'ONSS les cotisations dues dans les délais légaux. Le non-respect de ces délais entraîne, en principe, 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 au taux de 7 % l'an qui prend cours à l'expiration du délai légal de paiement et est dû jusqu'au jour du paiement.

Cas dans lesquels l'ONSS peut renoncer à l'application de ces sanctions

Lorsque les cotisations non versées dans les délais légaux sont cependant payées avant la fin du deuxième mois qui suit le trimestre pour lequel elles sont dues et que l'employeur a habituellement payé dans les délais légaux, les cotisations des trimestres antérieurs, y compris le cas échéant, les provisions mensuelles, l'ONSS peut renoncer à l'application des majorations et intérêts de retard. L'employeur doit pour cela introduire une demande auprès de la cellule Plans de paiement de la direction de la Perception. .

Exonération ou réduction des majorations et intérêts de retard

L'employeur qui ne satisfait pas aux conditions précitées et auquel l'ONSS réclame des majorations et intérêts de retard, peut en obtenir l'exonération ou la réduction pour autant qu'il en fasse la demande et puisse justifier de l'existence soit d'un cas de force majeure, soit de circonstances exceptionnelles. S'il peut invoquer soit des raisons impérieuses d'équité, soit des raisons impérieuses d'intérêt économique national ou régional qui l'ont em pêché de payer ses cotisations en temps utile, l'employeur peut également obtenir sous certaines conditions la réduction totale des majorations appliquées.

L'exonération ou la réduction des majorations, des éventuelles indemnités forfaitaires dues en cas de non paiement dans les délais des provisions et des intérêts n'est possible que si l'employeur ne se trouve pas dans une des s ituations décrites dans l'article 38, § 3octies, alinéa 1 de la loi du 29 juin 1981, à savoir:

1. la déclaration de sécurité sociale a été établie ou rectifiée en application de l'article 22 de la loi du 27 juin 1969 (déclaration d'office);
2. la déclaration immédiate de l'emploi n'a pas été faite pour un ou plusieurs travailleurs conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi (Dimona) ;
3. l'employeur occupe un ou plusieurs travailleurs non ressortissants de l'Espace économique européen, non titulaires d'un titre de séjour valable ou d'une autorisation de travail, en violation de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers;
4. l'employeur occupe un ou plusieurs travailleurs dans des conditions contraires à la dignité humaine et commet ainsi l'infraction en matière de traite des êtres humains visée à l'article 77bis de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers;
5. l'employeur fait prester du travail par un travailleur pour lequel aucune cotisation due n'a été payée à l'Office national de Sécurité sociale;
6. l'employeur est l'objet d'une interdiction d'exercer, personnellement ou par interposition de personne, toute activité commerciale, en vertu de l'arrêté royal n° 22 du 24 octobre 1934 relatif à l'interdiction judiciaire faite à certains condamnés et faillis d'exercer certaines fonctions, professions ou activités;
7. l'employeur, s'il s'agit d'une personne morale, compte parmi les administrateurs, les gérants ou les personnes ayant le pouvoir d'engager la société, des personnes à qui l'exercice de telles fonctions est défendu en vertu de l'arrêté royal n° 22 du 24 octobre 1934 cité au 6;
8. l'employeur, s'il s'agit d'une personne morale, compte parmi les administrateurs, les gérants ou les personnes ayant le pouvoir d'engager la société, des personnes qui ont été impliquées dans au moins deux faillites, liquidations ou opérations similaires entraînant des dettes à l'égard d'un organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

a) Cas de force majeure

L'employeur qui justifie de l'existence d'un cas de force majeure peut, pour la période pendant laquelle celui-ci s'est produit, obtenir l'exonération totale des majorations et intérêts de retard appliqués sur le montant des cotisations non payées dans les délais légaux.

Par référence à la doctrine et à la jurisprudence en la matière, l'ONSS entend par force majeure, la survenance d'un événement totalement étranger à la personne du débiteur et indépendant de sa volonté, raisonnablement imprévisible et humainement insurmontable et qui le place dans l'impossibilité absolue d'exécuter son obligation dans les délais prévus; il faut en outre que le débiteur ne puisse se reprocher aucune faute dans les événements qui ont précédé, préparé ou accompagné la survenance de cette cause étrangère.

b) Circonstances exceptionnelles

A la condition expresse d'avoir au préalable payé toutes ses cotisations échues, l'employeur qui prouve que le non-paiement des cotisations dans les délais légaux est dû à des circonstances exceptionnelles, peut obtenir une réduction maximum de 50 % des majorations appliquées et au maximum de 25% des intérêts de retard dus. La réduction des majorations peut être portée à 100 % lorsque l'employeur prouve qu'au moment où les cotisations étaient exigibles, il possédait une créance certaine et exigible à l'égard de l'Etat, d'une province ou d'un établissement public provincial, d'une commune, d'une association de communes, d'un établissement public communal ou intercommunal, d'un organisme d'intérêt public visé par la loi du 16 mars 1954 ou d'une société visée par l'article 24 de cette même loi.

A condition que l'employeur démontre qu'il a versé à l'ONSS, à concurrence des cotisations encore dues, le montant payé par le pouvoir public dans le mois de sa réception, il bénéficie également d'une réduction de 20 % des intérêts de retard appliqués.

c) Raisons impérieuses d'équité - raisons impérieuses d'intérêt économique national ou régional

L'employeur dont toutes les cotisations échues sont payées et qui peut invoquer soit des raisons impérieuses d'équité, soit des raisons impérieuses d'intérêt économique national ou régional, peut faire valoir ces raisons auprès de l'ONSS Lorsque le Comité de Gestion en reconnaît le bien-fondé, il peut, par décision motivée prise à l'unanimité et à titre exceptionnel, porter la susdite réduction de 50 % des majorations à 100 %.

Facturation et prélèvement d'office (DmfAPPL)

Facture mensuelle

Une administration provinciale ou locale est tenue de payer à l'ONSS le montant des cotisations dues à la date d'échéance de la facture mensuelle. Cette facture est envoyée au début de chaque mois dans l'e-box de l'employeur et comprend entre autres la provision du mois qui suit et toutes les cotisations comptabilisées suite aux régularisations du mois précédent.

Facture sanctions

Les montants dus comme sanctions pour une introduction tardive de la déclaration ou le paiement tardif des cotisations ne sont pas mentionnés sur la facture mensuelle, mais bien sur la facture sanctions. L'employeur qui reçoit une facture sanctions dans son e-box doit payer le montant dû au moyen d'un virement avec communication structurée sur le compte de l'ONSS auprès de Belfius pour le 5 du mois qui suit la date de la facture. La facture sanctions ne fait pas l'objet d'un prélèvement automatique.

Le prélèvement d'office

À défaut de paiement dans les délais fixés, l'ONSS peut prélever d'office le montant exigible de sa créance auprès des institutions suivantes : Belfius, BNP Paribas Fortis, Bpost et la Banque Nationale de Belgique, dans cet ordre-là successivement.

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

- soit d'acquitter sa dette au plus tard le 10ème jour de la réception de la sommation;
- soit de contester le bien-fondé de la créance dans le même délai par lettre recommandée adressée à l'administrateur général de l'ONSS.

Le Comité de gestion de l'ONSS prend dans les 60 jours après réception de cette lettre une décision quant à la recevabilité et au bien-fondé de cette réclamation.

Dimona - la déclaration immédiate de l'emploi

Généralités

1. Obligation

Tous les employeurs tant du secteur public que du secteur privé, sont obligés de communiquer électroniquement les entrées et sorties de leur personnel à l'ONSS

Il s'agit de la déclaration immédiate de l'emploi appelée également DIMONA (**d**éclaration **im**médiate - **on**middellijke **a**angifte). Elle 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.

Les déclarations introduites par l'employeur et immédiatement contrôlées par l'ONSS alimentent une banque de données appelée "fichier du personnel". L'employeur peut le consulter dans un environnement sécurisé. Les critères de recherches sont nombreux : ils peuvent s'effectuer sur base de caractéristiques et de combinaisons de caractéristiques.

En cas de non respect de cette obligation de déclaration, des sanctions pénales sont prévues par l'article 181 du Code pénal social.

De plus, en cas d'omission de déclaration, l'employeur sera redevable à l'ONSS d'une cotisation de solidarité.

2. Concept et terminologie

"**Relation employeur-travailleur**": relation du couple " employeur- travailleur ". Cette relation comporte des données stables (numéro d'identication de l'employeur, NISS du travailleur, date de début de la relation et éventuellement de fin), qui seront maintenues même en cas de création, clôture, modification ou annulation d'une période. Cette relation commence avec le premier engagement du travailleur et se termine à la fin de sa dernière occupation. Dans le fichier du personnel, les relations " employeur-travailleur" constituent le premier niveau de consultation. Le deuxième niveau englobe l'ensemble des périodes Dimona;

"**Période Dimona**" : période créée à chaque déclaration IN, donc au début de chaque nouvelle occupation. Elle est clôturée par une date de sortie à la fin de chaque occupation. La relation employeur-travailleur, quant à elle, est maintenue jusqu'à la fin de la dernière occupation. Plusieurs périodes Dimona peuvent se succéder ou non au sein d'une même relation employeur-travailleur. C'est sur ce deuxième niveau que s'opèrent les éventuels changements générés par une déclaration OUT, une modification (UPDATE) ou une annulation (CANCEL).

Cette période Dimona est identifiée par un "numéro d'identification de la période". Il est attribué à chaque déclaration IN et constitue la clé unique d'identification d'une période pour introduire les déclarations OUT, de modification ou d'annulation.

"**Numéro Dimona**" : un numéro unique que l'ONSS attribe à chaque déclaration Dimona (IN, OUT, UPDATE, CANCEL,...). Pour une déclaration IN, celui-ci est le numéro d'identification de la période. En cas d'introduction des déclarations par transfert de fichiers, plusieurs numéros Dimona sont créés : un numéro par relation de travail qui est reprise dans le message structuré;

"**Caractéristiques Dimona**" : données obligatoires d'une déclaration Dimona. Elles sont au nombre de quatre : le n° de commission paritaire, le type de travailleur, la sous-entité (réservée à certains employeurs du secteur public) et l'utilisateur (pour les travailleurs intérimaires). Les cractéristiques sont toujours liées à une période. En cas de caractéristiques différentes, plusieurs périodes peuvent coexister;

"**Confirmation de réception**" : confirme pour les utilisateurs web que la déclaration a bien été reçue (apparaît immédiatement sur l'écran), ;

"**Accusé de réception**" : message électronique pour les expéditeurs batch qui indique si le fichier est utilisable pour l'ONSS. Cet "accusé de réception" contient le n° de ticket (= n° d'identification du fichier) et le statut du fichier : accepté ou refusé selon que le fichier est ou non lisible;

"**Notification**" : message électronique avec feedback sur le traitement de la déclaration. La notification est le résultat immédiat des contrôles de forme et de fond. Elle peut être de trois types: positive (Dimona

acceptée), négative (Dimona refusée) ou provisoire (uniquement en cas de problème dans le cadre de l'identification du travailleur). La notification provisoire sera toujours suivie d'une notification positive ou négative.

Pour la déclaration des étudiants sous contrat d'étudiant (STU), la notification contiendra également un avertissement si l'étudiant est déclaré plus de 475 heures. Si la déclaration a été introduite via un canal sécurisé, le nombre exact de jours de dépassement sera communiqué.

Pour la déclaration journalière des travailleurs occasionnels dans l'horeca, la notification contiendra également un avertissement si le travailleur est déclaré plus de 50 jours et/ou pour le contingent employeur, si plus de 100 jours de travail occasionnel ont été déclarés.

Dès que vous avez reçu cette notification, vous disposez de cinq jours ouvrables pour contester l'exactitude des données y mentionnées. A l'expiration de ce délai, ces données seront considérées comme définitives. Pour toute contestation, vous devez vous adresser au Centre de Contact Eranova (tél: 02 511 51 51, email: contactcenter@eranova.fgov.be).

A noter que si l'employeur est affilié à un secrétariat social agréé ou à un secrétariat full service, il est possible qu'il ne reçoive aucune notification. Dans ce cas, les notifications sont transmises électroniquement au secrétariat social ou au secrétariat full service, même pour les déclarations que l'employeur a introduites personnellement. L'employeur a toutefois accès au fichier du personnel, dans lequel il peut consulter l'ensemble des données.

3. Canaux

La déclaration Dimona doit parvenir sous la forme d'un message électronique via l'un des canaux suivants :

- web (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dimona_new/documents/pdf/manual_unsecured_F.pdf)
- fichier du personnel (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dimona_new/documents/pdf/manual_secured_F.pdf)
- transfert de fichiers (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dimona_new/introduction/batch.htm)
- Dimona Mobile (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dimona_new/index.htm)

Le choix de l'un ou l'autre canal n'a aucune incidence sur la déclaration. Vous pouvez donc choisir en toute liberté le canal que vous utiliserez.

Les éventuelles modifications de déclaration peuvent aussi s'effectuer par l'un de ces quatre canaux. Le canal par lequel la déclaration originale a été transmise ne joue aucun rôle.

Une déclaration Dimona ne peut pas être introduite par SMS.

Champ d'application

1. Personnes concernées

La Dimona doit être établie pour :

- toutes les personnes qui sont mentionnées dans la DmfA / DmfAPPL; il s'agit aussi bien
  - des personnes qui fournissent des prestations sous l'autorité d'un employeur (ouvriers, employés, apprentis - dont certaines personnes liées par une convention d'immersion professionnelle, fonctionnaires statutaires, étudiants, travailleurs occasionnels, ambulanciers volontaires [seulement en cas de dépassement du seuil en DmfA], etc.);
  - que des personnes qui sont assujetties à la sécurité sociale sans fournir des prestations sous l'autorité d'un employeur (mandataires locaux non protégés, artistes, etc...);
- des personnes qui fournissent des prestations sous l'autorité d'une administration provinciale

ou locale et qui sont déclarées dans la DmfAPPL mais pour lesquelles aucune cotisation n'est due
    - pompiers volontaires
    - chefs responsables, intendants, économes, moniteurs et animateurs qui sont occupés pendant 25 jours maximum par an dans le secteur socio-culturel ou lors d'une manifestation sportive (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/sportevents.html));
- toutes les personnes qui ne sont pas mentionnées dans la DmfA / DmfAPPL mais pour lesquelles l'employeur ou le donneur de stage est soumis à certaines obligations en matière de documents sociaux ou doit effectuer une notification préalable; il s'agit donc de personnes qui ne sont pas assujetties à la sécurité sociale belge tels que:
    - les travailleurs qui étaient assujettis à la sécurité sociale belge et qui sont expatriés à l'étranger par l'employeur (avec pour conséquence que la sécurité sociale belge ne leur est plus applicable);
    - les stagiaires sous contrat PFI, FPI ou IBO (plan de formation insertion en région wallonne, formation professionnelle individuelle en entreprise en région de Bruxelles-capitale ou Individuele Beroepsopleiding en région flamande);
    - les personnes en stage(-ONEM) de transition;
    - des travailleurs qui exercent leurs prestations dans plusieurs pays de l' Espace Economique Européen pour un ou plusieurs employeurs et qui ne sont pas assujettis à la sécurité sociale belge (parce qu'ils ne résident pas en Belgique, par exemple);
    - des stagiaires qui sont liés par une convention d'immersion professionnelle et qui ne satisfont pas aux critères pour être considérés comme apprentis dans le cadre de la formation en alternance;
    - des stagiaires qui sont liés par une convention de stage 'sui generis' sur base de laquelle ils ne peuvent être assujettis à la sécurité sociale.

2. Exclusions

Seules les personnes reprises ci-après ne doivent pas faire l'objet de la déclaration Dimona:

- deux catégories de stagiaires pour des activités de stages pour lesquelles l'autorité compétente:
    - ne fixe **pas** explicitement la durée; il s'agit d'activités de stages effectuées dans le cadre d'une formation qu'ils suivent dans un établissement d'enseignement ou un organisme de formation subventionné ou agréé, ou dans un centre de formation, pour autant que la durée totale du stage n'excède pas 60 jours auprès d'un même employeur ou maître de stage au cours d'une année scolaire ou académique (pour les établissements d'enseignements) ou au cours d'une année civile (pour les centres de formation);
    - fixe explicitement la durée; il s'agit d'activités de stages qui sont effectuées auprès d'un employeur ou d'un maître de stage dans le cadre d'un cursus conduisant à la délivrance d'un diplôme, d'un certificat ou d'une attestation de compétence professionnelle;
- les travailleurs qui sont occupés dans le cadre d'un contrat ALE;
- le personnel de maison (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/householdpersonnel.html) qui n'est pas soumis à la sécurité sociale;
- les travailleurs qui sont occupés 25 jours maximum par année civile dans certaines occupations relatives au houblon, au tabac ou aux ypréaux (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/farmworkers.html);
- les volontaires;
- les artistes sous le régime des petites indemnités;
- les ambulanciers volontaires qui ne doivent pas être mentionnés en DmfA;
- les personnes qui fournissent des prestations pour une entreprise lorsqu'elles relèvent du système de sécurité sociale des indépendants (http://www.inasti.be/);
- les mandataires locaux protégés;
- les travailleurs qui sont détachés d'une entreprise établie à l'étranger vers la Belgique, à condition que, en vertu d'un accord international, ils restent assujettis à la sécurité sociale du

pays étranger pendant leur occupation en Belgique (dans ce cas, il feront généralement l'objet d'une Limosa (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/limosa/limosa.html)).

Données principales à renseigner

1. Identification employeur

Pour pouvoir effectuer une Dimona, un des numéros renseignés ci-après est obligatoire:

- numéro ONSS définitif
- numéro ONSS provisoire
- numéro d'entreprise.

Si vous ne possédez aucun de ces numéros, il y a lieu de procéder à l'identification préalablement à la première déclaration Dimona. L' identification s'effectue via l'application **"Wide"** - **W**erkgevers-**ID**entificatie/ion-**E**mployeurs - , laquelle est accessible via l'application Dimona. Pour une administration provinciale ou locale cette application n'est pas consultable. Elles doivent s'identifier auprès de l'ONSS via le formulaire R1.

Le "numéro d'identification provisoire" est un numéro que l'employeur reçoit dans l'attente de son identification définitive à l'ONSS

Ce numéro provisoire peut uniquement être utilisé pour introduire d'autres déclarations Dimona jusqu'au moment où l'employeur reçoit son numéro d'identification définitif. A ce moment, le numéro provisoire est supprimé et il ne pourra plus être utilisé. Toutes les déclarations Dimona introduites avec le numéro provisoire seront automatiquement adaptées. C'est seulement à partir de ce moment que l'employeur ou son mandataire peut consulter les données du fichier du personnel.

De plus, les situations spécifiques suivantes peuvent se présenter dans le secteur public :

- si l'employeur est affilié à PersoPoint et ne possède pas de son propre numéro d'identification à l'ONSS, il indique ici celui de l'Etat belge: 0009354-67 et ce, tant pour les membres du personnel de langue française que pour ceux de langue néerlandaise. Dans ce cas, il doit également mentionner un code supplémentaire, propre à son institution, département ou service. Ce code est considéré comme une 'sous-entité' et son indication est indispensable au bon échange des informations avec PersoPoint. Une liste de ces codes est reprise dans la circulaire n° 522 du 6 juin 2002;
- si l'employeur est affilié à PersoPoint mais possède néanmoins son propre numéro d'identification à l'ONSS, il suffit de communiquer celui-ci;
- si l'employeur ne peut utiliser aucun numéro, il doit prendre contact avec l'ONSS avant de pouvoir effectuer une Dimona;
- si un établissement d'enseignement effectue des déclarations pour les membres du personnel qui sont rémunérés sur fonds propres, il doit utiliser son propre numéro d'identification;
- si un employeur effectuent des déclarations en tant qu'établissement d'enseignement pour des membres du personnel qui ne sont pas rémunérés sur fonds propres, il doit utiliser le numéro d'identification soit de l'enseignement de langue française, soit de l'enseignement de langue néerlandaise, soit de l'enseignement de langue allemande;
- si une administration provinciale ou locale effectue des déclarations pour un membre du personnel d'un établissement d'enseignement, elle doit utiliser son propre numéro d'identification (et non celui de l'établissement d'enseignement).

ATTENTION : les Dimona doivent impérativement être effectuées sous le même numéro que les Dmfa

2. Identification du membre du personnel

Le seul numéro d'identification du travailleur qui doit obligatoirement être utilisé dans la Sécurité sociale est le **numéro d'identification auprès de la sécurité sociale**. Ce NISS est utilisé par toutes les branches de la Sécurité sociale et est soit le numéro d'identification au Registre national INSZ wordt gebruikt door alle takken van de sociale zekerheid en is ofwel le **numéro d'identification au Registre national** soit un **numéro-bis valable** (pour les personnes qui ne sont pas reprises dans le Registre national).

En premier lieu, l'employeur peut obtenir ce numéro d'identification auprès du travailleur (carte d'identité ou tout autre document d'identité). In eerste instantie kan de werkgever dit identificatienummer inwinnen bij zijn werknemer (identiteitskaart of enig ander identiteitsdocument).

Si le travailleur salarié ne connaît pas son NISS, l'employeur peut demander un NISS valable en remplissant soigneusement et en renvoyant le formulaire de demande électronique (https://www.sigedis.be/fr/inss-form) sur le site web de Sigedis. Lorsqu'il s'agit d'un travailleur résidant à l'étranger et qu'il s'agit d'une première occupation en Belgique, une copie du document officiel didentité doit y être jointe. Sigedis retourne à l'employeur une réponse mentionnant le numéro d'identification afin qu'il puisse communiquer à son tour ce numéro au travailleur salarié.

Par contre, lors d'un contact ultérieur, l'identification peut se faire en communiquant le NISS uniquement.

Pour effectuer une Dimona pour les travailleurs occasionnels, l'utilisation du NISS du travailleur est obligatoire. Pour ces travailleurs, l'employeur doit être en possession d'un NISS valide ou d'un NISS-bis valide (= numéro d'identification attribué aux étrangers qui viennent travailler temporairement en Belgique). Lorsqu'un étranger travailleur temporaire ne dispose pas d'un NISS-bis valide, son entrée en service ne peut être déclarée via Dimona. Le travailleur doit alors d'abord se rendre à l'administration communale du lieu où il/elle réside ou de l'hôtel dans lequel il/elle loge. Cette administration communale lui confectionnera un numéro bis.

Pour les travailleurs occasionnels occupés dans le secteur horeca, la mention du NISS n'est pas obligatoire.

3. Caractéristiques principales

a) Commission paritaire (uniquement pour la DmfA, pas pour la DmfAPPL)

L'employeur indique le numéro de la commission paritaire du travailleur pour lequel la déclaration est faite. La mention des 7 commissions paritaires décrites ci-dessous est en tout cas indispensable. (Seuls 3 chiffres peuvent être renseignés et ce, même s'il existe des sous-commissions paritaires). Les autres commissions paritaires peuvent être renseignées sous la valeur xxx (commission paritaire pour les autres secteurs).

- 124 pour les ouvriers et les apprentis du secteur de la Construction (CP 124), à l'exception des ouvriers engagés dans le secteur de l'intérim qui doivent être renseignés sous la CP 322;
- 140 pour les ouvriers et les apprentis du secteur du transport (CP 140);
- 144 pour les travailleurs occasionnels de l'agriculture (CP 144);
- 145 pour les travailleurs occasionnels de l'horticulture (CP 145);
- 149 pour les travailleurs qui relèvent de la sous-commission paritaire des électriciens (installation et distribution - SCP 149.01);
- 302 pour les travailleurs occasionnels de l'horeca (CP 302). Remarque: pour l'étudiant occupé comme occasionnel dans le secteur de l'horeca, 475 heures au maximum peuvent être renseignées sous xxx et les prestations restantes doivent l'être sous CP 302;
- 322 pour les ouvriers et les employés du secteur intérimaire (CP 322). Pour ces travailleurs, le numéro BCE et la commission paritaire (124, 140, 144, 145, 149, 302 ou xxx) de l'utilisateur doivent aussi être renseignés . Si l'utilisateur n'est pas établi en Belgique et n'a donc pas de numéro d'entreprise, sa dénomination et son adresse doivent être communiquées.

REMARQUES :

- **Travailleurs occasionnels occupés par une société intérimaire :** les travailleurs occasionnels dans les secteurs de l'agriculture, horticulture et Horeca occupés dans les liens d'un "contrat de travail intérimaire" doivent toujours être renseignés sous la CP 322 et avec mention du début et de la fin de l'occupation (voir ci-dessus). Les CP 144, 145 ou 302 seront

renseignées dans le champ commission paritaire de l'utilisateur. Pour les travailleurs occasionnels dans l'Horeca, le numéro d'entreprise de l'utilisateur sera également renseigné afin que les jours soient décomptés du contingent employeur-utilisateur.
    - **Travailleurs titres-services occupés par une société intérimaire :** les travailleurs engagés par les sociétés d'intérim dans le cadre du système des titres-services ne se trouvent pas dans les liens d'un "contrat de travail intérimaire" mais d'un "contrat de travail titres-services". Ces travailleurs titres-service ne peuvent donc en aucun cas être déclarés sous la Commission paritaire de l'intérim (CP 322) mais bien sous la valeur **xxx**.

b) Type travailleur

Les codes "type de travailleur" à renseigner sont les suivants :

- DWD "**Dimona Without Dmfa**": pour un travailleur qui doit être repris en Dimona et pas en Dmfa. Ce code est prédominant c'est-à-dire que si les travailleurs concernés satisfont aussi à un autre "type de travailleur" c'est le code DWD qui doit prioritairement être mentionné. Les seules exceptions à ce principe sont les travailleurs non-assujettis qui sont occupés dans le secteur socio-culturel ou des manifestations sportives, les personnes liées par un contrat PFI-FPI et les personnes qui suivent un stage de transition. Pour eux, les codes respectifs A17, IVT et TRI sont prédominants;
- BCW : pour un **ouvrier** occupé dans le **secteur de la construction** (à l'exclusion des STU, DWD, IVT et RTA);
- EXT : pour un **travailleur occasionnel** (en ce compris l'étudiant-travailleur occasionnel pour qui la cotisation de solidarité n'est pas appliquée) engagé dans le secteur de l'agriculture (PC 144), de l'horticulture (PC 145), de l'Horeca (PC 302) ou de l'intérim (PC 322);
- FLX: pour un travailleur **flexi-job**;
- IVT : pour une personne liée par un contrat PFI, FPI ou IBO (plan de **formation insertion** en région wallonne, **formation professionnelle individuelle en entreprise** en région de Bruxelles-capitale ou **Individuele Beroepsopleiding** en région flamande) et qui, durant sa formation, conserve sa qualité de chômeur et n'est pas reprise en DmfA;
- RTA : pour l'apprenti occupé dans le secteur de la construction. Les apprentis de tous les autres secteurs doivent être repris sous "OTH";
- TRI : pour une personne qui suit un stage de transition chez un employeur mais qui a toujours le statut de demandeur d'emploi. L'employeur ne doit pas le déclarer en Dmfa;
- STU : uniquement pour un étudiant, c'est-à-dire, une personne engagée dans les liens d'un contrat de travail spécifique pour étudiants et **pour lequel la cotisation de solidarité est applicable**. Pour lui, il faut toujours établir une déclaration Dimona STU. sauf s'il a déjà été occupé 12 mois ou plus de façon ininterrompue auprès du même employeur;
- A17: pour un travailleur qui est occupé dans le secteur socio-culturel ou dans des manifestations sportives (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/sportevents.html) en application de l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre1969; ces travailleurs ne sont pas assujettis et ne doivent pas être repris en Dmfa.
- TEA: pour un **travailleur d'une administration locale** qui appartient à un établissement **d'enseignement**;
- PMP: pour les **parlementaires**;
- OTH : pour les **autres** travailleurs (étudiants inclus) non repris ci-avant. Sont déclarés avec le type OTH entre autres:
    - les étudiants pour lesquels la cotisation de solidarité n'est pas appliquée;
    - les apprentis dans le système d'apprentissage par alternance;
    - les pompiers volontaires et les ambulanciers volontaires.

Les différentes déclarations Dimona

1. Dimona IN

Une Dimona IN crée une période et doit être établie au plus tard au moment où le travailleur débute effectivement ses prestations.

La date de début à renseigner est celle à laquelle le lien contractuel ou juridique avec le travailleur commence. Le moment où la déclaration est établie et la date de début à communiquer ne correspondent pas nécessairement.

Exemple:

un contrat (le lien contractuel) de travail prend cours le 1er mai. Si le travailleur commence effectivement ses prestations le 5 mai, la Dimona IN sera introduite au plus tard à cette date mais l'employeur indique comme date de début le 1er mai. La Dimona IN peut toutefois être introduite plus tôt, par exemple dans le courant du mois d'avril.

Si l'employeur communique la date de fin dans la Dimona IN, il ne doit pas par la suite effectuer une Dimona OUT séparée pour cette période. Si toutefois il s'avère par la suite que la date de fin qui a été communiquée n'est pas correcte, une procédure particulière séparée doit être suivie.

Pour un travailleur ordinaire sous contrat à durée déterminée, la date de fin peut être indiquée en même temps que la date de début. Si à l'expiration de ce contrat le travailleur reste en service sous un nouveau contrat, il n'est pas besoin d'effectuer une nouvelle déclaration si la déclaration initiale n'indiquait aucune date de fin. Si la déclaration initiale comportait bien une date de fin, celle-ci peut être supprimée par une modification.

Pour un **étudiant**, un travailleur sous contrat de type PFI, FPI ou IBO (plan de **formation insertion** en région wallonne, **formation professionnelle individuelle en entreprise** en région de Bruxelles-capitale ou **Individuele Beroepsopleiding** en région flamande), un **intérimaire** ou un travailleur **occasionnel**, la date de début et la date de fin doivent être mentionnées en même temps.

2. Dimona OUT

La Dimona OUT clôture une période. Elle doit être établie au plus tard le premier jour ouvrable qui suit la date de la fin de la relation professionnelle c'est-à-dire la date à laquelle le membre du personnel n’est juridiquement ou contractuellement plus en service. Dans ce dernier cas, la date de fin à renseigner est le dernier jour du contrat.

Cette règle s'applique également en cas de prestations qui s'étendraient jusqu'au lendemain du dernier jour couvert par le contrat de travail. La date de sortie à renseigner est celle du dernier jour du contrat de travail en vertu du principe de l'unité des prestations. Ainsi, la date de sortie qui doit être renseignée pour un travailleur dont le contrat prend fin le 15 juillet mais qui termine ses prestations le 16 juillet à 2 heures du matin, est le 15 juillet.

Si le travailleur est licencié ou démissionne sans qu’un préavis ne lui soit accordé, vous établirez la Dimona OUT au plus tard le jour ouvrable qui suit la date de rupture du contrat.

Si votre travailleur bénéficie d'un préavis, la date de fin tombera à l'issue de cette période de préavis.

Les suspensions de l’exécution des prestations de travail, même de longue durée (comme le détachement d'un travailleur à l'étranger pour plusieurs années), ne constituent pas une sortie de service puisque le lien contractuel ou juridique entre le membre du personnel et l’employeur n’est pas rompu. Elles ne nécessitent pas une Dimona OUT.

De même, lorsqu’un travailleur passe d’un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel (ou vice-versa), la relation de travail continue à exister. Il ne faut donc pas procéder à une Dimona OUT, ni à une modification de la déclaration.

3. Modifications - annulations

Dates de début et de fin de période

Une déclaration de modification d’une date de début ou de fin de période préalablement introduite n’est possible que dans trois cas:

- la **date de début** réelle est **antérieure** à celle renseignée: l'employeur doit faire part de la modification selon les mêmes règles que celles d’application pour la Dimona IN, donc au plus tard au moment où le travailleur entre en service;
- la **date de fin** réelle est **postérieure** à celle renseignée: l'employeur doit signaler la modification selon les mêmes règles que celles d’application pour la Dimona OUT, donc au plus tard le premier jour ouvrable qui suit la date de la fin renseignée;
- la **date de fin** réelle est **antérieure** à celle renseignée: l'employeur doit signaler la modification selon les mêmes règles que celles d’application pour la Dimona OUT, donc au plus tard le premier jour ouvrable qui suit la date de rupture du lien contractuel.

Par contre, si la **date** réelle **de début** est **postérieure** à la date renseignée, il n'y a aucune possibilité de la changer via une déclaration de modification. L'employeur doit procéder à une annulation de la période et à la création d'une nouvelle.

Quand, de manière inattendue, un travailleur ne se présente pas le jour prévu, la déclaration Dimona peut être annulée jusqu'à la fin du jour calendrier concerné. Si la déclaration Dimona concerne deux ou plusieurs jours calendrier, celle-ci doit être annulée au plus tard à la fin du premier jour calendrier de la prestation prévue.

Caractéristiques

Si une caractéristique (n° commission paritaire, type de travailleur, sous-entité ou utilisateur) change, elle ne pourra être adaptée que moyennant une Dimona OUT suivie d'une Dimona IN, laquelle reprendra la nouvelle caractéristique. Par contre, si une caractéristique doit être modifiée parce qu'une caractéristique fautive a été communiquée, la période devra être annulée et recréée. L’annulation porte sur toute la période Dimona. C’est donc l’ensemble de toutes les déclarations concernant une occupation donnée qui sera annulé: Dimona IN, Dimona OUT et le cas échéant, Dimona UPDATE.

Exemple

Un travailleur qui travaille sous un contrat initial de 2 jours successifs (les 3 et 4 mai, par exemple) dans l'horeca doit être déclaré sous le type travailleur "EXT" (travailleur occasionnel). Quand l'employeur occupe ce travailleur le jour qui suit ces deux jours, la Dimona-EXT initiale doit être annulée et une Dimona-OTH doit être introduite avec comme date de début le premier jour de l'occupation (le 3 mai) et comme date de fin le dernier jour de la période d'occupation (le 5 mai). Quand il travaille plus de deux jours successifs chez le même employeur, le travailleur occasionnel devient donc travailleur ordinaire.

Dimona pour les étudiants

Dimona 'STU'

Pour pouvoir appliquer le système des cotisations de solidarité, les 'heures' doivent être déclarées au préalable via une Dimona type de travailleur 'STU'. Si le choix se porte donc sur une déclaration sous cotisation de solidarité, la Dimona doit:

- être établie sur base d'un contrat d'occupation d'étudiant signé. La Dimona ne peut donc être effectuée si aucun contrat n'a été conclu;
- reprendre pour chaque trimestre d'occupation le nombre d'heures de travail planifiées (= le nombre d'heures de travail durant lequel l'étudiant va travailler chez un employeur tel que

prévu dans le contrat d'étudiant);
- couvrir la durée complète du contrat. Cela signifie qu'il existera autant de Dimona IN que de trimestres d'occupation couverts par contrat, à l'exception des trimestres où aucune heure de travail n'est planifiée. Il n'est, en effet, pas possible de déclarer 0 heure.

Dans la déclaration, chaque heure commencée doit être déclarée comme une heure complète, tant en Dimona qu'en DmfA. Si, de par cet arrondi, il s'avère que le nombre d'heures déclarées en Dimona et DmfA est différent parce que plusieurs Dimona ont été effectuées durant un même trimestre, l'employeur peut déjà adapter les heures sur sa dernière Dimona.

Pour les étudiants occupés dans le secteur de la construction, la déclaration trimestrielle implique que les 2 numéros de carte C3.2. soient communiqués chaque trimestre.

Attention:

- Seules les heures qui sont acceptées en Dimona donnent la garantie à l'employeur de pouvoir faire application de la cotisation de solidarité en DmfA.
- Sans une Dimona 'STU' préalable, une déclaration DmfA sous cotisation de solidarité ne sera jamais acceptée, même si le contingent de l'étudiant n'est pas épuisé.
- Ce n'est pas possible de modifier le date de début d'un Dimona-IN. Si nécessaire la Dimona doit être annulée et un nouveau Dimona doit être envoyée **à temps**.
- Si la Dimona a été introduite tardivement, la cotisation de solidarité ne pourra pas s'appliquer à toutes les heures qui sont reprises dans la déclaration Dimona de cette période.
- Une modification du nombre d'heures quand la Dimona a été introduite à temps n'est pas considérée comme une Dimona tardive.

Exemple

Un étudiant va travailler 8 heures chaque samedi du 1er février 2017 au 30 mai 2017 chez un employeur A. Après la signature du contrat d'occupation d'étudiant, l'employeur doit établir des Dimona IN: la déclaration pour le premier trimestre aura comme date de début le 1er février et comme date de fin le 31 mars et 64 heures de travail devront être réservées. La date de début pour la déclaration du second trimestre sera le 1er avril 2017, la date de fin sera le 30 mai 2017 et 72 heures devront être renseignées.

Nombre d'heures planifiées

L' employeur peut modifier le nombre d'heures qu'il a planifiées au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre concerné. Le contingent sera automatiquement adapté sur base des modifications apportées. La modification du nombre d'heures renseignées en Dimona après l'introduction de la DmfA pour le trimestre concerné, n'aura pas d'impact sur le contingent.

Exception: la Dimona IN pour les trimestres durant lesquels l'étudiant ne preste pas (voir Contingent 475 heures) doit être annulée purement et simplement et non modifiée. Seuls les trimestres pour lesquels l'étudiant effectue des prestations doivent figurer en Dimona. Il ne peut être renseigné 0 heure.

Malgré la possibilité de modification, il est vivement recommandé d'indiquer dans la Dimona IN le nombre d'heures planifiées le plus précis possible et de ne compter sur la rectification que pour les cas imprévus car:

- si trop peu d'heures sont planifiées par l'employeur A, il n'est pas exclu qu'entre le moment de la déclaration et celui de la rectification, un employeur B réserve des heures qui épuisent le contingent et que la cotisation de solidarité ne soit plus applicable aux heures ajoutées par l'employeur A via sa rectification;
- si trop d'heures sont planifiées par l'employeur A, cela pénalise l'étudiant et l'employeur B qui ne pourront pas bénéficier de la cotisation de solidarité pour les heures déclarées en trop par l'employeur A.

Le contingent sera aussi adapté sur base de la DmfA. Cette adaptation s'effectuera, en général, dès que les données trimestrielles du dernier trimestre calendrier pour lequel l'employeur a déclaré des heures en Dimona, sont disponibles (si l'étudiant a un contrat qui couvre les trois premiers trimestres d'une année, l'adaptation du 1er trimestre n'aura lieu qu'au moment de l'introduction de la DmfA du 3° trimestre). Pour

éviter ces effets négatifs, il est donc recommandé de modifier d'initiative si nécessaire les heures réservées en Dimona plutôt que d'attendre l'adaptation sur base de la DmfA.

Lieu d'occupation

Si l'étudiant est occupé dans un lieu autre que le siège social de l'entreprise ou que l'adresse officielle de l'administration publique, l'employeur doit communiquer l'adresse à laquelle l'étudiant sera physiquement occupé. Si dans la période il travaillera en plusieurs lieux, seul le premier lieu doit être communiqué. Si le lieu d'occupation change durant la période, aucune modification ne devra être communiquée.

Dimona 'article 17' secteur socio-culturel et manifestations sportives

Dimona 'A17'

Om tewerkgesteld te kunnen worden bij sportmanifestaties of in de socio-culturele sector in het systeem van niet-onderworpen tewerkstelling (artikel 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969), is het noodzakelijk voor elke dag een Dimona te doen vóór het begin van de prestaties. Per kalenderjaar kan een werknemer zo maximaal 25 dagen worden tewerkgesteld.

De begindatum van de tewerkstelling is automatisch ook de einddatum.

Dimona pour le personnel des établissements d'enseignement (uniquement pour DmfAPPL, pas pour DmfA)

Tant les membres du personnel enseignant que ceux du personnel administratif et technique sont déclarés avec le type 'TEA'. Il s’agit exclusivement des membres du personnel qui sont déclarés dans la DmfAPPL avec la valeur 'E' dans la zone 'statut'.

Sont déclarés en Dimona 'TEA':

- les membres du personnel nommés à titre définitif et les contractuels des établissements d’enseignements qui ne reçoivent pas de rémunération subventionnée (de la Communauté) et qui fournissent uniquement pour l’administration des prestations non subventionnées (par exemple une charge de cours non subventionnée);
- les membres du personnel contractuels des établissements d’enseignement qui, outre leur rémunération subventionnée (de la Communauté) perçoivent des indemnités de l’administration pour des prestations supplémentaires autres que la surveillance à l’école maternelle et primaire et l’accompagnement dans les bus (par exemple une charge de cours supplémentaire ou une indemnité pour des prestations dans la bibliothèque scolaire);
- les membres du personnel nommés à titre définitif des établissements d’enseignement qui, outre leur rémunération subventionnée (de la Communauté) perçoivent des indemnités de l’administration pour des prestations supplémentaires autres que la surveillance à l’école maternelle et primaire et l’accompagnement dans les bus, dans le cadre d’une désignation contractuelle à part (par exemple une charge de cours supplémentaire ou une indemnité pour des prestations dans la bibliothèque scolaire).

Ne sont pas déclarés en Dimona 'TEA' les membres du personnel d'un établissement d'enseignement qui effectuent des prestations subsidiées (par exemple une charge de cours subsidiée) et pour lesquels l'établissement d'enseignement a introduit une déclaration Dimona, ainsi que ceux de l'administration provinciale ou locale qui :

- ne perçoivent qu'un complément de traitement pour les prestations subsidi ées (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 ;
- ne reçoivent qu'un des remboursements de frais exonérés des cotisations de sécurité sociale (par exemple pour le déplacement du domicile au lieu de travail) ;
- n'effectuent que des prestations supplémentaires, autres que la surveillance à l'école maternelle et primaire et l'accompagnement dans les bus, en qualité de membre du personnel nommé à titre définitif (par exemple une charge de cours supplémentaire ou une indemnité pour des prestations dans la bibliothèque scolaire).

DmfA - la déclaration trimestrielle

Généralités

L'employeur (ou son mandataire) doit rentrer la déclaration à l'ONSS dans le 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

Les employeurs qui occupent un nombre limité de travailleurs peuvent faire la déclaration via internet (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfappo/index.htm).

Les employeurs qui occupent beaucoup de travailleurs ou les entreprises qui doivent effectuer un grand nombre de déclarations (secrétariats sociaux, bureaux software, etc.) doivent effectuer leur déclaration via file transfer.

La déclaration sert à établir un calcul correct des cotisations dues. Cette déclaration contient également un nombre de données qui seront utilisées par les organismes chargés de payer des prestations de sécurité sociale (assurance maladie, chômage, pensions, accidents du travail, maladies professionnelles, allocations familiales et vacances annuelles des ouvriers).

Endéans le délai de prescription, vous pouvez encore apporter des modifications à cette déclaration. Vous recevrez un accusé de réception aussi bien de l'introduction de la déclaration originale que lors de l'introduction d'une modification. Par ailleurs vous recevrez aussi un avis des cotisations à payer.

L'Office National de Sécurité sociale peut également vérifier et adapter les déclarations enregistrées et les modifications de celles-ci. Le fait qu'il y ait déjà eu une modification ou que vous ayiez déjà reçu un aperçu des cotisations à payer ne porte pas préjudice.

La rectification d'une déclaration introduite

Pour les déclarations **jusqu'au quatrième trimestre 2002 inclus**, si, pour un motif quelconque, une déclaration antérieure doit être modifiée, il appartient à l'employeur d'en aviser par écrit l'ONSS qui se chargera d'établir la rectification. Cette lettre contiendra tous les renseignements nécessaires à l'établissement de cette rectification: le numéro d'entreprise (numéro BCE) complet correct ou le numéro d'identification à l'ONSS, le trimestre, l'identité du travailleur, le montant de la rémunération à rectifier, le nombre de journées de travail ou de journées assimilées, etc

Pour les déclarations DmfA introduites à partir du 1er trimestre 2003 (ou DmfAPPL à partir de 2005), il faut se conformer à ce qui suit.

Ces déclarations doivent obligatoirement être transmises de manière électronique, via internet ou par file transfer.

Vous avez la possibilité de modifier vous-même les déclarations déjà introduites. Pour ce faire, vous pouvez utiliser les mêmes canaux que pour la déclaration originale. Il n'est même pas obligatoire d'utiliser pour les modifications le canal initialement choisi pour cette déclaration originale.

Sous DmfA via web ou DmfAPPL via web (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfappo/web/intro/home.htm), vous trouverez plus d'informations pour modifier une déclaration via internet. La version DEMO (DmfA, pas DmfAPPL) peut également vous familiariser avec cette application interactive.

Les employeurs et les prestataires de services qui doivent gérer un volume important de modifications via file transfer trouveront des informations techniques sous Techlib (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/general/techlib.htm#dmfappo). Pour leur permettre d'adapter rapidement leur programmation, la doclibrary (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/fr/infos_home.htm) est régulièrement alimentée avec les infomations techniques supplémentaires. Il s'agit cependant de données qui ne sont pas nécessairement absolument définitives.

Le principe de la modification via internet est de faire apparaître la déclaration originale et de modifier les données affichées.

La modification d'une déclaration implique donc l'accès à des données très confidentielles. On a en effet accès au dernier état de la banque de données de la sécurité sociale (à savoir les données originales déclarées, éventuellement adaptées par le biais de modifications apportées par une des institutions de sécurité sociale). Tout qui veut procéder à une modification via internet comprendra donc qu'une sécurisation supplémentaire est requise sous la forme d'une signature électronique (certificat (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfappo/web/intro/home.htm)).

Les modifications seront traitées de la même manière que la déclaration originale. Elles sont donc enregistrées sans qu'il soit nécessaire de donner plus d'explications que pour la déclaration originale. Dans une zone de texte libre, il est possible de communiquer la raison pour laquelle la déclaration doit être modifiée (= justification).

Le programme prévoit également que l'ONSS peut bloquer temporairement ou définitivement les données relatives à certains travailleurs. Pendant cette période, vous ne pouvez pas les modifier vous-même. Un blocage temporaire signale qu'une institution (par exemple, l'ONSS) est occupée avec ces données et est donc nécessaire pour éviter que vous n'apportiez des modifications sur base de données "en mouvement". Un blocage définitif intervient quand l'ONSS (suite à une inspection sur place) a procédé à des modifications avec lesquelles l'employeur n'est pas d'accord.

Dès que des modifications sont apportées, le programme du site portail recalcule automatiquement le montant total à payer (recalcul des cotisations, des réductions, etc.), montant qui apparaîtra à l'écran. Ce n'est toutefois pas encore une invitation à payer. Une fois par mois, l'employeur qui n'est pas une administration provinciale ou locale reçoit de l'ONSS un décompte sur papier reprenant toutes les modifications effectuées au cours du mois écoulé et doit le plus rapidement possible payer le montant réclamé. Pour une administration provinciale ou locale, le montant des modifications est repris dans la facture mensuelle.

Informations complémentaires - Rectifications DmfAPPL - prescription

Lors de l'introduction d'une rectification comme d'une déclaration tardive, la **prescription triennale** est d'application et des règles spécifiques en la matière sont à respecter.

Les conséquences d'une omission

1. Déclaration établie d'office par l'ONSS

Lorsque l'employeur n'a pas rentré de déclaration ou a introduit une déclaration incomplète ou inexacte, l'ONSS établira ou corrigera d'office cette déclaration selon les prescriptions légales.

2. Sanctions civiles

Sous peine de sanctions pécuniaires, l'employeur renverra la déclaration trimestrielle de manière électronique à l'ONSS dans les délais légaux et veillera à ce que les données y figurant soient complètes et exactes.

a) Application des sanctions pécuniaires

Quatre types d'indemnités forfaitaires sont applicables :

1. En l'absence de déclaration ou en cas de déclaration incomplète ou inexacte, l'établissement ou la rectification d'office des déclarations ensuite d'une intervention des services d'Inspection sociale ou des services de l'ONSS, donnera lieu au paiement par l'employeur d'une indemnité forfaitaire de 50,00 EUR, augmentée d'une indemnité de 4,00 EUR par ligne d'occupation manquante ou pour laquelle la rémunération à prendre en compte est modifiée.

Par déclaration incomplète, il faut entendre une déclaration pour laquelle, six mois après la fin du trimestre concerné, une ou plusieurs lignes d'occupation font défaut et pour laquelle le nombre de personnes physiques pour lesquelles ces lignes d'occupation font défaut représente au moins 5 % du nombre total de personnes physiques reprises dans la déclaration.

Par déclaration inexacte, il faut comprendre une déclaration pour laquelle, six mois après la fin du trimestre concerné, des éléments de la rémunération à prendre en considération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale font défaut, ces éléments manquants de la rémunération à prendre en considération représentant au moins 5 % de la masse salariale totale reprise dans la déclaration.

2. L'employeur qui ne transmet pas de déclaration au plus tard le dernier jour du mois qui suit un trimestre est redevable d'une indemnité forfaitaire de 495,79 EUR, augmentée de 247,89 EUR par tranche de 24.789,35 EUR de cotisations dues au-delà de 49.578,70 EUR. Cette sanction ne peut pas être appliquée en combinaison avec la suivante.

3. Ces mêmes montants sont d'application lorsque l'ONSS constate que l'employeur ou son mandataire transmet habituellement une déclaration incomplète ou inexacte. Par habituellement, il faut entendre si l'employeur ou son mandataire introduit une telle déclaration pour deux trimestres consécutifs. Cette sanction ne peut être cumulée avec l'indemnité forfaitaire dont il est question au point 2.

4. L'indemnité forfaitaire dont est redevable l'employeur en cas d'absence de déclaration ou de déclaration incomplète ou inexacte d'un ou de plusieurs véhicules soumis à la cotisation de solidarité.

b) Cas dans lesquels l'ONSS peut renoncer à l'application de ces sanctions

L'ONSS ne portera pas en compte l'indemnité forfaitaire pour une déclaration tardive si l'employeur transmet la déclaration trimestrielle pour la fin du deuxième mois qui suit le trimestre concerné par la déclaration et qu'il a habituellement transmis ses déclarations précédentes endéans le délai légal. L'employeur ne doit pas introduire de demande à cet effet.

c) Exonération des sanctions infligées

Lorsque l'ONSS a appliqué les sanctions, l'employeur ne peut en demander l'exonération qu'à la condition de justifier l'existence d'un cas de force majeure.
Par référence à la doctrine et à la jurisprudence en la matière, l'ONSS entend par force majeure, un événement totalement étranger à la personne du débiteur et indépendant de sa volonté, raisonnablement imprévisible et hu mainement insurmontable et qui le place dans l'impossibilité absolue d'exécuter son obligation dans les délais prévus; il faut en outre que le débiteur ne puisse se reprocher aucune faute dans les événements qui ont précédé, préparé ou accompagné la survenance de cette cause étrangère.

d) Réduction des sanctions infligées

Pour autant qu'il ait préalablement payé toutes les cotisations de sécurité sociale échues et ait remis une déclaration à cette fin, l'employeur peut demander une réduction maximale de 50 % du montant des indemnités forfaitaires s'il apporte la preuve de circonstances exceptionnelles, justificatives de la rentrée tardive de sa déclaration ou des données incorrectes ou inexactes y figurant.

Pour autant qu'il ait payé toutes les cotisations de sécurité sociale, l'employeur qui peut invoquer des raisons impérieuses d'équité a la possibilité de les soumettre au Comité de gestion, lequel pourra, à titre exceptionnel, porter ladite réduction de 50 à 100 %.

3. Sanctions pénales

A côté des sanctions civiles, appliquées par l'administration, le juge peut appliquer des sanctions pénales.

Les obligations vis-à-vis des diverses branches de la sécurité sociale

L'assurance contre la maladie et l'invalidité

Déclaration du Risque Social (DRS) - indemnités

L'employeur doit dans certains cas introduire une DRS électronique pour établir le droit de son travailleur aux indemnités de maladie-invalidité et pour en calculer le montant. La DRS électronique peut être introduite via web (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/drs/web/home.htm) ou via batch (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/drs/batch/home.htm). Selon le risque social, il existe différents scénarios pour le secteur indemnités.

Une **DRS-scénario 1** 'Feuille de renseignements' doit être envoyée en cas d'incapacité de travail après la période du salaire garanti. Cette DRS-scénario 1 doit également être introduite par l'employeur en cas de demande de repos de maternité, d'écartement du travail en tant que mesure de protection de la maternité, de congé maternité converti, de congé de paternité ou de naissance, de congé d'adoption et de congé parental d'accueil.

Une **DRS-scénario 2** 'Déclaration mensuelle en cas de reprise d'un travail adapté' doit être envoyée lorsqu'un travailleur effectue un travail adapté dans le courant d'une période d'incapacité de travail ou de protection de la maternité.

De plus amples informations sur les différents scénarios pour une DRS-indemnité (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/drs/inami/index.htm) vous sont accessibles sur le site portail de la sécurité sociale. Pour chaque scénario, vous trouvez dans les 'instructions techniques à l'employeur' toutes les explications sur les personnes concernées, le moment auquel la déclaration doit être introduite et les données à remplir.

Le bon de cotisation

L'ONSS établit normalement un bon de cotisation électronique sur la base des données de la DmfA et transmet le bon de cotisation aux institutions de paiement.

Si un bon de cotisation électronique ne peut être envoyé, parce que le numéro du registre national ou le numéro bis fait défaut sur les déclarations ou dans le fichier des organismes assureurs, l'Office national de Sécurité sociale établira un bon de cotisation papier et l'enverra à l'employeur au service duquel le travailleur

était occupé. En cas de faillite, le bon de cotisation sera remis au curateur.

Le bon de cotisation papier doit être remis par l'employeur au travailleur dans les deux semaines. Le bon de cotisation est établi recto/verso, avec d'un côté, un texte français et de l'autre, un texte néerlandais. Conformément à la législation linguistique en vigueur, l'employeur vérifie dans quelle langue le bon doit être établi et fera une croix sur le texte non adéquat.

Si un bon rédigé en allemand doit être délivré au travailleur, l'employeur renverra le modèle recto/verso à l'Office national de Sécurité sociale et il demandera un exemplaire allemand.

Si l'employeur ne parvient pas à remettre le bon de cotisation au travailleur, parce que son adresse semble erronée ou parce qu'il est parti à l'étranger, ce document doit être renvoyé au Service du Contrôle des cotisations de l'Office national de Sécurité sociale, en mentionnant le motif de la non-remise au travailleur.

Le chômage

Déclaration du Risque Social (DRS) - chômage

L'employeur doit dans certains cas introduire une DRS électronique pour établir le droit de son travailleur aux indemnités de chômage et pour en calculer le montant. La DRS électronique peut être introduite via web (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/drs/web/home.htm) ou via batch (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/drs/batch/home.htm). Dans certains cas, un formulaire papier est encore utilisé.

Selon le risque, il existe différents scénarios pour le secteur chômage. Ci-dessous, sont expliquées quelques DRS pour le secteur chômage en cas de chômage complet, chômage temporaire ou suspension d'employés, et occupation à temps partiel.

De plus amples informations sur les différents scénarios pour le secteur chômage scénarios pour une DRS-indemnité (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/drs/inami/index.htm) vous sont accessibles sur le site portail de la sécurité sociale. Pour chaque scénario, vous trouvez dans les 'instructions techniques à l'employeur' toutes les explications sur les personnes concernées, le moment auquel la déclaration doit être introduite et les données à remplir.

Chômage complet

Lorsque le contrat de travail prend fin, même lorsque cela est imputable au travailleur, l'employeur doit d'office et au plus tard le dernier jour de travail (qui précède la période de chômage) introduire électroniquement une **DRS-scénario 1** 'déclaration fin du contrat de travail ou chômage avec complément d'entreprise' et délivrer au travailleur un formulaire papier 'C4 DRS' (ou 'C4 DRS-RCC').

L'employeur peut également opter pour (uniquement) délivrer au travailleur un formulaire 'C4-attestation de chômage' ou 'C4-RCC'.

Chômage temporaire et suspension employés

L'employeur doit, en cas de chômage temporaire ou de suspension employés, c'est-à-dire lorsque le travailleur reste lié à son employeur par un contrat de travail pendant la période de chômage, mais que ses prestations de travail sont temporairement réduites ou suspendues, au plus tard le premier jour de chômage effectif avant l'heure normale de début du travail, introduire électroniquement une **DRS-scénario 2** 'constat du droit au chômage temporaire ou à la suspension employés', et en fournir un exemplaire imprimé au travailleur.

La DRS-scénario 2 est obligatoire en cas de

- chômage temporaire suite au manque de travail pour raisons économiques, intempéries (travailleurs manuels);
- chômage temporaire suite à un accident technique (travailleurs manuels);
- chômage temporaire suite à un cas de force majeure, force majeure pour raison médicale, fermeture de l'entreprise pour vacances annuelles ou repos compensatoire, chômage résultant d'une grève ou d'un lock-out, licenciement d'un travailleur protégé;
- un régime de suspension en raison d'un manque de travail pour employés.

En cas de chômage temporaire suite au manque de travail pour raisons économiques ou en raison des intempéries, l'employeur qui n'appartient pas au secteur de la construction doit remplir un livre de validation électronique (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/vbook/index.htm) sur le site portail de la sécurité sociale. Il peut aussi opter pour l'utilisation d'un livre de validation papier (https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/e20#h2_0) authentifié par l'ONEM.

À la fin du mois, l'employeur doit introduire électroniquement une **DRS-scénario 5** 'Déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire ou de suspension employés' et en fournir un exemplaire imprimé au travailleur.

Occupation à temps partiel

Pour un travailleur qui est occupé dans un régime de travail à temps partiel, l'employeur doit, à la demande de n'importe quel travailleur, au début de l'occupation à temps partiel, introduire électroniquement une **DRS-scénario 3** 'Déclaration de travail à temps partiel' et en fournir un exemplaire imprimé au travailleur. Via cette déclaration, le secteur chômage reçoit les données nécessaires pour:

- le travailleur involontairement à temps partiel qui entre en ligne de compte pour le statut de travailleurs à temps partiel avec maintien de droits et éventuellement pour un complément au salaire à temps partiel (= allocation de garantie de revenus);
- le travailleur volontaire à temps partiel qui entre en ligne de compte pour un complément au salaire à temps partiel (= allocation de garantie de revenus).

À la fin du mois, l'employeur doit, pour les travailleurs qui ont demandé une allocation de garantie de revenus, introduire électroniquement une **DRS-scénario 6** 'Déclaration mensuelle de travail à temps partiel pour le calcul de l'allocation de garantie de revenus' et en fournir un exemplaire imprimé au travailleur.

Les pensions

La pension de retraite légale et la pension anticipée

En Belgique, l'âge légal de la pension est de 65 ans (et est porté à 66 ans en 2025 et 67 ans en 2030).

Un travailleur ou un fonctionnaire peut prendre sa pension anticipée lorsqu'il atteint au moins l'âge de 63 ans et qu'il a une carrière de 42 ans. Il existe des exceptions pour les personnes avec une longue carrière et les personnes qui sont nées avant le 1er janvier 1956. La première catégorie concerne les personnes qui sont âgées d'au moins 60 ans et qui ont une carrière de 44 ans, et les personnes qui sont âgées d'au moins 61 ans et qui ont une carrière de 43 ans. La seconde catégorie concerne les travailleurs et les fonctionnaires qui peuvent prendre leur pension lorsqu'ils peuvent prouver 37 ans calendriers de services admissibles.

La demande de pension

La demande de pension est toujours obligatoire pour les personnes qui ont leur résidence principale à

l'étranger, les fonctionnaires statutaires et les travailleurs salariés dans certains régimes particuliers.

Le travailleur qui veut prendre la pension anticipée ou après l'âge légal de la pension doit aussi introduire une demande de pension.

La demande de pension n'est pas nécessaire lorsque le travailleur veut prendre sa pension à l'âge légal de la pension. À cet âge, le Service fédéral des Pensions (SFP) commence automatiquement un examen.

La demande de pension peut être introduite par le travailleur au plus tôt avant la date de prise de cours:

- à l'administration communale de sa résidence principale;
- auprès d'un des 200 points de pension locaux du SFP;
- via le site web www.demandepension.be (https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/static/applics/penonline/index.htm).

Les données personnelles de carrière

Sigedis identifie les travailleurs et fonctionnaires et conserve leurs données de carrière pour la sécurité sociale.

Le service en ligne mycareer.be (http://www.mycareer.be/) offre un aperçu détaillé de la carrière, aussi bien pour les périodes d'activité en tant que travailleur salarié, fonctionnaire ou indépendant que pour les périodes de non activité (par ex. chômage, crédit-temps...).

Le service en ligne mypension.be (https://mypension.onprvp.fgov.be/fr/mypension/Pages/default.aspx) comprend toutes les données de carrière pour la pension. Y sont entre autres reprises, la date la plus proche de prise de cours de la pension et l'estimation du montant de la pension légale et de la pension complémentaire (à carrière inchangée).

Les données de carrière pour la pension sont strictement personnelles (accès au moyen de la carte d'identité électronique).

Contact

Pour tous renseignements concernant les conditions d'octroi de la pension de retraite ou de survivant dans le régime des travailleurs salariés ou celui des fonctionnaires, il y a lieu de s'adresser au Service fédéral des Pensions (https://www.sfpd.fgov.be/fr), Tour du Midi à 1060 Bruxelles (tél. gratuit 1765).

Les allocations familiales

Suite à la sixième réforme de l'Etat, la gestion et le paiement des allocations familiales ont été régionalisés. Le domicile de l'enfant détermine la Région compétente et chaque Région a élaboré un régime d'allocations familiales.

La compétence de l'Agence fédérale pour les allocations familiales (Famifed) a été transférée le 1er janvier 2019 à la Flandre, à la Wallonie et à la Communauté germanophone et, à partir du 1er janvier 2020, le transfert aura lieu vers Bruxelles.

Les informations sur les allocations familiales régionalisées peuvent être obtenues auprès de:

- de Vlaamse Uitbetaler Groeifonds FONS: www.fons.be (https://www.fons.be/home) ou www.groeipakket.be (http://www.groeipakket.be);
- l'Agence wallonne pour une Vie de Qualité-Familles: www.aviq.be (http://www.aviq.be) of www.famiwal.be (http://www.famiwal.be);
- le Ministère de la Communauté germanophone (section famille et affaires sociales): www.ostbelgienlive.be (http://www.ostbelgienlive.be)

- le Fonds bruxellois d'allocations familiales: www.famiris.brussels (http://www.famiris.brussels).

Les vacances annuelles

1. Ouvriers et assimilés, travailleurs domestiques, apprentis manuels et artistes

L'employeur du secteur privé qui occupe soit des ouvriers et assimilés, soit des travailleurs domestiques, soit des apprentis manuels, soit des artistes, est automatiquement affilié à un fonds de vacances annuelles. Cette affiliation automatique a lieu sur la base de l'activité de l'employeur, mentionnée sur la première déclaration DmfA de l'employeur auprès de l'ONSS.

Pour de plus amples informations sur le pécule de vacancesd'un ouvrier, nous renvoyons à l'Office national des vacances annuelles (https://www.rjv.fgov.be/fr/p%C3%A9cule-de-vacances).

L'employeur du secteur public n'est pas affilié à un fonds de vacances pour ses ouvriers et assimilés, et pour ses apprentis manuels mais paie directement le pécule de vacances.

2. Travailleurs intellectuels et apprentis intellectuels

Les cotisations de sécurité sociale dues pour les travailleurs intellectuels et les apprentis intellectuels ne comprennent aucune quote-part destinée à l'indemnisation des journées légales de vacances annuelles étant donné que l'employeur verse le pécule de vacances directement à l'employé. Par conséquent, l'employeur qui n'occupe que des employés ne doit pas s'affilier à une caisse de vacances annuelles.

Vous pouvez recevoir des informations concernant le pécule de vacances qui est dû à un **employé** auprès d'une des directions extérieures du Contrôle des lois sociales (http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6552) du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Le SPF Sécurité sociale reste compétent pour toute information relative à la réglementation sur les vacances annuelles pour les employés.

Les accidents du travail

L'assurance obligatoire contre les accidents du travail

Tout employeur (personne physique, société, asbl, etc.) occupant du personnel a l'obligation légale de contracter une assurance contre les accidents du travail auprès d'une entreprise d'assurances autorisée en Belgique. En effet, l'affiliation à l'ONSS n'englobe pas de couverture en matière d'accidents du travail.

Cette obligation vaut à partir du premier jour d'occupation du premier travailleur, la couverture rétroactive n'étant pas admise.

La loi sur les accidents du travail est d'application à toutes les catégories de travailleurs, tant ouvriers qu'employés, gens de maison, apprentis, étudiants jobistes, etc. L'assurance est obligatoire même au cours de la période d'essai. L'obligation d'assurance vaut aussi pour le personnel qui n'est pas assujetti à la sécurité sociale en raison de la brièveté des prestations.

En vertu du principe de l'unité d'assurance, une seule et même police accidents du travail couvre toutes les

catégories de personnel. La possibilité de souscrire des polices distinctes pour différents sièges d'exploitation et pour des gens de maison (assujettis ou non à la sécurité sociale) est maintenue.

L'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris) a créé, en collaboration avec les entreprises d'assurances autorisées pour l'exercice de la branche des accidents du travail, un répertoire électronique des polices.

L'employeur qui engage du personnel pour la première fois, doit s'identifier comme employeur auprès de l'ONSS et reçoit un numéro d'inscription ONSS. Sur la base de ce numéro-ONSS, l'assureur des accidents du travail peut intégrer la police dans le répertoire.

Le répertoire électronique des polices

Le répertoire des polices reprend pour chaque employeur immatriculé à l'ONSS l'entreprise d'assurances auprès de laquelle il a conclu une assurance accidents du travail et pour quelle période.

Ce répertoire a entre autres pour but:

- de faciliter la déclaration électronique des accidents du travail et de la faire parvenir à l'entreprise d'assurance adéquate;
- de mettre les données DmfA à la disposition des entreprises d'assurance pour le calcul des primes;
- d'optimaliser le contrôle du respect de l'obligation d'assurance qu'a chaque employeur.

Une donnée clé du fonctionnement de ce répertoire est le numéro d'immatriculation des employeurs à l'ONSS. Sans ce numéro, les entreprises d'assurance ne sont pas en mesure d'intégrer la police dans le répertoire.

Il importe dès lors grandement que votre entreprise d'assurances dispose de votre numéro correct d'immatriculation à l'ONSS. Si ce n'est pas le cas, communiquez ce numéro le plus vite possible à votre entreprise d'assurances en mentionnant le numéro de police(s). Faites-le vous-même ou par l'intermédiaire de votre courtier.

Le nouvel employeur qui fait la déclaration Dimona obligatoire se voit attribuer d'office un numéro d'immatriculation provisoire à l'ONSS. Grâce à ce numéro provisoire, l'entreprise d'assurances contre les accidents du travail a la possibilité d'intégrer la police dans le répertoire. Le numéro d'immatriculation définitif à l'ONSS attribué ultérieurement est repris automatiquement au répertoire des polices.

Si, contre toute attente et en dépit de l'obligation, vous n'êtes pas assuré, souscrivez aussi vite que possible une police accidents du travail. Vous vous exposez non seulement à des sanctions pénales, mais encore à des risques financiers considérables.

Fedris

Fedris est tenue de procéder à l'affiliation d'office de l'employeur qui ne s'est pas assuré ou ne s'est pas assuré dans les délais requis. La cotisation qui est due n'est pas à considérer comme une prime d'assurance mais est une amende dont le montant dépend de la période de non-assurance et du nombre de travailleurs en service pendant la période de non-assurance.

Si un accident du travail se produit au cours d'une période de défaut d'assurance, l'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris) se chargera d'indemniser la victime mais il récupérera ses débours auprès de l'employeur en défaut. S'il s'agit d'un accident grave, les dépenses liées à l'accident peuvent être très importantes. Les conséquences financières risquent d'être lourdes pour l'employeur non assuré.

De plus amples informations, ainsi que la liste des entreprises d'assurances autorisées peuvent être obtenues auprès de l'Agence fédérale des risques professionnels (http://www.fedris.be/fr/contact) (Fedris) , Service "affiliations d'office", (tél.: 02 506 84 77, fax: 02 506 84 15).

Déclaration Risque Social (DRS) - accidents du travail

L'employeur doit dans certains cas introduire une DRS électronique en cas d'accident du travail d'un travailleur. Selon le risque social, on distingue différents scénarios pour le secteur des accidents du travail.

Une **DRS-scénrio 1** électronique 'Déclaration d'un accident de travail' doit être introduite dans un délai de huit jours lorsqu'un travailleur ou un étudiant est victime d'un accident sur le lieu du travail ou sur le chemin du travail. Sur la base du répertorium des polices la DRS peut être associée à la bonne entreprise d'assurance. L'employeur peut aussi opter pour l'introduction d'une déclaration papier auprès de Fedris.

Une **DRS-scénario 3** électronique 'Déclaration de la reprise de travail' peut être introduite au moment où la victime d'un accident du travail reprend complètement le travail.

De plus amples informations concernant les différents scénarios pour un accident du travail (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/drs/fat/index.htm) sont disponibles sur le site portail de la sécurité sociale. Pour chaque scénario, vous trouverez dans les 'instructions techniques à l'employeur' toutes les explications relatives aux personnes concernées, le moment auquel la déclaration doit être introduite, et les données à remplir.

Secteur public

Pour le secteur public, un régime spécifique est en vigueur en vertu duquel l'employeur couvre lui-même le risque professionnel en matière d'accidents du travail.

Le régime public est également d'application pour les administrations provinciales et locales. Toutefois, les associations de communes, les associations de provinces, les régies communales autonomes, les régies provinciales autonomes et les assocations de CPAS sans personnel statutaire ressortissent au régime privé décrit ci-dessus.

Un employeur du secteur public doit communiquer électroniquement à Fedris tout accident du travail via l'application Publiato (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/publiato/index.htm) sur le site portail de la sécurité sociale.

Les maladies professionelles

L'employeur n'a, vis-à-vis de la sécurité sociale, pas d'obligation de s'assurer contre le risque de maladies professionnelles de ses travailleurs.

Lorsqu'un travailleur est victime d'une maladie professionnelle, l'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris) répond de l'assurance du risque et de l'indemnisation des victimes d'une maladie professionnelle.

Pour les victimes de l'amiante, un régime spécifique a été mis sur pied. Un Fonds amiante, créé au sein de Fedris, prévoit une intervention pour les victimes de l'amiante.

Pour le secteur public, un régime spécifique est d'application en vertu duquel l'employeur répond lui-même du risque de maladie professionnelle. Toutefois, pour les administrations provinciales et locales, Fedris répond de l'assurance du risque et de l'indemnisation des victimes.

Autres obligations

Obligation d'engager des jeunes

Par "**obligation d'engager des jeunes**", il faut entendre l'engagement obligatoire d'au moins 3 % de jeunes, exprimé en ETP (équivalent à temps plein) dans un premier emploi par rapport au 2e trimestre de l'année précédente.

Cette obligation ne s'applique qu'aux entreprises qui occupaient au moins 50 travailleurs au 30 juin de l'année précédente. Le secteur non marchand, le secteur public et le secteur de l'enseignement ont des taux différents ou sont dispensés de cette obligation, mais l'Etat fédéral et les établissements publics qui en dépendent doivent également occuper 3% de jeunes.

L'employeur peut être dispensé d'un tiers de son obligation d'engager des jeunes s'il offre un nombre de postes de stage dans le cadre de la formation professionnelle pour les jeunes. Les jeunes engagés dans le cadre des mesures en faveur de l'emploi des jeunes peu qualifiés dans le secteur non marchand ne sont pas pris en compte pour calculer le quota de jeunes à atteindre.

Le calcul du nombre de jeunes et des effectifs pour le trimestre de référence s'effectue à partir des données de la déclaration DmfA.

Par **convention de premier emploi** il y a lieu d'entendre toute convention conclue avec un jeune, comme figurant dans les différents types ci-dessous:

- I. un contrat de travail au moins à mi-temps;
- II. une combinaison d'un contrat de travail à temps partiel (au moins à mi-temps) et d'une formation suivie par le jeune, avec effet au jour où le jeune commence à exécuter le contrat de travail;
- III. une convention dans le cadre d'une formation en alternance pour les apprentis en formation en alternance et toute autre forme de convention de formation ou d'insertion déterminée par le Roi.

Le jeune doit alors avoir moins de 26 ans au moment de l'entrée en service. La convention de premier emploi court jusqu'au trimestre où le jeune a 26 ans inclus.

Dans les situations suivantes, la convention ne peut **pas** avoir **la qualité d'une convention de premier emploi** (non-exhaustif):

- Emplois statutaires sur la base d'une nomination
- Contrats de travail qui prévoient des prestations de moins d'un mi-temps
- Contrats de travail conclus dans le cadre d'un programme de transition professionnelle
- Contrats de travail conclus dans le cadre d'un programme de remise au travail (ACS, TCT, …)
- Contrats de travail conclus en vue de remplacer un travailleur définitif pendant son absence
- Contrats de travail conclus en vue de remplacer un prépensionné (sauf s'il s'agit d'un jeune d'origine étrangère).

L'occupation de certaines catégories particulières sans contrat de travail (gardiens et gardiennes d'enfants conventionné(e)s, artistes, pompiers volontaires et ambulanciers volontaires...) ne tombe pas non plus dans le champ d'application de la convention de premier emploi.

Tout renseignement complémentaire à propos de l'obligation d'engager des jeunes ou des conditions permettant de bénéficier d'une dispense en la matière, peut être obtenu auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=7452#AutoAncher1) qui en fin de compte est habilité à établir si un employeur s'acquitte ou non de l'obligation susvisée.

Calcul de l'effectif du personnel au cours du 2ème trimestre de l'année précédente

L'effectif du personnel du deuxième trimestre de l'année précédente, calculé en équivalents temps plein (**ETP**), est égal à la somme des **fractions ETP** calculées individuellement par travailleur.

S'il faut utiliser plusieurs lignes d'occupation pour un travailleur au cours de ce deuxième trimestre, le calcul des fractions **ETP** doit se faire séparément pour chaque ligne.

Pour les lignes d'occupation sur lesquelles sont reprises des indemnités dues pour rupture irrégulière du contrat de travail (code rémunération DmfA 3 ou code rémunération DmfAPPL 130) ou pour licenciement avec effet immédiat d'un agent statutaire (code rémunération DmfA 9 ou code rémunération DmfAPLL 132)

et les jours qui y sont liés, il ne faut pas calculer de fraction **ETP**.

Le calcul :

Pour les lignes d'occupation sur lesquelles sont uniquement déclarés des jours:
La fraction ETP = Y1 : T

Pour les lignes d'occupation sur lesquelles doivent être déclarés des heures et des jours:
La fraction ETP = Z1 : (U x E)

Dans ces calculs:

- Y1 = Le nombre de jours déclarés sous les codes prestations 1, 3, 4, 5 et 20 augmenté des:
  - jours de vacances légales des ouvriers (code prestations 2);
  - journées de chômage temporaire résultant de causes économiques (code prestations 71);
  - journées d'interruption de travail pour cause d'intempérie (code prestations 72);
  - jours de suspension de crise pour les employés (code prestations 76);
  - journées de grève ou de lock-out (code prestations 21);
  - jours de vacances, non payés par l'employeur, octroyés en vertu d'une C.C.T. rendue obligatoire et des jours de repos dans la construction (code prestations 12);
  - jours de vacances en cas de début ou de reprise d'activité (code prestations 14).
- Z1 = le nombre d'heures qui correspond à Y1;
- U = le nombre moyen d'heures de travail par semaine de la personne de référe nce;
- E = 13 si le travailleur est payé à une fréquence mensuelle. Autrement E est égal au nombre de semaines du trimestre concerné;
- T = E multiplié par le nombre de jours par semaine du régime de travail.

La fraction ETP est arrondie mathématiquement par ligne d'occupation à la deuxième décimale, 0,005 étant arrondi vers le haut. Le résultat par travailleur (= la somme des différentes lignes d'occupation) ne peut être supérieur à 1.

Les **jeunes sous convention de premier emploi** et les **travailleurs pour lesquels il ne faut pas déclarer de jours** ne sont pas pris en considération pour le calcul de l'effectif du personnel du deuxième trimestre de l'année précédente. Les **travailleurs intérimaires** ne sont pas pris en compte non plus dans l'effectif du personnel (ni dans l'effectif de l'utilisateur, ni dans celui de la société intérimaire).

Calcul du nombre de jeunes pendant le trimestre en cours

Le nombre de jeunes en service pendant le trimestre en cours est égal à la somme des **fractions ETP calculées individuellement par jeune**. Lorsqu'il y a plusieurs lignes d'occupation pour un travailleur au cours d'un trimestre, le calcul des fractions ETP doit se faire séparément pour chaque ligne.

Pour les jeunes **sous convention de premier emploi** énumérés ci-après, les fractions ETP comptent double pour autant que cette mention soit reprise sur la carte de travail:

- toute personne **d'origine étrangère** qui juste avant son engagement :
  - n'a pas atteint l'âge de 26 ans.
    Il convient d'entendre par **personne d'origine étrangère**, la personne qui n'est pas considérée comme ressortissant d'un Etat faisant partie de l'Union européenne, ou la personne dont un des parents au moins ne possède ou ne possédait pas cette nationalité au moment du décès ou la personne dont au moins deux des grands-parents ne possèdent ou ne possédaient pas cette nationalité au moment de leur décès. Le jeune a le loisir de démontrer par tout moyen de droit qu'il répond à cette définition, en ce compris la déclaration sur l'honneur.
- toute **personne présentant un handicap** qui juste avant son engagement :
  - n'a pas atteint l'âge de 26 ans.
    Il y a lieu d'entendre par **personne présentant un handicap**, la personne inscrite en tant que telle à "l'Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes handicapées", au "Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap", auprès du "Service bruxellois francophone des Personnes handicapées" ou auprès du "Dienstelle des Deutschsprachigen

Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge".

Les fractions ETP comptent également double pour les jeunes **sous convention de premier emploi type II et type III**.

Le calcul:

Le calcul des fractions ETP dépend du type de convention de premier emploi et du fait d'être occupé ou non à temps plein :

pour un jeune occupé à temps plein dans les liens d'une convention de premier emploi du type I (contrat de travail à temps plein), la fraction ETP = Y2 : T.

pour un jeune occupé à temps partiel dans les liens d'une convention de premier emploi du type I (contrat de travail à temps partiel, mais au moins à mi-temps), la fraction ETP = Z2 : (U x E);

pour un jeune occupé dans les liens d'une convention de premier emploi du type II ou du type III (convention associant le travail et la formation, convention dans le cadre d'une formation en alternance pour les apprentis formation en alternance), la fraction ETP = Y3 : T.

Dans ces calculs:

Y2 = tous les jours déclarés sous un code prestations à l'exception des jours déclarés sous le code 30.

Z2 = le nombre d'heures correspondant à Y2

Y3 = le nombre de jours calendrier du trimestre concerné moins les jours durant lesquels suivant son régime de travail (les jours fériés ne jouent donc aucun rôle) le jeune ne doit pas travailler. Seuls les jours calendrier pour lesquels le travailleur est lié par une convention de premier emploi entrent en ligne de compte. Pour un jeune qui est sous convention de premier emploi durant tout le trimestre, Y3 est égal à T.

Les autres facteurs sont les mêmes que ceux utilisés pour déterminer l'effectif du personnel (voir ci-dessus).

La fraction ETP est arrondie mathématiquement par ligne d'occupation à la deuxième décimale, 0,005 étant arrondi vers le haut. Le résultat par travailleur (= la somme des différentes lignes d'occupation) ne peut jamais être supérieur à 1.

Outre les jeunes sous convention de premier emploi, tous les travailleurs (à l’exception des étudiants pour lesquels seule une cotisation de solidarité est due) sont pris en compte jusqu’au trimestre (inclus) au cours duquel ils a tteignent 26 ans. La fraction ETP de ces travailleurs est calculée selon les mêmes formules que celles utilisées pour les convention de premier emploi de type I.

Les jeunes engagés dans le cadre des mesures en faveur de l'emploi des jeunes peu qualifiés dans le secteur non marchand ne sont pas pris en compte pour calculer le quota de jeunes à atteindre. Ils sont mentionnés en Dmfa sous le code "8" dans la zone " Mesures du secteur non marchand".

Les travailleurs flexi-job ne sont pas pris en compte pour le calcul du fichier du personnel du 2ème trimestre ni pour le calcul du nombre de jeunes avec une convention premier emploi.

Formalités à remplir

Par le biais de la Dmfa, l’employeur déclare, dans le champ ‘Mesures visant à promouvoir l’emploi’, le type de convention de premier emploi dans le cadre duquel le jeune est engagé et la catégorie à laquelle il appartient (donc également avec la distinction 'handicapé' ou 'd'origine étrangère' telle que définifie dans la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, art. 23). Dans le cas particulier d’un contrat pour apprentis ou stagiaires, l’employeur doit également préciser de quel ‘type d’apprenti’ il s’agit dans les paramètres de la ligne d’occupation.

Ces données sont obligatoires et peuvent avoir un impact sur le calcul de l'obligation d'engager des jeunes,

sur le droit à la réduction groupe-cible jeunes travailleurs et/ou sur le calcul des cotisations dues.

Pour le comptage du nombre de jeunes dans le trimestre en cours, sont pris en compte **tous** les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans au 1er jour du trimestre, qu'ils soient engagés avec une convention de premier emploi ou non. Pour le comptage du nombre de travailleurs durant le 2ème trimestre de l'année précédente, sont **seulement** pris en considération les jeunes avec une convention de premier emploi. Le fait de ne pas remplir correctement le champ 'Mesures visant à promouvoir l'emploi' a donc un impact direct sur les calculs dans le cadre de l'obligation d'engager des jeunes.

Pour les travailleurs qui habitent et travaillent en Région wallonne, flamande ou de Bruxelles-Capitale, les cartes de travail (http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/e12) ne sont plus délivrées. L'employeur ou son mandataire examinera à quelle catégorie le jeune appartient. (http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e12)

Les cotisations de sécurité sociale

Les cotisations

Le pourcentage de cotisation globalisé

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

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

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

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

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

Conséquence du tax-shift

Exécution 2016-2017

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

Exécution à partir de 2018

La loi du 26 décembre 2015 relative aux mesures concernant le renforcement de la création d'emplois et du pouvoir d'achat et la loi du 16 mai 2016 portant des dispositions diverses en matière sociale prévoient une diminution ultérieure des pourcentages de la cotisation pour les travailleurs de catégorie 1 et 3 de la réduction structurelle à partir du 1er janvier 2018. Le pourcentage de cotisation applicable est diminué pour ces travailleurs de 22,65 % à 19,88 % à partir du 1ertrimestre 2018.

Fixation des pourcentages de la cotisation

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

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

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

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

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

Il faut également tenir compte des cotisations suivantes:

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

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

(**) Les artistes et les gardien(ne)s d'enfants ressortissent au régime des maladies professionnelles du secteur privé.

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

Rémunération brute à 100 % ou à 108 %

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

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

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

La cotisation de modération salariale

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

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

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

Conséquence du tax-shift

Exécution à partir de 2018

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

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

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

La cotisation ne doit pas être calculée sur les cotisations complémentaires (cela est surtout important pour les cotisations Fonds de Fermeture d'entreprise) pour les **'contractuels subventionnés'** et les

'remplaçants contractuels secteur public' et sur la cotisation de 1,40 % pour les travailleurs statutaires (DmfA). La modération salariale est cependant bien prise en compte sur la cotisation de 0,17% maladies professionnelles secteur public (DmfAPPL).

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

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

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

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

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

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

La cotisation de 1,60 %

Champ d'application:

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

Période de référence :

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

(l'année calendrier - 1).

Nombre moyen :

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

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

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

- les travailleurs occasionels dans l'agriculture et dans l'horticulture (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_agriculture_horticulture.html) pour lesquels les cotisations sont calculées sur un forfait journalier;
- les travailleurs occasionnels dans l'horeca (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_horeca.html);
- les travailleurs qui doivent être mentionnés dans la zone statut comme travailleurs saisonniers (S), comme travailleurs avec prestations limitées (LP) et
- les travailleurs flexi-job.

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

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

L'avis de débit de vacances annuelles (DmfA)

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

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

Informations complémentaires DmfAPPL - Cotisation de modération salariale

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

Informations complémentaires DmfAPPL - Cotisation de 1,60%

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

- sous le code travailleur cotisation **857** avec le type **0** pour les travailleurs sans modération salariale

La base de calcul doit être mentionnée.

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

La base de calcul

Gardiens et des gardiennes d'enfants 'sui generis'

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

T = le nombre de jours d'accueil. Un jour correspond à l'accueil d'un enfant pendant une journée. Le nombre maximum de jours d'accueil par trimestre est (65 x 4) = 260 jours d'accueil;
E = 1,9;
L = 3 x le revenu minimum mensuel moyen garanti divisé par 494.

De manière pratique, le salaire fictif est calculé par mois, en tenant compte du fait que **L** peut varier dans le cas où le RMMMG change au cours du trimestre.

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

Dans la DMFAPPL, les gardiens et gardiennes d'enfants sont déclarées avec le code spécifique 761 dans le bloc 90012 “ligne travailleur”.

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

• la capacité d'accueil inscrite
• les jours d'accueil réellement prestés et
• les jours de fermeture.

Le trimestre applicable

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

Arriérés de rémunération

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

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

Commissions

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

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

Primes

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

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

Indemnités de rupture du contrat

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

Toutefois, dans le seul cas exceptionnel où la législation relative aux contrats de travail permet le paiement de l'indemnité de rupture par mensualités, l'ONSS accepte que la déclaration de cette indemnité soit répartie sur les trimestres qu'elle couvre et qu'elle soit soumise aux taux de cotisations en vigueur pour chacun de ces trimestres. De plus amples renseignements concernant les cas dans lesquels une indemnité de rupture peut être payée par mensualités peuvent être obtenus auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42154).

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

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

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

- et ainsi de suite pour chacune des années civiles ultérieures.

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

Cas particulier des indemnités forfaitaires

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

La manière de déclarer ces indemnités est également identique à celle applicable aux indemnités de rupture. Elle est supposée couvrir, à compter de la date de la rupture du contrat, une période correspondant au quotient de la division ayant pour dividende le montant de l'indemnité et pour diviseur le montant de la rémunération normale du dernier mois complet de travail.

La prescription

Généralités

Actions de l'ONSS

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

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

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

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

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

Actions contre l'ONSS

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

Arriérés de rémunération

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

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

- l'employeur a reconnu le droit du travailleur aux arriérés de rémunération ou

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

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

Exemple:

Le 15 septembre 2008, l'employeur reconnaît le droit du travailleur à des arriérés de rémunération couvrant la période du premier trimestre 2007; la déclaration et le paiement des cotisations doivent se faire le 31 octobre 2008 au plus tard. Le délai de prescription commence le 1er novembre 2008 pour se terminer le 31 octobre 2011.

Indemnités de rupture

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

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

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

Double pécule de vacances du secteur privé

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

Faillite

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

Interruption de la prescription

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

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

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

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

prescription.

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

Délai de recours du travailleur

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

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

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

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

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

Assujetissement frauduleux

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

En ce qui concerne la restitution éventuelle des cotisations, le délai de prescription de 3 ans est d'application, donc l'ONSS ne remboursera éventuellement que les cotisations afférentes à une période de 3 ans maximum.
Un employeur se rend coupable d'assujettissement frauduleux lorsqu'il déclare quelqu'un dans la DmfA sur base d'un assujettissement fictif avec pour but de permettre à la personne concernée de bénéficier d'avantages sociaux (allocations familiales, vacances annuelles, indemnités de chômage et de maladie, etc.)

Les cotisations spéciales

Introduction

Nous commentons le champ d'application et les modalités de perception des cotisations dites "spéciales". Elles sont spéciales parce qu'elles ne financent pas directement des branches de la sécurité sociale ou qu'elles ne sont dues qu'en certaines circonstances bien particulières.
Certaines de ces cotisations sont reprises dans le taux global des cotisations de base, d'autres demandent un calcul distinct.

Enfin, il est utile de préciser dès maintenant que la totalité des cotisations spéciales sont, soit assimilées aux cotisations de sécurité sociale, soit relèvent de mesures similaires en ce qui concerne les déclarations justificatives, les délais en matière de paiement, l'application des sanctions civiles, le contrôle, le juge compétent en cas de contestation, la prescription de l'action judiciaire, le privilège et la communication du montant de la créance de l'ONSS

La cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non-assujettis

Sous certaines conditions, les étudiants peuvent travailler durant l'année civile sans que des cotisations de sécurité sociale soient dues sur leur rémunération. Une cotisation de solidarité est cependant due sur cette rémunération.

Employeurs concernés

Tous les employeurs, tant privés que publics, qui engagent de tels étudiants.

Travailleurs concernés

Il s'agit uniquement des étudiants dont l'occupation répond aux conditions d'exclusion et pour lesquels une déclaration Dimona 'STU' a préalablement été effectué.

Les cotisations ordinaires de sécurité sociale sont bien entendu dues sur la rémunération des autres étudiants.

Montant de la cotisation

Le pourcentage de la cotisation de solidarité est de 8,13 %, dont 5,42 % sont à charge de l'employeur et 2,71 % à charge de l'étudiant.

Il faut ajouter à la cotisation patronale la **cotisation** destinée au financement du Fonds amiante.

Par rémunération, on entend la rémunération qui serait soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale si l'étudiant ne répondait pas aux conditions d'exclusion. La cotisation de solidarité est donc également due sur la rémunération de l'étudiant pour un jour férié qui tombe en dehors du contrat d'occupation d'étudiant.

Les étudiants occupés dans l'horeca peuvent aussi entrer en ligne de compte pour le régime des 'heures supplémentaires horeca (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/flexi_and_overtime_horeca.html)'. Sur ces heures supplémentaires, la cotisation de solidarité n'est pas due. Elles ne doivent pas non plus être déclarées en DmfA.

Formalités à remplir

Employeurs qui occupent également d'autres travailleurs assujettis

Aucune formalité particulière.

La déclaration de chaque trimestre permet de calculer cette cotisation

Employeurs qui occupent exclusivement des étudiants non-assujettis

Depuis le 1er janvier 2010, les employeurs qui n'occupent pas de travailleurs ordinaires mais uniquement des étudiants pour lesquels aucune cotisation ordinaire de sécurité sociale n'est due ne sont plus repris dans une catégorie spéciale. L'ONSS leur attribue une catégorie d'employeur en fonction de l'activité principale de l'entreprise comme pour les autres employeurs.

Informations complémentaires DmfAPPL - Cotisation de solidarité pour étudiants

En DMFA, la cotisation de solidarité pour les étudiants se déclare dans un bloc spécifique 90003 « cotisation travailleur étudiant » avec les codes travailleurs **701** dans la ligne travailleur à laquelle il est lié. (voir "Comment compléter la DMFA")

Decava - chömeurs RCC

Généralités

Notions

Tous les **compléments**, tant les compléments légaux payés par l'employeur ou un tiers que les compléments supplémentaires, doivent être repris dans la base de calcul.

La cotisation patronale diffère selon qu'il s'agit d'un travailleur du secteur non marchand ou des autres secteurs, ou (pour le travailleur du secteur marchand) selon que le préavis ou la rupture du contrat de travail a été notifié après le 15 octobre 2009 et que le RCC ou le RCIC prennent cours au plus tôt le 1er avril 2010, ou que l'employeur est au moment du commencement du RCC reconnu comme entreprise en **difficulté** ou en **restructuration**.

Dans les chapitres qui suivent les explications sont scindées selon les diverses périodes RCC ou RCIC d'une part et d'autre part selon qu'il s'agit du **secteur marchand** ou du **secteur non marchand**.

Font partie du **secteur non marchand**, les employeurs qui ressortissent pour leurs travailleurs à la:

- Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors (318);
- Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (318.01);
- Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande (318.02);
- Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement (319);
- Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande (319.01);
- Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (319.02);
- Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux, à l'exception des ateliers sociaux (327);
- Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la

Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande (327.01), **y compris** les ateliers sociaux;
- Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté française (327.02);
- Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (327.03);
- Commission paritaire pour le secteur socio-culturel (329);
- Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté flamande (329.01);
- Sous-commission paritaire pour les organisations socio-culturelles fédérales et bicommunautaires (329.03);
- Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne (329.02);
- Commission paritaire des établissements et des services de santé (330), à l'exception des employeurs qui ressortissent à la sous-commission paritaire des prothèses dentaires ;
- Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé (331);
- Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé (332).

Les employeurs du secteur public qui suivent sont assimilés à des employeurs du secteur non marchand:

- UZ Gent
- UZ Antwerpen
- Centre hospitalier universitaire de Liège
- Centre hospitalier psychiatrique du Chêne à Mons
- Centre hospitalier psychiatrique Les Marronniers à Tournai
- Openbaar psychiatrisch ziekenhuis à Rekem
- Openbaar psychiatrisch ziekenhuis à Geel
- Les administrations provinciales et locales qui exercent une activité dans le secteur de la santé ou dans le secteur socio-culturel.

Par RCC ou RCIC en cours période 1, on entend ceux pour lesquels:

- le licenciement a été signifié avant le 16 octobre 2009 **OU**
- la première indemnité complémentaire a été octroyée avant le 1er avril 2010 **OU**
- la restructuration collective a été signifiée avant le 15 octobre 2009 **OU**
- l'entreprise a été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 15 octobre 2009.

Par RCC ou RCIC en cours période 2, on entend ceux pour lesquels:

- le licenciement a été signifié après le 15 octobre 2009 **ET**
  - la première indemnité complémentaire a été octroyée après le 31 mars 2010 **ET**
  - la restructuration collective **n'a pas** été signifiée avant le 15 octobre 2009 **ET**
  - l'entreprise **n'a pas** été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 15 octobre 2009
- **ET** le licenciement a été signifié avant le 29 novembre 2011 **OU**
  - la première indemnité complémentaire a été octroyée avant le 1er avril 2012 **OU**
  - la restructuration collective a été signifiée avant le 1er avril 2012 **OU**
  - l'entreprise a été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 1er avril 2012.

Par RCC et RCIC en cours période 3, on entend ceux pour lesquels:

- le licenciement a été signifié après le 28 novembre 2011 **ET**
  - la première indemnité complémentaire a été octroyée après le 31 mars 2012 **ET**
  - la restructuration collective n'a pas été signifiée avant le 1er avril 2012 **ET**

        - l'entreprise n'a pas été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 1er avril 2012
    - **ET** le licenciement a été signifié avant le 11 octobre 2015 **OU**
        - la première indemnité complémentaire a été octroyée avant le 1er janvier 2016 **OU**
        - la restructuration collective a été signifiée avant le 11 octobre 2015 **OU**
        - l'entreprise a été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 11 octobre 2015.

Par RCC et RCIC en cours période 4, on entend ceux pour lesquels:

- le licenciement a été signifié après le 10 octobre 2015 **ET**
    - la première indemnité complémentaire a été octroyée après le 31 décembre 2015 **ET**
    - la restructuration collective n'a pas été signifiée avant le 11 octobre 2015 **ET**
    - l'entreprise n'a pas été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 11 octobre 2015
- **ET** le licenciement a été signifié avant le 1er novembre 2016 **OU**
    - la première indemnité complémentaire a été octroyée avant le 1er janvier 2017 **OU**
    - la restructuration collective a été signifiée avant le 1er novembre 2016 **OU**
    - l'entreprise a été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 31 octobre 2016.

Par nouveaux RCC et RCIC période 5, on entend ceux pour lesquels:

- le licenciement a été signifié après le 31 octobre 2016 **ET**
- la première indemnité complémentaire a été octroyée aprés le 31 décembre 2016 **ET**
- la restructuration collective n'a pas été signifiée avant le 31 octobre 2016 **ET**
- l'entreprise n'a pas été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 31 octobre 2016.

Par 'date de reconnaissance', on entend la date de la décision prise par le Ministre et non la date de début de la période de reconnaissance.

Peuvent être reconnus comme **entreprise en difficulté**, les employeurs qui répondent aux conditions reprises au chapitre 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, article 14: "Pour l'application du présent chapitre, on entend par 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 réduction de valeur sur frais d'établissement, sur immobilisations incorporelles et corporelles." A cet effet, l'employeur doit introduire une demande auprès du Ministre de l'Emploi. Pour les RCC qui prennent cours pendant la période d'entreprise en difficulté, des taux dérogatoires sont d'application jusqu'au mois inclus au cours duquel la reconnaissance prend fin.

Peuvent être reconnus comme entreprise **en restructuration**, les employeurs qui procèdent à un licenciement collectif ou chez lesquels au cours de l'année précédant la reconnaissance, le nombre de jours de chômage re présente au moins 20 % du nombre total de jours déclarés des ouvriers, comme stipulé au chapitre 7 de l'AR du 3 mai 2007. A cet effet, l'employeur doit introduire une demande auprès du Ministre de l'Emploi. Pour les RCC qui prennent cours à partir du 1er avril 2010 et les licenciements signifiés après le 15 octobre 2009 et qui commencent pendant la période d'entreprise en restructuration, des taux dérogatoires sont d'application jusqu'au mois inclus au cours duquel la reconnaissance prend fin.

A partir de la période 3 certaines entreprises reconnues comme en restructuration sont **assimilées aux entreprises en difficulté** pour la détermination de la période et l'application des pourcentages correspondants, s'il est satisfait aux conditions (cumulatives) suivantes:

- cela concerne un licenciement collectif d'au moins 20 % des travailleurs,

- cela concerne **tous** les travailleurs d'une même unité technique d'exploitation ou division d'entreprise et
- l'unité technique d'exploitation ou division d'entreprise existe depuis au moins 2 ans à l'annonce du licenciement collectif.

Dispositions communes

Le système d'octroi, de calcul et de déclaration des cotisations spéciales et retenues sur RCC et les RCIC présente un ensemble d'éléments communs. Il apparaît aussi qu'il n'est pas facile d'appliquer correctement ce système, dans la pratique. Les questions concernant la manière correcte de calculer ou de déclarer peuvent être adressées à: decava@onss.fgov.be.

AUGMENTATIONS ET DIMINUTIONS

Reprise du travail chez un autre employeur

Tant les cotisations patronales spéciales que les retenues personnelles **ne sont pas dues** lorsque les indemnités complémentaires (du moins le montant que l'intéressé aurait perçu s'il avait continué à percevoir des allocations) sont payées alors que le travailleur :

- reprend le travail comme salarié pour autant que ce ne soit pas chez l'employeur qui l'a licencié ou chez un employeur qui appartient au même groupe;
- reprend le travail dans une profession indépendante à titre principal pour autant que cette activité ne soit pas exercée auprès de l'employeur qui l'a licencié ou d'un employeur appartenant au même groupe que ce dernier.

Pour les mois au cours desquels le travailleur est partiellement au travail, cotisations spéciales et retenues sont fixées ainsi (nombre de jours ramené vers un régime de 6 jours/semaine):

Cotisations et retenues pour un mois complet x {(26 – nombre de jours prestés)/ 26}

Les jours prestés qui peuvent être déduits sont ceux qui sont couverts par un contrat de travail et qui sont ramenés à une semaine de 6 jours. Il n'est pas tenu compte d'une fraction de prestation pendant la période de reprise du travail.

Reprise du travail chez le même employeur

Les cotisations patronales spéciales et les retenues **ne sont pas dues** pour **la période** au cours de laquelle l'indemnité complémentaire est payée lorsque le travailleur:

- reprend le travail comme salarié chez l'employeur qui l'a licencié ou chez un employeur qui appartient au même groupe;
- reprend le travail dans une profession indépendante à titre principal auprès de l'employeur qui l'a licencié ou d'un employeur appartenant au même groupe que ce dernier.

Les compléments constituent **de la rémunération** sur laquelle les cotisations ordinaires de sécurité sociale sont dues. Pour les mois au cours desquels le travailleur est partiellement au travail, cotisations spéciales et retenues sont fixées ainsi (nombre de jours ramené vers un régime de 6 jours/semaine):

Cotisations et retenues pour un mois complet x {(26 – nombre de jours prestés)/ 26}

Les jours prestés qui peuvent être déduits sont ceux qui sont couverts par un contrat de travail et qui sont ramenés à une semaine de 6 jours. Il n'est pas tenu compte d'une fraction de prestation pendant la période de reprise du travail.

Mois incomplets

Pour les mois incomplets, la cotisation est uniquement calculée pour les jours couverts par l'indemnité complémentaire comme suit (nombre de jours calendrier ramenés à une semaine de 6 jours, un jour commencé est un jour presté):

Cotisations et retenues pour un mois complet x {nombre de jours couverts par une indemnité complémentaire/ 26}

Conditions de forme

La base de calcul pour la cotisation spéciale patronale RCIC et les retenues personnelles sont **doublées** si la convention collective ne mentionne pas explicitement que le paiement de l'indemnité complémentaire est poursuivi. Pour les entreprises qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires cela signifie que la convention RCC ne peut pas déroger à la C.C.T. 17 tricies. Les forfaits minima de la cotisation spéciale RCC sont doublés. Ils sont respectivement portés à 100,00 EUR, 75,20 EUR, 53,00 EUR, 39,86 EUR, 13,14 EUR, 16,00 EUR et 12,00 EUR (montants valables à partir du 1er avril 2012).

La base de calcul pour la cotisation compensatoire RCC n'est jamais doublée, en effet, dans ce cas les accords sectoriels sont toujours conformes.

Conditions de prestations

La base de calcul de la cotisation spéciale patronale et des retenues personnelles est **doublée** si l'employeur dispense le travailleur de l'exécution de ses prestations de travail à mi-temps prévues (dans le cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle).

Si le travailleur n'est pas dispensé de l'exécution de ses prestations de travail à mi-temps prévues (mi-temps, crédit temps), **les cotisations patronales spéciales peuvent être réduites de 95 %** pour autant que les conditions supplémentaires suivantes soient rencontrées :

- les indemnités complémentaires sont octroyées sur base d'une CCT conclue au sein du Conseil national du Travail ou d'une CCT conclue au niveau d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire.
- le travailleur est effectivement remplacé;
- le remplacement est prévu par une CCT conclue au sein du Conseil national du Travail qui ne peut produire ses effets avant le premier jour du mois qui suit sa conclusion.

Si le travailleur n'est pas dispensé de l'exécution de ses prestations de travail à mi-temps prévues (mi-temps crédit temps), **la retenue personnelle peut être réduite de 95 %** pour autant que la condition supplémentaire suivante soit rencontrée :

- les indemnités complémentaires sont octroyées sur base d'une CCT conclue au sein du Conseil national du Travail ou d'une CCT conclue au niveau d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire.

Obligation de déclaration

Les débiteurs qui se sont soustraits en tout ou en partie à leur obligation de déclaration sont, selon les cas, redevables d'un **forfait mensuel complémentaire**:

- cotisation mensuelle RCC: 159,00 EUR (autres) et 26,50 EUR (non-marchand)
- cotisation compensatoire RCC: 250,00 EUR
- RCIC: 170,00 EUR.

Obligation d'équité

Tant en cas de versements mensuels qu'en cas de versements selon une autre périodicité, les retenues et cotisations spéciales ne peuvent pas dépasser l'indemnité complémentaire. A partir du 1er avril 2012, le montant maximum de la cotisation spéciale patronale est porté à 1,5 fois l'indemnité complémentaire.

VERSEMENT DES COTISATIONS

En principe cotisations et retenues sont dues par le débiteur de l'indemnité complémentaire, c'est soit:

- l'employeur;
- le fonds de sécurité d'existence dont dépend l'employeur;
- toute autre personne ou tout autre organisme qui se substitue aux obligations de l'employeur pour le paiement de l'indemnité complémentaire; la faillite de l'employeur ne dispense pas le repreneur de l'obligation d'exécuter totalement l'accord conclu initialement.

Les règles suivantes sont applicables lorsque **l'indemnité complémentaire est due par plusieurs débiteurs**:

- Si l'indemnité complémentaire est payée en partie par l'employeur et pour une autre partie par son fonds de sécurité d'existence (ou toute autre personne ou toute autre institution qui se substitue aux obligations de l'employeur), les **cotisations patronales spéciale**s doivent être payées intégralement à l'ONSS par le débiteur de l'indemnité complémentaire la plus élevée (débiteur principal) qui les calcule sur le montant total des indemnités complémentaires versées. Une CCT conclue au sein de la commission paritaire compétente peut déroger à ce principe. Les retenues doivent être déclarées et versées par le débiteur principal. Il n'est pas possible d'y déroger via une CCT.
- Lorsque deux employeurs différents sont redevables de l'indemnité complémentaire en raison de deux emplois à temps partiel, chaque employeur prend une partie des cotisations à sa charge de la manière suivante:

  Cotisation spéciale et retenues mois complet x Q/S
  - **Q** représente la durée du travail hebdomadaire moyenne du travailleur à temps partiel (éventuellement majorée des heures de repos compensatoire);
  - **S** représente la durée du travail hebdomadaire moyenne d'un travailleur qui a été occupé dans la même fonction à temps plein dans la même entreprise (éventuellement majorée des heures de repos compensatoire)
- Une **exception** est prévue lorsqu'un complément capitalisé est payé à côté d'un complément mensuel par différents débiteurs. A ce moment, le débiteur principal n'est pas pris en considération mais les cotisations spéciales et les retenues doivent être calculées et déclarées séparément, compte tenu de la quote-part proratisée suivant les indemnités complémentaires. La proratisation est effectuée sur la base du montant mensuel théorique des compléments sur la période considérée.

Lorsque différents systèmes d'indemnités complémentaires sont en place, différents blocs sont nécessaires pour déclarer les cotisations patronales spéciales. C'est le cas, par exemple, pour la déclaration d'indemnités complémentaires sectorielles qui sont payées jusque l'âge de la pension alors que l'employeur lui-même paie un complément jusqu'à 60 ans. Les forfaits minima doivent être proratisés en tenant compte de la part relative des différentes indemnités complémentaires.

Si les i**ndemnités complémentaires jusqu'au mois inclus au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge de 65 ans sont payées suivant une fréquence moins élevée** que la fréquence mensuelle, les cotisations spéciales et la retenue sont dues au moment du paiement sur le nombre de mois couverts par le paiement et le montant de la cotisation après le décompte n'est plus sujet à révision sur base d'éléments modifiés par la suite. Tel est le cas lorsque:

- la périodicité suivant laquelle des compléments sont payés dépasse celle d'un mois (annuellement, en une seule fois, …);
- la périodicité est au début peut-être bien mensuelle mais que les compléments ne continuent pas à courir jusqu'à l'âge donnant droit à la pension (mais, par exemple, jusqu'à l'âge de 60 ans)

Pour les RCIC, il faut prendre en considération le montant théorique des allocations de chômage qui est d'application au moment du paiement de l'indemnité complémentaire. Lorsque l'indemnité complémentaire n'est pas payée jusqu'à la pension légale, on peut, pour le calcul de la retenue, tenir compte de l'évolution de l'allocation de chômage dans le temps, sur base des éléments certains à ce moment, étayés par une

attestation de l'organisme de paiement.

Attention: à l'ouverture du RCIC, les organismes de paiement délivrent uniquement des attestations provisoires. Cela signifie qu'il n'est pas tenu compte de la carrière et qu'il n'y a pas de certitudes après les 14 premiers mois (= jusque la première phase de la deuxième période incluse). Pour cette raison, il faut utiliser le montant du 14e mois pour tous les mois encore à venir.

OBLIGATION D'INFORMATION

Le dernier employeur a l'obligation de recueillir les données concernant toutes les indemnités complémentaires payées et de communiquer cette information à tous les débiteurs et à son secrétariat social en mentionnant l'identité du débiteur principal qui est responsable des cotisations. Le fonds de sécurité d'existence qui paie un complément transmet cette communication au dernier employeur du bénéficiaire.

L'employeur complète un formulaire de l'ONEM en mentionnant e.a. tous les débiteurs et le débiteur principal. Il le transmet au travailleur qui communique le formulaire accompagné du détail de sa situation familiale à son organisme de paiement (RCC ou RCIC) ou au bureau de l'ONEM du ressort de son domicile (crédit-temps, pause-carrière).

L'organisme de paiement ou l'ONEM informe le débiteur du montant journalier de l'allocation de chômage, de la situation familiale de l'ayant droit et des reprises de travail éventuelles et de leur fin. L'ayant droit avise l'organisme de paiement et le débiteur de chaque changement de sa situation.

L'ONEM communique à l'ONSS les données dont il dispose afin que l'ONSS puisse procéder aux contrôles qui s'imposent.

Si le débiteur n'est pas avisé à temps par le bénéficiaire d'un changement de sa situation, il peut réclamer des retenues non exécutées auprès de l'ayant droit.

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er janvier 2017 - secteur marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'ONSS est chargé de la perception d'une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au régime de chômage avec complément d'entreprise. Le pourcentage varie en fonction de l'âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du champ **d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,

- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d'indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d'indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNES

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d 'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps, c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans (expiré à partir de fin 2011) , les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour les RCC dans le secteur marchand après le 31 décembre 2016 avec licenciement signifié après le 31 octobre 2016, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint au moment d'entrer en RCC	pourcentage	forfait en EUR
autres	< 55 ≥ 55 et < 58 ≥ 58 et < 60 ≥ 60 et < 62 ≥ 62	142,50% 75,00% 75,00% 37,50% 31,25%	50,00 50,00 50,00 37,60 37,60
autres **pendant une période de reconnaissance en restructuration**	< 55 ≥ 55 et < 58 ≥ 58 et < 60 ≥ 60 et < 62 ≥ 62	142,50% 75,00% 75,00% 30,00% 30,00%	50,00 50,00 50,00 37,60 37,60
autres **pendant une période de reconnaissance en difficulté (*)**	< 55 ≥ 55 et < 58 ≥ 58 et < 60 ≥ 60 et < 62 ≥ 62	16,88% 12,50% 8,13% 4,38% 4,38%	8,00 8,00 8,00 6,00 6,00

(*) Ces pourcentages sont également d'application pour certaines entreprises reconnues en restructuration lorsque (cumulativement):

- le licenciement collectif concerne au moins 20 % des travailleurs,
- cela concerne **tous** les travailleurs d'une même unité technique d'exploitation ou d'une même division d'entreprise et
- l'unité technique d'exploitation ou la division d'entreprise existe depuis au moins 2 ans au jour de l'annonce du licenciement collectif.

Si les montants ainsi obtenus sont inférieurs à un forfait déterminé, ce forfait est le montant dû.

Remarques:

- Le pourcentage de la cotisation et le forfait minimum pour le **secteur marchand** sont fixés suivant l'âge que le travailleur a atteint **au moment du début** du RCC.
- Les RCC qui prennent cours pendant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration donnent lieu au paiement pendant la période de la reconnaissance des cotisations réduites jusqu'au mois inclus au cours duquel la reconnaissance prend fin. Le pourcentage suivant l'âge du travailleur au moment de la fin de la reconnaissance est le pourcentage qui sera appliqué par la suite.
- Il en va de même quand le débiteur est un tiers.
- Une entreprise qui en reprend une autre est traitée de la même manière qu'un tiers. Dans ce cas, le travailleur doit avoir été licencié avant la reprise et le RCC doit avoir débuté (à la fin de la période couverte par l'indemnité de rupture ou après que le travailleur ait terminé sa période de préavis) pendant la période prévue de "difficulté" ou de "restructuration" de l'employeur initial.

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1er avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'ONSS et plus à l'ONEM et au SFP .

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, en prépension à mi-temps ou en RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les travailleurs en RCC ou en RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir de fin 2011)

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels juqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour les nouveaux chômeurs RCC ou RCIC, les compléments sont calculés par mois de la période du premier paiement jusqu'au moment de la mise à la pension et la retenue est effectuée pendant toute la période prise en considération.

Pour déterminer l'allocation sociale, **le montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiement.

Pour déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC** ou **RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au

montant brut des indemnités payées pour le mois.

- Si l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité: en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour toute la période et en le divisant par le nombre de mois à partir du premier mois du paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois inclus au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 65 ans.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou RCIC ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments serait inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Pour les RCIC qui ne sont pas payées mensuellement jusqu'à l'âge de la pension, il faut uniquement tenir compte des montants mensuels théoriques qui ont trait aux années à partir de 50 ans.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-06-2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
à partir du 01-06-2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
à partir du 01-01-2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
à partir du 01-09-2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires DmfAPPL - Calcul de la retenue - Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants " en mentionnant la valeur "**1** "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouvau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

Pour **l'année 2019**, le Conseil National du Travail n'a pas prévu de coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ceci est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois
A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC
B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si X ≤ A => pas de retenue
- Si A < X > B => Retenue = X - A
- Si X ≥ B => Retenue complète = X x 6,5% (ou 4,5%)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir du 1er janvier 2017, secteur non marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'ONSS est chargé de la perception d'une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au RCC. Le pourcentage varie en fonction de l'âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du **champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,

- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d'indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d'indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNES

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps(expiré à partir de fin 2011), c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans, les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour les RCC dans le secteur non marchand prenant cours après le 31 décembre 2016 avec licenciement signifié après le 31 octobre 2016, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EURR
non marchand	< 55 ≥ 55 et < 58 ≥ 58 et < 60 ≥ 60 et < 62 ≥ 62	48,11% 43,04% 27,86% 12,38% 10,00%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Aucun forfait minimum n'est dû.

Remarque:

- Pour le **secteur non marchand** un système dégressif en pourcentage est d'application. Ce pourcentage est fonction de **l'âge** que le travailleur **atteint dans le courant du mois concerné.**

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1er avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'ONSS et plus à l'ONEM et au SFP .

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, prépension à mi-temps ou RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les RCC et les RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir de fin 2011)

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels juqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour les nouvelles chômeurs RCC et RCIC, les compléments sont calculés par mois de la période du premier paiement jusqu'au moment de la mise à la pension et la retenue est effectuée pendant toute la période prise en considération.

Pour déterminer l'allocation sociale, le **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiements.

Pour déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Si l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité: en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour toute la période et en le divisant par le nombre de mois à partir du premier mois du paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois inclus au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 65 ans.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou les RCIC ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments serait inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Pour les RCIC qui ne sont pas payés mensuellement jusqu'à l'âge de la pension,il faut uniquement tenir compte des montants mensuels théoriques qui ont trait aux années à partir de 50 ans.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-06-2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
à partir du 01-06-2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
à partir du 01-01-2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
à partir du 01-09-2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires DmfAPPL - Calcul de la retenue - Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants " en mentionnant la valeur "**1** "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouvau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

Pour **l'année 2019**, le Conseil National du Travail n'a pas prévu de coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ceci est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois
A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC
B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si X ≤ A => pas de retenue
- Si A < X > B => Retenue = X - A
- Si X ≥ B => Retenue complète = X x 6,5% (ou 4,5%)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir du 1er janvier 2016 - secteur marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'ONSS est chargé de la perception d'une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au régime de chômage avec complément d'entreprise. Le pourcentage varie en fonction de l'âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du champ **d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d'indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d'indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNES

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d 'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps, c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans (expiré à partir de fin 2011) , les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour les RCC dans le secteur marchand après le 31 décembre 2015 avec licenciement signifié après le 10 octobre 2015, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint au moment d'entrer en RCC	pourcentage	forfait en EUR
autres	< 52 ≥ 52 en < 55 ≥ 55 en < 58 ≥ 58 en < 60 ≥ 60	125,00% 118,75% 62,50% 62,50% 31,25%	50,00 50,00 50,00 50,00 37,60
autres **pendant une période de reconnaissance en restructuration**	< 52 ≥ 52 en < 55 ≥ 55 en < 58 ≥ 58 en < 60 ≥ 60	93,75% 75,00% 50,00% 50,00% 25,00%	50,00 50,00 50,00 50,00 37,60
autres **pendant une période de reconnaissance en difficulté (*)**	< 52 ≥ 52 en < 55 ≥ 55 en < 58 ≥ 58 en < 60 ≥ 60	21,88% 16,88% 12,50% 8,13% 4,38%	8,00 8,00 8,00 8,00 6,00

(*) Ces pourcentages sont également d'application pour certaines entreprises reconnues en restructuration lorsque (cumulativement):

- le licenciement collectif concerne au moins 20 % des travailleurs,
- cela concerne **tous** les travailleurs d'une même unité technique d'exploitation ou d'une même division d'entreprise et
- l'unité technique d'exploitation ou la division d'entreprise existe depuis au moins 2 ans au jour de l'annonce du licenciement collectif.

Si les montants ainsi obtenus sont inférieurs à un forfait déterminé, ce forfait est le montant dû.

Remarques:

- Le pourcentage de la cotisation et le forfait minimum pour le **secteur marchand** sont fixés suivant l'âge que le travailleur a atteint **au moment du début** du RCC.
- Les RCC qui prennent cours pendant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration donnent lieu au paiement pendant la période de la reconnaissance des cotisations réduites jusqu'au mois inclus au cours duquel la reconnaissance prend fin. Le pourcentage suivant l'âge du travailleur au moment de la fin de la reconnaissance est le pourcentage qui sera appliqué par la suite.
- Il en va de même quand le débiteur est un tiers.
- Une entreprise qui en reprend une autre est traitée de la même manière qu'un tiers. Dans ce cas, le travailleur doit avoir été licencié avant la reprise et le RCC doit avoir débuté (à la fin de la période couverte par l'indemnité de rupture ou après que le travailleur ait terminé sa période de préavis) pendant la période prévue de "difficulté" ou de "restructuration" de l'employeur initial.

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du

1er avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'ONSS et plus à l'ONEM et au SFP .

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, en prépension à mi-temps ou en RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les travailleurs en RCC ou en RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir de fin 2011)

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels juqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour les nouveaux chômeurs RCC ou RCIC, les compléments sont calculés par mois de la période du premier paiement jusqu'au moment de la mise à la pension et la retenue est effectuée pendant toute la période prise en considération.

Pour déterminer l'allocation sociale, **le montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiement.

Pour déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC** ou **RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Si l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité: en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour toute la période et en le divisant par le nombre de mois à partir du premier mois du paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois inclus au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 65 ans.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou RCIC ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments serait inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Pour les RCIC qui ne sont pas payées mensuellement jusqu'à l'âge de la pension, il faut uniquement tenir compte des montants mensuels théoriques qui ont trait aux années à partir de 50 ans.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-06-2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
à partir du 01-06-2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
à partir du 01-01-2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
à partir du 01-09-2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires DmfAPPL - Calcul de la retenue - Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants " en mentionnant la valeur "**1** "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouvau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

Pour **l'année 2019**, le Conseil National du Travail n'a pas prévu de coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ceci est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois
A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC
B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si X ≤ A => pas de retenue
- Si A < X > B => Retenue = X - A
- Si X ≥ B => Retenue complète = X x 6,5% (ou 4,5%)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir du 1er janvier 2016 - secteur non marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'ONSS est chargé de la perception d'une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au RCC. Le pourcentage varie en fonction de l'âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du **champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d'indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d'indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNES

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps(expiré à partir de fin 2011), c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans, les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour les RCC dans le secteur non marchand prenant cours après le 31 décembre 2015 avec licenciement signifié après le 10 octobre 2015, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
non marchand	< 52 ≥ 52 et < 55 ≥ 55 et < 58 ≥ 58 et < 60 ≥ 60	22,50% 21,38% 19,13% 12,38% 0,00%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Aucun forfait minimum n'est dû.

Remarque:

- Pour le **secteur non marchand** un système dégressif en pourcentage est d'application. Ce pourcentage est fonction de **l'âge** que le travailleur **atteint dans le courant du mois concerné.**

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1er avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'ONSS et plus à l'ONEM et au SFP .

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, prépension à mi-temps ou RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les RCC et les RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir de fin 2011)

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant**

mensuel brut théorique en compléments. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels juqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour les nouvelles chômeurs RCC et RCIC, les compléments sont calculés par mois de la période du premier paiement jusqu'au moment de la mise à la pension et la retenue est effectuée pendant toute la période prise en considération.

Pour déterminer l'allocation sociale, le **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiements.

Pour déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Si l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité: en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour toute la période et en le divisant par le nombre de mois à partir du premier mois du paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois inclus au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 65 ans.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou les RCIC ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments serait inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Pour les RCIC qui ne sont pas payés mensuellement jusqu'à l'âge de la pension,il faut uniquement tenir compte des montants mensuels théoriques qui ont trait aux années à partir de 50 ans.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-06-2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
à partir du 01-06-2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
à partir du 01-01-2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
à partir du 01-09-2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires DmfAPPL - Calcul de la retenue - Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants " en mentionnant la valeur "**1** "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouvau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

Pour **l'année 2019**, le Conseil National du Travail n'a pas prévu de coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ceci est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois
A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC

B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si X ≤ A => pas de retenue
- Si A < X > B => Retenue = X - A
- Si X ≥ B => Retenue complète = X x 6,5% (ou 4,5%)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir du 1er avril 2012 - secteur marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'ONSS est chargé de la perception d'une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au régime de chômage avec complément d'entreprise. Le pourcentage varie en fonction de l'âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du champ **d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d'indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d'indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNES

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d 'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps, c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans (expiré à partir de fin 2011) , les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour RCC dans le secteur marchand prenant cours après le 31 mars 2012 avec licenciement signifié après le 28 novembre 2011, mais avant le 1er janvier 2016, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint au moment d'entrer en RCC	pourcentage	forfait en EUR
autres	< 52 ≥ 52 et < 55 ≥ 55 et < 58 ≥ 58 et < 60 ≥ 60	100,00% 95,00% 50,00% 50,00% 25,00%	50,00 50,00 50,00 50,00 37,60
autres **pendant une période de reconnaissance en restructuration**	< 52 ≥ 52 et < 55 ≥ 55 et < 58 ≥ 58 et < 60 ≥ 60	75,00% 60,00% 40,00% 40,00% 20,00%	50,00 50,00 50,00 50,00 37,60
autres **pendant une période de reconnaissance en difficulté (*)**	< 52 ≥ 52 et < 55 ≥ 55 et < 58 ≥ 58 et < 60 ≥ 60	17,50% 13,50% 10,00% 6,50% 3,50%	8,00 8,00 8,00 8,00 6,00

(*) Ces pourcentages sont également d'application pour certaines entreprises reconnues en restructuration lorsque (cumulativement):

- le licenciement collectif concerne au moins 20 % des travailleurs,
- cela concerne tous les travailleurs d'une même unité technique d'exploitation ou d'une même division d'entreprise et
- l'unité technique d'exploitation ou la division d'entreprise existe depuis au moins 2 ans au jour de l'annonce du licenciement collectif.

Si les montants ainsi obtenus sont inférieurs à un forfait déterminé, ce forfait est le montant dû.

Remarques:

- Le pourcentage de la cotisation et le forfait minimum pour le **secteur marchand** sont fixés suivant l'âge que le travailleur a atteint **au moment du début** du RCC.
- Les RCC qui prennent cours pendant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration donnent lieu au paiement pendant la période de la reconnaissance des cotisations réduites jusqu'au mois inclus au cours duquel la reconnaissance prend fin. Le pourcentage suivant l'âge du travailleur au moment de la fin de la reconnaissance est le pourcentage qui sera appliqué par la suite.
- Il en va de même quand le débiteur est un tiers.
- Une entreprise qui en reprend une autre est traitée de la même manière qu'un tiers. Dans ce cas, le travailleur doit avoir été licencié avant la reprise et le RCC doit avoir débuté (à la fin de la période couverte par l'indemnité de rupture ou après que le travailleur ait terminé sa période de préavis) pendant la période prévue de "difficulté" ou de "restructuration" de l'employeur initial.

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1er avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'ONSS et plus à l'ONEM et au SFP .

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, en prépension à mi-temps ou en RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les travailleurs en RCC ou en RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir de fin 2011)

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels juqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour les nouveaux chômeurs RCC ou RCIC, les compléments sont calculés par mois de la période du premier paiement jusqu'au moment de la mise à la pension et la retenue est effectuée pendant toute la période prise en considération.

Pour déterminer l'allocation sociale, **le montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiement.

Pour déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC** ou **RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Si l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité: en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour toute la période et en le divisant par le nombre de mois à partir du premier mois du paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois inclus au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 65 ans.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou RCIC ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments serait inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Pour les RCIC qui ne sont pas payées mensuellement jusqu'à l'âge de la pension, il faut uniquement tenir compte des montants mensuels théoriques qui ont trait aux années à partir de 50 ans.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-06-2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
à partir du 01-06-2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
à partir du 01-01-2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
à partir du 01-09-2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires DmfAPPL - Calcul de la retenue - Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants " en mentionnant la valeur "**1** "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouvau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

Pour **l'année 2019**, le Conseil National du Travail n'a pas prévu de coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ceci est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois
A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC

B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si X ≤ A => pas de retenue
- Si A < X > B => Retenue = X - A
- Si X ≥ B => Retenue complète = X x 6,5% (ou 4,5%)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir du 1er avril 2012 - secteur non marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'ONSS est chargé de la perception d'une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au RCC. Le pourcentage varie en fonction de l'âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du **champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,

- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d'indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d'indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNES

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps(expiré à partir de fin 2011), c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans, les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour les RCC dans le secteur non marchand prenant cours après le 31 mars 2012 avec licenciement signifié après le 28 novembre 2011 mais avant le 1er janvier 2016, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
non marchand	< 52 ≥ 52 et < 55 ≥ 55 et < 58 ≥ 58 et < 60 ≥ 60	10,00% 9,50% 8,50% 5,50% 0,00%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Aucun forfait minimum n'est dû.

Remarque:

- Pour le **secteur non marchand** un système dégressif en pourcentage est d'application. Ce pourcentage est fonction de **l'âge** que le travailleur **atteint dans le courant du mois concerné.**

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1er avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'ONSS et plus à l'ONEM et au SFP .

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, prépension à mi-temps ou RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les RCC et les RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir de fin 2011)

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels juqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour les nouvelles chômeurs RCC et RCIC, les compléments sont calculés par mois de la période du premier paiement jusqu'au moment de la mise à la pension et la retenue est effectuée pendant toute la période prise en considération.

Pour déterminer l'allocation sociale, le **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiements.

Pour déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Si l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité: en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour toute la période et en le divisant par le nombre de mois à partir du premier mois du paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois inclus au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 65 ans.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou les RCIC ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments serait inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Pour les RCIC qui ne sont pas payés mensuellement jusqu'à l'âge de la pension,il faut uniquement tenir compte des montants mensuels théoriques qui ont trait aux années à partir de 50 ans.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-06-2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
à partir du 01-06-2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
à partir du 01-01-2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
à partir du 01-09-2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires DmfAPPL - Calcul de la retenue - Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants " en mentionnant la valeur "**1** "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouvau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

Pour **l'année 2019**, le Conseil National du Travail n'a pas prévu de coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ceci est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois
A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC
B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si X ≤ A => pas de retenue
- Si A < X > B => Retenue = X - A
- Si X ≥ B => Retenue complète = X x 6,5% (ou 4,5%)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir du 1er avril 2010 – secteur marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'ONSS est chargé de la perception d'une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au régime de chômage avec complément d'entreprise. Le pourcentage varie en fonction de l'âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du champ **d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,

- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d'indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d'indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNES

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d 'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps, c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans (expiré à partir de fin 2011) , les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour RCC dans le secteur marchand prenant cours après le 31 mars 2010 avec licenciement signifié après le 15 octobre 2009 mais avant le 1er avril 2012, les pourcentages sont les suivants, à partir du 1er avril 2012:

secteur	âge atteint au moment d'entrer en RCC	pourcentage	forfait en EUR
autres	< 52 ≥ 52 et < 55 ≥ 55 et < 58 ≥ 58 et < 60 ≥ 60	53,00% 42,40% 31,80% 21,20% 10,60%	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93
autres **pendant une période de reconnaissance en restructuration**	< 52 ≥ 52 et < 55 ≥ 55 et < 58 ≥ 58 et < 60 ≥ 60	50,00% 30,00% 20,00% 20,00% 10,00%	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93
autres **pendant une période de reconnaissance en difficulté**	< 52 ≥ 52 et < 55 ≥ 55 et < 58 ≥ 58 et < 60 ≥ 60	17,50% 13,50% 10,00% 6,50% 3,50%	8,00 8,00 8,00 8,00 6,00

Si les montants ainsi obtenus sont inférieurs à un forfait déterminé, ce forfait est le montant dû.

Remarques:

- Le pourcentage de la cotisation et le forfait minimum pour le **secteur marchand** sont fixés suivant l'âge que le travailleur a atteint **au moment du début** du RCC.
- Les RCC qui prennent cours pendant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration donnent lieu au paiement pendant la période de la reconnaissance des cotisations réduites jusqu'au mois inclus au cours duquel la reconnaissance prend fin. Le pourcentage suivant l'âge du travailleur au moment de la fin de la reconnaissance est le pourcentage qui sera appliqué par la suite.

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1er avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'ONSS et plus à l'ONEM et au SFP .

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, en prépension à mi-temps ou en RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les travailleurs en RCC ou en RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir de fin 2011)

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels juqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour les nouveaux chômeurs RCC ou RCIC, les compléments sont calculés par mois de la période du premier paiement jusqu'au moment de la mise à la pension et la retenue est effectuée pendant toute la période prise en considération.

Pour déterminer l'allocation sociale, **le montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiement.

Pour déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC** ou **RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Si l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité: en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour toute la période et en le divisant par le nombre de mois à partir du premier mois du paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois inclus au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 65 ans.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou RCIC ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments serait inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Pour les RCIC qui ne sont pas payées mensuellement jusqu'à l'âge de la pension, il faut uniquement tenir compte des montants mensuels théoriques qui ont trait aux années à partir de 50 ans.
.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-06-2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
à partir du 01-06-2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
à partir du 01-01-2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
à partir du 01-09-2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires DmfAPPL - Calcul de la retenue - Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants " en mentionnant la valeur "**1** "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouvau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

Pour **l'année 2019**, le Conseil National du Travail n'a pas prévu de coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ceci est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois
A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC
B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si X ≤ A => pas de retenue
- Si A < X > B => Retenue = X - A
- Si X ≥ B => Retenue complète = X x 6,5% (ou 4,5%)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir du 1er avril 2010 – secteur non marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'ONSS est chargé de la perception d'une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au RCC. Le pourcentage varie en fonction de l'âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du **champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,

- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d'indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d'indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNES

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps(expiré à partir de fin 2011), c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans, les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour les RCC dans le secteur non marchand prenant cours après le 31 mars 2010 avec licenciement signifié après le 15 octobre 2009 mais avant le 1er avril 2012, les pourcentages sont les suivants à partir du 1er arvil 2012:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
non marchand	< 52 ≥ 52 et < 55 ≥ 55 et < 58 ≥ 58 et < 60 ≥ 60	5,30% 4,24% 3,18% 2,12% 0,00%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Aucun forfait minimum n'est dû.

Remarque:

- Pour le **secteur non marchand** un système dégressif en pourcentage est d'application. Ce pourcentage est fonction de **l'âge** que le travailleur **atteint dans le courant du mois concerné.**

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1er avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'ONSS et plus à l'ONEM et au SFP.

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, prépension à mi-temps ou RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les RCC et les RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir de fin 2011)

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels juqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour les nouvelles chômeurs RCC et RCIC, les compléments sont calculés par mois de la période du premier paiement jusqu'au moment de la mise à la pension et la retenue est effectuée pendant toute la période prise en considération.

Pour déterminer l'allocation sociale, le **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiements.

Pour déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Si l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité: en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour toute la période et en le divisant par le nombre de mois à partir du premier mois du paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois inclus au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 65 ans.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou les RCIC ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments serait inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Pour les RCIC qui ne sont pas payés mensuellement jusqu'à l'âge de la pension, il faut uniquement tenir compte des montants mensuels théoriques qui ont trait aux années à partir de 50 ans.
.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-06-2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
à partir du 01-06-2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
à partir du 01-01-2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
à partir du 01-09-2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité

complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires DmfAPPL - Calcul de la retenue - Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants " en mentionnant la valeur "**1** "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouvau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

Pour **l'année 2019**, le Conseil National du Travail n'a pas prévu de coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ceci est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois
A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC
B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si X ≤ A => pas de retenue
- Si A < X > B => Retenue = X - A
- Si X ≥ B => Retenue complète = X x 6,5% (ou 4,5%)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise avant le 1er avril 2010 – secteur marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'ONSS est chargé de la perception d'une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au RCC. Le pourcentage varie en fonction de l'âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNÉS/DÉBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du **champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,

- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d'indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d'indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC pour lesquels le débiteur doit encore payer des indemnités complémentaires après le 1er avril 2010.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps (expiré à partir de fin 2011), c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans, les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour les RCC dans le secteur marchand prenant cours avant le 1er avril 2010 ou avec licenciement signifié avant le 16 octobre 2009, les pourcentages sont les suivants à partir du 1er avril 2012:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
autres	< 52 ≥ 52 et < 55 ≥ 55 et < 58 ≥ 58 et < 60 ≥ 60	31,80% 25,44% 19,08% 12,72% 6,36%	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93
autres **pendant une période de reconnaissance en restructuration**	< 52 ≥ 52 et < 55 ≥ 55 et < 58 ≥ 58 et < 60 ≥ 60	31,80% 25,44% 19,08% 12,72% 6,36%	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93
autres **pendant une période de reconnaissance en difficulté**	< 52 ≥ 52 et < 55 ≥ 55 et < 58 ≥ 58 et < 60 ≥ 60	voir le nouveau système de prépension secteur marchand à partir du 1er avril 2010	

Si les montants ainsi obtenus sont inférieurs à un forfait déterminé, ce forfait est le montant dû.

Remarques:

- Le pourcentage de la cotisation n'est pas fixé au moment du début du RCC du travailleur mais est déterminé par **l'âge que ce dernier atteint dans le courant du mois** auquel l'indemnité complémentaire se rapporte.
- Les RCC qui prennent cours pendant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté donnent lieu, pendant la période de reconnaissance, au paiement des mêmes cotisations que celles prévues pour les prépensions qui ont pris cours à partir du 1er avril 2010. Après cette période, elles reviennent de nouveau aux modalités propres aux RCC qui ont pris cours avant le 1er avril 2010, à partir du mois suivant le mois de la fin de reconnaissance en difficulté.

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1er avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'ONSS et plus à l'ONEM et au SFP .

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, en prépension à mi-temps ou en RCIC, pour

lesquels le débiteur doit encore payer des indemnités complémentaires après le 31 mars 2010. Si toutes les obligations à l'égard de l'ONSS et l'ONP ont été remplies avant le 1er avril 2010 suite à un paiement capitalisé des compléments avant le 1er avril 2010, l'ONEM continuera à opérer lui-même les retenues sur l'allocation de chômage.

Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les travailleurs en RCC ou en RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir de novembre 2011)
- 4,5 % pour les travailleurs:
  - pour les RCC antérieurs au 1er janvier 1997
  - ou versées sur base d'un licenciement antérieur au 1er novembre 1996
  - ou qui ont été licenciés dans le cadre d'une réorganisation d'une entreprise en difficulté ou en restructuration selon les dispositions de la section III de l'arrêté Royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de RCC à condition que l'entreprise ait été reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration avant le 1er novembre 1996.

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels jusqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour RCC et les RCIC en cours, pour les retenues, il faut prendre en compte le(s) mois conformément au montant mensuel brut théorique de l'indemnité complémentaire.

En vue de déterminer l'allocation sociale, le **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiement.

En vue de déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité quand il s'agit d'une capitalisation complète, en divisant le montant total des indemnités complémentaires restant à payer par le nombre de mois qui sont encore couverts par les indemnités complémentaires, autrement le montant mensuel brut théorique est égal aux allocations complémentaires attribuées au cours du mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en pr enant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou les RCIC ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments soit inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-06-2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
à partir du 01-06-2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
à partir du 01-01-2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
à partir du 01-09-2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires DmfAPPL - Calcul de la retenue - Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants " en mentionnant la valeur "**1** "indexation" dans le deuxième bloc

IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouvau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

Pour **l'année 2019**, le Conseil National du Travail n'a pas prévu de coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ceci est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois
A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC
B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si X ≤ A => pas de retenue
- Si A < X > B => Retenue = X - A
- Si X ≥ B => Retenue complète = X x 6,5% (ou 4,5%)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise avant le 1er avril 2010 – secteur non marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'ONSS est chargé de la perception d'une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au RCC. Le pourcentage varie en fonction de l'âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNÉS/DÉBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour être mis à la prépension. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du **champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,

- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d'indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d'indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC pour lesquels le débiteur doit encore payer des indemnités complémentaires après le 31 mars 2010.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps (expiré à partir de fin 2011), c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans, les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour les prépensions dans le secteur marchand prenant cours avant le 1er avril 2010 ou avec licenciement signifié avant le 16 octobre 2009, les pourcentages sont les suivants à partir du 1er avril 2012:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
non marchand	< 52 ≥ 52 et < 55 ≥ 55 et < 58 ≥ 58 et < 60 ≥ 60	5,30% 4,24 % 3,18% 2,12% 0,00%	6,57 6,57 6,57 6,57 0,00

Si les montants ainsi obtenus sont inférieurs à un forfait déterminé, ce forfait est le montant dû.

Remarque:

- Le pourcentage de la cotisation n'est pas fixé au moment du début du RCC du travailleur mais est déterminé par **l'âge que ce dernier atteint dans le courant du mois** auquel l'indemnité complémentaire se rapporte.

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC,RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1er avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'ONSS et plus à l'ONEM et au SFP .

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, en prépension à mi-temps ou en RCIC, pour lesquels le débiteur doit encore payer des indemnités complémentaires après le 31 mars 2010. Si toutes les obligations à l'égard de l'ONSS et l'ONP ont été remplies avant le 1er avril 2010 suite à un paiement capitalisé des compléments avant le 1er avril 2010, l'ONEM continuera à opérer lui-même les retenues sur l'allocation de chômage.

Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les travailleurs en RCC ou en RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir du 1er novembre 2011)
- 4,5 % pour les travailleurs:
-
  - pour les RCC antérieurs au 1er janvier 1997
  - ou versées sur base d'un licenciement antérieur au 1er novembre 1996
  - ou qui ont été licenciés dans le cadre d'une réorganisation d'une entreprise en difficulté ou en restructuration selon les dispositions de la section III de l'arrêté Royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de RCC à condition que l'entreprise ait été reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration avant le 1er novembre 1996.

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels juqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.

- Pour RCC et les RCIC en cours, pour les retenues, il faut prendre en compte le(s) mois conformément au montant mensuel brut théorique de l'indemnité complémentaire.

En vue de déterminer l'allocation sociale, le **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiements.

En vue de déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité quand il s'agit d'une capitalisation complète, en divisant le montant total des indemnités complémentaires restant à payer par le nombre de mois qui sont encore couverts par les indemnités complémentaires, autrement le montant mensuel brut théorique est égal aux allocations complémentaires attribuées au cours du mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou les RCIC à temps plein ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments soit inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-06-2016	1.672,48	1.388,51	836,24	694,25
à partir du 01-06-2017	1.705,91	1.416,26	852,95	708,13
à partir du 01-01-2018	1.712,05	1.421,35	856,02	710,68
à partir du 01-09-2018	1.746,22	1.449,73	873,11	724,86

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires DmfAPPL - Calcul de la retenue - Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants " en mentionnant la valeur "**1** "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouvau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

Pour **l'année 2019**, le Conseil National du Travail n'a pas prévu de coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ceci est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois
A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC

B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si X ≤ A => pas de retenue
- Si A < X > B => Retenue = X - A
- Si X ≥ B => Retenue complète = X x 6,5% (ou 4,5%)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25

Les cotisations spéciales sur les versements des employeurs destinés à la constitution d'avantages extralégaux en matière de pension

Versements dans un régime de capitalisation collective ou individuelle

Si l'administration paie une prime à une institution de retraite professionnelle (IRP) ou 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.

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 (par exemple la prime de reconnaissance à un pompier volontaire mis à la retraite), alors 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 1-1-1989 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.

Versements qui excèdent le montant de 30.000 euros par an

Lorsque la somme des versements de cotisations et/ou de primes pour la constitution d'une pension complémentaire excède le montant de 30.000,00 EUR (non indexé) par travailleur par an pendant l'année qui précède l'année de cotisation, alors une cotisation patronale spéciale supplémentaire de 3% est, à partir du 1er janvier 2018, due par l'employeur sur la partie des primes qui excède 30.000,00 EUR. Le montant de 30.000,00 EUR est lié aux variations de l'indice de consommation et est adapté le 1er janvier qui suit l'année durant laquelle le dépassement de l'index a eu lieu. À partir du 1er janvier 2018, le montant indexé est égal à 32.472,00 EUR.

Montants antérieurs:

30.000 EUR pour l'année de cotisation 2012

31.212 EUR pour l'année de cotisation 2013, 2014, 2015 et 2016

31.836,00 EUR pour l'année de cotisation 2017.

Véhicules de société

L'avantage relatif à l'utilisation d'un véhicule mis à la disposition du travailleur par l'employeur, est exclu de la notion de rémunération. Cet avantage est soumis à une cotisation patronale de solidarité.

Employeurs concernés

Cette cotisation est due par tout employeur qui met à la disposition de certains de ses travailleurs un véhicule qu'ils utilisent à des fins autres que strictement professionnelles:

- tant **déplacement domicile - lieu de travail**
- que tout autre **usage privé**
- que **transport collectif des travailleurs**.

La cotisation est également due lorsqu'il s'agit de véhicules de société utilisés par des personnes exclues de la loi du 27 juin 1969 mais occupées soit dans les liens d'un contrat de travail, soit selon des modalités similaires à celles d'un contrat de travail (entre autres, étudiants, etc.).

Est **légalement présumé** être mis à la disposition du travailleur pour un usage autre que strictement professionnel tout 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 sauf si l'employeur démontre que:

- l'usage autre que strictement professionnel est exclusivement le fait d'une personne qui ne ressort pas du champ d'application de la sécurité sociale des travailleurs salariés.
- l'usage du véhicule est strictement professionnel.

Les employeurs qui ne paient pas cette cotisation spéciale pour certains véhicules devront, si l'ONSS leur demande une justification, pouvoir démontrer qu'une des conditions reprises ci-dessus est rencontrée.

Pour l'appréciation, il est fait une distinction entre les véhicules utilitaires et les autres:

- Par **véhicule utilitaire**, il y a lieu d'entendre tout véhicule tombant dans le champ d'application de la cotisation de solidarité mais qualifié par le fisc de camionnette. Ces véhicules sont fiscalement imposés sur base de la valeur réelle de l'avantage, et non pas sur base d'un pourcentage CO_2 appliqué sur 6/7ème de la valeur catalogue.
- Les **véhicules ordinaires** sont tous les autres véhicules appartenant à la classe M1 et N1 (voiture personnelle, voiture mixte, minibus, monovolume/véhicule tout-terrain de luxe);
- M1 = véhicules conçus et construits pour le transport de passagers comportant, outre le siège du conducteur, huit places assises au maximum;
- N1 = véhicules affectés au transport de marchandises ayant une masse maximale qui n'excède pas 3,5 tonnes.

Selon cette typologie, un véhicule dont la banquette arrière est convertible en une plate-forme de chargement est un véhicule ordinaire (voiture pour usage mixte) et un véhicule avec un espace de chargement à l'arrière, sans fenêtre et dans lequel aucun passager ne peut (légalement) être transporté, est un véhicule utilitaire.

Usage privé

Si un véhicule mis à disposition par l'employeur peut être utilisé à des fins privées, la cotisation de solidarité est due sans égard au nombre de kilomètres privés parcourus. Seul un **usage très occasionnel** (par exemple le travailleur emprunte un véhicule pour un weekend pour déménager quelques meubles et le rapporte ensuite immédiatement) n'entraîne pas le calcul de la cotisation.

Si un véhicule reste à la disposition du travailleur en dehors des heures de travail, l'affirmation de l'employeur selon laquelle le véhicule n'est pas utilisé pour un usage privé ne sera pas acceptée par l'ONSS sans autre forme de procès. La simple existence, sans plus, d'une interdiction par l'entreprise de l'utilisation d'un véhicule de société pour un usage privé est insuffisante.

L'employeur devra être en mesure de démontrer qu'il a mis en place un système cohérent (tenant compte, entre autres, de la fonction des travailleurs concernés) et qu'il contrôle de manière effective un usage prohibé des véhicules d'entreprise. Le système mis en place doit en outre prévoir des sanctions dissuasives en cas d'infraction. Cela implique également que, lorsque le travailleur ne doit fournir aucune prestation (vacances ou maladie, par exemple) pendant une longue période (plus d'une semaine), l'employeur doit en principe veiller à ce que le véhicule ne reste pas à la disposition du travailleur pendant cette période.

En ce qui concerne les véhicules utilitaires, l'usage privé n'est pas présumé mais peut toutefois être établi par constatations des services de l'inspection.

Déplacement domicile-lieu de travail

Lorsque le véhicule mis à disposition est utilisé pour effectuer des déplacements domicile-lieu de travail, la cotisation CO_2 est due, même si l'usage privé du véhicule est interdit et que cette interdiction est respectée.

Ne sont pas considérés comme déplacements domicile-lieu de travail, les déplacements que le travailleur effectue **avec un véhicule utilitaire** de son domicile pour se rendre à son lieu de travail, qu'il s'agisse de

son entreprise, d'un chantier, d'un client, etc., ou du même endroit où le travailleur se rend le matin pendant toute l'année et d'où il retourne chez lui le soir, même sans avoir eu à utiliser son véhicule durant la journée.

Sont considérés comme déplacements domicile-lieu de travail, les déplacements que le travailleur effectue **avec un véhicule ordinaire** de son domicile pour se rendre à un lieu fixe de travail. Un **lieu fixe de travail** répond aux deux conditions suivantes:

- Il s'agit d'un endroit où le travailleur fournit effectivement des **prestations d'une certaine ampleur** (sa propre entreprise, un chantier, un client,...)
  - Un technicien qui se rend à son entreprise le matin, y répare des appareils l'avant-midi et les installe chez des clients l'après-midi, se trouve dans ce cas, même s'il ne regagne pas l'entreprise à la fin de ses tâches du jour mais que de chez son dernier client il rentre directement chez lui.
  - Par contre, le travailleur qui se rend à son entreprise uniquement pour charger des marchandises qu'il livre ensuite toute la journée chez des clients, et qui enfin rentre chez lui avec ce véhicule, ne se trouve pas dans ce cas car il ne fournit pas de prestations substantielles dans l'entreprise.
- Le véhicule est utilisé **au moins 40 jours sur l'année** pour se rendre au même endroit, que ces jours soient consécutifs ou non. Dès que ces 40 jours sont atteints pour un endroit, la cotisation de solidarité est due pour toute l'année (éventuellement limitée à la période pendant laquelle le véhicule a été mis à disposition, par exemple un véhicule acheté en cours d'année).

Transport collectif
Si un déplacement domicile-lieu de travail tel que défini ci-dessus est effectué en groupe, la cotisation de solidarité est due sauf si les conditions suivantes sont réunies simultanément:

- Il s'agit d'un système de transport de travailleurs convenu entre partenaires sociaux dans lequel il est fait usage d'un véhicule appartenant aux catégories N1 et M1. Le système doit faire l'objet d'une CCT. conclue au niveau d'une entreprise ou d'un secteur ou de tout autre règlement négocié entre employeur et travailleurs.
- Pour les véhicules appartenant à la catégorie N1, outre le conducteur, au moins deux autres travailleurs de l'entreprise sont présents pendant au moins 80 % du trajet accompli de et jusqu'au domicile du conducteur. Lorsque le véhicule utilisé comprend moins de trois places ou si l'espace réservé au transport de personnes est constitué d'une seule banquette ou d'une seule rangée de sièges, il suffit qu'outre le conducteur, au moins un autre travailleur de l'entreprise soit présent pendant au moins 80 % du trajet.
- Pour les véhicules appartenant à la catégorie M1 et comprenant au moins 5 places, non compris le siège du conducteur et au maximum 8 places, non compris le siège du conducteur, outre le conducteur, au moins 3 travailleurs de l' ent reprise sont habituellement présents pendant au moins 80 % du trajet accompli de et jusqu'au domicile du conducteur.
- L'employeur peut prouver qu'il n'y a aucun autre usage privé du véhicule.

Montant de la cotisation

Montant forfaitaire sur base de l'émission CO_2

La cotisation de solidarité pour l'usage d'un véhicule de société à des fins privées ou pour le déplacement domicile-lieu de travail est calculée comme **un montant mensuel forfaitaire par véhicule** que l'employeur met à disposition de ses travailleurs, de manière directe ou indirecte. Cette cotisation de solidarité forfaitaire est due pour les véhicules ordinaires des classes M1 ou N1 **indépendamment de la participation financière du travailleur** et ceci quelle que soit la hauteur de l'intervention du travailleur.

Cette cotisation mensuelle, qui ne peut pas être inférieure à 20,83 EUR, dépend du taux d'émission de CO_2 et du type de carburant et est forfaitairement fixée comme suit (montants non indexés) :

- Pour les véhicules à essence : [(Y x 9) - 768] : 12 = montant (en EUR)

- Pour les véhicules diesel : [(Y x 9) - 600] : 12 = montant (en EUR)
- Pour les véhicules LPG : [(Y x 9) - 990] : 12 = montant (en EUR)
- Pour les véhicules électriques : 20,83 EUR

où Y représente le taux d'émission de CO_2 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 (DIV). ~~C'est le taux d'émission de CO_2 repris sur le certificat d'immatriculation du véhicule qui est toutefois déterminant.~~

Pour **2019**, les montants doivent être multipliés par 147,73 et divisés par **114,08**.

Les années antérieures

Pour 2014, les montants doivent être multipliés par 137,45 et divisés par 114,08.
Pour 2015, les montants doivent être multipliés par 137,48 et divisés par 114,08.
Pour 2016, les montants doivent être multipliés par 139,94 et divisés par 114,08.
Pour 2017, les montants doivent être multipliés par 142,46 et divisés par 114,08.
Pour 2018, les montants doivent être multipliés par 144,97 et divisés par 114,08.

La cotisation est due pour chaque véhicule indépendamment du fait qu'il soit utilisé pendant un mois entier ou seulement pendant une partie de mois. Lorsque le travailleur change de véhicule en cours de mois, et ce en remplacement du premier véhicule, le véhicule pris en compte sera le véhicule le plus fréquemment utilisé. Si le travailleur utilise plusieurs véhicules de société sans qu'il s'agisse d'un remplacement, la cotisation est due pour chaque véhicule utilisé.

Emission CO_2

La DIV dispose de deux différentes normes d'émission CO_2 pour les véhicules plus récents (une valeur NEDC et une valeur WLTP). Seul un taux d'émission CO_2 est mentionné sur le certificat d'immatriculation qui suivant la date d'inscription du véhicule est la valeur WLTP ou la valeur NEDC. Dans une période transitoire jusque fin 2020, c'est la **valeur NEDC** mentionnée dans le tableau (code 49.1) du **certificat de conformité** du véhicule (valeur CO_2 combinée) et non la valeur WLTP (code 49.4), qui doit être utilisée. De même pour le calcul de l'avantage de l'utilisation privée d'un véhicule de société (code rémunération DmfA 10 (https://wwwacc.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/nextquarter/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode-.html) ou code rémunération DmfAPPL 770).

Dans le cas des véhicules pour lesquels aucune donnée relative à l'émission de CO_2 n'est disponible (à l'exception des véhicules appartenant à la catégorie M1 qui sont transformés en véhicules de la catégories N1 pour lesquels le taux d'émission de CO_2 est calculé comme s'ils appartenaient à la catégorie M1), le calcul est fait sur la base suivante :

- Emission de CO_2 de 182 g/km (véhicules à essence)
- Emission de CO_2 de 165 g/km (véhicules diesel).

Sanctions

Une sanction forfaitaire égale au double de la cotisation de solidarité est due pour les véhicules de société lorsqu'il est établi que l'employeur n'a pas déclaré un ou plusieurs véhicules soumis à cette cotisation de solidarité ou qu'il a commis une ou plusieurs fausses déclarations visant à éluder cette cotisation ou partie de celle-ci.

L'indemnité forfaitaire est appliquée si l'employeur ou son mandataire apportent des modifications après la fin du trimestre qui suit le trimestre auquel la déclaration se rapporte. Si la modification est effectuée à l'initiative des services d'inspection, tant l'indemnité forfaitaire que les majorations (10 %) et intérêts (7 %) seront appliqués.

Pour autant qu'il ait préalablement payé toutes les cotisations de sécurité sociale échues et ait remis une déclaration à cette fin, l'employeur ou le curateur peut demander une réduction maximale de 50 % du

montant de l'indemnité forfaitaire s'il apporte la preuve de circonstances exceptionnelles, justificatives de l'absence de déclaration ou de déclaration incomplète ou inexacte d'un ou de plusieurs véhicules soumis à la cotisation de solidarité.

L'employeur dont toutes les cotisations échues sont payées et qui peut invoquer des raisons impérieuses d'équité, peut faire valoir ces raisons auprès de l'ONSS Lorsque le Comité de Gestion en reconnaît le bien-fondé, il peut, par décision motivée prise à l'unanimité et à titre exceptionnel, porter la réduction susvisée de 50 % à 100 %.

Formalités à remplir

Le montant global de ces cotisations doit être communiqué au niveau des données relatives à l'ensemble de l'entreprise. Par contre, l'avantage retiré par le travailleur doit être mentionné sous le code rémunération DmfA 10 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode-.html) ou le code rémunération DmfAPPL 770.

Comme expliqué ci-dessus, les **véhicules utilitaires** sont qualifiés par le fisc de camionnettes. Ces véhicules sont fiscalement imposés sur base de la valeur réelle de l'avantage, et non pas sur base d'un pourcentage CO_2 appliqué sur 6/7e de la valeur catalogue. Cet avantage doit également être déclaré en tant que tel sous ce code de rémunération spécifique. Ce code ne pouvant être techniquement utilisé que lorsque dans la déclaration de l'employeur une cotisation de solidarité véhicule de société est mentionnée, si seuls des véhicules de ce type sont mis à disposition, une cotisation de solidarité égale à 0,00 EUR doit donc être déclarée.

L'allocation de mobilité - 'Cash-for-cars'

A partir du 1er janvier 2018, certains travailleurs qui utilisent un véhicule de société peuvent l'échanger contre une allocation de mobilité. Pour les cotisations, on applique le même système que celui qui vaut pour les voitures de société: l'allocation de mobilité même est exonérée, mais l'employeur est redevable d'une cotisation de solidarité. Celle-ci est aussi élevée que la cotisation de solidarité dont l'employeur était redevable pour les voitures de société échangées et est calculée de la même manière tant que l'allocation de mobilité est octroyée.

Contrairement à la cotisation de solidarité ordinaire, celle-ci est communiquée lors de la déclaration des données pour toute l'entreprise. La cotisation de solidarité pour ceux qui ont échangé leur voiture de société contre une allocation de mobilité, est déclarée au **niveau de la personne physique**. Un avantage fiscal doit toujours être déclaré sous le code rémunération DmfA 10 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode-.html) ou le code rémunération DmfAPPL 770.

Le budget mobilité

A partir du 1er mars 2019, certains travailleurs qui utilisent un véhicule de société peuvent l'échanger contre un budget mobilité. Pour les cotisations, on applique le même système que celui qui vaut pour les voitures de société antérieures en ce qui concerne le calcul, mais basé alors sur l'émission CO_2 des nouvelles voitures de société (plus respectueuses de l'environnement).

Contrairement à la cotisation de solidarité ordinaire, qui est communiquée lors de la déclaration des

données pour toute l'entreprise, la cotisation de solidarité pour ceux qui ont échangé leur voiture de société contre une voiture de société plus respectueuse de l'environnement, est déclarée au **niveau de la personne physique**. Un avantage fiscal doit continuer à être déclaré sous le code rémunération DmfA 10 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode-.html) ou le code rémunération DmfAPPL 770. La cotisation de solidarité est déduite du budget mobilité.

Informations complémentaires DmfAPPL - Cotisation pour véhicules de société

En DmfAPPL, la cotisation de solidarité sur l'usage personnel d'un véhicule de société se déclare de préférence au niveau du travailleur individuel. La cotisation peut également être déclarée par catégorie d'employeur avec le code travailleur cotisations **862** dans le bloc 'Cotisation non liée à une personne physique'.

De plus, dans le bloc fonctionnel 90294 « Véhicule de société », la mention des numéros de plaque des véhicules concernés est obligatoire.

Rem : un même numéro d'immatriculation ne peut être repris qu'une seule fois.

Lorsque la DMFAPPL est introduite via le web, le montant global de cette cotisation doit être mentionné dans les cotisations dues pour le travailleur concerné et les numéros de plaques des véhicules concernés introduits dans l'écran prévu.

Informations complémentaires DmfAPPL - Déclaration de la Cotisation de solidarité sur l'allocation de mobilité

En DmfAPPL, la cotisation de solidarité sur l'allocation de mobilité se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation 860 avec le type 0.

Seul le montant de la cotisation doit être mentionné.

Lorsque la DmfAPPL est introduite via le web, le montant de cette cotisation doit être mentionné dans les cotisations dues pour le travailleur concerné.

Informations complémentaires DMFAPPL - Déclaration des cotisations sur le budget mobilité

En DMFAPPL, les cotisations dues dans le cadre du budget mobilité se déclarent comme suit par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » :

- la **cotisation patronale de solidarité** sur le nouveau véhicule de société respectueux de l'environnement sous le code travailleur cotisation **868** avec le type **0** en mentionnant le montant de la cotisation.
  Doivent également être déclarés l'avantage pour l'usage d'un véhicule de société (pour le nouveau véhicule) sous le code rémunération DMFAPPL 770 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/salarydata/remunerationcode/indemnities_specialcontribution.html) ainsi que le numéro de plaque de ce nouveau véhicule dans le bloc 90294.

- la **cotisation spéciale personnelle due sur le solde du budget mobilité** au trimestre au cours duquel ce solde est versé au travailleur sous le code travailleur cotisation **869** avec le type **0** en mentionnant le montant de la cotisation.
  Le montant du solde du budget mobilité qui a été versé au travailleur doit aussi être déclaré sous le code rémunération 29. (http://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode-.html) Si le solde est égal à zéro, on indique 0,00.

Ainsi que le montant total du budget mobilité auquel le travailleur a a eu droit dans la zone 01216 "Budget mobilité" du bloc Occupation - Informations (90313).

Lorsque la DMFAPPL est introduite via le web, ces mêmes informations doivent être communiquées et pour la cotisation due sur le solde du budget mobilité, celle-ci sera automatiquement calculée.

Cotisation spéciale solde budget mobilité

Une cotisation spéciale de 38,07 % est due à charge du travailleur.

Informations complémentaires DMFAPPL - Déclaration de la cotisation spéciale sur le solde du budget mobilité

En DMFAPPL, la **cotisation spéciale personnelle due sur le solde du budget mobilité** se déclare comme suit par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » :

Au trimestre au cours duquel ce solde est versé au travailleur, sous le code travailleur cotisation **869** avec le type **0** en mentionnant le montant de la cotisation.

Doit en même temps être déclaré, le **montant du solde du budget mobilité** qui a été versé au travailleur, sous le code rémunération 29 (http://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode-.html) (si le solde est égal à zéro, on indique 0,00).
Ainsi que le **montant total du budget mobilité** auquel le travailleur a eu droit, dans la zone 01216 "Budget mobilité" du bloc Occupation - Informations (90313).

Lorsque la DMFAPPL est introduite via le web, ces mêmes informations doivent être communiquées et la cotisation due sur le solde du budget mobilité sera automatiquement calculée.

Autres cotisations spéciales

La cotisation de solidarité pour l'omission de déclaration dimona

Le constat par un contrôleur, un inspecteur social ou un officier de police judiciaire, du non respect de l'obligation Dimona entraîne dans le chef de l'employeur le paiement d'une cotisation de solidarité.

Employeurs concernés

Chaque employeur qui a omis d'établir une Dimona IN, suite à l'engagement d'un ou de plusieurs travailleurs pour qui la déclaration est obligatoire, est visé. De façon générale, c'est le cas pour tous les travailleurs pour lesquels des documents sociaux doivent être tenus.

Travailleurs concernés

La cotisation est due pour tous les travailleurs qui devraient faire l'objet de la déclaration Dmfa et pour lesquels l'obligation Dimona n'est pas remplie.

Montant de la cotisation

Le montant de la cotisation de solidarité est calculé sur une base forfaitaire égale au triple des cotisations de base dues sur le revenu minimum mensuel moyen garanti, mais ne peut être inférieur à 2.500,00 EUR. Ce montant minimum suit l'indice des prix à la consommation. Pour 2019, il s'élève à 2.920,60 EUR.

Le montant ainsi obtenu est ensuite diminué :

- de la totalité des cotisations dues, déduction faite des réductions de cotisations, pour les prestations effectivement déclarées pour le travailleur concerné. Outre les cotisations ordinaires, les cotisations dues comprennent les cotisations trimestrielles et annuelles pour le financement des vacances annuelles des ouvriers, la cotisation de modération salariale, les cotisations destinées aux Fonds de sécurité d'existence,... ;
- à due proportion des prestations à temps partiel si l'employeur invoque une impossibilité matérielle d'effectuer des prestations à temps plein et en fournit la preuve.

Le montant définitif est établi d'office par l'ONSS sous forme d'une rectification rattachée au trimestre durant lequel les prestations du travailleur ont été constatées.

Formalités à remplir

Aucune formalité n'est à remplir par l'employeur. Le montant à payer lui sera communiqué par lettre recommandée.

Informations complémentaires DmfAPPL- Cotisation pour omission de Dimona

Cette cotisation est aussi communément appelée « cotisation article 22 quater »

En DMFA, la cotisation pour l'omission de DIMONA est enregistrée uniquement par l'ONSS qui envoie une notification de modification et établit un avis rectificatif séparé ne reprenant que les adaptations concernant l'article 22 quater.

Cette cotisation apparaît par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **863** avec le type **0**.
Seul le montant de la cotisation due est mentionné.

Perception constitution de capital pension complémentaire contractuels dans le secteur public et cotisation de 8,86% (DmfAPPL)

Certaines administrations publiques organisent pour leurs travailleurs contractuels dans le cadre du deuxième pilier de pension un régime de pension complémentaire. À cette fin, elles concluent une convention avec un organisme d'assurance ou crée un organisme de financement des pensions (OFP) auquel les cotisations pension pour la constitution de la pension complémentaire sont payées.

La cotisation spéciale de 8,86% sur les versements de l'employeur pour les pensions extra-légales est due sur la cotisation pension complémentaire des travailleurs contractuels du secteur public.

L'ONSS peut percevoir pour une ou plusieurs administrations publiques des **cotisations pension** pour la constitution de la **pension complémentaire** et la **cotisation spéciale de 8,86%**. L'ONSS calcule automatiquement la cotisation de 8,86% sur les cotisations pension et perçoit les deux montants ensemble. Il reverse ensuite les cotisations pension à l'organisme d'assurance ou à l'OFP.

Pour les **administrations provinciales et locales,** l'ONSS perçoit la cotisation pour l'assurance-groupe 'deuxième pilier de pension contractuels des administrations locales' qui est géré par 'BI-Ethias'. De plus amples informations concernant la procédure d'affiliation et les conditions de l'assurance-groupe 'BI-Ethias' sont disponibles sur le site du SFP (https://www.pdos-sdpsp.fgov.be/fr/employers/employers_2219.htm).

Informations complémentaires DmfAPPL - perception constitution de capital pension complémentaire dans le secteur public

La cotisation pour le ‘deuxième pilier de pension travailleurs contractuels BI-Ethias’ est perçu pour les employeurs, déclarés avec les catégories d'employeur 951, 952, 981 et 982, et les travailleurs déclarés avec:

- les codes travailleur 101 et 201 (travailleurs contractuels);
- les codes travailleur 102 et 202 (remplaçants d'un travailleur qui a opté pour la semaine volontaire de quatre jours);
- les codes travailleur 104 et 204 (travailleurs handicapés, occupés dans un atelier protégé);
- les codes travailleur 114 et 214 (contractuels subventionnés).

Un certain nombre de membres du personnel n'appartiennent pas au champ d'application de l'assurance-groupe BI-Ethias et sont, dans la DmfAPPL, automatiquement exclus de la perception de la cotisation dans le cadre du deuxième pilier de pension. Il s'agit de:

- les codes travailleur 121 et 221 (travailleurs occupés sur la base de l'article 60, § 7 de la loi organique des CPAS);
- les codes travailleur 131 et 231 (jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel);
- les codes travailleur 133 et 233 (apprentis jusqu'au 31 décembre de l'année dans laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans);
- le code travailleur 251 (médecins en formation de médecin spécialiste);
- le code travailleur 252 (médecins contractuels exonérés)
- les codes travailleur 731 et 732 (pompiers volontaires et ambulanciers volontaires);
- la valeur SP (pompiers professionnels) dans la zone ‘statut’;
- la valeur P ou PC (personnel de la police) dans la zone ‘statut’.

Un certain nombre limité de membres du personnel ne ressortissent pas au champ d'application de l'assurance-groupe BI-Ethias, mais ne sont pas automatiquement exclus de la cotisation pension pour le deuxième pilier de pension. Ils sont repris dans la zone 'dispense du régime de pension complémentaire des contractuels'.

La cotisation pour la pension complémentaire est, dans la DmfAPPL, calculée automatiquement et perçue sur la base de la cotisation pension de l'employeur affilié et des codes applicables.

La contribution de rattrapage doit être directement payée à BI-Ethias, mais elle doit être déclarée dans la DmfAPPL avec le code rémunération 793 en vue du calcul et de la perception par l'ONSS de la cotisation spéciale de 8,86%.

La cotisation bonus pour les contractuels occupés dans les secteurs de santé en Flandre et pour laquelle l'employeur reçoit des moyens du GSD-V dans le cadre de l''Accord intersectoriel flamand 2011-2015' est déclarée et perçue sur la base du code travailleur cotisation 844. La cotisation spéciale de 8,86% est due à l'ONSS et est automatiquement calculée et perçue.

La société d’assurance est responsable de tous les aspects techniques et de fond en matière de deuxième pilier de pension. Des questions éventuelles peuvent être posées par e-mail à l’adresse suivante:

- Ethias: dibiss_raadsbesluiten@ethias.be
- Belfius Insurance: gv.dibiss@belins.be

La cotisation spéciale pour la sécurité sociale

Outre les cotisations 'ordinaires' de sécurité sociale, une cotisation spéciale pour la sécurité sociale est mise à charge des travailleurs. Il s'agit d'une cotisation qui varie selon l'importance de la rémunération du travailleur, d'une part, et de la situation de son ménage (isolé ou ménage à deux revenus), d'autre part. En principe, le montant de la cotisation est fixé en fonction des revenus annuels imposables du ménage. L'administration des contributions directes effectuera le décompte définitif de cette cotisation lors de

l'enrôlement des revenus du contribuable. Dès lors, les montants versés à l'ONSS doivent être considérés comme étant des provisions à valoir sur le montant annuel effectivement dû.

Cette cotisation doit être calculée en fonction de la rémunération trimestrielle soumise au calcul des cotisations de sécurité sociale. En pratique, elle doit être retenue sur la rémunération mensuelle de chacun des travailleurs. Etant donné que, dans la majorité des cas, la rémunération trimestrielle n'est connue avec précision qu'à la fin du trimestre, le montant des retenues mensuelles peut varier de mois en mois.

Travailleurs concernés

Ce sont toutes les personnes soumises totalement ou partiellement à la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Montant de la retenue

Le montant de cette retenue varie en fonction du montant total de la rémunération brute du travailleur (portée à 108 % pour les travailleurs manuels) déclarée trimestriellement à l'ONSS par son employeur. S'il est occupé par plusieurs employeurs, il ne doit pas être tenu compte de la rémunération payée par l' (les) autre(s) employeur(s).

De plus, étant donné que la partie du pécule de vacances correspondant au montant du double pécule de vacances légal n'est pas une rémunération soumise au calcul des cotisations "ordinaires" de sécurité sociale, elle ne doit pas être prise en considération pour déterminer dans quelle tranche se situe la rémunération trimestrielle du travailleur.

Néanmoins, pour déterminer le montant de la rémunération trimestrielle, et donc la retenue à effectuer, il convient d'ajouter à la rémunération payée par l'employeur, la partie de la rémunération éventuellement payée par un tiers (il s'agit essentiellement des Fonds de sécurité d'existence).

Il ne doit cependant pas être tenu compte des rémunérations dont l'employeur n'était pas en mesure de déterminer le montant au moment d'établir sa déclaration à l'ONSS (par exemple, des arriérés de rémunération).

Sur base trimestrielle, la retenue s'élève à:

- 27,90 EUR par trimestre pour les personnes dont le conjoint a également des revenus professionnels et dont la rémunération trimestrielle déclarée se situe dans la tranche de 3.285,29 EUR à 5.836,14 EUR;
- 7,6 % de la partie de la rémunération mensuelle qui excède 1.945,38 EUR lorsque la rémunération mensuelle se situe dans la tranche de 1.945,38 EUR à 2.190,18 EUR dans le cas d'une rémunération trimestrielle déclarée qui se situe dans la tranche de 5.836,14 EUR à 6.570,54 EUR. Pour les travailleurs dont le conjoint a également des revenus professionnels, le montant à retenir est fixé à un minimum de 27,90 EUR;
- 55,80 EUR par trimestre, augmentés de 1,1 % de la partie de la rémunération mensuelle qui excède 2.190,18 EUR, lorsque cette rémunération mensuelle se situe dans la tranche de 2.190,19 EUR à 6.038,82 EUR dans le cas d'une rémunération trimestrielle déclarée qui se situe dans la tranche de 6.570,55 EUR à 18.116,46 EUR; cette retenue ne peut toutefois pas dépasser 154,92 EUR par trimestre pour les personnes dont le conjoint a également des revenus professionnels;
- 154,92 EUR par trimestre lorsque la rémunération trimestrielle déclarée est supérieure à 18.116,46 EUR pour les personnes dont le conjoint a également des revenus professionnels;
- 182,82 EUR par trimestre lorsque la rémunération trimestrielle déclarée est supérieure à 18.116,46 EUR pour les personnes isolées ou dont le conjoint n'a pas de revenus professionnels.

Par 'conjoint qui a des revenus professionnels', il faut entendre le conjoint qui, conformément à la réglementation en matière de précompte professionnel, a des revenus professionnels 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. Les cohabitants légaux sont entièrement assimilés aux personnes mariées et considérés comme conjoints.

Lorsqu'une indemnité pour rupture de contrat est payée, il y a lieu de prélever, au moment de son versement, les retenues ayant trait à la totalité de la période couverte.

A cette fin, il convient de rattacher cette indemnité au(x) trimestre(s) au(x)quel(s) elle se rapporte.

- D'abord, il faut ajouter à la rémunération "ordinaire" du trimestre au cours duquel le contrat est rompu, la partie de l'indemnité qui se rapporte à ce trime stre.
- Ensuite, selon l'étendue de la période couverte, l'indemnité doit être scindée en trimestres.
- Sur base du montant trimestriel ainsi obtenu, il y a lieu de prélever les montants mensuels correspondants.

Comment procéder en pratique?

Etant donné que le montant de la retenue est déterminé en fonction de la rémunération trimestrielle, il n'est possible de connaître le montant exact de celle-ci que lors du dernier paiement de la rémunération du trimestre considéré.

Lors du (dernier) paiement de la rémunération des premier et deuxième mois du trimestre, il convient de vérifier pour chaque travailleur si sa rémunération totale du mois considéré s'élève à au moins un tiers du plafond inférieur d'une des tranches susmentionnées. Si tel est le cas, il y a lieu de prélever le montant mensuel correspondant à la tranche concernée.

Concrètement, il faut prélever pour ce mois l'un des montants suivants:

- 9,30 EUR lorsque la rémunération mensuelle se situe entre 1.095,10 EUR et 1.945,38 EUR et que le conjoint du travailleur a également des revenus professionnels;
- 7,6 % de la rémunération qui excède 1.945,38 EUR lorsque la rémunération mensuelle se situe dans la tranche de 1.945,38 EUR à 2.190,18 EUR. Pour le travailleur dont le conjoint a également des revenus professionnels, le montant minimum de la retenue est fixé à 9,30 EUR;
- 18,60 EUR, augmentés de 1,1 % de la partie de la rémunération qui excède 2.190,18 EUR lorsque la rémunération mensuelle se situe dans la tranche de 2.190,19 EUR à 6.038,82 EUR; cette retenue ne peut toutefois pas dépasser 51,64 EUR pour les personnes dont le conjoint a également des revenus professionnels;
- 51,64 EUR lorsque la rémunération mensuelle est supérieure à 6.038,82 EUR et que le conjoint a également des revenus professionnels;
- 60,94 EUR lorsque la rémunération mensuelle est supérieure à 6.038,82 EUR pour les personnes isolées ou dont le conjoint n'a pas de revenus professionnels.

Lors du dernier paiement de la rémunération du trimestre, lorsque le montant définitif de la rémunération trimestrielle est connu, il y a lieu de déterminer le montant exact de la retenue due pour l'ensemble du trimestre. L'employeur procédera comme suit:

- il déterminera le montant global de la retenue pour le trimestre de la manière décrite ci-dessus;
- s'il s'avère que la retenue effectuée lors des deux premiers mois était trop élevée, il remboursera le trop perçu (éventuellement la totalité des sommes déjà perçues);
- s'il s'avère que la retenue effectuée lors de deux premiers mois était trop faible, il retiendra la différence lors du paiement du dernier salaire du trimestre.

Nous signalons que toutes les retenues doivent être effectuées après déduction des cotisations personnelles de sécurité sociale et du précompte professionnel.

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

Le montant total retenu de la cotisation spéciale relative à l'exercice fiscal sera indiqué sur la fiche à délivrer au travailleur en vertu de la législation fiscale.

Informations complémentaires DmfAPPL - Déclaration de la Cotisation spéciale pour la sécurité sociale

En DmfAPPL, la cotisation spéciale pour la sécurité sociale se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **856** avec le type **0**.

Lorsque la DmfAPPL est introduite via le web, le montant de ces cotisations retenues au cours du trimestre doit être introduit dans les cotisations dues pour un travailleur concerné.

La retenue sur le double pécule de vacances du secteur privé

Une retenue personnelle spéciale a été instaurée sur la partie du pécule de vacances légal (communément dénommée double pécule de vacances) qui ne correspond pas à la rémunération normale des jours de vacances (communément dénommée, pécule simple de vacances). Bien que n'étant pas une rémunération soumise au calcul des cotisations "ordinaires" de sécurité sociale, le taux de cette retenue est identique à celui des cotisations personnelles de sécurité sociale (13,07 %).

Cette retenue personnelle spéciale est également due sur le pécule de vacances en cas de début ou de reprise d'activité.

Travailleurs concernés

Tous les travailleurs soumis à la législation relative aux vacances annuelles du secteur privé sont redevables de cette cotisation.

Sont dès lors exclus:

- les sportifs rémunérés;
- les médecins en formation de médecin spécialiste;
- les travailleurs occasionnels du secteur des entreprises agricoles et horticoles;
- certains membres du personnel de certains établissements d'enseignement;
- certains membres du personnel des offices d'orientation scolaire et professionnelle ou des centres psycho-médico-sociaux;
- la plupart des personnes occupées dans le secteur public.

Certains membres du personnel des administrations provinciales et locales ressortissent également au régime de vacances du secteur privé. Les travailleurs manuels sont déclarés à 100%.

Montant de la retenue

Le montant de cette retenue est actuellement fixé à 13,07 % et se calcule sur la partie du pécule de vacances légal qui ne correspond pas à la rémunération normale des jours de vacances.

Remarques:
La partie du double pécule de vacances légal correspondant à la rémunération à partir du troisième jour de la quatrième semaine de vacances ne doit pas être soumise à cette retenue.

Le double pécule de sortie d'un employé s'élève à 7,67 % de la rémunération brute de l’année en cours et le cas échéant de l’année précédente. Dans ce cas, la cotisation spéciale est calculée sur 6,80 % de cette rémunération brute.

Formalités à remplir

Cette retenue doit être versée à l'ONSS au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre au cours duquel a eu lieu le paiement du pécule de vacances. Le montant retenu est communiqué globalement dans la DmfA pour la totalité de l'entreprise et non pour chaque travailleur individuellement. Dans la DmfAPPL, le montant de la retenue est de préférence déclaré au niveau du travailleur.

En ce qui concerne les travailleurs manuels d'un employeur privé, le montant du pécule de vacances est calculé et versé par la Caisse de vacances du secteur ou, à défaut, par l'O.N.V.A. Ce sont ces organismes qui prélèveront la retenue et la verseront à l'ONSS

Les employeurs qui éprouveraient des difficultés quant à la manière de calculer le montant du pécule de vacances dû à leurs employés ou à leurs travailleurs manuels d'un employeur public, peuvent obtenir toute information utile auprès du SPF Sécurité sociale - Direction générale de la Sécurité sociale - Service des vacances annuelles, Centre Administratif Botanique, Finance Tower, Boulevard du Jardin Botanique 50, boîte 1 à 1000 Bruxelles (tél.: 02 528 64 03).

Informations complémentaires DmfAPPL - cotisation sur le double pécule de vacances

Le double pécule de vacances est de préférence déclaré au **niveau du travailleur** avec un code rémunération, et l'ONSS calcule alors automatiquement la retenue de 13,07%. Le double pécule de vacances secteur public qui est soumis à la retenue de 13,07% peut aussi être déclaré dans le **bloc 90002** 'Cotisation non liée à une personne physique' avec

- le code travailleur cotisations **870** pour tous les membres du personnel à l'exception du personnel contractuel de la police, des mandataires locaux et des stagiaires en vue d'une nomination à titre définitif;
- le code travailleur cotisations **871** pour le personnel contractuel de la police, les mandataires locaux et les stagiaires en vue d'une nomination à titre définitif .

Dans le bloc 90002, la base de calcul qui concorde avec le total du pécule de vacances payé par l'employeur doit être indiquée.

Lorsque la DmfAPPL est introduite via web, la base de calcul doit être indiquée au niveau de 'cotisations dues pour l'ensemble de l'entreprise' et la retenue est automatiquement calculée.

La retenue sur le pécule de vacances du secteur public - la cotisation d'égalisation

Une cotisation d'égalisation ou une retenue de 13,07 % à charge du travailleur est due sur le pécule de vacances des agents des services publics pris au sens large du terme.

Employeurs concernés

La retenue de 13,07% est due par les administrations suivantes:

- la fonction publique administrative fédérale, les organismes publics fédéraux, les régies, les services de la police intégrée et l'armée ;
- les entreprises publiques fédérales autonomes ;
- les Cours et tribunaux ;
- le Conseil d'Etat, la Cour des Comptes et la Cour constitutionnelle;
- les administrations provinciales et locales.

Travailleurs concernés

La retenue est due tant pour les agents statutaires que pour les agents contractuels.

La retenue est également due sur le pécule de vacances des gouverneurs de provinces, des bourgmestres, des échevins, des présidents des centres publics d'action sociale et des ministres des cultes.

Certains membres du personnel des administrations provinciales et locales ressortissent au régime de vacances du secteur privé. Les ouvriers sont déclarés à 100%.

Montant de la cotisation

Le montant de la retenue perçu par l'ONSS est fixé à 13,07 % et il se calcule sur:

- le pécule de vacances attribué aux membres du personnel contractuels et statutaires déclarés à l'ONSS;
- la prime Copernic attribuée à certains membres du personnel contractuels et statutaires;
- la prime de restructuration attribuée à certains militaires contractuels et statutaires.

Formalités à remplir

La retenue doit être versée à l'ONSS au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre au cours duquel le paiement du pécule de vacances a eu lieu. Le montant retenu est communiqué dans la DmfA globalement sur la déclaration pour la totalité du service public concerné et non pour chaque travailleur individuellement. Dans la DmfAPPL, la déclaration du montant retenu a de préférence lieu au niveau de chaque travailleur.

Les informations concernant la **cotisation d'égalisation** pour les agents statutaires peuvent être obtenues auprès de Koen Saeys, Service Budget, Comptabilité & Statistiques, Service fédéral des Pensions (SFP), Place Victor Horta 40 boîte 30, 1060 Bruxelles, tel. 02 558 63 59, koen.saeys@sfpd.fgov.be.

Informations complémentaires DmfAPPL - Déclaration de la Cotisation Pécule de vacances secteur public

Le pécule de vacances est de préférence déclaré au **niveau du travailleur** avec un code rémunération, et l'ONSS calcule alors automatiquement la retenue de 13,07%. Le pécule de vacances secteur public qui est soumis à la retenue de 13,07% peut aussi être déclaré dans le **bloc 90002** 'Cotisation non liée à une personne physique' avec

- le code travailleur cotisations **870** pour tous les membres du personnel à l'exception du personnel contractuel de la police, des mandataires locaux et des stagiaires en vue d'une nomination à titre définitif;
- le code travailleur cotisations **871** pour le personnel contractuel de la police, les mandataires locaux et les stagiaires en vue d'une nomination à titre définitif .

Dans le bloc 90002, la base de calcul qui concorde avec le total du pécule de vacances payé par l'employeur doit être indiquée.

Lorsque la DmfAPPL est introduite via web, la base de calcul doit être indiquée au niveau de 'cotisations dues pour l'ensemble de l'entreprise' et la retenue est automatiquement calculée.

La cotisation spéciale accidents du travail

Employeurs concernés

Cette cotisation spéciale est due par les employeurs qui tombent sous l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

Travailleurs concernés

La cotisation spéciale est due pour les travailleurs pour lesquels la cotisation de base "accidents du travail" est due.

Montant de la cotisation

Cette cotisation s'élève à 0,02 % des rémunérations brutes des travailleurs (portées à 108 % pour les travailleurs manuels).

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière ne doit être remplie. La cotisation spéciale est reprise dans le taux de la cotisation de base.

Informations complémentaires DmfAPPL - Déclaration de la Cotisation spéciale Accidents du travail

La cotisation spéciale est uniquement due pour un nombre limité d'administrations provinciales et locales qui tombent dans le champ d'application du régime des accidents du travail du secteur privé. Elle est déclarée en DmfAPPL avec

- la **catégorie d'employeur 981** (régime de vacances secteur privé)
- la **catégorie d'employeur 982** (régime de vacances secteur public).

Dans la DmfAPPL, la cotisation spéciale pour les accidents du travail est intégrée dans le taux global des cotisations de sécurité sociale pour tous les travailleurs concernés.Il s'agit toutefois d'une cotisation spécifique et non d'une simple augmentation du taux de cotisation.

C'est la raison pour laquelle:
• cette cotisation n'est pas prise en compte pour le calcul de la cotisation de modération salariale,
• cette cotisation n'est pas prise en compte pour la détermination du plafond des réductions ni pour le calcul des réductions.

La cotisation destinée au financement du fonds amiante

Cette cotisation est perçue pour le financement du Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante créé par la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Employeurs concernés

Tous les employeurs qui occupent du personnel soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés sont redevables de cette cotisation. Les employeurs qui occupent des étudiants ressortissant à la cotisation de solidarité sont également visés.

Travailleurs concernés

La cotisation est due pour tous les travailleurs occupés, en ce compris les étudiants ressortissant à la seule cotisation de solidarité pour lesquels les cotisations ordinaires de sécurité sociale ne sont pas dues.

Montant de la cotisation

Cette cotisation est de 0,01 % des rémunérations brutes des travailleurs (portées à 108 % pour les travailleurs manuels). Pour les étudiants soumis à la cotisation de solidarité, la cotisation est calculée sur le montant pris en compte pour le calcul de la cotisation de solidarité (à 100 % qu'il s'agisse de travailleurs intellectuels ou de travailleurs manuels).

A partir de 2017 la cotisation de 0,01 % est uniquement perçue pour le 1er et le 2ème trimestre.

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

Informations complémentaires DmfAPPL - Cotisation pour le Fonds amiante

La cotisation destinée au Fonds amiante est intégrée dans la cotisation patronale de base pour tous les travailleurs concernés.

La cotisation est également due pour certaines personnes pour lesquelles l'administration provinciale ou locale intervient comme employeur fictif:

- les ministres du culte;
- les artistes (statut social);
- les gardiens et gardiennes d'enfants (statut social);
- les mandataires locaux non protégés.

La cotisation n'est pas due pour:

- les médecins exonérés sur la base de l'article 1er, § 3 de la loi du 27 juin 1969;
- les pompiers volontaires et les ambulanciers volontaires exonérés sur la base de l'article 17quater de l'arrêté royal du 28 novembre 1969;
- les moniteurs.

Cette cotisation n'a aucune influence sur la cotisation de modération salariale ni sur le plafond applicable pour le calcul des réductions.

Régularisation après licenciement dans le secteur public

En vertu des dispositions légales en matière de sécurité sociale, l'application de la loi est limitée pour certaines personnes à l'une ou l'autre branche de la sécurité sociale. De ce fait, ces personnes n'ont généralement pas droit aux avantages octroyés par les régimes auxquels ni leur employeur, ni elles-mêmes ne cotisent. Cette situation concerne principalement le personnel statutaire dans le secteur public (au sens large) et le personnel enseignant statutaire.

Un système particulier d'assujettissement a été instauré en vue de permettre à ces personnes de bénéficier en cas de licenciement, sous certaines conditions, des allocations de chômage et des indemnités de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité.

Employeurs concernés

Les employeurs concernés sont essentiellement les services publics et les organismes de droit public. Certaines autres catégories d'employeurs sont assimilées aux services publics dans le cadre des

dispositions commentées ci-après.

Par ailleurs, certains d'entre eux occupent du personnel déclaré par une autre entité publique (Persopoint pour les statutaires occupés par les SPF, les Communautés pour les enseignants statutaires, etc.). La régularisation de la situation des personnes licenciées devra toujours être effectuée par l'employeur qui occupe lui-même ces personnes.

Travailleurs concernés

Sont concernés par cette réglementation, les membres du personnel statutaire:

- dont la relation de travail dans un service public ou tout autre organisme de droit public prend fin parce qu'elle est rompue unilatéralement par l'autorité ou parce que l'acte de nomination est annulé, retiré, abrogé ou non renouvelé et qui,
- du fait de leur relation de travail, ne sont pas couvertes en matière de sécurité sociale par les régimes du chômage et de l'assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités).

De plus, sont assimilés aux personnes occupées par un service public ou un organisme de droit public:

- les membres du personnel des établissements d'enseignement organisé par des personnes physiques ou des personnes morales de droit privé lorsque ces membres du personnel bénéficient d'une subvention-traitement ou d'un salaire à charge d'une Communauté ou d'une Commission communautaire;
- les membres du personnel académique des établissements d'enseignement universitaire organisés par des personnes physiques ou des personnes morales de droit privé reconnus par une Communauté;
- les membres du personnel des offices d'orientation scolaire et professionnelle, des centres psycho-médico-sociaux et des services d'accompagnement pédagogique, organisés par des personnes physiques ou des personnes morales de droit privé, lorsque ces membres bénéficient d'une subvention-traitement à charge d'une Communauté ou d'une Commission communautaire;
- les ministres des cultes catholique, protestant, orthodoxe, anglican, israélite, les imams du culte islamique et les délégués du Conseil central laïque;
- le Commissaire général aux réfugiés et aux apatrides, ses adjoints ainsi que les présidents et assesseurs permanents de la Commission permanente de recours des réfugiés;
- les membres des services de médiation des entreprises publiques autonomes visés à l'article 44 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques;
- le Conseiller général et le Conseiller général adjoint du Service de la Politique criminelle;
- le Secrétaire permanent à la Politique de prévention et les secrétaires adjoints.

Ne sont toutefois pas concernées, les personnes:

- dont la relation de travail dans un service public n'est exercée qu'à titre accessoire en cumul avec une autre activité en vertu de laquelle ces personnes sont assujetties aux régimes de l'emploi et de l'assurance maladie-invalidité (ci-après dénommé AMI), secteur des indemnités;
- ayant atteint l'âge de la retraite ou démises d'office avec un droit immédiat à une pension;
- ayant elles-mêmes donné leur démission;
- occupées par les Forces armées.

Un système identique mais basé sur des dispositions légales distinctes est également applicable à certains militaires des Forces armées qui retournent à la vie civile.

Toutefois, la régularisation de la couverture sociale de l'intéressé(e) ne doit être effectuée que lorsque cette personne, dans les 30 jours qui suivent la fin de la relation de travail, soit:

- a acquis la qualité de travailleur soumis à la législation sur la sécurité sociale des travailleurs salariés, des ouvriers mineurs ou des marins de la marine marchande;
- s'est inscrite en qualité de demandeur d'emploi auprès d'un bureau régional de l'emploi;
- fournit la preuve qu'elle s'est trouvée en incapacité de travail ou en repos de maternité

conformément à la législation en matière de maladie-invalidité.

Procédure pour la régularisation

La régularisation vis-à-vis de la sécurité sociale est effectuée par le versement à l'ONSS des cotisations destinées aux régimes du chômage et de l'AMI. Ces cotisations sont calculées sur base du dernier traitement d'activité et doivent couvrir la période nécessaire pour que l'intéressé(e) puisse bénéficier des avantages sociaux octroyés par ces deux régimes. A savoir:

- pour le régime de l'AMI, secteur des indemnités: 12 mois;
- pour le régime du chômage: selon l'âge de l'intéressé, le nombre de journées de travail requises (dans le régime de six jours par semaine) pour avoir droit aux allocations de chômage.

Les taux de cotisations applicables sont ceux du trimestre au cours duquel la relation de travail est rompue. Les cotisations destinées au régime du chômage sont fixées à 2,33 % (1,46 + 0,87) et celles destinées à l'AMI, secteur des indemnités, s'élèvent à 3,50 % (1,15 + 2,35).

Exemple: Un agent d'un organisme d'intérêt public statutaire est licencié le 1er février 2017. Agé de 31 ans, son traitement mensuel brut s'élève à 2.225,00 EUR. Dans les 30 jours, il s'inscrit comme demandeur d'emploi et demande à bénéficier des allocations de chômage. La régularisation de sa situation sociale s'effectuera par le versement des cotisations suivantes:

- 12 mois de cotisations destinées au régime de l'AMI, secteur des indemnités uniquement, soit (12 X 2.225,00 EUR) X 3,50 % = 934,50 EUR;
- 12 mois de cotisations destinées au régime du chômage, soit (12 X 2.225,00 EUR) X 2,33 % = 622,11 EUR.

En principe, les cotisations personnelles sont à charge de l'employeur. Néanmoins, lorsqu'en vertu du statut applicable à l'intéressé(e), la rupture de la relation de travail donne lieu au versement d'une prime, allocation ou indemnité de départ ou à un délai de préavis à respecter, les cotisations personnelles ne sont à charge de l'employeur que pour autant qu'elles dépassent les cotisations pouvant être retenues sur les montants octroyés ou sur les traitements versés durant le délai de préavis éventuel.

Remarques:

- Il y a lieu d'entendre par dernier traitement d'activité, le traitement dont bénéficie l'intéressé(e) au moment de la rupture de la relation de travail. Il se compose du dernier traitement barémique, majoré des primes, suppléments ou indemnités soumis aux cotisations de sécurité sociale qui se rapportent au mois (pas la prime de fin d'année). Le cas échéant, ce traitement sera adapté au traitement correspondant à un emploi à temps plein.
- La durée des périodes à prendre en considération (pour chacun des deux régimes) ne peut en aucun cas être supérieure à la durée de la période durant laquelle la relation de travail a existé. De plus, en ce qui concerne le régime de l'AMI, lorsque la durée de la relation de travail n'a pas atteint 12 mois et qu'elle est rompue dans le courant d'un mois civil, la base à prendre en considération pour le calcul des cotisations destinées à l'AMI est calculée comme suit: traitement mensuel X nombre de jours calendrier/30.
- Au cas où la décision par laquelle il est mis fin à la relation de travail est annulée ou retirée ultérieurement, l'ONSS ne remboursera que les cotisations personnelles à celui qui les a prises en charge. Les cotisations patronales ne seront, dans cette hypothèse, en aucun cas remboursées.

Formalités à remplir

Une Dimona OUT doit être introduite immédiatement après la fin de la relation de travail.

La déclaration DmfA doit être complétée d'une manière spécifique.

L'employeur qui, à l'occasion de cette régularisation, se trouve confronté à diverses difficultés peut toujours demander à l'ONSS d'effectuer cette opération pour son compte. A cette fin, il doit lui communiquer tous les renseignements nécessaires:

- le numéro de Registre national ou numéro bis du membre du personnel concerné;
- le dernier traitement d'activité;
- l'âge au moment du licenciement;
- la date d'entrée en service et la date d'entrée en vigueur de la nomination;
- la date du licenciement du membre du personnel.

L'employeur transmet (ou envoie par lettre recommandé) le dernier jour d'activité à l'intéressé:

- tous les documents exigés par la législation de sécurité sociale;
- une attestation de licenciement;
- un message avec les formalités que le statutaire licencié doit remplir.

Cotisation de solidarité sur les primes bénéficiaires

Une cotisation de solidarité à charge du travailleur est instaurée sur l'octroi de primes bénéficiaires.

Travailleurs concernés

Il s'agit de tous les travailleurs qui ont reçu une prime octroyée telle que définie dans la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs.

Ceci vaut tant pour la prime bénéficiaire identique que pour la prime bénéficiaire catégorisée.

Les cotisations spéciales

La cotisation de solidarité est perçue sur la prime bénéficiaire.

Le taux de la cotisation s'élève à 13,07 % du montant liquidé.

Formalites à remplir

Le montant retenu est communiqué globalement sur la déclaration pour la totalité de l'entreprise et non pour chaque travailleur individuellement.

Informations complémentaires DmfAPPL - Déclaration de la Cotisation Participation aux bénéfices

Dans la DMFAPPL, la cotisation pour participations aux bénéfices est

- soit déclarée individuellement par ligne d'occupation dans le bloc 90019 "Code rémunération" avec le code rémunération **780**;
- soit déclarée globalement pour l'employeur dans le bloc 90002 “Cotisation non liée à une personne physique” avec le code travailleur **861**.

En cas de déclaration globale, la base de calcul qui concorde avec le montant global liquidé doit être indiquée par l'employeur. Lorsque la DmfAPPL est introduite via web, la base de calcul doit être indiquée au niveau des cotisations dues pour l'ensemble de l'entreprise et la cotisation est automatiquement calculée.

La cotisation de solidarité sur le paiement des amendes de roulage

Dans le but de décourager les employeurs d'inciter leurs travailleurs à commettre des infractions, une cotisation de solidarité sur le montant des amendes de roulage encourues dans l'exercice du contrat de travail qu'un employeur paie à la place d'un travailleur (ou rembourse à un travailleur) a été instaurée. Ceci vaut autant pour le paiement ou le remboursement d'une amende de roulage au sens strict du terme que pour le paiement ou le remboursement d'une transaction ou d'une perception immédiate.

La cotisation de solidarité est fixée à 33 % et est perçue selon les modalités suivantes:

- Les amendes de roulage relatives au matériel roulant et à la conformité du chargement sont exclusivement de la responsabilité de l'employeur et leur remboursement ne constitue pas un avantage; la cotisation de solidarité n'est donc pas perçue sur celui-ci.
- Les amendes de roulage découlant d'une infraction grave à la circulation (infractions des troisième et quatrième degrés) et les amendes de roulage de minimum 150,00 EUR venant du non-respect de la vitesse autorisée doivent toujours être considérées comme étant à charge du travailleur. La cotisation de solidarité de 33 % sera perçue.
    - Exemples**:** brûler un feu rouge, ne pas respecter une interdiction de dépassement, se livrer à des courses sur la voie publique, faire demi-tour sur une autoroute.
- Les amendes de roulage découlant d'une infraction légère à la circulation (infractions des premier et deuxième degrés) et les amendes de roulage de moins de 150,00 EUR sont exonérées jusqu'à un certain montant. Elles ne sont pas soumises à la cotisation de solidarité à concurrence d'un montant de 150,00 EUR par an et par travailleur. Tout ce qui dépasse ce montant est soumis à la cotisation de solidarité.
    - Exemples: ne pas mettre sa ceinture de sécurité, rouler sur la bande de circulation réservée aux bus ou sur la bande des pneus crevés, ne pas utiliser les clignoteurs quand c'est obligatoire, utiliser en conduisant un GSM sans kit main libre, se parquer de manière dangereuse ou en entravant la circulation, dépasser par la droite lorsque c'est interdit.

Cette cotisation spéciale est perçue par travailleur. L'employeur ne doit donc entreprendre aucune autre formalité. Les justifications doivent pouvoir être produites en cas de demande.

Informations complémentaires DmfAPPL - Déclaration de la Cotisation Amendes de roulage

En DMFAPPL, la cotisation sur les amendes de roulage se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **889** avec le type **0**

La base de calcul qui correspond au montant des amendes remboursées passibles de cotisations, doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être introduite dans les cotisations dues pour un travailleur concerné.

Cotisation pour la pension des fonctionnaires statutaires

Employeurs concernés

Tous les employeurs qui occupent des fonctionnaires statutaires et qui paient des cotisations destinées à une pension du secteur public.

Travailleurs concernés

Tous les fonctionnaires statutaires à l'exception des ministres du culte catholique romain.

La cotisation pension pour les fonctionnaires statutaires est également due à l'ONSS pour les fonctionnaires statutaires qui ont leur résidence administrative à l'étranger (par ex. diplomates, certains militaires, …), quand bien même il n'y aurait pas pour eux de cotisations ordinaires de sécurité sociale qui doivent être payées.

Base de calcul

La **notion de rémunération pour le calcul des cotisations pension** des fonctionnaires statutaires est décrite à l'article 8 de la loi générale du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques (http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1844/07/21/1844072101/justel#Art.8) qui définit le traitement de référence pour le calcul de la pension du secteur public.

Le **traitement de référence** pour le calcul de la pension du secteur public consiste en un traitement barémique et en suppléments de traitements qui peuvent être considérés comme inhérents à l'exercice de la fonction.

Le traitement (indexé) de référence sur la base duquel la cotisation pension est calculée diffère de la notion de rémunération sur laquelle les cotisations de sécurité sociale sont calculées. Le plus souvent, la base de calcul pour la cotisation pension est légèrement inférieure à celle des cotisations ordinaires parce qu'un certain nombre d'avantages (par ex. la prime de fin d'année) n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul du traitement de référence.

Les **avantages en nature** ne sont pas pris en compte pour le traitement de référence, à l'exception de l'avantage découlant du logement gratuit, du chauffage et de l'éclairage gratuits d'un concierge nommé à titre définitif qui, dans certains cas, est soumis à la cotisation pension fonctionnaires statutaires.

Les suppléments de traitement

Seuls les suppléments de traitement visés à l'article 8, § 2, (http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1844/07/21/1844072101/justel#Art.8) de la loi du 21 juillet 1844 sont pris en compte par le SFP pour le calcul de la pension du secteur public, et font partie de la base de calcul pour la perception de la cotisation pension fonctionnaires statutaires.

Les augmentations de suppléments de traitement qui ont été octroyées après le 31 décembre 1998 ne sont pas prises en compte pour la détermination du traitement de référence.

Les suppléments de traitement sont pris en compte pour les périodes durant lesquelles ils ont réellement été octroyés et à concurrence du montant ou des montants qui ont été octroyés durant ces périodes.

Absences

Le traitement d'un fonctionnaire statutaire pour les absences rémunérées qui sont assimilées à de l''activité de service' est pris en compte pour le calcul de la penson du secteur public et est soumis aux cotisations pension. Une absence en position de 'non-activité' n'est pas prise en compte pour le calcul de la pension du secteur public. Lorsque durant cette absence l'administration paie une rémunération, aucune cotisation pension n'est due.

Montant de la cotisation

Il s'agit des cotisations suivantes:

- la cotisation personnelle de 7,5% due par les fonctionnaires statutaires
- la cotisation personnelle de 1,5% due par les managers
- la cotisation patronale due pour les fonctionnaires statutaires
- la cotisation patronale due pour les managers
- la cotisation patronale de responsabilisation des administrations provinciales et locales.

Pour les administrations provinciales et locales qui sont affiliées au Fonds de pension solidarisé des administrations provinciales et locales (http://pdos-sdpsp.fgov.be/fr/employers/employers_2218.htm),

l'ONSS n'est compétent que pour la perception de la cotisation pension fonctionnaires statutaires. Les informations concernant le taux de cotisation pension de base et la cotisation de responsabilisation éventuellement due peuvent être obtenues auprès du SFP (http://www.pdos.fgov.be/sdpsp/employers/employers_1061.htm).

Pour les employeurs qui jusqu'au 31 décembre 2014, pour leurs fonctionnaires, payaient directement au SFP leurs cotisations pension, les paiements supplémentaires concernant cette période doivent être payés au SFP. Les rectifications relatives au trop perçu de cotisations pour cette période doivent également être réglées avec le SFP.

Les formalités à remplir

La règle de base est que ces cotisations doivent être payées au plus tard le 5ème jour du mois qui suit celui auquel elles se rapportent. Le paiement de ces cotisations est repris dans les factures des avances.

Si vous souhaitez de plus amples explications concernant le mode de versement de ces cotisations, vous pouvez contacter l'ONSS par courriel adressé à ilse.selderslaghs@onss.fgov.be ou par téléphone au 02 509 36 18.

Informations complémentaires DmfAPPL - Base de calcul codes rémunération cotisation pension statutaires

Le **traitement barémique** des fonctionnaires statutaires sur lequel en DmfAPL les cotisations pension sont dues est déclaré avec le **code rémunération**

- **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.

Les **compléments de traitement** sur lesquels en DmfAPPL la cotisation pension fonctionnaires statutaires est calculée sont déclarés en DmfAPPL avec le **code rémunération**

- **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
- **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
- **993**: allocation de formation et de maîtrise – personnel de police.

Chaque fois, les traitements barémiques indexés et les suppléments de traitement indexés payés dans le trimestre doivent être mentionnés ici.

Les données relatives au traitement barémique et aux éventuels suppléments de traitement octroyés doivent également êre mentionnés dans les blocs Capelo 90312 'traitement barémique' et 90313 'supplément de

traitement'. Dans ces blocs doivent être mentionnés le traitement barémique non indexé et les suppléments de traitement non indexés.

Informations complémentaires DmfAPPL - Cotisation pension pour les fonctionnaires statutaires

Les cotisations pension (de base)

Dans la DmfAPPL, l'employeur ne doit pas lui-même indiquer la base de calcul des cotisations pension dans le bloc 90001 'cotisation due pour la ligne travailleur'.

L'ONSS calcule automatiquement le montant de la 'cotisation pension pour fonctionnaires statutaires' sur la base de la catégorie de l'employeur, des codes travailleurs statutaires secteur public et des codes rémunération dans la zone adéquate de la DmfAPPL.

Dans la zone 82 du bloc 90001, un des **codes travailleur cotisations** suivants est automatiquement généré sur la base de la catégorie de l'employeur et du code travailleur du membre du personnel statutaire :

- **301**: cotisations pension de base - fonds de pension solidarisé - ex-pool 1
- **302**: cotisations pension de base - fonds de pension solidarisé - ex-pool 2
- **303**: cotisations pension de base - fonds de pension solidarisé - police locale
- **304**: cotisations pension de base - fonds de pension solidarisé - ex-pool 2bis
- **306**: cotisations pension de base - fonds de pension solidarisé - taux de cotisation spécifique
- **307**: cotisations pension - pool des parastataux
- **308**: cotisations pension - pension à charge du Trésor public.

Le taux de cotisation patronale pension pour les statutaires des administrations affiliées au pool des parastataux est égal à 43% pour l'année 2019.

La cotisation de responsabilisation du fonds de pension solidarisé

Le SFP calcule la cotisation de responsabilisation pour les administrations provinciales et locales affiliées au fonds de pension solidarisé dont la charge de pension des anciens statutaires est supérieure aux cotisations pension de base légales des statutaires en service. L'ONSS n'est responsable que pour la perception de la cotisation de responsabilisation.

La cotisation de responsabilisation doit être payée à l'ONSS sous la forme d'avances mensuelles.

Le montant de la cotisation de responsabilisation pour l'année X est communiqué par l'ONSS dans le courant du mois de septembre de l'année X + 1. Dans les mois de janvier à octobre de l'année X + 1 une administration qui était redevable d'une cotisation de responsabilisation pour l'année X - 1 doit payer dix avances mensuelles égales à un douzième d'un pourcentage de la cotisation de responsabilisation de l'année X - 1. Dans les mois de novembre et décembre de l'année X + 1, le montant dû est chaque fois la moitié de la différence entre la cotisation de responsabilisation de l'année X et la somme des avances mensuelles payées de janvier à octobre.

La cotisation en vue de l'octroi et du paiement de la prime syndicale (DmfAPPL)

Les administrations provinciales et locales sont redevables envers l'ONSS d'une cotisation patronale annuelle forfaitaire par membre du personnel faisant partie, au 31 mars de l'année de référence, de l'effectif du personnel.

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

Informations complémentaires DmfAPPL - formalités cotisation relative à l'octroi et au paiement d'une prime syndicale

L'ONSS envoie via l'e-box de l'employeur au plus tard au courant du mois d'août, à titre d'information, une première liste comportant le nombre de membres du personnel qui ont été déclarés le 31 mars de l'année

civile en cours et qui sont pris en considération pour le calcul de la cotisation relative à l'octroi et au paiement d'une prime syndicale.

L'employeur qui constate que le nombre de membres du personnel mentionné dans la liste de l'ONSS n'est pas correct en raison de la déclaration erronée d'un ou plusieurs membres du personnel peut encore corriger sa déclaration de sécurité sociale du premier trimestre.

L'ONSS envoie au mois de novembre une deuxième liste à l'employeur comportant le calcul définitif de la cotisation relative à l'octroi et au paiement d'une prime syndicale.

Après le calcul définitif de la cotisation, le montant de cette cotisation ne peut plus être modifié.

La perception de la cotisation due intervient lors de la facturation du mois de décembre de l'année de référence, devant être payée au 5 janvier de l'année qui suit.

La cotisation pour un Service social dans le secteur public local (DmfAPPL)

Les administrations provinciales et locales qui sont affiliées à un Service social, sont redevables à l'ONSS d'une cotisation patronale de 0,15% sur le salaire des membres du personnel tant contractuels que statutaires.

La cotisation est, selon le cas, destinée au :

- Service social collectif des administrations provinciales et locales;
- Service social de la police (SSD GPI);
- Gemeenschappelijke Sociale Dienst lokale besturen in Vlaanderen.

Les réductions de cotisations

Introduction

Principes

Les employeurs trouveront ici les réductions de cotisations de sécurité sociale dont ils peuvent bénéficier. Il s'agit de la réduction harmonisée instaurée par la loi-programme du 24 décembre 2002 et d'un certain nombre de réductions spécifiques.

Dans un souci de clarté, chaque réduction est exposée, dans la mesure du possible, de manière uniformisée. Après un bref résumé reprenant les principales caractéristiques de la réduction dont il est question, les employeurs intéressés trouveront une série de rubriques reprenant "les employeurs concernés", "les travailleurs concernés", "le montant de la réduction", "les formalités à remplir " et "les cumuls permis".

Les attestations papier

Le passage à la Dmfa a amené d'importantes modifications en ce qui concerne les attestations "papier" que l'employeur devait communiquer à l'ONSS pour bénéficier de certaines réductions. Avec la réduction harmonisée, les attestations "papier" à communiquer à l'ONSS disparaissent sauf dans un seul cas:le secteur non-marchand où l'employeur doit communiquer une attestation.

Les cumuls

Dans la DmfA, les réductions de cotisations sont en principe calculées au niveau de la ligne d'occupation.

Les dispositions légales qui régissent les diverses réductions prévoient un certain nombre de limites en matière de cumul. Elles déterminent, en d'autres termes, si deux réductions peuvent être ou non appliquées simultanément. En règle générale, les réductions spécifiques patronales, exception faite du maribel social, ne sont pas cumulables entre elles et ne sont pas cumulables avec la réduction harmonisée au niveau d'une même ligne d'occupation. Les cumuls dans le cadre de la réduction harmonisée sont examinés séparement.

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

Des modalités particulières sont applicables aux employeurs qui sont dans le champ d'application du maribel social. Lorsque l'occupation d'un de leurs travailleurs amène le versement d'un forfait à un fonds Maribel social, le montant de ce forfait doit être déduit du montant de la cotisation patronale disponible pour les autres réductions.

La réduction structurelle et les réductions groupe-cible

Introduction

Masse salariale (W)

W représente la masse salariale déclarée trimestriellement par ligne d'occupation (à 100 %) à l'exception

- des indemnités payées lors d'une interruption irrégulière du contrat de travail, pour autant que celles-ci soient exprimées en temps de travail,
- des primes de fin d'année qui sont payées par des tiers,
- des indemnités pour les heures qui ne constituent pas du temps de travail,
- du pécule simple de sortie payé par un employeur à son (ex-)travailleur,
- du flexi-salaire et de la rémunération pour les heures supplémentaires horeca,
- un certain nombre d'indemnités exonérées déclarées en DmfAPPL.

Il s'agit en d'autres termes des codes rémunération

- (DmfA) 1, 2, 4, 5 et 12,
- (DmfAPPL) 101, 131, 150, 315, 318, 801, 804, 806, 817, 821, 822, 823, 824, 833, 834, 835, 836, 837, 851, 852, 853, 854, 855, 902, 906, 910, 912, 914, 916, 917, 924, 940, 942, 951,954, 957, 961, 962, 970, 971, 974, 975, 976, 991, 992 en 993.

La réduction ne peut donc pas être appliquée sur

- (DmfA) une ligne d'occupation avec les codes rémunération 3 ou 9 (indemnité de rupture) ou avec le code rémunération 22 (flexi-salaire) et sur les montants déclarés sous les codes rémunération 6, 7, 11, 13 et 23,
- (DmfAPPL) une ligne d'occupation avec les codes rémunération 130 ou 132 (indemnité de rupture) et sur les montants déclarés sous les codes rémunération 313, 317, 110, 140, 160, 2XX, 310, 311, 312, 314, 316, 319, 320, 348, 349, 350, 4XX en 5XX .

Voir exemples.

Pour les travailleurs qui reçoivent **une prime de fin d'année par l'intermédaire d'un tiers payant** (par exemple un fonds de sécurité d'existence), le salaire trimestriel (W) est augmenté de 25 % au 4ème trimestre. Par dérogation, l'augmentation n'est que de 15 % pour les agences d'intérim reconnues et ceci pendant le 1er trimestre. A la suite de cette augmentation, W est arrondi à l'eurocent où 0,005 EUR est arrondi à 0,01 EUR.

Salaire trimestriel de référence (S)

Le **salaire trimestriel de référence S**, ou la conversion de la rémunération réelle en une masse salariale de référence est calculé de la manière suivante par ligne d'occupation:

- **pour l'occupation déclarée uniquement en jours : S = W x (13 x D/J)**
  J = X sans les vacances annuelles pour ouvriers, les jours de vacances non payés par l'employeur octroyés par CCT rendue obligatoire, les flexi-jours de vacances, les jours de repos compensatoire accordés dans la construction ainsi que les journées d'interruption de travail pour cause d'intempérie, c'est-à-dire les codes prestations 1, 3, 4, 5, et 20;
  D = le nombre de jours par semaine dans le régime de travail.
- **pour l'occupation déclarée en heures et en jours cela devient : S = W x (13 x U/H)**
  H = Z sans les heures se rapportant aux jours de vacances légaux pour ouvriers, les heures correspondant aux jours de vacances non payés par l'employeur accordés suite à une CCT rendue obligatoire ou aux flexi-jours de vacances, aux jours de repos compensatoire dans le secteur de la construction et les heures correspondant aux journées d'interruption de travail pour cause d'intempéries; il s'agit en fait des codes prestations 1, 3, 4, 5, et 20;
  U = le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence.

(13 x D/J) et (13 x U/H) est arrondi au deuxième chiffre après la virgule, 0,005 est arrondi vers le haut. S est arrondi à l'eurocent, 0,005 EUR est arrondi à 0,01 EUR.

Pour les travailleurs occupés par un groupe limité d'employeurs qui, avant le 1er octobre 2001, ont instauré une réduction du temps de travail ou la semaine de quatre jours avec octroi d'un montant visant à

compenser en partie la perte de rémunération (code rémunération 5 DmfA), S est forfaitairement réduit de 241,70 EUR par trimestre. Il s'agit ici des employeurs qui entraient en considération pour une réduction groupe-cible sur base des articles 367, 369 ou 370 de la loi-programme du 24 décembre 2002 (anciens codes réduction 1331, 1333 et 1341 qui ne sont plus d'application).

Montant de la réduction

La réduction se calcule toujours au niveau de la ligne d'occupation.

Tant pour le calcul de la réduction structurelle ($\mathbf{P}_S$) que pour la réduction groupe-cible ($\mathbf{P}_g$), on tient compte de la fraction de prestation (μ) de la ligne d'occupation et d'un facteur de multiplication (β_s en β_g) qui, en fonction des prestations accomplies des différentes lignes d'occupation, permet de déroger à l'application d'une stricte réduction proportionnelle. La somme de $\mathbf{P}_S$ et $\mathbf{P}_g$ donne le montant pouvant être déduit pour cette ligne d'occupation des cotisations patronales dues pour les régimes suivants:

- la cotisation patronale de base après déduction des régimes non applicables;
- la cotisation de modération salariale.

La réduction ne peut pas être appliquée sur la modération salariale appliquée sur la cotisation de 1,60 % applicable aux employeurs occupant au moins 10 travailleurs et sur la cotisation de base et la cotisation spéciale destinées au Fonds de fermeture d'entreprises.

La réduction ne peut non plus être appliquée à la cotisation spéciale de 1,40 % pour les statutaires du secteur public (DmfA).

Dans l'hypothèse où la somme de $\mathbf{P}_s$ et $\mathbf{P}_g$ est supérieure au montant des cotisations patronales des régimes sur lesquels la réduction peut être appliquée, on diminue d'abord le montant de la réduction groupe-cible et ensuite le montant de la réduction structurelle.

Le pécule simple de sortie (régime de vacances secteur privé) payé par un employeur à son (ex-)travailleur ne fait pas partie de la masse salariale prise en compte pour le salaire trim es triel de référence. La réduction harmonisée ne peut pas être appliquée à ce pécule de sortie. Néanmoins, la partie du pécule simple de vacances, payée anticipativement par un employeur précédent, qui correspond avec la rémunération normale des jours de vacances fait partie de la masse salariale et est donc prise en compte pour le salaire trimestriel de référence. Voir exemples.

La réduction des cotisations à laquelle l'employeur a droit peut être retenue totalement ou partiellement aux employeurs qui, sans motif légitime ne respectent pas leurs obligations en matière de paiement des cotisations de sécurité sociale ou qui sont reconnus coupables d'avoir effectué ou fait effectuer un travail par un travailleur pour lequel des cotisations de sécurité sociale ne sont pas payées à l'ONSS.

Détermination de la fraction de prestation μ ('mu')

On doit distinguer les occupations déclarées uniquement en jours et celles déclarées en jours et en heures :

- **déclarées en jours: μ = X / (13 x D)**
  X = le nombre de jours de travail et les jours de chômage temporaire pour cause d'intempéries (codes prestation 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20, et 72); les jours couverts par une indemnité de rupture ne sont pas pris en compte pour le calcul de X;
  D = le nombre de jours par semaine dans le régime de travail;
- **déclarées en jours et en heures: μ = Z / (13xU)**
  Z = le nombre d'heures de travail et les heures correspondant aux jours de chômage temporaire pour cause d'intempérie (codes prestation 1, 2, 3, 4, 5, 12, 20 et 72); les heures qui correspondent à des jours couverts par une indemnité de rupture ne sont pas pris en compte pour le calcul de **Z;**
  U = le nombre moyen d'heures de travail par semaine du travailleur de référence.

μ est arrondi à la deuxième décimale, 0,005 est arrondi vers le haut.

Les prestations des flexi-jobs et les heures supplémentaires horeca restent complètement hors du calcul du $\mu_{(glob)}$, μ, ...

Sur base de la fraction de prestation μ, les montants de réduction sont proportionnalisés. La somme de tous les 'μ' donne la prestation totale du travailleur μ (glob). Sur base du μ (glob) on vérifie si le travailleur a suffisamment de prestations pendant le trimestre.

Facteur fixe de multiplication ß ('beta')

La valeur de ß est fonction de l'occupation globale pour le même employeur et peut être différente pour la réduction structurelle et la réduction groupe-cible:

Pour la réduction structurelle β_s:

- si μ (glob) < 0,55, alors $ß_s$ = 1,18;
- si μ (glob) >= 0,55 et < 0,80, alors $ß_s$ = 1,18 + ((μ (glob) - 0,55) x 0,28;
- si μ (glob) >= 0,80, alors $ß_s$ = 1/μ (glob), (c'est-à-dire qu'à partir de prestations de 80 %, on obtient une réduction complète).

Pour la réduction groupe-cible β_g:

- si μ (glob) < 0,55, alors $ß_g$ = 1;
- si μ (glob) >= 0,55 et < 0,80, alors $ß_g$ = 1 + ((μ (glob) - 0,55);
- si μ (glob) >= 0,80, alors $ß_g$ = 1/μ (glob), (c'est-à-dire qu'à partir de prestations de 80 %, on obtient une réduction complète).

ß n'est jamais arrondi.

En variant la valeur de ß, on peut aussi bien introduire un plancher de prestations qu'une assimilation des prestations à temps partiel aux prestations à temps plein en fonction de l'ensemble des prestations chez le même employeur.

Pour un μ (glob) < 0,275 les facteurs fixes de multiplication β_s et β_g = 0, sauf:

- pour les travailleurs occupés par une entreprise de travail adapté, pour lequels il n'y a pas de plancher; il s'agit des travailleurs de la catégorie 3 définis ci-dessous dans le chapitre "la réduction structurelle" (tant la structurelle que la réductions groupe-cible).
- depuis le 1er avril 2004, pour les travailleurs occupés sous un contrat de travail au moins à mi-temps, c'est-à-dire lorsque le nombre moyen d'heures de prestation par semaine du travailleur s'élève au moins à la moitié du nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence. Concrètement, cela implique que les travailleurs à temps partiel qui n'ont pas au moins un contrat de travail à mi-temps et ne prestent qu'un nombre d'heures limité au cours d'un trimestre n'entrent pas en considération pour cette réduction (tant la structurelle que la réduction groupe-cible).
- depuis le 1er avril 2007, pour les travailleurs du secteur horeca soumis à tous les régimes, cette suppression s'applique uniquement à la réduction structurelle (elle n'est pas d'application pour les réductions " groupe cible".
- depuis le 1er janvier 2014, pour l'occupation d'un contractuel subventionné ou d'un remplaçant contractuel secteur public (tant pour la réduction structurelle que pour les réductions groupe-cible contractuels subventionnés ou remplaçants contractuels secteur public).
- depuis le 1er janvier 2014, pour les occupations d'un artiste (tant la structurelle que la réduction groupe-cible artistes)
- depuis le 1er janvier 2014 pour les travailleurs, occupés sur la base de l'article 60, § 7 de la loi organique des CPAS (DmfAPPL).

Cumuls

Dans le cadre de la réduction harmonisée, la réduction structurelle peut être combinée avec maximum une réduction groupe-cible.

La réduction structurelle et la réduction groupe-cible ne sont cumulables avec aucune réduction de cotisation patronale à l'exception de la réduction Maribel social, qui en réalité est une retenue sur les réductions de cotisations patronales classiques en vue du financement du fonds pour l'emploi du secteur non-marchand. Le groupe-cible "demandeurs d'emploi de longue durée" et les mesures transitoires qui y sont liées ne sont, par contre, pas cumulables avec le Maribel social.

Lors du calcul du montant de la réduction, on retire d'abord le montant du Maribel social des cotisations patronales dues pour connaître le montant maximum de cotisations patronales sur lequel la réduction harmonisée peut venir en déduction. Le forfait s'élève à partir du 1er janvier 2019 à:

- **409,37 EUR** pour les employeurs de la **commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors** (318.xx)
- 486,05 EUR pour les employeurs de la **commission paritaire des établissements et des services de santé** (330.xx), à l'exception des employeurs qui ressortissent à la sous-commission paritaire des prothèses dentaires (330.03)
- 478,57 EUR pour les employeurs qui relèvent du **fonds maribel social du secteur public**
- 482,67 EUR pour tous les **autres** employeurs pour chaque travailleur qui tombe sous le champ d'application du maribel social.

Le forfait Maribel social ne doit pas être porté en déduction pour le travailleur lorsque l'employeur bénéficie pour celui-ci de l'une des réductions groupe-cible suivantes :

- 'demandeurs d'emploi de longue durée' (uniquement pour les employeurs DmfA), ou une des mesures transitoires prévues pour cette catégorie;
- 'les contractuels subventionnés' sauf s'il s'agit de contractuels subventionnés AR n° 474 (uniquement DmfAPPL);
- 'les remplaçants contractuels secteur public';
- 'les art. 60 § 7 de la loi organique des CPAS' (DmfAPPL).

Ceux-ci ne sont pas dans le champ d'application du Maribel social. Pour eux, on applique les règles de déductions qui prévalent pour les employeurs de travailleurs qui n'entrent pas en ligne de compte pour le Maribel social. Pour les travailleurs des entreprises de travail adapté, un régime spécifique est appliqué. Le montant du Maribel social ne doit JAMAIS être préalablement porté en déduction.

Les travailleurs pour lesquels l'employeur bénéficie d'une réduction groupe-cible pour les "contractuels subventionnés AR n° 474 des administrations locales' (DmfAPPL) peuvent donner lieu à un cumul avec la réduction Maribel social, mais le montant de la réduction Maribel social est limité à la cotisation de modération salariale.

S'il y a plusieurs lignes d'occupation et que les prestations d'une de ces lignes sont dans le champ d'application du Maribel social, le montant du Maribel social est divisé en tenant compte de la part relative des prestations d'une ligne d'occupation déterminée dans l'ensemble des prestations de ce trimestre, en utilisant la fraction de prestation, μ/μ(glob) et cela, également pour la ligne d'occupation dont les prestations ne sont pas dans le champ d'application du Maribel social.

Toutefois, si pour une des lignes d'occupation la réduction "demandeurs d'emploi de longue durée" ou une des mesures transitoires prévues pour cette catégorie, ou la réduction groupe-cible 'contractuels subventionnés', 'remplaçants contractuels secteur public' ou 'art. 60 §7 de la loi organique des CPAS' est appliquée, le montant du Maribel social ne doit être porté en déduction pour aucune des lignes d'occupation pour le travailleur concerné.

Formalités à remplir

Par ligne d'occupation, l'employeur mentionne la réduction structurelle et une réduction groupe-cible qu'il peut revendiquer. Les pièces attestant la réduction groupe-cible doivent être conservées dans les limites de la prescription et doivent pouvoir être présentées sur demande de l'ONSS.

Fusion - scission et continuation

Dans certains cas de fusion, scission ou continuation, le nouvel employeur peut continuer à bénéficier d'une réduction.

Il faut établir une distinction entre les réductions qui sont accordées chaque trimestre par travailleur, qui dépendent exclusivement de critères auxquels il doit être satisfait dans le courant de ce trimestre spécifique, et les réductions qui sont initialisées à un moment précis sur base de critères auxquels un certain nombre de conditions doivent être ajoutées dans le courant du trimestre où la réduction est demandée.

Réductions accordées sur base de critères qui doivent être rencontrés au cours du trimestre pour lequel elles sont demandées :

- réduction structurelle;
- réduction groupe-cible travailleurs âgés;
- réduction groupe-cible travailleurs âgés - Bruxelles;
- réduction groupe-cible travailleurs âgés - Communauté germanophone;
- réduction groupe-cible travailleurs âgés - Région flamande - travailleurs âgés en activité;
- réduction groupe-cible travailleurs âgés - Région wallonne;
- réduction groupe-cible réduction collective du temps de travail et semaine de quatre jours dans le cas où, suite à une fusion ou à un apport, le travailleur va appartenir à un groupe qui se trouve déjà dans un système pareil et pour lequel une réduction est en cours;
- réduction groupe-cible "jeunes travailleurs" - moins de 19 ans;
- réduction groupe-cible horeca;
- réduction groupe-cible contractuels subventionnés;
- réduction groupe-cible remplaçants contractuels secteur public;
- réduction groupe-cible gardiens et gardiennes d'enfants;
- réduction groupe-cible artistes;
- réduction groupe-cible travailleurs occupés sur la base de l'article 60, §7 de la loi organique des CPAS.

La réduction est indépendante d'une éventuelle reprise, fusion, transformation, etc., étant donné que pour chaque trimestre l'employeur comme le travailleur doivent satisfaire aux conditions.

Réductions sur base de critères auxquels il doit être satisfait pour le trimestre pour lequel la réduction est demandée et pour lesquelles des conditions doivent également être remplies au moment de l'entrée en fonction

- groupe-cible travailleurs âgés - Région flamande - demandeurs d'emploi âgés inoccupés;
- groupe-cible premiers engagements;
- groupe-cible chômeurs de longue durée;
- groupe-cible réduction collective du temps de travail et semaine de quatre jours;
- groupe-cible "jeunes travailleurs" - moyennement qualifiés, moins qualifiés et très peu qualifiés;
- groupe-cible "jeunes travailleurs" - Région flamande;
- groupe-cible "restructuration";
- groupe-cible personnel de maison.

Lorsque l'entité juridique à laquelle le travailleur est lié cesse d'exister ou ne peut plus être considérée comme l'employeur du travailleur qui a ouvert le droit à la réduction, le droit à ces réductions est en principe perdu, sauf s'il est satisfait à nouveau aux conditions de départ. La loi-programme du 27 décembre 2004 prévoyait cependant un certain nombre de cas où ces réductions groupe-cible pouvaient être poursuivies auprès d'une autre entité juridique. La possibilité de poursuite de la réduction était plus ou moins large selon que l'employeur était une société privée visée au Code des sociétés, une asbl, une fondation ou une personne physique exerçant ou non une activité commerciale. Cela conduisait à une différence de traitement entre sociétés, asbl, fondations et personnes physiques.

La loi du 22 décembre 2008 portant des dispositions diverses tente de pallier cela. Elle concrétise la volonté du législateur de permettre aux personnes physiques, aux asbl et aux fondations placées dans les mêmes conditions de restructuration que les sociétés de continuer à bénéficier des réductions jusqu'à leur terme. Concrètement cela signifie:

- la possibilité de la poursuite des réductions pour les asbl et les fondations placées dans des situations analogues à celles prévues pour les entreprises relevant du Code des Sociétés: la personne morale qui est la bénéficiaire d'une opération de restructuration juridique visée aux articles 671 à 679 du code des sociétés (fusion, scission, apport) ;
- la possibilité de la poursuite des réductions lors du transfert des activités et du personnel d'une personne physique vers une personne morale dans des situations analogues à celles prévues pour les entreprises qui relèvent du champ d'application du Code des sociétés;
- par extension, la possibilité de la poursuite des réductions peut également s'appliquer lors de la reprise des activités et du personnel d'une personne physique/association de fait par une personne physique/association de fait dans des situations analogues à celles prévues pour les entreprises qui relèvent du champ d'application du Code des sociétés;
- que l'élargissement de la poursuite des réductions n'a pas d'effet rétroactif et peut donc uniquement s'appliquer aux opérations de restructuration réalisées à partir du 1er janvier 2009, date d'entrée en vigueur de l'article concerné de la loi du 22 décembre 2008 portant des dispositions diverses.

L'essence même des réductions groupe-cible est de donner la possibilité à certains groupes cible de travailleurs de se retrouver pleinement actifs sur le marché du travail. La nouvelle réglementation a pour but d'offrir cette possibilité dans tous les cas de réorganisation que traverse une entité juridique. De manière pragmatique, l'ONSS accepte que l'employeur poursuivant les réductions déclare qu'il se trouve dans une des situations ouvrant le droit, en confirmant qu'il répond aux conditions qui doivent être remplies par:

- une simple déclaration de la personne de droit moral/entreprise et de la personne de droit moral/entreprise qui lui succède que la reprise ou la réorganisation est conforme à une des situations prévues dans les articles 671 à 679 du Code des sociétés avec reprise des droits et des devoirs qui y sont liés, y compris à l'égard des tiers;
- une simple déclaration de la personne physique/employeur et de la personne de droit moral/entreprise qui lui succède que la reprise ou la réorganisation est analogue à une des situations prévues dans les articles 671 à 679 du Code des sociétés avec reprise des droits et des devoirs qui y sont liés, y compris à l'égard des tiers;
- une simple déclaration de l'asbl/fondation et de l'asbl/fondation qui lui succède que la reprise ou la réorganisation est analogue à une des situations prévues dans les articles 671 à 679 du Code des sociétés avec reprise des droits et des devoirs qui y sont liés, y compris à l'égard des tiers;
- une simple déclaration de la personne physique/employeur/association de fait et de la personne physique/employeur/association de fait qui leur succède que la reprise ou la réorganisation est analogue à une des situations prévues dans les articles 671 à 679 du Code des sociétés avec reprise des droits et des devoirs qui y sont liés, y compris à l'égard des tiers.

La demande doit obligatoirement être introduite au moyen du modèle. Il est bien évident que ces réductions ne sont pas acquises d’office. Un certain nombre de conditions doivent encore être remplies :

- le nouvel employeur doit appartenir au groupe d’employeurs concerné par la réduction groupe-cible;
- dans le cas de la réduction groupe-cible réduction collective du temps de travail et semaine de quatre jours, la réduction du temps de travail ou le régime de quatre jours par semaine doivent être poursuivis;
- dans le cas de la réduction groupe-cible jeunes travailleurs le nouvel employeur doit, en fonction de la région dans laquelle le jeune est occupé, satisfaire à l’obligation d'engager des jeunes.

Dans ces cas également, l'employeur qui veut continuer à bénéficier des réductions groupe-cible est solidairement responsable des dettes sociales des entités juridiques préexistantes.

L’employeur qui souhaite poursuivre la réduction doit le signaler expressément et préalablement au service du Contrôle de l’ONSS au moyen du modèle présenté. Le service du Contrôle transmettra sa décision au demandeur ou demandera si nécessaire des documents complémentaires. Dans le cas où le nouvel employeur peut poursuivre la réduction, le Contrôle signalera également le nombre de trimestres restants pour lesquels l’employeur peut encore faire usage de la réduction. L'ONSS tient aussi à souligner qu'une

demande correcte et établie à temps pour la continuation de certaines réductions groupe cible a des répercussions sur l'attribution de l'allocation par l'ONEM. En effet, cette institution se basera aussi sur la réponse fournie par l'ONSS pour continuer à octroyer l'allocation de travail.

La réduction structurelle (uniquement DmfA)

Employeurs concernés

Tous les employeurs occupant des travailleurs soumis à l'ensemble des régimes.

Les employeurs Administrations Provinciales et Locales (déclaration DmfAPPL) n'entrent donc pas en ligne de compte.

Travailleurs concernés

Tous les travailleurs soumis à l'ensemble des régimes. Pour l'ONSS, ce sont :

- les pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés;
- l'assurance maladie-invalidité, secteur des soins de santé;
- l'assurance maladie-invalidité, secteur indemnités;
- le chômage;
- les maladies professionnelles;
- les accidents du travail;
- les vacances annuelles.

Pour le secteur privé, n'entrent, entre autres, pas en considération :

- les jeunes jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans;
- les sportifs rémunérés;
- les travailleurs occasionnels dans le secteur agricole et horticole;
- les médecins en formation de spécialiste;
- les parents d'accueil.

La plupart des membres du personnel statutaire ou contractuel du **secteur public** ne sont pas visés par l'ensemble des régimes de sécurité sociale et n'entrent donc pas en ligne de compte pour la réduction. Le Théâtre royal de la Monnaie et le Palais des Beaux-Arts entrent bien en ligne de compte pour leur personnel occupé sous contrat de travail.

La possibilité d'appliquer la réduction n'est donc prévue que pour les employeurs du secteur public pouvant occuper du personnel visé par tous les régimes (par exemple, les fabriques d'église, les sociétés agréées pour la construction de logements à bon marché, les polders et wateringues, certaines sociétés de transport local,HR Rail, les sociétés anonymes de droit public 'Brussels South Charleroi Airport Security', 'Liège Airport Security' et 'le circuit de Spa-Francorchamps', ...).

Montant de la réduction

La réduction structurelle (**P_s**) est calculée en multipliant un montant forfaitaire de réduction par le facteur fixe de multiplication et la fraction prestation :

$$\mathbf{P_s = R \times \mu \times ß_s}$$

P_s est arrondi à l'eurocent, 0,005 EUR étant arrondi à 0,01 EUR.

Le montant de la réduction forfaitaire **R** est composé d'un montant forfaitaire fixe **F**, d'une composante

bas-salaires quand le salaire trimestriel de référence **S** est inférieur à un salaire déterminé $\mathbf{S_o}$ et d'une composante salaire élevé quand le salaire trimestriel W est plus élevé que le salaire déterminé $\mathbf{S_1}$

Depuis 2012 S_o pour les entreprises de travail adapté et S_1 pour la catégorie générale sont adaptés lors de chaque augmentation des plafonds salariaux du bonus à l'emploi en suite de l'indexation. Depuis 2014, S_0 est également automatiquement adapté pour la catégorie générale et pour la catégorie Maribel social. La modification prend cours à partir du trimestre qui suit le trimestre au cours duquel ces plafonds salariaux sont augmentés ou, lorsque cette augmentation coïncide avec le début d'un trimestre, à partir du trimestre de l'augmentation des plafonds salariaux.

$$\mathbf{R = F + \alpha \times (S_o - S) + \delta \times (W - S_1)}$$

Le coefficient d'écart α (‘alfa’) augmente le complément linéaire selon que le salaire de référence S est plus bas par rapport au salaire S_o. Le complément α x (So - S) est séparément arrondi à l’eurocent où € 0,005 est arrondi à € 0,01 ou est fixé à € 0,00 si le résultat de l’opération devait s’avérer négatif.

Le coefficient d'écart δ (delta) augmente le complément linéaire selon que la masse salariale trimestrielle W est plus élevée que S_1. Le complément δ x (W - S_1) est séparément arrondi à l’eurocent où € 0,005 est arrondi à € 0,01 ou est fixé à € 0,00 si le résultat de l’opération devait s’avérer négatif.

Tant F que S_0, S_1 et α sont fonction de la catégorie à laquelle le travailleur (tant sous contrat de travail que sous contrat d'apprentissage) appartient :

- **catégorie 1** : travailleurs n'appartenant pas à une des deux catégories suivantes et à partir du 2ème trimestre 2016 les travailleurs du Théâtre royal de la Monnaie et du Palais des Beaux-Arts occupés sous contrat de travail;
- **catégorie 2** : travailleurs occupés par des employeurs étant dans le champ d'application du Maribel social à l'exception des travailleurs qui relèvent de la C. P. pour les services d'aides familiales et d'aides seniors et des travailleurs occupés dans une entreprise de travail adapté;
- **catégorie 3** : travailleurs occupés dans une entreprise de travail adapté; à partir du 2ème trimestre 2016 on fait une distinction entre les travailleurs pour lesquels la modération salariale est due et ceux pour lesquels la modération salariale n'est pas due.

Les formules destinées à calculer le montant forfaitaire de la réduction (R), exprimé en euros, s'établissent comme suit (par catégorie dont le travailleur relève, avec les valeurs correspondant de S_0 et S_1 après une éventuelle adaptation salariale, le montant forfaitaire fixe F et les coefficients d'écart α et δ):

$\mathbf{R_{catégorie\ 1}}$ = 0,1400 x (9.035,00 - **S**); (catégorie générale)

$\mathbf{R_{catégorie\ 2}}$ = **49,00** + **0,2557** x (7.590,00 - **S**) + **0,0600** x (**W** - **13.249,80**); (catégorie Maribel social)

$\mathbf{R_{catégorie\ 3\ avec\ modération\ salariale}}$ = 0,1400 x (**9.640,00** - **S**); (catégorie entreprises de travail adapté, travailleurs avec modération salariale)

$\mathbf{R_{catégorie\ 3\ sans\ modération\ salariale}}$ = 375,00 + **0,1785 x (**9.035,00 – **S**). (catégorie entreprises de travail adapté, travailleurs sans modération salariale)

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

La réduction groupe-cible - dispositions générales et formule de calcul

Qu'est-ce ?

Les réductions groupe-cible visent à favoriser soit un groupe d'employeurs déterminé soit certains travailleurs. L'employeur peut opter pour une de ces réductions groupe-cible par ligne d'occupation du travailleur pour autant que lui et le travailleur satisfassent aux critères exigés.

Contrairement à la réduction structurelle, le travailleur ne doit pas a priori être soumis à tous les régimes. Lorsque ce critère est pris en considération dans une réduction groupe-cible, ceci sera précisé lors de l'analyse du groupe-cible en question.

Calcul et forfaits

La réduction groupe-cible (P_g) se calcule, par ligne d'occupation, en multipliant le montant de réduction forfaitaire par le multiplicateur fixe et la fraction prestation:

$P_g = G \times \mu \times \beta_g$.

P_g est arrondi à l'eurocent, 0,005 EUR est arrondi à 0,01 EUR.

En fonction du groupe-cible visé, **G** correspond à un des forfaits suivants. La réduction est octroyée pendant un certain nombre de trimestres variant selon les caractéristiques du groupe-cible. La réduction s'élève à:

- G_1: 1.000,00 EUR,
- G_2: 400,00 EUR,
- G_3: 300,00 EUR,
- G_4: 600,00 EUR,
- G_5: n'est plus d'application,
- G_6: 1.150,00 EUR,
- G_7: le solde des cotisations de base après retrait éventuel du Maribel social et application de la réduction structurelle;
- G_8: 1.500,00 EUR,
- G_9: 800,00 EUR,
- G_{10}: 500,00 EUR,
- G_{11}: 770,00 EUR,
- G_{12}: 726,50 EUR,
- G_{13}: le solde des cotisations de base dues après déduction de la cotisation de modération salariale (DmfAPPL),
- G_{14}: 1.550,00 EUR,
- G_{15}: 1.050,00 EUR,
- G_{16}: 450,00 EUR.

Regionalisation

Dans le cadre de la 6ème Réforme de l'Etat, un certain nombre de compétences ont été régionalisées à partir du 3ème trimestre 2014, entre autres la grande partie des actuelles réductions de cotisations patronales groupe-cible 'spécifiques'. Les réductions de cotisations patronales groupe-cible fédérales 'générales' existantes peuvent continuer d'être appliquées. Dans les instructions, vous remarquerez qu'un certain nombre de réductions de cotisations patronales groupe-cible 'spécifiques' ont été graduellement supprimées et qu'un certain nombre de réductions groupe-cible correspondantes ont été créées.

L'ONSS est l'unique opérateur administratif et technique pour la déclaration et l'exécution des réductions groupe-cible régionales, mais seules les Régions peuvent, pour l'occupation de travailleurs sur leur territoire, supprimer, modifier ou créer de nouvelles réductions groupe-cible. L'autorité fédérale ne peut plus modifier les réductions groupe-cible régionales existantes. Aussi longtemps que les Régions ne modifient pas les réductions groupe-cible instaurées antérieurement au 1 juillet 2014, celles-ci demeurent d'application.

La zone 'numéro d'identification de l'unité locale' au niveau de la ligne d'occupation joue un rôle essentiel dans la détermination des réductions applicables. Chaque Région finance les réductions groupe-cible qui sont accordées sur son territoire. L'ONSS met chaque réduction groupe-cible qui est accordée à charge de

la Région sur la base du lieu d'occupation du travailleur qui bénéficie de la réduction groupe-cible. Une réduction groupe-cible est refusée lorsque le numéro d'unité d'établissement est inconnu dans la Banque Carrefour des Entreprises pour le trimestre durant lequel la réduction groupe-cible est demandée, ou lorsqu'il n'y a pas de numéro d'unité d'établissement (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/workerrecord_occupationrecords/occupationrecord.html#h22) correct et valide mentionné dans la DmfA / DmfAPPL.

Pour les groupes-cibles suivants, il existe des mesures groupe-cible fédérales:

- les nouveaux employeurs - premiers engagements;
- les employeurs instaurant une réduction collective du temps de travail ou la semaine des quatre jours;
- horeca;
- remplaçants contractuels secteur public.

Pour les groupes-cibles suivants, il existe des mesures groupe-cible régionalisées:

- les travailleurs âgés;
- les travailleurs âgés - Bruxelles;
- les travailleurs âgés - Communauté germanophone;
- les travailleurs âgés - Région flamande;
- les travailleurs âgés - Région wallonne;
- les demandeurs d'emploi de longue durée - catégorie générale;
- les demandeurs d'emploi de longue durée - programmes de transition professionnelle;
- les demandeurs d'emploi de longue durée - SINE;
- les travailleurs article 60, § 7 de la loi du 8 juillet 1976 des CPAS;
- les jeunes travailleurs;
- les jeunes travailleurs - Région flamande;
- tuteurs;
- restructuration;
- contractuels subventionnés;
- personnel de maison;
- gardiens et gardiennes d'enfants;
- artistes.

L'application des réductions groupe-cible dépend de l'indication correcte du "Numéro d'identification d'unité locale (ou unité d'établissement)" au niveau de la ligne d'occupation.

Les demandeurs d'emploi de longue durée - catégorie générale

Lorsque l'employeur engage un demandeur d'emploi de longue durée, il peut, sous certaines conditions, bénéficier des deux avantages suivants:

- une **réduction des cotisations patronales** de sécurité sociale sous forme d'une réduction groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée;
- une intervention dans le salaire net du travailleur via une **activation de l'allocation de chômage** (allocation de travail ou allocation d'insertion) que l'employeur peut porter en déduction du salaire net du travailleur.

Le texte qui suit envisage uniquement les réductions de cotisations, l'octroi des allocations est en effet une compétence de l'ONEM ou des CPAS.

Employeurs concernés

Tous les employeurs du secteur public et du secteur privé entrent en considération pour la réduction.

Sont cependant exclus:

- l'Etat, y compris le Pouvoir judiciaire, le Conseil d'Etat, l'armée et la police;
- les Communautés et les Régions;
- les organismes d'intérêt public et les établissements publics qui relèvent des pouvoirs publics repris ci-dessus.

En ce qui concerne le secteur public, peuvent néanmoins bénéficier de la réduction:

- les institutions publiques de crédit;
- les entreprises publiques autonomes;
- les sociétés publiques de transport de personnes;
- les établissements publics pour le personnel qu'ils engagent à titre d'intérimaire afin de le mettre à la disposition d'utilisateurs en vue de l'exécution d'un travail temporaire, conformément à la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs;
- les établissements d'enseignement pour leur personnel contractuel d'entretien, administratif ou d'encadrement;
- les polders, les wateringues et les fabriques d'église;
- les communes;
- les intercommunales;
- les institutions publiques qui dépendent des communes (entre autres les régies communales autonomes, les centres publics d'aide sociale, et les associations de centres publics d'aide sociale);
- les zones de police locales;
- les zones de secours;
- les provinces;
- les institutions publiques qui dépendent des provinces (entre autres les régies provinciales autonomes).

Cette réduction est aussi accessible aux représentations diplomatiques en Belgique et aux organismes supranationaux.

Travailleurs concernés

Il s'agit des demandeurs d'emploi, c'est-à-dire les travailleurs inoccupés qui sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès du service régional de l'emploi.

Pour entrer en ligne de compte, le travailleur doit être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé au moment de son entrée en service et démontrer qu'il a été inscrit en tant que tel pendant un nombre minimum de jours au cours d'une période déterminée, variable en fonction de son âge. Sur base de ces données, l'ONEM délivre une carte de travail reprenant le code approprié.

Un tableau reprenant le nombre de jours requis en qualité de demandeur d'emploi inoccupé, les codes réduction et les codes ONEM qui leur correspondent sur la carte de travail figure sous la rubrique "montant de la réduction".

Toutefois, ne doivent pas être demandeurs d'emploi au moment de l'engagement, les demandeurs d'emploi engagés à l'issue:

- d'une période d'occupation en application de l'article 60, § 7, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale;
- d'une période d'enseignement à temps partiel dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel;
- d'une période d'occupation et de formation en alternance visée dans l'arrêté royal n° 495 du 31 décembre 1986 instaurant un système associant le travail et la formation pour les jeunes de 18 à 25 ans et portant diminution temporaire des cotisations patronales de sécurité sociale dues

dans le chef de ces jeunes;
- d'une occupation dans un programme de transition professionnelle en application de l'arrêté royal du 9 juin 1997 en exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, relatif aux programmes de transition professionnelle;
- les demandeurs d'emploi avec une capacité de travail réduite.

Les travailleurs suivants n'entrent pas en considération pour l'octroi de la réduction:

- les travailleurs qui ont été exclus de l'avantage de cette réduction par une décision du Comité de Gestion de l'Office national de Sécurité sociale prise sur base d'un rapport des services d'inspection de l'inspection des lois sociales, de l'ONEM, de l'Inspection sociale ou de l'ONSS lorsqu'il a été constaté, après une plainte, que le travailleur a été engagé en remplacement et dans la même fonction qu'un travailleur licencié, avec comme but principal d'obtenir l'avantage de la présente réduction;
- les travailleurs qui sont engagés à partir du moment où ils se trouvent dans une situation statutaire;
- les travailleurs qui sont engagés en tant que membres du personnel académique et scientifique par les institutions d'enseignement universitaire ou en tant que membres du personnel enseignant dans les autres institutions d'enseignement;
- les travailleurs engagés dans le cadre d'un programme de transition professionnelle en vertu des dispositions de l'arrêté royal du 9 juin 1997 relatif aux programmes de transition professionnelle;
- pour la **Région flamande**: le travailleur qui était occupé par l'employeur avant le 1er janvier 2016 en qualité de contractuel subventionné;
- pour la **Région flamande**: le travailleur que l'employeur prend de nouveau en service pendant une période de 12 mois après la fin du contrat de travail précédent pour lequel il a bénéficié des avantages attachés aux contractuels subventionnés.

Région flamande:

À partir du **1er janvier 2017**, la réduction groupe-cible 'demandeurs d'emploi de longue durée - catégorie générale' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Région flamande**.
La réduction a cessé définitivement au 31 décembre 2018.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

À partir du **1er juillet 2017**la réduction groupe-cible 'demandeurs d'emploi de longue durée - catégorie générale' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Région wallone**.

À titre de **mesures transitoires**,les employeurs qui ont des travailleurs entrés en service avant le 1er juillet 2017 et restés occupés **de manière ininterrompue** (avec contrat de travail continu ou successif), peuvent pour ces travailleurs continuer à bénéficier des trimestres leur restant de la réduction et sous les mêmes conditions. Il y a des **codes de réduction spécifiques** pour ces mesures transitoires. La réduction cesse définitivement au 30 juin 2020.

Région de Bruxelles-Capitale:

A partir du **1er octobre 2017** la réduction groupe-cible 'demandeurs d'emploi de longue durée - catégorie générale' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Région de Bruxelles-Capitale**.
La réduction a cessé définitivement au 31 décembre 2018.

Communauté germanophone:

A partir du **1er janvier 2019** la réduction groupe-cible 'demandeurs d'emploi de longue durée - catégorie générale' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation dans une des communes de la **Communauté germanophone**.

A titre de **mesures transitoires**, les employeurs qui ont des travailleurs entrés en service avant le 1er janvier 2019 et restés occupés **de manière initerrompue** (avec contrat de travail continu ou successif), peuvent pour ces travailleurs continuer à bénéficier des trimestres leur restant de la réduction et sous les mêmes conditions. Il n'y a **pas** de codes de réduction spécifiques pour ces mesures transitoires, les codes antérieurs restent maintenus. Il n'est pas prévu de date de fin des mesures transitoires.

Montant de la réduction

L'employeur bénéficie des réductions suivantes:

Âge au moment de l'entrée en service (année)	Mesure	Nombre minimum de jours "demandeur d'emploi" (en régime 6 jours)	Période de référence (mois) (1)	Nombre de trimestres G_8 (2)	Nombre de trimestres G_1 (2)	Nombre de trimestres G_2 (2)	Codes ONEM	Codes réduction
< 45	ACTIVA	1	0	-	–	–	C35	–
< 45	ACTIVA	312	18	-	5	–	C1, C20, C25, C36	3200 ~~7000~~
< 45	ACTIVA	624	36	-	9	–	C3, C4, C37	3201 ~~6001~~ ~~7001~~ 8001
< 45	ACTIVA	936	54	-	9	4	C5, C6, C38	3202 ~~6002~~ ~~7002~~ 8002
< 45	ACTIVA	1560	90	-	9	12	C7, C8, C39	3203 ~~6003~~ ~~7003~~ 8003
>= 45	ACTIVA	1	0	-	–	–	D18	–
>= 45	ACTIVA	156	9	-	5	16	D1, D19	3210 ~~6005~~ ~~7005~~ 8005
>= 45	ACTIVA	312	18	-	21	–	D3, D20	3211 ~~6006~~ ~~7006~~ 8006
>= 45	ACTIVA	468	27	-	21	–	D5, D6, D21	3211 ~~6006~~ ~~7006~~ 8006
< 26	ACTIVA	1	0	-	–	–	C35	–
< 26	ACTIVA	78	4	-	–	–	C35	–
< 26	ACTIVA	156	9	-	–	–	C35	–
< 27	ACTIVA	312	18	12	–	–	C40 C41	3205 ~~6004~~ ~~7004~~ 8004

< 30	ACTIVA	156	9	12	-	-	C42, C43	3205 ~~6004~~ ~~7004~~ 8004
< 25 ([3])	ACTIVA APS	312	18	-	21	–	C21, C22	[3204 (DmfA)] 8200 (DmfAPPL) ~~8007 (DmfA et DmfAPPL)~~
>= 25 et < 45 ([3])	ACTIVA APS	624	36	-	21	–	C9, C10	[3204 (DmfA)] 8200 (DmfAPPL) ~~8007 (DmfA et DmfAPPL)~~
>= 45 ([3])	ACTIVA APS	156	9	-	illimité	–	D7, D8	[3212 (DmfA)] 8210 (DmfAPPL) ~~8008 (DmfA et DmfAPPL)~~

([1]) mois de l'entrée en service non compris

([2]) trimestre de l'entrée en service compris

([3]) activa pour l'entrée en service des assistants de prévention et de sécurité auprès des communes

Les codes indiqués sur les cartes de travail sont propres à l'ONEM et permettent, entre autres, de déterminer si le travailleur a droit à une allocation de travail. Le tableau qui précède établit les correspondances avec les codes réductions de l'ONSS. Ces codes réductions ne tiennnent pas compte du droit éventuel à une allocation de travail. Un certain nombre de codes ONEM sont uniquement applicables à des travailleurs occupés par des employeurs qui font leur déclaration via une DmfA pour les administrations provinciales et locales (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfappo/index.htm) .

Depuis le 1er juillet 2013 une activation spécifique des indemnités de chômage est possible pour les jeunes moins qualifiés. Cette activation est accompagnée d'une réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée avec un forfait renforcé. Deux codes ONEM ont été créés pour en attester sur la carte de travail. Depuis le 1er janvier 2014, cette mesure est étendue aux jeunes de moins de 30 ans qui sont demandeurs d'emploi pendant au moins 156 jours au cours des 9 mois calendrier qui précèdent (deux nouveaux codes ONEM). De plus amples informations relatives à cette mesure sont disponibles sur le site de l'ONEM (http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/e1).

Depuis le 1er janvier 2012 un travailleur ne peut plus entrer en service en recourant à la mesure provisoire de l'activation renforcée (win-win). Les codes Onem correspondants ont été supprimés.

Depuis le 1er septembre 2011 une activation spécifique des indemnités de chômage est possible pour les personnes à capacité de travail réduite. Cette mesure n'a pas d'incidence directe sur la réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée mais n'empêche pas que l'intéressé entre en ligne de compte si les conditions sont remplies. Un certain nombre de codes ONEM ont été créés pour en attester sur la carte de travail. Vous trouverez plus d'information à ce sujet sur le site de l'ONEM (http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/e1).

Le nombre de trimestres de réduction mentionnés dans le tableau concernent uniquement la réduction

groupe-cible 'demandeurs d'emploi de longue durée'. Les travailleurs en possession d'une carte de travail C35 n'ouvrent aucun droit à une réduction 'demandeurs d'emploi de longue durée' mais bénéficient bien d'une allocation de travail. Ils peuvent éventuellement entrer en ligne de compte pour la réduction groupe cible 'jeunes travailleurs' .

Lorsqu'un employeur a déjà bénéficié de la présente réduction, des mesures transitoires activa ou de la réduction activa pour un travailleur qu'il engage à nouveau dans une période de trente mois après la fin du contrat de travail précédent et lorsque ce travailleur peut encore présenter une carte de travail valide, ces occupations sont considérées comme une seule occupation pour la fixation du droit à la réduction G_1, G_2 ou G_8 et pour la durée pendant laquelle celle-ci est accordée. La période située entre les contrats de travail ne prolonge pas la période pendant laquelle les avantages précités sont accordés.
L'employeur ne peut prétendre à cette réduction pour le travailleur qu'il reprend en service dans un délai de 12 mois après la fin du contrat de travail précédent conclu pour une durée indéterminée, lorsqu'il a bénéficié pour cette occupation de l'avantage du plan d'embauche.

Activa prévention et sécurité

Les administrations locales peuvent procéder à des engagements supplémentaires à condition qu'elles concluent une convention de sécurité et de prévention avec le Ministre de l'Intérieur 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.

Indépendamment de la réduction groupe-cible, une **allocation financière** est octroyée à partir du **1er janvier 2018** par le **Ministre de l'Intérieur** aux communes comme intervention supplémentaire dans les frais découlant de la mise en activité de gardiens de la paix dans le cadre des plans stratégiques de sécurité et de prévention. Les régions où la réduction groupe-cible n'a pas été supprimée, déterminent dans quelle mesure cette allocation interagit avec la réduction groupe-cible.

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 campagnes de prévention, ou 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 SPF 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 aux conditions énumérées dans le tableau.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

À partir du **1er juillet 2017**, les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Wallonie** ne peuvent plus bénéficier de la "réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée dans le plan activa prévention et sécurité".

Comme **mesure transitoire**, les employeurs qui occupent des travailleurs qui sont entrés en service avant le 1er juillet 2017 et qui sont restés en service de façon ininterrompue (avec un contrat continu ou des contrats successifs) peuvent, pour ces travailleurs pour les trimestres restants et sous les mêmes conditions, continuer de bénéficier de la réduction. Il existe des codes déduction spécifiques pour cette mesure transitoire. Les mesures transitoires cessent au 1er janvier 2018.

Région de Bruxelles-Capitale:

A partir du **1er janvier 2018** l'employeur ne peut plus bénéficier de la réduction groupe-cible 'demandeurs d'emploi de longue durée plan Activa prévention et sécurité' pour les travailleurs occupés en **Région de Bruxelles-Capitale**.

Il n'y a **pas de mesures transitoires**.

Communauté gemanophone:

A partir du **1er janvier 2018** l'employeur ne peut plus bénéficier de la réduction groupe-cible 'demandeurs d'emploi de longue durée plan activa prévention et sécurité' pour les travailleurs occupés en **Communauté germanophone**.

Il n'y a **pas de mesures transitoires**.

Formalités à remplir

Les demandeurs d'emploi qui répondent aux conditions d'octroi de la présente réduction peuvent obtenir du bureau régional de l'ONEM dont ils dépendent une **carte de travail** qui atteste de ce fait.

La carte de travail peut également être demandée par un employeur lorsque le demandeur d'emploi au moment de l'engagement ne dispose pas de carte de travail valable. Cette dernière demande est seulement acceptée lorsqu'elle est faite individuellement et mentionne l'identité de l'employeur ainsi que l'identité du travailleur, son domicile et son numéro d'identification pour la sécurité sociale et la date de l'engagement.

La demande de carte de travail doit être introduite au bureau régional de chômage de l'ONEm au plus tard le 30ème jour suivant celui de l'engagement.
Lorsque l'employeur ne respecte pas ce délai de 30 jours, la période pendant laquelle la réduction de cotisations peut être accordée 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.
La carte de travail doit également être demandée dans les délais prescrits lorsque le travailleur est engagé à l'issue d'une des occupations visée ci -dessus.

La carte de travail doit être demandée dans le même délai pour les engagements qui ont lieu à la fin de l'une des périodes énumérées ci-dessus pour lesquels la qualité de demandeur d'emploi au moment de l'entrée en service n'est pas requis.

Lorsque la demande de la carte de travail est envoyée par la poste, la date de la poste est considérée comme date d'introduction.

La carte de travail porte comme date de validité:

- la date à laquelle la demande est introduite lorsque le demandeur d'emploi n'a pas encore été engagé;
- la date de l'engagement lorsque le travailleur a déjà été engagé.

La carte de travail a une durée de validité de six mois et est valable pour tout engagement effectué pendant sa période de validité. Lorsqu'une nouvelle carte de travail est demandée durant la période de validité d'une carte précédente, il est délivré une carte de travail ayant la même période de validité que la carte de travail précédente.

La validité de la carte de travail peut être prolongée par périodes de six mois chacune pour autant que le demandeur d'emploi démontre qu'il satisfait à nouveau aux conditions requises au moment de l'introduction de la demande de prolongation ou au moment de l'engagement.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

À partir du **1er janvier 2018**, le FOREM ne délivre plus les cartes de travail pour les travailleurs de la **Région wallonne**.

Région de Bruxelles-Capitale:

À partir du **1er octobre 2017**, Actiris ne délivre plus les cartes de travail pour les travailleurs de la **Région de Bruxelles-Capitale**.

Région flamande :

À partir du **1er janvier 2017**, l'ONEM ne délivre plus de cartes de travail pour les travailleurs de la **Région flamande** pour une occupation en Région flamande.

Communauté germanophone:

A partir du **1er janvier 2019**, l'ONEM ne délivre plus de cartes de travail pour les travailleurs d'une des **communes de la Communauté germanophone**.

Les demandeurs d'emploi de longue durée - les programmes de transition professionnelle

Cette réduction concerne les travailleurs engagés dans le cadre d’un programme de transition professionnelle.

Employeurs concernés

Sont visés :

- l'Etat, des Régions, des Communautés et des organismes d'intérêt public qui en dépendent,
- les administrations locales et provinciales,
- les associations sans but lucratif et les autres associations non commerciales.

Région flamande:

Au **30 septembre 2015** se terminent les derniers projets d'expérience de travail sous la forme de

programmes de transition professionnelle en **Région flamande**. Ce qui signifie que cette réduction groupe-cible ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui dépendent d'unités d'exploitation en Région flamande.

Au 1er septembre 2016 la réduction groupe-cible est supprimée pour la **Région flamande**.

Communauté germanophone:

A partir du **1er octobre 2016** le système des programmes de transition professionnelle est abrogé pour la **Communauté germanophone**.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

1er juillet 2017 la 'réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée - programmes de transition professionnelle' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Région wallonne**.

A titre de **mesures transitoires,** les employeurs qui ont des travailleurs entrés en service avant le 1er juillet 2017 peuvent pour ces travailleurs continuer à bénéficier des trimestres leur restant de la réduction et sous les mêmes conditions. Cela vaut également pour les travailleurs engagés après le 30 juin 2017 si la décision d'octroi ou de renouvellement de la subvention créant un PTP est intervenue avant le 1er juillet 2017 ou si cette décision intervenue après le 30 juin 2017 est relative à une demande initiale ou de renouvellement d'octroi de la subvention qui a été envoyée à l'administration compétente avant le 1er juillet 2017.

Il y a des **codes de réduction spécifiques** pour ces mesures transitoires.

Travailleurs concernés

Il s'agit des demandeurs d'emploi, c'est-à-dire les travailleurs inoccupés qui sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès du service régional de l'emploi. Ces demandeurs d'emploi doivent être engagés dans le cadre de l'arrêté royal du 9 juin 1997 d'exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif aux programmes de transition professionnelle.

Les catégories suivantes sont prises en considération:

- 1° Le demandeur d'emploi qui est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement et
  - est âgé de moins de 45 ans à la date de l'engagement et
    - soit ne dispose pas d'un diplôme, d'une attestation ou d'un brevet de l'enseignement secondaire supérieur, a moins de 25 ans et bénéficie d'allocations d'attente (allocation d'insertion) ou d'allocations de chômage depuis au moins neuf mois sans interruption,
    - soit bénéficie d'allocations d'attente (allocation d'insertion) depuis au moins douze mois sans interruption;
- 2° Le demandeur d'emploi qui est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement et
  - est âgé de moins de 45 ans à la date de l'engagement et
  - bénéficie d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois sans interruption;
- 3° Le demandeur d'emploi qui est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement et
  - est âgé de 45 ans au moins à la date de l'engagement et
  - bénéficie d'allocations d'attente (allocation d'insertion) depuis au moins 12 mois sans interruption;
- 4° Le demandeur d'emploi qui est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement et
  - est âgé de 45 ans au moins à la date de l'engagement et
  - bénéficie d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois sans interruption.

Les mêmes catégories de bénéficiaires du revenu d'intégration sociale et de bénéficiares de l'aide sociale financière engagés dans un programme de transition professionnelle entrent en ligne de compte.

Sont exclus:

- les travailleurs qui ont été exclus de l'avantage de cette réduction par une décision du Comité de Gestion de l'Office national de Sécurité sociale prise sur base d'un rapport des services d'inspection de l'inspection des lois sociales, de l'O.N.Em, de l'Inspection sociale ou de l'ONSS lorsqu'il a été constaté, après une plainte, que le travailleur a été engagé en remplacement et dans la même fonction qu'un travailleur licencié, avec comme but principal d'obtenir l'avantage de la présente réduction;
- les travailleurs qui sont engagés à partir du moment où ils se trouvent dans une situation statutaire.

Montant de la réduction

L'employeur bénéficie des réductions suivantes.

- Catégorie de travailleur 1°: G_1 durant le trimestre de l'engagement et les quatre trimestres qui suivent - $\mathbf{G_2}$ durant les quatre trimestres qui suivent.
- Catégorie de travailleur 2°: G_1 durant le trimestre de l'engagement et les huit trimestres qui suivent.
- Catégorie de travailleur 3°: G_1 durant le trimestre de l'engagement et les quatre trimestres qui suivent - $\mathbf{G_2}$ durant les huit trimestres qui suivent.
- Catégorie de travailleur 4°: G_1 durant le trimestre de l'engagement et les douze trimestres qui suivent.

Formalités à remplir

Il y a lieu de se conformer aux directives de l'arrêté royal du 9 juin 1997 en exécution de l'article 7, § 1, 3° alinéa, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif aux programmes de transition professionnelle. L'ONEM communique à l'ONSS les données des travailleurs qui ont droit à cette réduction groupe-cible. Vous trouverez plus d'informations sur le site de l'Onem (http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t10).

Informations complémentaires DmfAPPL - Déclaration des réductions 'demandeurs d'emploi de longue durée programme de transition professionnelle'

Dans la DmfAPPL, les travailleurs occupés dans le cadre des programmes de transition professionnelle sont déclarés avec les codes travailleurs :

- **101** type 0 pour les travailleurs manuels ordinaires
- **104** type 0 pour les travailleurs handicapés occupés dans un atelier protégé
- **201** type 0 pour les employés ordinaires
- **204** type 0 pour les travailleurs handicapés occupés dans un atelier protégé.

Une réduction groupe-cible spécifique doit être déclarée au niveau de l'occupation avec les mentions suivantes

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Date début du droit	Montant de la réduction
travailleur de moins de 45 ans[1] (12 mois) ou travailleur de moins de 25 ans[1] et peu qualifié (9 mois)	G1 (1000€)	trimestre de l'engagement + 4 trimestres	3220	/	/	optionnel
	G2 (400€)	4 trimestres suivants				
travailleur de moins de 45 ans[1] (24 mois)	G1 (1000€)	trimestre de l'engagement + 8 trimestres	3221	/	/	optionnel
travailleur d'au moins 45 ans[1] (12 mois)	G1 (1000€)	trimestre de l'engagement + 4 trimestres	3230	/	/	optionnel
	G2 (400€)	8 trimestres suivants				
travailleur d'au moins 45 ans[1] (24 mois)	G1 (1000€)	trimestre de l'engagement + 12 trimestres	3231	/	/	optionnel

[1] âge au jour de l'engagement

Dans la DmfAPPL, les réductions 3220, 3221, 3230 et 3231 sont automatiquement calculées lorsqu'elles sont activées.

Région wallonne

Pour les travailleurs engagés **à partir du 1 juli 2017** dans une unité d'établissement située en Région wallonne, la réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée dans un programme de transition professionnelle **ne peut plus être appliquée**.

Les réductions actuellement en cours restent d'application jusqu'à l'expiration de leur terme.

Les codes à mentionner en DmfAPPL ont été modifiés à partir des déclarations pour 3/2017.

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Date début du droit	Montant de la réduction
travailleur de moins de 45 ans[1] (12 mois) ou travailleur de moins de 25 jaar[1] et peu qualifiés (9 mois)	G1 (1000€)	trimestre de l'engagement + 4 trimestres	8009	/	/	optionnel
	G2 (400€)	4 trimestres suivants				
travailleur de moins de 45 ans[1] (24 mois)	G1 (1000€)	trimestre de l'engagement + 8 trimestres	8010	/	/	optionnel
travailleur d'au moins 45 ans[1] (12 mois)	G1 (1000€)	trimestre de l'engagement + 4 trimestres	8011	/	/	optionnel
	G2 (400€)	8 trimestres suivants				
travailleur d'au moins 45 ans[1] (24 mois)	G1 (1000€)	trimestre de l'engagement + 12 trimestres	8012	/	/	optionnel

[1] âge au jour de l'engagement

Dans la DmfAPPL, les réductions 8009, 8010, 8011 et 8012 sont automatiquement calculées lorsqu'elles sont activées.

Allocation d'intégration

L'allocation d'intégration fait partie du salaire brut du travailleur dans le programme de transition professionnelle et est soumise aux cotisations de sécurité sociale. L'allocation d'intégration est déclarée en DmfAPPL avec le **code rémunération 150** et le reste du salaire brut est déclaré avec le code rémunération 101.

Les demandeurs d'emploi de longue durée - l'économie d'insertion sociale

Ce chapitre concerne la réinsertion des chômeurs très difficiles à placer.

Employeurs concernés

Il s'agit des employeurs visés à l'article 1er, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 1999 portant exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif à la réinsertion de chômeurs très difficiles à placer. Jusqu'au 31 décembre 2014, une attestation était délivrée aux employeurs qui entraient en ligne de compte par le Directeur général de l'Administration de l'Emploi du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. A partir du 1er janvier 2015, les attestations sont délivrées par les régions compétentes.

Il s'agit entre autres des employeurs agréés en tant que tels suivants :

- entreprises de travail adapté et ateliers sociaux
- entreprises d'insertion
- offices de location sociale et agences immobilières sociales
- sociétés à finalité sociale
- CPAS
- agences locales pour l'emploi
- initiatives locales de développement de l'emploi
- employeurs qui organisent des services de proximité
- employeurs qui organisent des initiatives d'économie locale de service

Travailleurs concernés

Il s'agit des chômeurs complets indemnisés et des ayant droit au revenu d'intégration ou à l'aide sociale financière.

Ils relèvent d'une des catégories suivantes:

- 1° Le demandeur d'emploi qui:
  - est âgé de moins de 45 ans à la date de l'engagement;
  - est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement;
  - a été chômeur complet indemnisé pendant au moins trois cent douze jours, calculés dans le régime de six jours, au cours de la période du mois de l'engagement et des dix-huit mois calendrier qui précèdent;
  - ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.
- 2° Le demandeur d'emploi qui:
  - est âgé de moins de 45 ans à la date de l'engagement;
  - est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement;
  - a été chômeur complet indemnisé pendant au moins six cent vingt-quatre jours, calculés dans le régime de six jours, au cours de la période du mois de l'engagement et des trente-six mois calendrier qui précèdent;
  - ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.
- 3° Le demandeur d'emploi qui:
  - est âgé de 45 ans au moins à la date de l'engagement;
  - est chômeur complet indemnisé à la date de l'engagement;
  - a été chômeur complet indemnisé pendant au moins cent cinquante-six jours, calculés dans le régime de six jours, au cours de la période du mois de l'engage ment et des neuf mois calendrier qui précèdent;
  - ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.
- 4° Le demandeur d'emploi qui:
  - est âgé de moins de 45 ans à la date de l'engagement;
  - est un ayant droit à l'intégration sociale (ou à l'aide sociale financière) à la date de l'engagement;
  - a été un ayant droit à l'intégration sociale (ou à l'aide sociale financiè re) pendant au moins cent cinquante-six jours, calculés dans le régime de six jours, au cours de la période du mois de l'engagement et des neuf mois calendrier qui précèdent;
  - ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.
- 5° Le demandeur d'emploi qui:
  - est âgé de moins de 45 ans à la date de l'engagement;

    - est un ayant droit à l'intégration sociale (ou à l'aide sociale financière) à la date de l'engagement;
    - a été un ayant droit à l'intégration sociale (ou à l'aide sociale financière) pendant au moins trois cent douze jours, calculés dans le régime de six jours, au cours de la période du mois de l'engagement et des dix-huit mois calendrier qui précèdent;
    - ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.
- 6° Le demandeur d'emploi qui:
    - est âgé de 45 ans au moins à la date de l'engagement;
    - est un ayant droit à l'intégration sociale (ou à l'aide sociale financière) à la date de l'engagement;
    - a été un ayant droit à l'intégration sociale (ou à l'aide sociale financière) pendant au moins cent cinquante-six jours, calculés dans le régime de six jours, au cours de la période du mois de l'engagement et des neuf mois calendrier qui précèdent;
    - ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

Toutefois, ne doivent pas être chômeur complet indemnisé, ayant droit à l'intégration sociale ou à l'aide sociale financière au moment de l'engagement, les demandeurs d'emploi engagés à l'issue:

- d'une période d'occupation en application de l'article 60, § 7, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale;
- d'une période d'occupation, par un employeur visé à l'article 1, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 1999, dans les programmes de remise au travail visé à l'article 6, § 1er, IX, 2° de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980;
- d'une occupation dans un programme de transition professionnelle pendant laquelle le travailleur reçoit une allocation ;
- d'une occupation dans un poste de travail reconnu pendant laquelle le travailleur reçoit une allocation.

Certaines périodes sont assimilées avec des périodes en tant que chômeur complet indemnisé, ayant droit à l'intégration sociale et ayant droit à l'aide sociale financière.

Les travailleurs suivants n'entrent pas en considération pour l'octroi de la réduction:

- pour la Région flamande: le travailleur qui était occupé par l'employeur avant le 1er janvier 2016 en qualité de contractuel subventionné;
- pour la Région flamande: le travailleur que l'employeur prend de nouveau en service pendant une période de 12 mois après la fin du contrat de travail précédent pour lequel il a bénéficié des avantages attachés aux contractuels subventionnés.

Communauté germanophone:

A partir du **1er janvier 2019** la 'réduction groupe-cible demandeurs d'emploi de longue durée - SINE' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation dans une des communes de la **Communauté germanophone**.

A titre de **mesures transitoires**, les employeurs qui ont des travailleurs entrés en service avant le 1er janvier 2019 et restés occupés **de manière ininterrompue** (avec un contrat de travail continu ou successif), peuvent pour ces travailleurs continuer à bénéficier des trimestres leur restant de cette réduction et sous les mêmes conditions. Il y a des **codes de réduction spécifiques** pour ces mesures transitoires, les codes antérieurs restent maintenus. Il n'est pas prévu de date de fin des mesures transitoires.

Montant de la réduction

En plus de l'intervention dans le coût salarial du travailleur au moyen d'une allocation de réinsertion de l'ONEm ou d'une intervention financière du CPAS, l'employeur peut bénéficier des réductions suivantes pour le travailleur des

- Catégories de travailleur 1° et 4°: G_1 durant le trimestre de l'engagement et les dix trimestres qui suivent (la réduction est prolongée pendant 10 trimestres maximum lorsque l'organisme

régional de placement estime que le travailleur n'est toujours pas apte à intégrer le marché de l'emploi à l'issue de cette période).
- Catégories de travailleur 2° et 5°: G_1 durant le trimestre de l'engagement et les vingt trimestres qui suivent (la réduction est prolongée pendant 20 trimestres maximum lorsque l'organisme régional de placement estime que le travailleur n'est toujours pas apte à intégrer le marché de l'emploi à l'issue de cette période).
- Catégories de travailleur 3° et 6°: G_1 durant le trimestre de l'engagement et les trimestres qui suivent.

Lorsqu'un employeur a déjà bénéficié de la présente réduction pour un travailleur qu'il engage à nouveau dans une période de douze mois après la fin du contrat de travail précédent, ces occupations sont considérées comme une seule occupation pour la fixation du droit à la réduction $\mathbf{G_1}$ et pour la durée pendant laquelle celle-ci est accordée. La période située entre les contrats de travail ne prolonge pas la période pendant laquelle les avantages précités sont accordés.

Formalités à remplir

L'employeur doit, au préalable, obtenir une attestation selon laquelle il appartient bien à la catégorie d'employeurs concernés. Jusqu'au 31 décembre 2014, cette attestation était délivrée par le Directeur général de l'Administration de l'Emploi du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. A partir du 1er janvier 2015, les attestations sont délivrées par les régions compétentes.

Pour entrer en ligne de compte pour la réduction, le travailleur (ou l'employeur s'il s'agit de l'activation d'une intervention financière d'un CPAS) doit bénéficier d'une allocation de réinsertion dans le cadre de l'économie sociale d'insertion. L'employeur (ou le travailleur) joint l'attestation à sa demande. Selon les cas, l'employeur transmettra une copie de cette attestation à l'ONEm ou au Centre public d'aide sociale compétents pour la résidence du travailleur dans un délai maximum de 30 jours. Le bureau de chômage ou le centre public d'aide sociale communiqueront à l'employeur que le travailleur concerné remplit les conditions pour obtenir la réduction ainsi que la durée de cette réduction.

L'ONEM communiquera à l'ONSS les données relatives aux travailleurs qui peuvent bénéficier de cette réduction groupe-cible. Le CPAS qui accorde une intervention financière pour un ayant droit à l'intégration sociale ou un ayant droit à l'aide sociale financière, occupé dans le cadre de l'Economie d'insertion sociale, doit en informer le bureau régional de l'ONEm au moyen d'une lettre-type du SPP Intégration sociale.

Informations complémentaires DmfAPPL - Déclaration des réductions pour demandeurs d'emploi de longue durée SINE

Dans la DmfAPPL, les travailleurs occupés dans le cadre de l'économie d'insertion sociale sont déclarés avec les codes travailleurs :

- **101** type 0 pour les travailleurs manuels ordinaires
- **104** type 0 pour les travailleurs handicapés occupés dans un atelier protégé
- **201** type 0 pour les employés ordinaires
- **204** type 0 pour les travailleurs handicapés occupés dans un atelier protégé.

Les **réductions régionales groupe-cible** pour les emplois SINE peuvent varier selon l'unité d'établissement où le travailleur est occupé ou dont il dépend.
Elles se déclarent dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Région de Bruxelles Capitale, Région wallonne sans la Communauté germanophone et Flandre

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Date début du droit	Montant de la réduction	Carte du travail
début avant le 1.1.2004	G1 (1000€)	tous les trimestres	1142	/	/	optionnel	/
moins de 45 ans 312 jours (18 mois) ou 156 jours (9 mois)	G1 (1000€)	trimestre de l'engagement + 10 trimestres suivants[1]	3240	/	/	optionnel	/
moins de 45 ans 624 jours (36 mois) ou 312 jours (18 mois)	G1 (1000€)	trimestre de l'engagement + 20 trimestres suivants[2]	3241	/	/	optionnel	/
au moins 45 ans 156 jours (9 mois)	G1 (1000€)	tous les trimestres concernés	3250	/	/	optionnel	/

[1] Prolongation possible pour une nouvelle période de 10 trimestres maximum

[2] Prolongation possible pour une nouvelle période de 20 trimestres maximum

Dans la DmfAPPL, les réductions 1142, 3240, 3241 et 3250 sont automatiquement calculées lorsqu'elles sont activées.

Communauté germanophone

Pour les travailleurs engagés **à partir du 1/1/2019** dans une unité d'établissement située en Communauté germanophone, **la réduction GC pour emploi SINE travailleur ne peut plus être appliquée**.

Les réductions en cours restent cependant d'application jusqu'à leur terme.

! Pour ces réductions, certains codes à mentionner en DMFAPPL sont modifiés à partir des déclarations du 1/2019

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Date début du droit	Montant de la réduction	Carte du travail
début avant le 1/1/2004	G1 (1000€)	Tous les trimestres	1142	/	/	optionnel	/
moins de 45 ans 312 jours (18 mois) ou 156 jours (9 mois)	G1 (1000€)	trimestre de l'engagement + 10 trimestres suivants[1]	9000	/	/	optionnel	/
moins de 45 ans 624 jours (36 mois) ou 312 jours (18 mois)	G1 (1000€)	trimestre de l'engagement + 20 trimestres suivants[2]	9001	/	/	optionnel	/
au moins 45 ans 156 jours (9 mois)	G1 (1000€)	tous les trimestres concernés	9002	/	/	optionnel	/

Dans la DmfAPPL, les réductions 1142, 9000, 9001 et 9002 sont automatiquement calculées lorsqu'elles sont activées.

Allocation de réinsertion

L'allocation de réinsertion de l'ONEM ou de la Région compétente et l'intervention financière du CPAS font partie du salaire brut du travailleur SINE et sont soumises aux cotisations de sécurité sociale. L'allocation de réinsertion et l'intervention financière sont déclarées en DmfAPPL avec le **code rémunération 150** et le reliquat du salaire brut est déclaré avec le code rémunération 101.

Réduction groupe-cible travailleurs article 60, § 7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS (uniquement DmfAPPL)

Le présent chapitre concerne l'occupation via le CPAS en application de l'**art. 60, § 7** de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS, en vue de ramener dans le système de la sécurité sociale et dans le processus du travail une personne qui est sortie du marché du travail ou qui en a été éjectée. La période d'occupation en application de l'article 60 § 7 est limitée à la période requise pour que la personne occupée ait droit à l'octroi des allocations sociales complètes.

Employeurs concernés

Seuls les CPAS ressortissent au champ d'application de la présente mesure. Le centre peut occuper la personne dans ses propres services ou la mettre à disposition d'un tiers utilisateur.

Les CPAS qui ont engagé dans les liens d'un contrat de travail dans le cadre de l'article 60 § 7 des ayants droit au minimum de moyens d'existence ou à l'aide sociale financière, peuvent 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 société à finalité sociale ;
- une association de CPAS ;
- un hôpital public;
- un autre partenaire (ex: une société privée) qui a conclu une convention avec un CPAS.

Les conditions et la durée de l'occupation doivent être constatées par un écrit signé par le CPAS, l'utilisateur et le travailleur. Ce document doit être établi avant le début de l'occupation et être porté à la connaissance du Conseil de l'Action Sociale.

Le CPAS reste toujours l'employeur juridique du travailleur qui a été mis à la disposition d'un tiers utilisateur.

Les CPAS reçoivent un subside de l'autorité régionale pour la durée de l'occupation et bénéficient d'une exonération complète des cotisations patronales de sécurité sociale pour ces travailleurs. Les moyens financiers dégagés grâce à cette exonération doivent être utilisés par les CPAS pour la mise en oeuvre d'une politique de l'emploi et pour l'organisation de l'accompagnement et de la formation en faveur des travailleurs article 60.

Travailleurs concernés

Le CPAS peut engager les personnes suivantes dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi oragnique des CPAS:

- les personnes ayant droit au revenu d'intégration sociale au sens de la loi du 26 mai 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);
- les étrangers inscrits au registre des étrangers qui ont droit à l'aide sociale financière et qui sont titulaires d'une autorisation de séjour d'une durée illimitée;
- les étrangers inscrits au registre des étrangers qui ont droit à l'aide sociale financière et qui ne sont pas titulaires d'une autorisation de séjour d'une durée illimitée.

Sont exclus:

- les ACS ;
- les travailleurs FBI ;
- les demandeurs d'asile.

Région flamande:

À partir du **1 janvier 2017** la 'réduction groupe-cible article 60 - occupation CPAS' ne peut plus être appliquée pour des travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Flandre**.
La réduction a cessé définitivement le 31 décembre 2018.

Montant de la réduction

Le CPAS a droit à une réduction groupe-cible $\mathbf{G_7}$ pendant toute la durée de l'occupation. Vu que cette réduction exonère de toutes les cotisations patronale de base, elle peut également être appliquée lorsqu'il n'y a pas de jours payés durant le trimestre, mais, par exemple, uniquement le paiement d'une prime de fin d'année.

Formalités à remplir

Pour pouvoir bénéficier de l'exonération des cotisations patronales, le CPAS doit:

- mentionner les bons codes dans la DmfAPPL. ;
- tenir à disposition la preuve que le travailleur a été engagé sous les conditions visées à l'article 33 de la loi du 22 décembre 1995.

Le CPAS doit en outre désigner un assistant social qui est chargé de l'accompagnement dans leurs prestations de travail des personnes occupées dans le cadre de l'article 60, § 7.

Informations complémentaires DmfAPPL - déclaration de l'occupation article 60, § 7 de la loi organique des CPAS

Dans la DmfAPPL , les travailleurs que le CPAS engage dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi organique des CPAS sont déclarés dans le bloc 90012 "ligne travailleur" avec des codes travailleur spécifiques :

- **121** type 0 pour les travailleurs manuels
- **221** type 0 pour les employés

Une réduction groupe-cible spécifique doit être déclarée au niveau de l'occupation avec les données suivantes :

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code déduction	Base de calcul	Montant de la réduction
Réduction groupe-cible article 60, § 7 de la loi organique des CPAS	G7 (solde des cotisations de base)	durée complète de l'occupation	4500	/	optionnel

Pour la réduction groupe-cible 'travailleurs-CPAS article 60, § 7' il n'ya pas de prestations minimales imposées.

La réduction Maribel social n'est jamais appliquée pour les travailleurs occupés sur la base de l'article 60, § 7 de la loi organique des CPAS.

Dans la DmfAPPL, la réduction 4500 est automatiquement calculée lorsqu'elle est activée.

Région flamande

Pour les travailleurs engagés **à partir du 1er janvier 2017** dans une unité d'établissement située en Région flamande, la réduction groupe-cible 'travailleurs-CPAS article 60, § 7' ne peut plus être appliquée.

Les réductions en cours ont été ~~continuent d'être~~ appliquées jusqu'à leur terme **au plus tard jusqu'au 31 décembre 2018.**

~~Le code à mentionner dans la DmfAPPL a été modifié à partir du 1/2017.~~

~~Réduction~~	~~Forfait/Montant~~	~~Durée~~	~~code déduction~~	~~Base de calcul~~	~~Montant de la réduction~~
~~Réduction groupe-cible article 60, § 7 de la loi organique des CPAS~~	~~G7 (solde des cotisations de base)~~	~~durée complète de l'occupation~~	~~6050~~	~~/~~	~~optionnel~~

~~Pour la réduction groupe-cible 'travailleurs-CPAS article 60, § 7' il n'ya pas de prestations minimales imposées.~~

~~La réduction Maribel social n'est jamais appliquée pour les travailleurs occupés sur la base de l'article 60, § 7 de la loi organique des CPAS.~~

~~Dans la DmfAPPL, la réduction 6050 est automatiquement calculée lorsqu'elle est activée.~~

Les jeunes travailleurs

Cette réduction groupe-cible est orientée vers l'engagement de jeunes travailleurs. Elle consiste en fait en deux réductions distinctes:

- la réduction groupe-cible "jeunes travailleurs" - moyennement qualifiés, moins qualifiés et très peu qualifiés;
- la réduction groupe-cible "jeunes travailleurs" - moins de 19 ans.

Employeurs concernés

Tant les employeurs du secteur public que ceux du secteur privé entrent en ligne de compte pour la réduction groupe-cible et ce quel que soit le nombre de travailleurs qu'ils occupent.

Pour bénéficier de la réduction du groupe-cible "jeunes travailleurs", les employeurs doivent satisfaire à l'obligation d'engager des jeunes.

Travailleurs concernés

Réduction groupe-cible jeunes travailleurs - moyennement qualifiés, moins qualifiés et très peu qualifiés.

Seuls les jeunes qui ont un salaire trimestriel de référence qui ne dépasse pas 9.000,00 EUR sont concernés (tant ceux qui sont entrés en service avant le 1er janvier 2013 que ceux qui sont entrés en service après).

Ce groupe se compose des jeunes (jusqu'au trimestre inclus au cours duquel ils atteignent 26 ans), occupés dans les liens d'une convention de premier emploi avec une carte de travail qui atteste que les conditions requises sont remplies.
La convention de premier emploi vise toute convention conclue avec un jeune répondant aux différents types rappelés ci-après:

- I. un contrat de travail à mi-temps au moins;
- II. la combinaison d'un contrat de travail à temps partiel (à mi-temps au moins) et d'une formation suivie par le jeune à partir du premier jour d'exécution du contrat de travail par celui-ci;
- III. un contrat dans le cadre d'une formation en alternance pour les apprentis formation en

alternance et toute autre forme de convention de formation ou d'insertion déterminée par le Roi .

Une carte de travail atteste que le jeune répond aux conditions pour entrer en ligne de compte pour la réduction groupe-cible (moins qualifié, handicapé, etc.). Lorsque le jeune n'atteint pas l'âge de 19 ans au cours de l'année civile, la carte de travail est inutile. Il se retrouve automatiquement dans le groupe-cible réduction jeunes travailleurs - moins de 19 ans. Pour recevoir la réduction groupe-cible moins qualifié lors de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 19 ans et lors des années ultérieures, **son employeur** doit demander une carte de travail au plus tard le 31 janvier de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 19 ans.

Aussi longtemps que l'employeur garde le jeune à son service de manière ininterrompue sous un des trois types de convention, celle-ci est considérée comme une occupation dans le cadre d'une convention de premier emploi comme jeune appartenant au groupe attesté jusqu'au dernier jour du trimestre au cours duquel le jeune atteint 26 ans.

Il y a lieu d'entendre par **jeune** dans le cadre d'une convention de premier emploi, toute personne qui au moment de son entrée en service n'a pas atteint l'âge de 26 ans. La condition en vertu de laquelle le jeune devait être inscrit comme demandeur d'emploi est supprimée à partir du 1er avril 2010.

Réduction groupe-cible jeunes travailleurs - moins de 19 ans

Ce groupe se compose des jeunes en général qui n'atteignent pas l'âge de 19 ans au cours de l'année civile.

Région flamande:

A partir du **1er juillet 2016**, pour les travailleurs occupés en **Région flamande**, ce n'est plus la 'réduction groupe-cible jeunes travailleurs' qui peut être appliquée mais bien la 'réduction groupe-cible jeunes travailleurs - Région flamande'. Des mesures transitoires sont prévues pour les jeunes déjà en service avant cette date.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

A partir du **1er juillet 2017** la 'réduction groupe-cible jeunes travailleurs' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation en Région wallonne.

A titre de **mesures transitoires,** les employeurs qui ont des travailleurs entrés en service avant le 1er juillet 2017 et restés occupés **de manière ininterrompue** (avec contrat de travail continu ou successif), peuvent pour ces travailleurs continuer à bénéficier des trimestres leur restant de la réduction et sous les mêmes conditions. Il y a des **codes de réduction spécifiques** pour ces mesures transitoires. La réduction cesse définitivement au 30 juin 2020.

Région Bruxelles-Capitale:

A partir du **1er octobre 2017** la 'réduction groupe-cible jeunes travailleurs' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Région Bruxelles-Capitale**.

La réduction a cessé définitivement le 31 décembre 2018.

Communauté germanophone:

A partir du **1er janvier 2019** la 'réduction groupe-cible jeunes travailleurs' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation dans une des communes de la **Communauté germanophone**.

A titre de **mesures transitoires,** les employeurs qui ont des travailleurs entrés en service avant le 1er janvier 2019 et restés occupés **de manière ininterrompue** (avec contrat de travail continu ou successif), peuvent pour ces travailleurs continuer à bénéficier des trimestres leur restant de la réduction et sous les mêmes conditions. Il n'y **pas** de codes de réduction spécifiques pour ces mesures transitoires, les codes

antérieurs restent maintenus. Il n'est pas prévu de date de fin de mesures transitoires.

Montant de la réduction

La réduction "groupe-cible" pour les jeunes travailleurs n'est soumise qu'à une condition: l'employeur doit s'acquitter de son obligation d'engager des jeunes. Cela joue en faveur des employeurs qui fournissent des efforts sans y être contraints (entreprises < 50 travailleurs, entreprises dispensées,…).

Montant de la réduction groupe-cible jeunes travailleurs - moyennement qualifiés, moins qualifiés et très peu qualifiés

Pour les jeunes qui entrent en service avec une convention de premier emploi à partir du 1er janvier 2013, les forfaits suivants sont d'application aussi longtemps qu'ils sont en service avec une convention de premier emploi (la réduction prend donc en tout cas fin dans le trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans):

- Pour chaque **jeune moyennement qualifié**:
  - **G_1** pour le trimestre d'engagement et les trois trimestres qui suivent
  - **G_2** pendant les 8 trimestres subséquents. Pour ces jeunes, sauf s'ils sont handicapés, un critère supplémentaire est qu'ils doivent être demandeurs d'emploi depuis au moins 156 jours, calculés en régime de 6 jours, au cours du mois de l'entrée en service et des 9 mois calendrier qui précèdent l'engagement.
- Pour chaque **jeune moins qualifié**:
  - **G_8** pour le trimestre d'engagement et les 7 trimestres qui suivent
  - **G_2** pendant les 4 trimestres subséquents.
- Pour chaque **jeune très peu qualifié**:
  - **G_8** pour le trimestre d'engagement et les 11 trimestresqui suivent
  - **G_2** pendant les 4 trimestres subséquents.
- Pour chaque handicapé ou jeune d'origine étrangère, **moins qualifié**
  - **G_8** pour le trimestre d'engagement et les 11 trimestres qui suivent
  - **G_2** pour les 4 trimestres subséquents.

Contrairement au système en vigueur avant 2013, la réduction la réduction ne court plus jusqu'au trimestre où le jeune atteint l'âge de 26 ans mais dépend des trimestres déjà utilisés. L'ONEm atteste de la catégorie à laquelle le jeune ressortit.

La réduction pour les jeunes moyennement qualifiés peut uniquement être appliquée pour les jeunes entrant au service d'un employeur pour la première fois à partir du 1er trimestre 2013.

Si le jeune était déjà entrée en service avant le 1 janvier 2013, les anciennes réductions forfaitaires et les périodes correspondantes restent d'application :

- Pour chaque **jeune moins qualifié** qui est engagé avec une convention de premier emploi:
  - **G_1** pour le trimestre d'engagement et les 7 trimestres qui suivent
  - **G_2** pour les trimestres subséquents, et ce, aussi longtemps que le jeune est en servcice avec une convention de premier emploi (la réduction prend donc en tout cas fin dans le trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans).
- Pour chaque **jeune très peu qualifié** qui est engagé avec une convention de premier emploi
  - **G_1** pour le trimestre d'engagement et les 15 trimestres qui suivent
  - **G_2** pour les trimestres subséquents, et ce, aussi longtemps que le jeune est en servcice avec une convention de premier emploi (la réduction prend donc en tout cas fin dans le trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans).
- Pour chaque **jeune avec un handicap** ou d'**origne étrangère**, **moins qualifié**
  - **G_1** pour le trimestre d'engagement avec une convention de premier emploi et pour les 15 trimestres qui suivent
  - **G_2** pour les trimestres subséquents, et ce, aussi longtemps que le jeune est en servcice

avec une convention de premier emploi (la réduction prend donc en tout cas fin dans le trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans).

L'ONEm atteste de la catégorie à laquelle le jeune ressortit.

On entend par **trimestre d'engagement** d'engagement le trimestre au cours duquel le jeune entre pour la toute première fois au service de l'employeur. De toute manière, si le jeune était déjà en service avant le premier trimestre de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 19 ans, ce premier trimestre est considéré comme étant le trimestre d'entrée en service. Cela signifie qu'un employeur peut également appliquer la réduction pour les très peu qualifiés, les moins qualifiés présentant un handicap ou d'origine étrangère pour les jeunes qui étaient occupés par lui avant le 1er avril 2006 pour autant que ces jeunes n'aient pas atteint l'âge de 19 ans en 2006.

Montant de la réduction groupe-cible - jeunes travailleurs -moins de 19 ans

Une réduction forfaitaire G_1 est accordée à l'employeur pour chaqu e jeune qu'il engage jusqu'au 4e trimestre de l'année civile au cours de laquelle son travailleur atteint l'âge de 18 ans. Sont dès lors visés, les jeunes sous convention de premier emploi ou non, indépendamment du fait qu'ils sont engagés dans les liens d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de travail.

Formalités à remplir

Réduction groupe-cible - jeunes travailleurs - moins de 19 ans

En dehors de l'indication du groupe-cible concerné, il n'y a aucune obligati on administrative spécifique liée au groupe-cible "jeunes travailleurs" - moins de 19 ans.

Réduction groupe-cible - jeunes travailleurs moyennement qualifiés, moins qualifiés et très peu qualifiés

Pour pouvoir bénéficier du groupe-cible "jeunes travailleurs" moyennement qualifiés, moins qualifiés et très peu qualifiés, le jeune doit être engagé dans les liens d'une convention de premier emploi.

Si le jeune atteint **19 ans ou plus** dans le courant de l'année civile de son entrée en service, il doit, au moment de cette entrée en service, être en mesure de présenter une **carte de travail** valable, qu'il peut obtenir auprès du bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi dont il dépend, afin de démontrer qu'il satisfait aux conditions.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

À partir du **1er janvier 2018**, le Forem ne délivre plus de cartes de travail pour les jeunes en **Région wallonne**.

Région de Bruxelles-Capitale:

A partir du **1er octobre 2017**, Actiris ne délivre plus les cartes de travail pour les travailleurs de la **Région de Bruxelles-Capitale**.

Région flamande:

A partir du **1er juillet 2016**, l'ONEM ne délivre plus de cartes de travail aux jeunes pour une occupation en **Région flamande**.

Communauté germanophone:

A partir du **1er janvier 2019**, l'ONEM ne délivre plus de cartes de travail aux jeunes pour une occupation dans une des communes de la **Communauté germanophone**.

La carte de travail indique, d’une part, si le jeune en question compte double pour l’obligation d'engager des jeunes (voir le calcul du nombre de jeunes sous convention de premier emploi pendant le trimestre en cours). Elle indique, d’autre part, s’il s’agit d’un jeune moyennement qualifié, moins qualifié ou très peu qualifié.

La demande de carte de travail est déclarée irrecevable quand la demande se situe à un moment où le jeune suit encore des cours de plein exercice dans l'enseignement de jour.

Si le jeune n’est pas encore en possession d’une carte de travail valable au moment de son entrée en service, l’employeur peut en effectuer la demande auprès de l’ONEM. La demande émanant de l’employeur ne sera valide que si elle est établie séparément pour chaque demandeur d’emploi et ne sera acceptée que pour autant que le nom de l’employeur et du jeune y figurent. Doivent également figurer sur cette demande, le domicile et le numéro NISS du jeune ainsi que la date de son entrée en service.

La demande visant à obtenir une carte de travail doit être introduite auprès du bureau de chômage compétent, au plus tard le 30e jour qui suit le jour de l’entrée en service. Toute demande effectuée au-delà de ce délai a pour conséquence que la période pendant laquelle la réduction de cotisations peut être accordée 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.

La carte de travail porte comme date de validité le 1er janvier de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 19 ans lorsqu'il est déjà entré en service avant cette date, sinon la carte porte comme date de validité la date de l’entrée en service, et s’il n’est pas encore entré en service, la date à laquelle la demande a été introduite.

La carte de travail a une durée de validité maximale de 6 mois (limitée quoi qu’il arrive au jour qui précède le 26e anniversaire du travailleur) et peut être utilisée dans le cadre de chaque engagement auquel il est procédé durant la période de validité. La durée de validité peut être prolongée d’une période équivalente si le jeune travailleur remplit encore les conditions requises.

L'employeur d'un jeune **qui n'atteint pas l'âge de 19 ans** au cours de l'année de son entrée en service et qui, pour cette raison, ne doit pas présenter de carte de travail, doit, au plus tard le 31 janvier de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 19 ans, demander une carte de travail au bureau de chômage compétent lorsqu'il désire ouvrir le droit à la réduction groupe-cible "jeunes moins qualifiés". Dans sa demande, il doit communiquer:

- l'identité du travailleur;
- l'identité de l'employeur;
- le domicile du travailleur;
- le numéro d'identification à la sécurité sociale du travailleur;
- la date d'entrée en service;

Toute demande tardive a pour conséquence que la période pendant laquelle la réduction de cotisations peut être accordée est diminuée de la période commençant le 1er janvier de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 19 ans 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.

Le droit à la réduction groupe-cible est automatiquement prolongée lorsqu’il entre en service du même employeur **immédiatement** à l’issue de sa convention. Une nouvelle demande de carte de travail n’est dans ce cas pas nécessaire. En cas d’engagement **différé** auprès du même emplo yeur, le droit à la réduction groupe-cible jeunes moins qualifiés ne sera reconnu que s’il demande une carte de travail qui atteste qu’il remplit toujours les conditions.

Par le canal électronique, l’Office national de l’Emploi transmet à l’ONSS les données relatives aux cartes de travail.

La **convention de premier emploi** ne doit plus être conclue suivant un modèle déterminé. Tout contrat de travail conclu selon les modalités d'une convention de premier emploi (au moins à mi-temps), est considéré comme un e convention de premier emploi.

Par le biais de la **déclaration multifonctionnelle**, l’employeur déclare, dans le champ ‘Mesures visant à

promouvoir l'emploi', le type de convention de premier emploi dans le cadre duquel le jeune est engagé et la catégorie à laquelle il appartient. Dans le cas particulier d'un contrat pour apprentis ou stagiaires, l'employeur doit également préciser de quel 'type d'apprenti' il s'agit dans les paramètres de la ligne d'occupation. Dans le champ "date de début du droit à la réduction", il faut indiquer la date de la toute première entrée en service (pour le calcul du nombre de trimestres G_x, la non-prise en compte des trimestres antérieurs au 1er janvier de l'année au cours de laquelle le travailleur atteint 19 ans est automatique). Ces données sont obligatoires et peuvent avoir un impact sur le calcul de l'obligation d'engager des jeunes, sur le droit à la réduction groupe-cible et/ou sur le calcul des cotisations dues.

L'employeur mentionnera en outre la réduction groupe cible correspondante.

Informations complémentaires DmfAPPL - Déclaration des réductions pour jeunes travailleurs

Les réductions régionales groupe-cible pour les jeunes travailleurs peuvent varier selon l'unité d'établissement où le travailleur est occupé ou dont il dépend.
Elles se déclarent dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Région Bruxelles-Capitale

Pour les travailleurs engagés **à partir du 1/10/2017** dans une unité d'établissement située en Région de Bruxelle-Capitale , **la réduction GC pour jeune travailleur ne peut plus être appliquée**.

Les réductions en cours ~~restent~~ sont restées d'application jusqu'à leur terme et au plus tard **jusqu'au 31/12/2018**.

~~! Les codes à mentionner en DMFA sont modifiés à partir des déclarations du 4/2017~~

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Date de début du droit[1]	Montant de réduction	Mention mesure de promotion de l'emploi (zone 00052)	Carte de travail délivrée par
Jeunes jusqu'au 31/12 de l'année des 18 ans	G1 (1000€)	Tous les trimestres concernés[2]	7033	/	/	optionnel	non	/
Entrée en service à partir du 1/1/2013 et avant le 1/10/2017								
Jeunes en CPE moins qualifiés	G8 (1500€)	Trimestre d'engagement + 7 trimestres suivants[2]	7030	/	oui	optionnel	oui	ONEm / FOREM / ACTIRIS
	G2 (400€)	4 trimestres suivants[2]						
Jeunes en CPE très peu qualifiés ou jeunes en CPE moins qualifiés handicapés ou d'origine étrangère	G8 (1500€)	Trimestre d'engagement + 11 trimestres suivants[2]	7031	/	oui	optionnel	oui	ONEm / FOREM / ACTIRIS[4]
	G2 (400€)	4 trimestres suivants[2]						
Jeunes en CPE moyennement qualifiés	G1 (1000€)	Trimestre d'engagement + 3 trimestres suivants[2]	7032	/	oui	optionnel	oui	ONEm / FOREM / ACTIRIS
	G2 (400€)	8 trimestres suivants[2]						
Entrée en service avant le 1/1/2013								
Jeunes en CPE moins qualifiés	G1 (1000€)	Trimestre d'engagement + 7 trimestres suivants[2]	7030	/	oui	optionnel	oui	ONEm
	G2 (400€)	Trimestres suivants jusqu'au trimestre des 26 ans inclus[2]						

~~Réduction~~	~~Forfait~~	~~Durée~~	~~Code~~	~~Base de calcul~~	~~Date de début du droit[1]~~	~~Montant de réduction~~	~~Mention mesure de promotion de l'emploi (zone 00052)~~	~~Carte de travail délivrée par~~
~~Jeunes en CPE très peu qualifiés ou jeunes en CPE moins qualifiés handicapés ou d'origine étrangère~~	~~G1 (1000€)~~	~~Trimestre d'engagement + 15 trimestres suivants[2]~~	~~7031~~	~~/~~	~~oui~~	~~optionnel~~	~~oui~~	~~ONEm~~
	~~G2 (400€)~~	~~Trimestres suivants jusqu'au trimestre des 26 ans inclus[2]~~						

~~[1] La date de début du droit est la date de la toute première occupation chez l'employeur même avant 18 ans~~
~~[2] Toujours limité au trimestre des 26 ans inclus et au 4ème trimestre 2018 au plus tard~~

~~Dans la DmfAPPL, les réductions 7030, 7031, 7032 et 7033 sont automatiquement calculées lorsqu'elles sont activées.~~

Région wallonne sans la Communauté germanophone

Pour les travailleurs engagés **à partir du 1/7/2017** dans une unité d'établissement située en Région wallonne (hors communauté germanophone), **la réduction GC pour jeune travailleur ne peut plus être appliquée**.

Les réductions en cours restent cependant d'application jusqu'à leur terme et au plus tard **jusqu'au 30/06/2020**.

! Les codes à mentionner en DMFAPPL sont modifiés à partir des déclarations du 3/2017

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Date de début du droit[1]	Montant de réduction	Mention mesure de promotion de l'emploi (zone 00052)	Carte de travail délivrée par
Jeunes jusqu'au 31/12 de l'année des 18 ans	G1 (1000€)	Tous les trimestres concernés[2]	8033	/	/	optionnel	non	/
Entrée en service à partir du 1/1/2013 et avant le 1/7/2017								
Jeunes en CPE moins qualifiés	G8 (1500€)	Trimestre d'engagement + 7 trimestres suivants[2]	8030	/	oui	optionnel	oui	ONEm / FOREM / ACTIRIS
	G2 (400€)	4 trimestres suivants[2]						
Jeunes en CPE très peu qualifiés ou jeunes en CPE moins qualifiés handicapés ou d'origine étrangère	G8 (1500€)	Trimestre d'engagement + 11 trimestres suivants[2]	8031	/	oui	optionnel	oui	ONEm / FOREM / ACTIRIS
	G2 (400€)	4 trimestres suivants[2]						
Jeunes en CPE moyennement qualifiés	G1 (1000€)	Trimestre d'engagement + 3 trimestres suivants[2]	8032	/	oui	optionnel	oui	ONEm / FOREM / ACTIRIS
	G2 (400€)	8 trimestres suivants[2]						
Entrée en service avant le 1/1/2013								
Jeunes en CPE moins qualifiés	G1 (1000€)	Trimestre d'engagement + 7 trimestres suivants[2]	8030	/	oui	optionnel	oui	ONEm
	G2 (400€)	Trimestres suivants jusqu'au trimestre des 26 ans inclus[2]						

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Date de début du droit[1]	Montant de réduction	Mention mesure de promotion de l'emploi (zone 00052)	Carte de travail délivrée par
Jeunes en CPE très peu qualifiés ou jeunes en CPE moins qualifiés handicapés ou d'origine étrangère	G1 (1000€)	Trimestre d'engagement + 15 trimestres suivants[2]	8031	/	oui	optionnel	oui	ONEm
	G2 (400€)	Trimestres suivants jusqu'au trimestre des 26 ans inclus[2]						

[1] La date de début du droit est la date de la toute première occupation chez l'employeur même avant 18 ans
[2] Toujours limité au trimestre des 26 ans inclus et au 2ème trimestre 2020 au plus tard

Dans la DmfAPPL, les réductions 8030, 8031, 8032 et 8033 sont automatiquement calculées lorsqu'elles sont activées.

Communauté germanophone

Pour les travailleurs engagés **à partir du 1/1/2019** dans une unité d'établissement située en Communauté germanophone, **la réduction GC pour jeune travailleur ne peut plus être appliquée**.

Les réductions en cours restent cependant d'application jusqu'à leur terme.

! Pour ces réductions, les codes à mentionner en DMFAPPL son inchangés.

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Date de début du droit[1]	Montant de réduction	Mention mesure de promotion de l'emploi (zone 00052)	Carte de travail délivrée par
Jeunes jusqu'au 31/12 de l'année des 18 ans	G1 (1000€)	Tous les trimestres concernés	3430	/	oui à partir du 1/2019	optionnel	non	/
En service à partir du 1/1/2013 et avant le 1/1/2019								
Jeunes en CPE moins qualifiés	G8 (1500€)	Trimestre d'engagement + 7 trimestres suivants[2]	3410	/	oui	optionnel	oui	ONEm / FOREM / ACTIRIS
	G2 (400€)	4 trimestres suivants[2]						
Jeunes en CPE très peu qualifiés ou jeunes en CPE moins qualifiés handicapés ou d'origine étrangère	G8 (1500€)	Trimestre d'engagement + 11 trimestres suivants[2]	3411	/	oui	optionnel	oui	ONEm / FOREM / ACTIRIS
	G2 (400€)	4 trimestres suivants[2]						
Jeunes en CPE moyennement qualifiés	G1 (1000€)	Trimestre d'engagement + 3 trimestres suivants[2]	3412	/	oui	optionnel	oui	ONEm / FOREM / ACTIRIS
	G2 (400€)	8 trimestres suivants[2]						
En service avant le 1/1/2013								
Jeunes en CPE moins qualifiés	G1 (1000€)	Trimestre d'engagement + 7 trimestres suivants[2]	3410	/	oui	optionnel	oui	ONEm
	G2 (400€)	Trimestres suivants jusqu'au trimestre des 26 ans inclus						

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Date de début du droit[1]	Montant de réduction	Mention mesure de promotion de l'emploi (zone 00052)	Carte de travail délivrée par
Jeunes en CPE très peu qualifiés ou jeunes en CPE moins qualifiés handicapés ou d'origine étrangère	G1 (1000€)	Trimestre d'engagement + 15 trimestres suivants[2]	3411	/	oui	optionnel	oui	ONEm
	G2 (400€)	Trimestres suivants jusqu'au trimestre des 26 ans inclus						

[1] La date de début du droit est la date de la toute première occupation chez l'employeur même avant 18 ans
[2] Toujours limité au trimestre des 26 ans inclus

Dans la DmfAPPL, les réductions 3410, 3411, 3412 et 3430 sont automatiquement calculées lorsqu'elles sont activées.

Région flamande

A partir du 1er juillet 2016, des réductions spécifiques ont été instaurées pour les jeunes travailleurs occupés dans une unité d'établissement en Région flamande ou qui en dépendent. (voir Réduction jeunes travailleurs - Région flamande).

Salaire pour formation

La convention premier emploi de 'type un' peut prévoir que pendant les douze premiers mois de la convention une partie du salaire (10% maximum) sera consacrée à la formation du nouveau travailleur. La partie du salaire consacrée à la formation du nouveau travailleur est déclarée en DmfAPPL avec le **code rémunération 160.**

Jeunes travailleurs - Région flamande

Depuis le 1er juillet 2016, la Région flamande a introduit une nouvelle réduction groupe-cible pour les jeunes travailleurs **en remplacement** de la réduction groupe-cible existante jeunes travailleurs - moyennement qualifiés, moins qualifiés et très peu qualifiés et - moins de 19 ans. Cela vaut seulement pour les travailleurs occupés **dans une unité d'établissement en Région flamande ou qui en dépendent**.

Elle consiste en fait en 2 réductions distinctes:

- la réduction groupe-cible jeunes travailleurs – moyennement qualifiés et peu qualifiés
- la réduction groupe-cible jeunes travailleurs – apprentis formation en alternance et jeunes qui fréquentent l'enseignement professionnel à temps partiel en combinaison avec un contrat de travail à temps partiel (jeunes DBSO).

Employeurs concernés

Tant les employeurs du secteur public que ceux du secteur privé entrent en ligne de compte pour la réduction groupe-cible et ce quel que soit le nombre de travailleurs qu'ils occupent.

Pour recevoir la réduction groupe-cible "jeunes travailleurs - Région flamande" il n'est désormais plus nécessaire de remplir l'obligation d'engager des jeunes. L'obligation reste cependant de mise et les jeunes qui travaillent en région flamande sont pris en compte. Dans les autres régions, il peut toujours y avoir une liaison entre l'octroi de la réduction groupe-cible jeunes travailleurs et l'obligation d'engager des jeunes.

Travailleurs concernés

Réduction groupe-cible apprentis - formation en alternance

- Pour les engagements depuis le 1er juillet 2016.
- Ils s'agit:
  - des apprentis en formation en alternance visés à l'article 1erbis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969
  - des jeunes qui fréquentent l'enseignement professionnel secondaire à temps partiel et qui, pour l'accomplissement de certaines formations en alternance (http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen/jongeren/dbso-jongeren-met-deeltijdse-arbeidsovereenkomst), sont occupés sous contrat de travail à temps partiel (jeunes DBSO avec un contrat de travail à temps partiel (https://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen/jongeren/jongeren-een-alternerende-opleiding/dbso-jongeren-met-deeltijdse-arbeidsovereenkomst)). Les jeunes occupés avec un contrat de travail à temps partiel auprès d'un employeur qui tombe sous le champ d'application du Maribel social, n'entrent pas en considération. Pour entrer en considération le jeune doit disposer d'un dossier électronique (portfolio (https://www.vdab.be/mijnloopbaan)) auprès du VDAB au dernier jour du trimestre de l'engagement.

Réduction groupe-cible peu qualifiés et moyennement qualifiés

- Pour les engagements sous contrat de travail depuis le 1er juillet 2016.
- Pour les jeunes qui à la fin du trimestre de l'entrée en service ont moins de 25 ans.
- **Les jeunes peu qualifiés** ne peuvent pas avoir de diplôme ou de certificat de l'enseignement secondaire/2e année du 3e degré, ou équivalent. Un exposé (http://www.werk.be/faq-categorie/doelgroepverminderingen) plus complet se trouve sur le site de WSE Vlaanderen. Le VDAB fournit les attestations et détermine qui entre en ligne de compte. Le VDAB communique le niveau d'étude à l'ONSS via un flux électronique.
- **Les jeunes moyennement qualifiés** peuvent tout au plus avoir un diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire/2e année du 3e degré, ou équivalent. Lorsqu'il est prévu que les jeunes obtiennent un diplôme de l'enseignement supérieur dans les 4 mois à compter du jour de leur entrée en service, ils n'entrent pas en ligne de compte. Le VDAB fournit les attestations et détermine qui entre en ligne de compte. Le VDAB communique le niveau d'étude à l'ONSS via un flux électronique. .
- Pour entrer en considération le jeune doit disposer d'un dossier électronique (portfolio (https://www.vdab.be/mijnloopbaan)) auprès du VDAB au dernier jour du trimestre de l'engagement; si le jeune n'en dispose pas pour le trimestre de l'engagement et les trimestres qui le suivent, le nombre de trimestres correspondant est porté en déduction (flux VDAB).
- Le salaire trimestriel de référence doit être de moins de 7.500,00 EUR pour les 4 premiers trimestres et de moins de 8.100,00 EUR pour les 4 trimestres suivants.

Montant de la réduction

Réduction groupe-cible apprentis - formation en alternance

- Le jeune ouvre, durant son occupation dans le système de la formation en alternance et formation alternée, le droit à une réduction G_1 (1.000,00 EUR).
- Les trimestres au cours desquels cette réduction est appliquée n'ont pas d'incidence sur la période de réduction moyennement qualifiés et peu qualifiés.

Réduction groupe-cible peu qualifiés et moyennement qualifiés

- Le jeune peu qualifié ouvre une réduction G_7 (solde) pour le trimestre de l'engagement et les 7 trimestres qui le suivent. Le forfait **G_7** vaut à partir du 1er trimestre 2019 pour les nouvelles entrées en service et pour les trimestres restant de ceux qui avaient déjà ouvert le droit.
- Le jeune moyennement qualifié ouvre une réduction G_1 (1.000,00 EUR) pour le trimestre de l'engagement et les 7 trimestres qui le suivent.
- En cas de réengagement au cours des quatre trimestres qui suivent la fin d'un engagement précédent, l'engagement originel et le réengagement sont considérés comme un seul engagement pendant lequel le décompte des trimestres se poursuit.

Mesures transitoires

- Les engagements avant le 1er juillet 2016 dans le système très peu qualifiés, moins qualifiés et moyennement qualifiés et <19 ans continuent à courir jusqu'au plus tard le 31 décembre 2018 en cas d'occupation ininterrompue.
- Depuis le 1er juillet 2016 les nouveaux codes réduction Région flamande valent également pour les mesures transitoires et les anciens codes ne peuvent plus être utilisés pour une occupation en Flandre.
- Le passage de l'ancien système des jeunes de moins de 19 ans vers le système des peu qualifiés et moyennement qualifiés est considéré comme un nouvel engagement pour l'application de la réduction groupe-cible jeunes. Les nouvelles règles en Région flamande sont d'application (réduction apprentis ou formation en alternance, peu ou moyennement qualifiés avec le portfolio du VDAB).
- Le contrat de travail consécutif à une occupation 1bis formation en alternance chez le même employeur est aussi considéré à partir du 1er juillet 2016 comme un nouvel engagement.
- ~~Un réengagement après le 1er juillet 2016 chez le même employeur après une interruption est considéré comme un nouvel engagement pour la nouvelle réduction Région flamande, également si cela se passe sans 4 trimestres intermédiaires.~~
- Pour les mesures transitoires l'obligation d'engager des jeunes ne doit plus être remplie.

Formalités à remplir

- Les jeunes peu qualifiés et moyennement qualifiés ainsi que les jeunes DBSO doivent disposer d'un dossier électronique (portfolio (https://www.vdab.be/mijnloopbaan)) auprès du VDAB.
- La disposition d'un dossier électronique auprès du VDAB est obligatoire indépendamment du domicile du jeune.
- L'obligation d'engager des jeunes reste fédérale, donc les données doivent continuer à être remplies en Dmfa ('personne handicapée' et 'personne d'origine étrangère' comme définies dans la loi s'y rapportant du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, art. 23).
- La satisfaction à l'obligation d'engager des jeunes n'est plus une exigence pour la réduction groupe-cible Région flamande, mais peut toutefois mener à une éventuelle sanction du SPF ETCS.
- Lorsque l'employeur demande également la réduction groupe-cible jeunes pour l'occupation dans une autre région, il doit encore bien être satisfait à l'obligation d'engager des jeunes sur toute la Belgique (fédéral).
- L'ONEM n'attestera plus rien pour la Région flamande, mais bien pour une éventuelle occupation dans une autre région.

Plus d'information

Vous trouvez plus d'information sur le site internet de la Région flamande (departement Werk en Sociale Economie): http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen/jongeren.

Informations complémentaires DmfAPPL - Déclaration des réductions pour jeunes travailleurs - Région flamande

Région flamande

A partir du 3/2016, les réductions régionales groupe-cible pour les jeunes travailleurs occupés dans une unité d'établissement en Région flamande ou qui en dépendent se déclarent dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Date de début du droit[1]	Montant de réduction	Mention mesure de promotion de l'emploi (zone 00052)	Attestation délivrée par
A partir du 1/1/2017								
Jeunes en formation en alternance qui ne tombent pas dans le champ d'application du Maribel social	G1 (1000€)	Trimestres concernés par la formation	6311	/	/	optionnel	non	VDAB
En service à partir du 1/7/2016								
Jeunes peu qualifiés	~~G6 (1150€)~~ G7 (solde des cotisations)	Trimestre d'engagement [2] + 7 trimestres suivants	6300	/	oui	optionnel	oui	VDAB
Jeunes moyennement qualifiés	G1 (1000€)	Trimestre d'engagement [2] + 7 trimestres suivants	6301	/	oui	optionnel	oui	VDAB
Jeunes apprentis	G1 (1000€)	Trimestres concernés par la formation	6310	/	/	optionnel	oui	/
~~En service avant le 1/7/2016~~								
~~Jeunes en CPE moins qualifiés~~	~~G8 (1500€)~~	~~Trimestre d'engagement + 7 trimestres suivants [3]~~	~~6030~~	/	~~oui~~	~~optionnel~~	~~oui~~	ONEm / FOREM
	~~G2 (400€)~~	~~4 trimestres suivants [3]~~						
~~Jeunes en CPE très peu qualifiés ou jeunes en CPE moins~~	G8 (1500€)	~~Trimestre d'engagement + 11 trimestres suivants [3]~~	~~6031~~	~~/~~	~~oui~~	~~optionnel~~	~~oui~~	~~ONEm/ FOREM~~

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Date de début du droit[1]	Montant de réduction	Mention mesure de promotion de l'emploi (zone 00052)	Attestation délivrée par
~~qualifiés handicapés ou d'origine étrangère~~	~~G2 (400€)~~	~~4 trimestres suivants~~ [3]						
~~Jeunes en CPE moyennement qualifiés~~	~~G1 (1000€)~~	~~Trimestre d'engagement + 3 trimestres suivants~~ [3]	~~6032~~	~~/~~	~~oui~~	~~optionnel~~	~~oui~~	~~ONEm/ FOREM~~
	~~G2 (400€)~~	~~8 trimestres suivants~~ [3]						
~~Jeunes jusqu'au 31/12 de l'année des 18 ans~~	~~G1 (1000€)~~	~~Tous les trimestres concernés~~	~~6033~~	~~/~~	~~/~~	~~optionnel~~	~~non~~	~~/~~

[1] La date de début du droit est la date du premier engagement du jeune chez l'employeur sauf
- pour les réductions 6300 ou 6301 : lorsqu'il y a eu occupation en tant que jeune en formation en alternance, on mentionne la date d'engagement comme travailleur ordinaire
- pour les réductions 6300 ou 6301 : lorsqu'il y a eu interruption du contrat durant quatre trimestres au moins à partir du 1/7/2016, on mentionne la date du nouvel engagement
~~- pour les réductions 6030, 6031 ou 6032 : on mentionne la date de la toute première occupation chez l'employeur même avant 18 ans~~

Les occupations prestées chez un même employeur dans une unité d'établissement située en dehors de la Région flamande ne donnent pas droit aux réductions ci-dessus mais les trimestres concernés sont pris en compte pour déterminer la durée d'application de la réduction.

[2] Moins de 25 ans au dernier jour du trimestre de l'engagement
~~[3] Limité jusqu'au trimestre inclus au cours duquel ils atteignent 26 ans et au maximum jusqu'au 31/12/2018~~

En DmfAPPL, les réductions ~~6030, 6031, 6032, 6033,~~ 6300, 6301,6310 ou 6311 sont calculées automatiquement lorsqu'elles sont activées.

Tuteurs

Un employeur peut bénéficier d'une réduction groupe-cible "tuteurs" pour certains travailleurs qui assurent le suivi de stages ou assument des responsabilités pour des formations dans le cadre d'une formation professionnelle. Par "suivi de stages" et "responsabilité pour des formations", on entend "l'accompagnement de personnes appartenant à des groupes-cible déterminés".

Employeurs concernés

Tant les employeurs du secteur public que les employeurs du secteur privé peuvent bénéficier de cette réduction groupe-cible lorsqu'ils ont pris un engagement pour organiser des stages ou des formations, via des "tuteurs" formés à cette fin, pour les groupes-cible suivants:

- élèves ou enseignants de l'enseignement secondaire technique et professionnel de plein exercice ou en alternance,
- demandeurs d'emploi de moins de 26 ans qui suivent une formation professionnelle telle que visée à l'article 27, 6° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage (entre autres les FPI),
- demandeurs d'emploi en stage de transition,
- étudiants de l'enseignement de promotion sociale de moins de 26 ans,
- apprentis de moins de 26 ans qui suivent une formation agréée par la Communauté compétente, dans le cadre de convention à conclure respectivement soit avec des établissements d'enseignement ou de formation soit avec un service régional de l'emploi ou de la formation professionnelle.

Communauté germanophone

Pour les travailleurs/tuteurs d'une unité d'établissement en Communauté germanophone, il est tenu compte des apprentis et stagiaires liés par une des conventions suivantes:

- le contrat d'apprentissage industriel
- le contrat d'apprentissage formation permanente dans les classes moyennes
- le contrat d'apprentissage conclu en application du règlement dans le cadre d'une formation en entreprise pour préparer l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise et
- le contrat d'immersion professionnelle

Travailleurs concernés

Pour pouvoir être reconnu comme tuteur, le travailleur doit:

- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans dans la profession concernée;
- être détenteur d'une **attestation de réussite "tuteur"** délivrée par un établissement d'enseignement ou de formation institué ou agréé par la Communauté compétente ou le fonds sectoriel compétent.

Région wallonne (à l'exclusion de la Communauté germanophone):

Le décret du Parlement wallon du 20 juillet 2016 modifiant diverses législation en rapport avec la formation en alternance, supprime cette réduction pour les travailleurs occupés en **Région wallonne** (à l'exclusion de la Communauté germanophone) à partir du 1er septembre 2016. Etant donné que la Déclaration DmfA est établie sur une base trimestrielle, il est autorisé de calculer cette réduction sur base des prestations et des rémunérations déclarées pour la totalité du 3e trimestre 2016 (donc également pour le mois de septembre). Cette réduction ne pourra plus être appliquée en Région wallonne à partir du **4e trimestre 2016**.

Région de Bruxelles-Capitale

A partir du **1er juillet 2018**, la 'réduction groupe-cible tuteurs' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui sont en service chez un employeur pour une occupation en **Région de Bruxelles-Capitale**.

Montant

L'employeur peut bénéficier d'une réduction G_9 pour un certain nombre de "tuteurs" qu'il occupe pour l'accompagnement de personnes appartenant aux groupes cible. Le nombre de tuteurs pour lesquels l'employeur peut bénéficier d'une réduction est limité et dépend du nombre de personnes accompagn ées relevant des groupes-cible. Le mode de calcul du "nombre de personnes accompagnées" à prendre en compte diffère suivant que les personnes doivent être déclarées en Dimona ou Dmfa ou pas:

1. En ce qui concerne les personnes pour les activités de stage desquelles une déclaration Dimona ou Dmfa est exigée (apprentis agréés, FPI, conventions d'immersion professionnelle assujetties...):

- l'engagement est (automatiquement) constaté au moyen de la communication de la date "d'entrée et de sortie de service";
- un trimestre au cours duquel telle personne entre "en service", se trouve " en service" ou sort "de service", est pris en considération;
- le nombre de tuteurs pour lesquels le droit peut être ouvert est d'un 1/5e de la somme du nombre de trimestres à prendre en considération, arrondi à l'unité supérieure.

2. En ce qui concerne les personnes pour les activités de stage desquelles aucune déclaration Dimona ou Dmfa n'est exigée (enseignants de l'enseignement secondaire technique, étudiants de l'enseignement de promotion sociale de moins de 26 ans,...):

- l'engagement est constaté au moyen d'une convention conclue entre les participants;
- le nombre de tuteurs pour lesquels le droit peut être ouvert est limité au résultat le plus bas des fractions suivantes:
  - (nombre de jeunes ou enseignants)/5, arrondi à l'unité supérieure
  - (nombre d'heures de suivi ou formation)/400, arrondi à l'unité inférieure. Si la convention a une durée de moins d'une année, le dénominateur de cette division est égal à 100 X (nombre de trimestres).

Le nombre final de tuteurs pour lesquels l'employeur peut demander la réduction est la somme des totaux obtenus aux points 1 et 2.

Formalités à remplir

Dans son engagement (éventuel), l'employeur indique le nombre de jeunes et d'enseignants auxquels il offre la possibilité de suivre un stage ou une formation, le nombre d'heures et d'éventuels détails supplémentaires relatifs à l'encadrement pédagogique et la répartition dans le temps des stages et des formations.

Jusqu'au 31 décembre 2014, l'employeur devait communiquer à la Direction générale Emploi et Marché du Travail du SPF Emploi les données suivantes:

- une copie de la convention (si nécessaire);
- une liste des tuteurs qu'il occupe;
- pour chaque tuteur, l'attestation de pratique minimale;
- pour chaque tuteur, une copie du certificat de formation tuteur. Le SPF communique les données à l'ONSS par voie électronique.

Le SPF communique les données à l'ONSS par voie électronique. Depuis le 1er janvier 2015, les régions sont compétentes. Aux adresses qui suivent vous pourrez obtenir de plus amples informations et/ou transmettre les documents nécessaires:

Région flamande:
Departement Werk en Sociale Economie
Mentorkorting
Koning Albert II laan 35 bus 20 1030 Brussel
02 553 10 75
mentorkorting@vlaanderen.be
http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepvermindering-voor-mentors

Région de Bruxelles Capitale:
Actiris – Siège central
Réduction Groupe-Cible pour Tuteurs
Bd Anspach, 65, 1000 Bruxelles
tuteur@actiris.be (Fr)
mentor@actiris.be (Nl)
http://www.actiris.be/emp/tabid/923/language/fr-BE/Reduction-groupe-cible-pour-tuteurs.aspx

Région wallonne:
Forem
Boulevard Tirou, 104 - 6000 Charleroi
071 23 95 80
tuteurs@forem.be
https://www.leforem.be/contact/conseil-entreprises/conseillers-reduction-tuteurs.html

Communauté germanophone:
IAWM
Eric Schifflers
Vervierser Straße 4a, 4700 Eupen
087 30.68.80
http://www.adg.be/de/desktopdefault.aspx/tabid-1838/4493_read-41847/

Informations complémentaires DmfAPPL - Déclaration des réductions pour tuteurs

Dans la DmfAPPL, les tuteurs peuvent être déclarés dans le bloc 90012 'ligne travailleur' avec entre autres les codes travailleurs suivants :

- **101** type 0 pour les travailleurs manuels ordinaires
- **201** type 0 pour les employés ordinaires
- **601** type 0 pour les statutaires.

Une réduction spécifique groupe-cible doit être déclarée au niveau de l'occupation avec les données suivantes :

Réduction	Montant/Forfait	Durée	Code déduction	Base de calcul	Montant de la réduction
Groupe-cible tuteurs	G9 (800€)	Tous les trimestres concernés	3800	/	optionnel

La réduction Maribel social peut être combinée avec la réduction groupe-cible pour tuteurs.

Dans la DmfAPPL, la réduction 3800 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

Restructuration

Dans le cadre des mesures d'appui des travailleurs licenciés lors d'une restructuration, un nouveau groupe-cible est créé à partir du 3e trimestre 2004. Un avantage financier est accordé à l'employeur qui engage un travailleur qui a été licencié par une entreprise en restructuration. Depuis le 1er trimestre 2007, ce système a été revu dans le cadre de l'harmonisation des mesures " activa" et des mesures "restructuration". En outre une réduction forfaitaire des cotisations personnelles est d'application.

La loi de relance économique du 27 mars 2009 qui adapte les dispositions légales relatives aux restructurations pour répondre aux évolutions récentes, définit le "travailleur licencié dans le cadre de la restructuration" comme celui qui est simultanément:

- au moment de l'annonce du licenciement collectif, occupé auprès de l'employeur en restructuration dans l'entreprise pour laquelle le licenciement collectif a été annoncé,
- licencié pendant la période de restructuration.

Est assimilé à un "licenciement" (pour autant que le travailleur ait, au moment de l'annonce du licenciement collectif, au moins une année ininterrompue d'ancienneté de service auprès de l'employeur/utilisateur en restructuration.):

- le fait de ne pas prolonger, en raison de la restructuration, un contrat de travail à durée déterminée;
- le fait de ne pas prolonger, en raison de la restructuration, un contrat de travail comme travailleur intérimaire qui a pour objet une occupation auprès de l'employeur en restructuration.

Cela a pour conséquences que les mesures d'appui ne sont pas limitées aux travailleurs qui sont licenciés mais qu'elles sont également étendues aux travailleurs dont le contrat n'est pas renouvelé et aux travailleurs intérimaires qui étaient occupés dans l'entreprise en restructuration.

Dans le texte qui suit, il est uniquement question des réductions de cotisations dont peut bénéficier l'employeur qui engage le travailleur licencié. Pour de plus amples renseignements quant aux conditions qui doivent être respectées pour qu'il soit question d'un licenciement suite à une restructuration (création d'une cellule de mise à l'emploi, accompagnement de l'outplacement, etc.), il y a lieu de prendre contact avec l'Office national de l'Emploi.

Employeurs concernés

Tout employeur à l'exception de l'entreprise concernée par la restructuration ou d'une entreprise qui appartient à la même unité technique d'exploitation que l'entreprise en restructuration.

L'entreprise de travail intérimaire (l'employeur légal) à laquelle un travailleur intérimaire était déjà lié pour son occupation dans l'entreprise en restructuration entre également en ligne de compte pour ce groupe-cible si:

- elle reprend en service ce travailleur intérimaire pour le mettre à disposition d'un utilisateur qui n'est pas l'entreprise en restructuration même ou une entreprise qui appartient à la même unité technique d'exploitation que l'entreprise en restructuration,
- le travailleur intérimaire détient une carte de restructuration valide suite à un licenciement collectif qui a été annoncé au plus tôt le 7 avril 2009.

Travailleurs concernés

Tout travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration ou, depuis le 1er juillet 2011 suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise, qui entre au service d'un autre employeur pendant la période de validité d'une 'carte de réduction restructuration' (voir plus loin l'exposé des formalités) ouvre le droit pour autant que son salaire trimestriel de référence ne dépasse pas les montants suivants (montants à partir du 1er janvier 2018):

- si le travailleur a moins de 30 ans au moment de l'entrée en service: le plafond salarial n'est plus d'application. Ce plafond salarial pour les dispositions transitoires est fixé par région.
- si le travailleur a au moins 30 ans au moment de l'entrée en service: le plafond salarial n'est

plus d'application. Ce plafond salarial pour les dispositions transitoires est fixé par région.

Région flamande:

À partir du **1er janvier 2017** la 'réduction groupe-cible restructuration' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs entrés en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Région flamande**.
La réduction a cessé définitivement le 31 décembre 2018.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

À partir du **1er** juillet 2017 la 'réduction groupe-cible restructuration' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs qui entrent en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Région wallone**.

À titre de **mesures transitoires** les employeurs qui ont des travailleurs entrés en service avant le 1er juillet 2017 et restés occupés **de manière ininterrompue** (avec contrat de travail continu ou successif), peuvent pour ces travailleurs continuer à bénéficier des trimestres leur restant de la réduction et sous les mêmes conditions.

Il y a des **codes de réduction spécifiques** pour ces mesures transitoires. La réduction cesse définitivement au 30 juin 2020.

Á partir du 1er juillet 2017, le salaire trimestriel de référence doit être **inférieur** à:

- 13.942,47 EUR si le travailleur a au moins 30 ans au moment de son entrée en service.

Ce plafond est adapté lors de l'adaptation des plafonds salariaux du bonus à l'emploi, à partir du trimestre qui suit le trimestre dans lequel ces plafonds salariaux sont augmentés ou, lorsque cette augmentation coïncide avec le début d'un trimestre, à compter de ce trimestre:

- le plafond salarial est égal à 14.221,32 EUR à partir du **1er octobre 2018**

Région de Bruxelles-Capitale:

À partir du **1er octobre 2017** la 'réduction groupe-cible restructuration' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs entrés en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Région de Bruxelles-Capitale**.
La réduction a cessé définitivement le 31 décembre 2018.

Communauté germanophone:

A partir du **1er janvier 2019** la 'réduction groupe-cible restructuration' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs entrés en service auprès d'un employeur pour une occupation dans une des communes de la **Communauté germanophone**.

A titre de **mesures transitoires,** les employeurs qui ont des travailleurs entrés en service avant le 1er janvier 2019 et restés occupés **de manière ininterrompue** (avec contrat de travail continu ou successif), peuvent pour ces travailleurs continuer à bénéficier des trimestres leur restant de la réduction et sous les mêmes conditions. Il n'y a **pas** de codes de réduction spécifiques pour ces mesures transitoires, les codes antérieurs restent maintenus. Il n'est pas prévu de date de fin de mesures transitoires.

A partir du **1er janvier 2018** les plafonds salariaux pour la réduction groupe-cible sont fixés de manière absolue à:

- si le travailleur a moins de 30 ans au moment de son entrée en service: 7.178,76 EUR;
- si le travailleur a au moins 30 ans au moment de son entrée en service: 13.942,47 EUR.

Le salaire trimestriel de référence ne peut **pas** être **supérieur** au plafond salarial.

Montant de la réduction

Pour le travailleur concerné, l'employeur bénéficie de la réduction:

- **G_1** pendant le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants, si le travailleur a moins de 45 ans le jour de l'entrée en service;
- **G_1** pendant le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants, suivie d'une réduction **G_2** pendant les seize trimestres suivants, si le travailleur a au moins 45 ans le jour de l'entrée en service.

Pour la détermination de **G_1** et de **G_2**, on entend par 'trimestre de l'entrée en service' le trimestre au cours duquel le travailleur a été occupé pour la première fois auprès de l'employeur concerné pendant la période de validité de la carte de réduction restructuration.

Formalités à remplir

L'ONEM remet spontanément une 'carte de réduction restructuration' à tout travailleur licencié à l'occasion d'une restructuration qui s'est inscrit à la cellule de mise à l'emploi. La 'carte de réduction restructurations' a une durée de validité qui débute à la date de l'annonce du licenciement collectif jusqu'à douze mois, calculés de date à date, suivant la date de l'inscription dans la cellule pour l'emploi.

Aux travailleurs qui ont été licenciés depuis le 1er juillet 2011, suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise et qui introduisent une demande d'allocations de chômage ou présentent leur C4 à l'ONEM, l'ONEM remet spontanément une 'carte de réduction restructurations' avec une durée de validité qui débute à la date de rupture du contrat de travail et se termine à l'issue d'un délai de 6 mois (calculée de date à date).

Un travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration ne peut obtenir une 'carte de réduction restructuration' qu'une seule fois. Le travailleur peut néanmoins toujours obtenir une copie de cette 'carte de réduction restructuration'. La 'carte de réduction restructuration' reste valide pour la période initialement prévue lorsqu'il y a changement d'employeur. L'ONEM communique à l'ONSS les données concernant l'identification du travailleur et la date de validité de la carte.

Région de Bruxelles-Capitale:

À partir du **1er octobre 2017** Actiris ne délivre plus de 'carte de réduction restructuration'.

La 'carte de réduction restructuration' qui, sur base des mêmes critères, peut ouvrir le droit à des avantages ONSS au **travailleur** est toujours délivrée par l'ONEM.

Région flamande:

À partir du **1er janvier 2017** l'ONEM ne délivre plus de 'carte de réduction restructuration' pour une restructuration d'une unité d'établissement en **Région flamande**, sauf en cas d'occupation interrégionale.

La ‘carte de réduction restructuration’ qui, sur base des mêmes critères, peut ouvrir le droit aux avantages ONSS pour le **travailleur**, continue à être délivrée par l'ONEM.

Région wallonne (sans la Communauté germanophone):

A partir du **1er juillet 2017** le FOREM ne délivre plus de 'cartes de réduction restructuration'.

La ‘carte de réduction restructuration’ qui, sur base des mêmes critères, peut ouvrir le droit aux avantages ONSS pour le **travailleur**, continue à être délivrée par l'ONEM.

Communauté germanophone:

A partir du **1er janvier 2019** l'ONEM ne délivre plus de 'carte de réduction restructuration'.

La ‘carte de réduction restructuration’ qui, sur base des mêmes critères, peut ouvrir le droit aux

avantages ONSS pour le **travailleur**, continue à être délivrée par l'ONEM.

Informations complémentaires DmfAPPL - Déclaration de la réduction restructuration

La réduction régionale groupe-cible pour l'engagement de travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

1. Communauté germanophone

Pour les travailleurs engagés **à partir du 1/1/2019** dans une unité d'établissement située en Communauté germanophone, **la réduction GC restructuration ne peut plus être appliquée**.

Les réductions en cours restent cependant d'application jusqu'à leur terme**.**

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Montant de réduction	Date de début du droit [2]	Carte de restructuration délivrée par
Travailleurs en service avant le 1/1/2019							
Travailleur de moins de 45 ans[1] licencié dans le cadre d'une restructuration, faillite, fermeture ou liquidation	G1 (1000€)	Trimestre d'engagement[2] + 4 trimestres suivants	3601	/	optionnel	oui	ONEM/ FOREM[3]/ ACTIRIS[4]
Travailleur d'au moins 45 ans[1] licencié dans le cadre d'une restructuration, faillite, fermeture ou liquidation	G1 (1000€)	Trimestre d'engagement[2] + 4 trimestres suivants	3611	/	optionnel	oui	ONEM/ FOREM[3]/ ACTIRIS[4]
	G2 (400€)	16 trimestres suivants					

[1] âge au jour de l'engagement
[2] trimestre au cours duquel le travailleur a été occupé pour la première fois auprès de l'employeur concerné pendant la période de validité de la carte
[3] Le Forem délivre les cartes depuis le 1/1/2016 et jusqu'au 30/06/2017 pour les travailleurs occupés dans une unité d'établissement située en Région wallonne à l'exception de la Communauté germanophone
[4] Actiris délivre les cartes depuis le 1/1/2016 pour les travailleurs occupés dans une unité d'établissement située dans la Région de Bruxelles

Dans la DmfAPPL, les réductions 3601 et 3611 sont calculées automatiquement lorsqu'elles sont activées.

2. Région flamande

A partir du **1er janvier 2017** la 'réduction groupe-cible restructuration' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs entrés en service auprès d'un employeur pour une occupation en **Région flamande**.

Des mesures transitoires étaient ~~sont~~ d'application **jusqu'au 31/12/2018** pour les réductions en cours.

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Montant de réduction	Date de début du droit [2]	Carte de restructuration délivrée par
Travailleurs engagés avant le 1/1/2017							
Travailleur d'au moins 45 ans[1] licencié dans le cadre d'une restructuration, faillite, fermeture ou liquidation	G1 (1000€)	Trimestre d'engagement[2] + 4 trimestres suivants	6041	/	optionnel	oui	ONEM/ FOREM[3]/ ACTIRIS[4]
	G2 (400€)	16 trimestres suivants et jusqu'au 4/2018 au plus tard					

[1] âge au jour de l'engagement
[2] trimestre au cours duquel le travailleur a été occupé pour la première fois auprès de l'employeur concerné pendant la période de validité de la carte
[3] Le Forem délivre les cartes depuis le 1/1/2016 pour les travailleurs occupés dans une unité d'établissement située en Région wallonne à l'exception de la Communauté germanophone
[4] Actiris délivre les cartes depuis le 1/1/2016 pour les travailleurs occupés dans une unité d'établissement située dans la Région de Bruxelles

Dans la DmfAPPL, les réductions 6041 sont calculées automatiquement lorsqu'elles sont activées.

3. Région wallonne sans la Communauté germanophone

Pour les travailleurs engagés **à partir du 1/7/2017** dans une unité d'établissement située en Région wallonne (hors Communauté germanophone), **la réduction GC restructuration ne peut plus être appliquée**.

Les réductions en cours restent cependant d'application jusqu'à leur terme et a**u plus tard jusqu'au 30/06/2020.**

! Les codes à mentionner en DMFA sont modifiés à partir des déclarations du 3/2017

Réductions transitoires	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Montant de réduction	Date de début du droit [2]	Carte de restructuration délivrée par
Travailleurs engagés avant le 1/7/2017							
Travailleur d'au moins 45 ans[1] licencié dans le cadre d'une restructuration, faillite, fermeture ou liquidation	G1 (1000€)	Trimestre d'engagement[2] + 4 trimestres suivants	8041	/	optionnel	oui	ONEM/ FOREM[3]/ ACTIRIS[4]
	G2 (400€)	16 trimestres suivants					

[1] âge au jour de l'engagement
[2] trimestre au cours duquel le travailleur a été occupé pour la première fois auprès de l'employeur concerné pendant la période de validité de la carte
[3] Le Forem délivre les cartes depuis le 1/1/2016 et jusqu'au 30/06/2017 pour les travailleurs occupés dans une unité d'établissement située en Région wallonne à l'exception de la Communauté germanophone
[4] Actiris délivre les cartes depuis le 1/1/2016 pour les travailleurs occupés dans une unité d'établissement située dans la Région de Bruxelles

Dans la DmfAPPL, les réductions 8041 sont calculées automatiquement lorsqu'elles sont activées.

4. Région de Bruxelles-Capitale

Pour les travailleurs engagés **à partir du 1/10/2017** dans une unité d'établissement située en Région de Bruxelles-capitale, **la réduction GC restructuration ne peut plus être appliquée**

Les réductions en cours restaient cependant d'application jusqu'à leur terme et **au plus tard jusqu'au 31/12/2018.**

~~! Les codes à mentionner en DMFA sont modifiés à partir des déclarations du 4/2017~~

Réduction	Forfait	Durée	Code	Base de calcul	Montant de réduction	Date de début du droit[2]	Carte de restructuration délivrée par
Travailleurs engagés avant le 1/10/2017							
Travailleur de moins de 45 ans[1] licencié dans le cadre d'une restructuration, faillite, fermeture ou liquidation	G1 (1000€)	Trimestre d'engagement[2] + 4 trimestres suivants et jusqu'au 3/2018 au plus tard	7040	/	optionnel	oui	ONEM/ FOREM[3]/ ACTIRIS[4]
Travailleur d'au moins 45 ans[1] licencié dans le cadre d'une restructuration, faillite, fermeture ou liquidation	G1 (1000€)	Trimestre d'engagement[2] + 4 trimestres suivants	7041	/	optionnel	oui	ONEM/ FOREM[3]/ ACTIRIS[4]
	G2 (400€)	16 trimestres suivants et jusqu'au 4/2018 au plus tard					

[1] âge au jour de l'engagement
[2] trimestre au cours duquel le travailleur a été occupé pour la première fois auprès de l'employeur concerné pendant la période de validité de la carte
[3] Le Forem délivre les cartes depuis le 1/1/2016 pour les travailleurs occupés dans une unité d'établissement située en Région wallonne à l'exception de la Communauté germanophone
[4] Actiris délivre les cartes depuis le 1/1/2016 pour les travailleurs occupés dans une unité d'établissement située dans la Région de Bruxelles

Dans la DmfAPPL, les réductions 7040 et 7041 sont calculées automatiquement lorsqu'elles sont activées.

Contractuels subventionnés (ACS)

Les contractuels subventionnés sont des travailleurs sous contrat de travail occupés auprès de certains employeurs, dont le coût salarial est couvert par une une prime de l'autorité régionale.

Les employeurs peuvent engager des contractuels subventionnés sur la base :

- du système des contractuels subventionnés auprès des services publics institué par la loi-programme du 30 décembre 1988;
- du système des contractuels subventionnés auprès des pouvoirs locaux institué par l'arrêté royal n° 474 du 28 octobre 1986 portant création d'un régime de contractuels subventionnés par l'Etat auprès de certains pouvoirs locaux (uniquement DmfAPPL).

Aux employeurs qui occupent des contractuels subventionnés dans des conditions bien définies, une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale a été accordée pour ces travailleurs. À partir du 1er janvier 2014, la réduction pour l'occupation d'ACS a été intégrée comme réduction groupe-cible dans le système de la réduction harmonisée.

Employeurs concernés

Il s'agit des employeurs suivants:

- les administrations et services de l'autorité fédérale ou placés sous sa tutelle;
- les administrations des Communautés et des Régions, et les établissements publics qui en dépendent;
- les établissements d'enseignement organisé, reconnu ou subventionné par les Communautés;
- les établissements d'utilité publique et les associations sans but lucratif pour autant qu'ils poursuivent un but social, humanitaire ou culturel;
- les sociétés locales de logements sociaux;
- les communes (DmfAPPL);
- les régies communales autonomes en Régions wallonne et flamande (DmfAPPL);
- les associations de communes qui n'ont pas de finalité économique (DmfAPPL);
- les provinces (DmfAPPL);
- les régies provinciales autonomes et les sociétés provinciales de développement dans la Région flamande (DmfAPPL);
- les CPAS (DmfAPPL);
- les associations de centres publics d'aide sociale et les centres intercommunaux d'aide sociale (DmfAPPL);
- les zones de police locale (DmfAPPL);
- les sociétés régionales de développement et les conseils économiques régionaux (DmfAPPL);
- le Service bruxellois des Pompiers et de l'Aide Médicale d'Urgence et l'Agence pour la Propreté, qui, tous les deux, dépendent de la Région de Bruxelles-Capitale (DmfAPPL);
- la Commission Communautaire Flamande (VGC) et la Commission Communautaire Française (COCOF)(DmfAPPL).

Sont exclus du régime des contractuels subventionnés et, par conséquent, de la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale susvisée:

- les associations sans but lucratif dans la création ou la direction desquelles l'autorité publique est prépondérante;
- les hôpitaux;
- les institutions publiques de crédit.

Communauté germanophone:

À partir du **1er janvier 2018** la 'réduction groupe-cible contractuels subventionnés' ne peut plus être appliquée pour les travailleurs occupés sur le territoire de la **Communauté germanophone**.

Il n'y a **pas de mesures transitoires**.
~~La déclaration de 'contractuels subventionnés' reste inchangée. Le fait de ne plus pouvoir octroyer la 'réduction groupe-cible contractuels subventionnés' n'a pas d'impact sur cela.~~

Région flamande:

Les contractuels subventionnés ne peuvent plus être occupés en **Région flamande** auprès des administrations provinciales et locales. La réduction groupe-cible ne peut plus être appliquée en DmfAPPL à partir du **1er trimestre 2017**.

Montant de la réduction

Une réduction groupe-cible **G_7** est accordée pour les A.C.S. pendant toute la durée de l'occupation. Etant donné que cette réduction dispense de l'ensemble des cotisations patronales de base, elle peut également être appliquée quand aucun jour n'est rémunéré pendant le trimestre, mais par exemple quand il n'y a qu'une

prime de fin d'année qui est payée.

Pour les employeurs qui introduisent leur déclaration via la DmfAPPL, une réduction groupe-cible **G_{13}** est accordée pour les ACS durant la durée complète de l'occupation. Elle peut également être appliquée quand il n'y a pas de jours rémunérés pendant le trimestre, mais quand par exemple il n'y a qu'une prime de fin d'année qui est payée .

Introduction de la demande d'occupation d'A.C.S.

Pour plus de précisions quant à la manière d'introduire la demande d'occupation de contractuels subventionnés auprès de l'administration compétente et quant aux modalités de paiement et d'octroi de la prime, il convient de prendre contact, selon l'administration publique, avec les instances compétentes.

1. Pouvoirs publics de l'autorité fédérale

Pour la demande de prime
SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Service des Contractuels subventionnés
rue Ernest Blérot, 1 à 1070 Bruxelles.

Pour le paiement de la prime
Office national de l'Emploi, Administration centrale
Boulevard de l'Empereur, 7 à 1000 Bruxelles.

2. Pouvoirs publics de la Communauté flamande

Pour la demande de prime
Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Administratie Economie en Werkgelegenheid, Dienst Werkgelegenheid
Markiesstraat 1, 1000 Brussel.

Pour le paiement de la prime
Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Keizerslaan 11, 1000 Brussel.

3. Pouvoirs publics de la Région wallonne

Pour la demande de prime
Ministère de la Région wallonne. Direction générale de l'Economie et de l'Emploi, Service de l'Emploi
Place de la Wallonie, 1 à 5100 Namur;

Pour le paiement de la prime
Office communautaire et régional de la Formation professionnelle et de l'Emploi
Boulevard Tirou, 104 à 6000 Charleroi.

4. Pouvoirs publics de la Région de Bruxelles-Capitale

Pour la demande et le paiement de la prime
Office régional bruxellois de l'Emploi
Boulevard Anspach, 65 à 1000 Bruxelles.

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

Informations complémentaires DmfAPPL - Déclaration des contractuels subventionnés

Dans la DmfAPPL, les travailleurs contractuels subventionnés sont déclarés dans le bloc 90012 'ligne travailleur' avec des codes spécifiques:

- **114** type 0 pour les travailleurs manuels
- **214** type 0 pour les employés.

A partir du 1/1/2019, ces codes ne peuvent plus être utilisés pour les travailleurs occupés sur le territoire de la Communauté germanophone.

Une réduction spécifique groupe-cible doit être déclarée dans le bloc 90109 'déduction occupation' avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait /Montant	Durée	Code déduction	Base de calcul	Montant de la réduction
Groupe-cible ACS/APE[1]	G13 (solde des cotisations de base diminuées de la cotisation de modération salariale)	Toute la durée de l'occupation	4001	/	optionnel

[1] plus autorisée pour les travailleurs occupés dans une unité d'établissement située en Région flamande ou sur le territoire de la Communauté germanophone.

Pour la réduction ACS/APE, il n'y a pas de prestations minimales imposées.

La réduction Maribel social peut être cumulée avec la réduction groupe cible pour les contractuels subventionnés des administrations locales, mais le montant de la réduction Maribel social est limité au montant de la cotisation de modération salariale.

Dans la DmfAPPL, la réduction 4001 est automatiquement calculée lorsqu'elle est activée.

Remplaçants contractuels secteur public

A partir du 1er janvier 2014, la réduction pour l'occupation des remplaçants contractuels dans le secteur public est intégrée comme groupe-cible dans le système de la réduction harmonisée. Cela concerne les travailleurs contactuels engagés en remplacement de certains fonctionnaires en interruption de carrière ou de certains fonctionnaires qui ont réduit leurs prestations.

Employeurs concernés

- Les employeurs du secteur public dont le personnel peut avoir recours au système d'interruption de carrière (instauré par les articles 99 à 107 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales). Les mêmes modalités valent pour les remplaçants des fonctionnaires dans le système de l'interruption de carrière dans le secteur public Région flamande (le dénommé 'zorgkrediet').
- Les employeurs qui ont engagé des contractuels en remplacement des travailleurs visés à l'article 4 de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public. Cela concerne donc uniquement le secteur public.
- Les employeurs qui occupent encore des contractuels visés aux articles 9, § 1er, 10quater, § 1er et 12, § 1er de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public. Cela concerne de nouveau uniquement le secteur public.

Travailleurs concernés

- Les remplaçants contractuels des fonctionnaires (contractuels et statutaires) qui bénéficient

d'une interruption de carrière (instaurée par les articles 99 à 107 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.
- Les remplaçants contractuels des fonctionnaires visés à l'article 4 de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public. Il s'agit des remplaçants des travailleurs qui ont réduit leurs prestations de 1/5e en combinaison avec la semaine de quatre jours avec prime compensatoire.
- Les remplaçants contractuels visés aux articles 9, § 1er, 10quater, § 1er et 12, § 1er de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public. Il s'agit également des remplaçants des travailleurs qui ont réduit leurs prestations de 1/5e en combinaison avec la semaine de quatre jours avec prime compensatoire.

Montant de la réduction

Une réduction groupe-cible **G_7** est accordée pour les remplaçants contractuels pendant la durée complète de leur occupation.

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

L'ONSS n'est pas habilité à déterminer si un membre du personnel peut opter pour la semaine de 4 jours en vertu des dispositions de la loi du 19 juillet 2012. Le service public concerné doit prendre la décision, éventuellement après avoir pris l'avis du SPF Personnel et Organisation.

Pour les administrations provinciales et locales, l'autorité compétente de la Région concernée doit introduire une demande auprès du Ministre fédéral ou du Secrétaire d'Etat ayant la Fonction publique dans ses attributions afin que le Roi rende les dispositions spéciales en matière de sécurité sociale applicables aux membres du personnel de l'administration concernée. Lorsque le Conseil (fédéral) des Ministres approuve l'adhésion de l'administration au régime, et qu'il le concrétise dans un arrêté royal, les dispositions spéciales en matière de sécurité sociale sont d'application aux membres du personnel qui bénéficient auprès de cette administration du droit à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans.

Informations complémentaires DmfAPPL - Déclaration des remplaçants des travailleurs qui optent pour la semaine de quatre jours

En DmfAPPL, les remplaçants des travailleurs qui optent pour la semaine de quatre jours se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec des codes travailleur spécifiques :

- **102** type 0 pour les remplaçants, travailleurs manuels
- **202** type 0 pour les remplaçants, travailleurs intellectuels

Une réduction groupe-cible spécifique doit être déclarée au niveau de l'occupation avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code déduction	Base de calcul	Montant de la réduction
Groupe-cible remplaçant dans le secteur public	G7 (solde des cotisations de base)	Toute la durée de l'occupation	4100	/	optionnel

Pour la réduction groupe-cible 'remplaçants dans le secteur public', il n'y a pas de prestations minimales imposées.

La réduction Maribel social n'est jamais appliquée avec la réduction groupe-cible 'remplaçants dans le secteur public'.

En DmfAPPL, la réduction 4100 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

Réduction groupe cible pour les gardien(ne)s d'enfants 'sui generis'

A partir du 1er janvier 2014, la réduction pour l'engagement des gardiens et des gardiennes d'enfants qui existait depuis 2003 est intégrée en tant que réduction groupe-cible dans la réduction harmonisée.

Employeurs concernés

Il s'agit des services d'accueil auxquels les gardien(ne)s d'enfants sont affilié(e)s.

Travailleurs concernés

Ce sont les gardiens et les gardiennes d'enfants 'sui generis". Il s'agit des personnes physiques qui accueillent des enfants dans une habitation destinée à un accueil à caractère familial et qui sont affiliées à un service agréé auquel elles ne sont pas liées par contrat de travail.

Montant de la réduction

Une réduction groupe-cible **G_{11}** a été créée pour les gardiens et les gardiennes d'enfants pendant toute la durée de leur occupation.

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

Informations complémentaires DmfAPPL - Déclaration de la réduction pour gardiens et gardiennes d'enfants

La réduction groupe-cible spécifique pour les gardiens et gardiennes d'enfants se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction	Base de calcul	Montant de la réduction
Groupe-cible gardien(ne) d'enfants	G11 (770 €)	Toute la durée de l'occupation	4400	/	optionnel

La réduction groupe-cible pour gardiens et gardiennes d'enfants est cumulable avec le Maribel social.

Dans la DmfAPPL, la réduction 4400 est automatiquement calculée lorsqu'elle est activée.

Réduction groupe cible pour les artistes

A partir du 1er janvier 2014, la réduction pour l'occupation d'artistes qui est d'application depuis 2003 est intégrée comme réduction groupe-cible dans le système de la réduction harmonisée.

Employeurs concernés

Tous les employeurs du secteur privé et du secteur public entrent en considération pour la réduction.

Travailleurs concernés

Il s'agit tant des artistes sous contrat de travail que des artistes qui, sans être liés par un contrat de travail, fournissent des prestations artistiques et/ou produisent des oeuvres artistiques contre paiement d'une rémunération pour le compte du donneur d'ordre. La réduction n'est pas d'application pour les artistes statutaires occupés dans le secteur public.

Par prestations artistiques, il faut entendre la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'oeuvres 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 salaire trimestriel de référence de l'artiste s'élève au moins à trois fois le RMMMG applicable pour le 1er mois du trimestre. À partir du 4ème trimestre 2018, ce plancher s'élève donc à 4.781,43 EUR.

Montant de la réduction

Une réduction $\mathbf{G_{12}}$ est applicable pendant toute la durée de l'occupation. La réduction groupe-cible $\mathbf{P_g}$ pour un artiste ne peut jamais dépasser 517,00 EUR par trimestre par ligne d'occupation. Il s'agit d'une limitation du montant absolu de la réduction après prise en compte de la fraction de prestation et du facteur de multiplication. Par le biais de cette technique, lors de prestations incomplètes, la réduction s'élève plus rapidement par l'accroissement des prestations mais en ne dépassant pas un montant absolu.

Formalités à remplir

Il n'y a pas de formalités particulières.

Informations complémentaires DmfAPPL - Déclaration de la réduction pour artistes

La réduction groupe-cible spécifique pour les artistes se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Groupe-cible Artistes	G12 (726,50€) plafonné à 517€	Toute la durée de l'occupation	4300	/	optionnel

La réduction groupe-cible artiste peut être cumulée avec le Maribel social.

Dans la DmfAPPL, la réduction 4300 est calculée automatiquement lorsqu’elle est activée.

Réduction des cotisations personnelles

Le bonus à l'emploi

Un système de réduction des cotisations à charge du **travailleur** est d'application depuis le 1er janvier 2000. Ce système a pour but de garantir un salaire net plus élevé aux travailleurs dont le salaire est bas, sans augmentation du salaire brut. A partir du 1er janvier 2005, cette réduction est rebaptisée "bonus à l'emploi".

Travailleurs concernés

Il s'agit des travailleurs du **secteur privé** et du secteur public qui sont redevables d'une cotisation personnelle de 13,07 %. La réduction de la cotisation personnelle est indépendante d'éventuelles réductions de cotisations patronales.

- les médecins en formation de médecin spécialiste;
- les apprentis, stagiaires et les autres jeunes pendant la période d'assujettissement limité à la sécurité sociale (période qui s'achève au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans).

N'entrent pas non plus en ligne de compte pour la réduction, les sportifs pour lesquels la base de calcul des cotisations de sécurité sociale est limitée au forfait pour les sportifs rémunérés (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/sportmen.html).

Pour le **secteur public**, la plupart des agents statutaires n'entrent pas en ligne de compte pour la réduction. Par contre, les travailleurs contractuels entrent bien en ligne de compte (donc aussi les contractuels subsidiés, les article 60, § 7 de la loi organique des CPAS, ...).

Application pratique de la réduction

La réduction consiste en un montant forfaitaire qui diminue progressivement en fonction de la hauteur du salaire. L'employeur **déduit** ce montant des cotisations personnelles normalement dues (13,07 %) au moment du paiement du salaire. Le bonus à l'emploi compense la totalité des cotisations personnelles pour une rémunération de référence d'environ 1.500,00 EUR bruts par mois.

Lorsque le salaire est payé selon une périodicité autre que mensuelle (par semaine, par quinzaine, etc.), l'employeur calcule la réduction lors du dernier paiement de la rémunération se rapportant à ce mois; dans ce cas, la réduction est basée sur le nombre de jours et le salaire du mois civil et le montant payé et la période correspondante doivent être ventilés par mois civil.

Pour les travailleurs qui, au cours d'un mois, sont occupés dans le cadre de contrats successifs, la réduction est calculée au terme de chaque contrat ou de chaque paiement se rapportant à ces contrats.

Calcul de la réduction

Cette réduction doit être calculée séparément pour chaque travailleur. Le calcul se fait en trois étapes:

1. - en premier lieu, on détermine le salaire mensuel de référence du travailleur;
2. - sur base de ce salaire mensuel, on détermine le montant de base de la ré duction;
3. - enfin, on détermine le montant de la réduction en adaptant, en cas de prestations incomplètes ou à temps partiel, le montant de base.

1. - Détermination du salaire mensuel de référence (S)

Le salaire mensuel de référence (S) correspond au **salaire brut (W)** du travailleur se rapportant au mois civil considéré. Il n'est cependant pas tenu compte:

- des indemnités payées au travailleur suite à la rupture irrégulière du contrat de travail (code rémunération 3 Dmfa / code rémunération 130 DmfAPPL) ainsi que des journées qui y sont liées;
- du flexi-salaire (codes rémunération 22 et 23) et heures supplémentaires horeca (code rémunération 13 DmfA) et des jours/heures couverts par cela;
- des indemnités octroyées pour les heures qui ne constituent pas des heures de travail au sens de la législation sur le temps de travail (code rémunération 6 DmfA);
- de la prime de fin d'année (13ème mois, prime d'attractivité hôpitaux, ...) à concurrence du salaire mensuel de référence (S) pris en considération pour le calcul de la réduction relative au mois au cours duquel cette prime de fin d'année est normalement payée;
- le pécule simple de vacances de sortie (dans le régime de vacances du secteur privé) payé par l'employeur à son (ex-)travailleur.

En déterminant le salaire mensuel de référence (S) d'un travailleur pour lequel une partie du pécule de vacances qui (dans le régime de vacances du secteur privé) correspond à la rémunération normale des jours de vacances a été payé anticipativement, il est tenu compte de la partie du pécule simple de sortie que l'employeur déduit de la rémunération qu'il paie. Voir exemples (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html).

Tant pour les ouvriers que pour les employés, le salaire mensuel de référence est calculé sur le salaire brut déclaré à 100 %.

a) Définitions

Travailleurs à temps plein

effectuant des prestations **complètes**:
S = W

Par travailleur à temps plein effectuant des prestations complètes, on entend le travailleur pour lequel J = D, où:

- J = le nombre de jours du travailleur déclarés avec un code prestations 1, 3, 4, 5 et 20.;
- D = le nombre maximum de jours de prestations pour le mois concerné dans le régime de travail concerné.

Par travailleur à temps plein effectuant des prestations incomplètes, on entend le travailleur pour lequel J = D.

effectuant des prestations **incomplètes**:
S = (W/J) x D

Par travailleur à temps plein effectuant des prestations incomplètes, on entend le travailleur pour lequel J < D.

La fraction W/J = est arrondie à l'eurocent le plus proche (0,005 EUR devient 0,01 EUR).

Travailleurs à temps partiel et assimilés:

S = (W/H) x U

Où:

- **H** = le nombre d'heures de travail déclarées avec un code prestations 1, 3, 4, 5 et 20;
- **U** = le nombre d'heures mensuel correspondant à D.

Ce mode de calcul est applicable:

- aux travailleurs qui ne fournissent que des prestations à temps partiel;
- aux travailleurs qui alternent temps plein et temps partiel au cours du mo is chez le même employeur;
- aux travailleurs à temps plein pour lesquels des heures doivent être indiquées. Il s'agit des travailleurs:
  - déclarés en DmfAPPL,
  - dans l'Horeca,
  - en reprise du travail à temps partiel après une maladie ou un accident,
  - en interruption (réglementée), partielle ou non, de la carrière professionnelle,
  - en prépension à mi-temps,
  - des travailleurs intermittents (travail temporaire, intérimaire et à domicile),
  - des travailleurs avec prestations limitées (sous contrat de courte durée et pour une occupation qui n'atteint pas, par jour, la durée journalière habituelle),
  - des travailleurs saisonniers et
  - des travailleurs rémunérés par des titres-service.

La fraction W/H = est arrondie à l'eurocent le plus proche (0,005 EUR devient 0,01 EUR).

Les prestations des flexi-jobs et les heures supplémentaires horeca restent complètement hors du calcul.

b) Remarques

- Pour les travailleurs occupés par un certain nombre d'employeurs qui ont, avant le 1er octobre 2001, instauré une réduction du temps de travail ou la semaine de quatre jours et dont les travailleurs ont reçu une compensation pour limiter partiellement la perte de rénération (code rémunération 5), S est forfaitairement diminué de 80,57 EUR par mois. Il s'agit des travailleurs qui entrent en ligne de compte pour une réduction groupe-cible en vertu des articles 367, 369 ou 370 de la loi-programme du 24 décembre 2002.
- Pour les travailleurs à temps plein qui, au cours d'un mois, travaillent dans des régimes de travail différents, il faut, uniquement pour l'application de la présente réduction, ramener toutes les prestations à un des régimes.

2. - Détermination du montant de base de la réduction (R)

Le montant de base de la réduction (R) est déterminé en fonction de la hauteur du salaire mensuel de référence (S).

Tranches et montants d'application à partir du à partir du 1er septembre 2018.

Employés (*)

S (salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	R (montant de base en EUR)
≤ 1.641,62	**201,62**
> 1.641,62 et ≤ 2.560,57	**201,62 - (0,2194 x (S - 1.641,62))**
> 2.560,57	**0,00**

Ouvriers (**)

S (salaire mensuel de référence à 100% en EUR)	R (montant de base en EUR)
≤ 1.641,62 > 1.641,62 et ≤ 2.560,57 > 2.560,57	217,75 217,75 - (0,2370 x (S - 1.641,62)) 0,00

(*) Par "employés", on entend les travailleurs qui doivent être déclarés à 100 % donc les ouvriers occupés par les services publics sont, par exemple, concernés.
(**) Par "ouvriers", on entend les travailleurs qui doivent être déclarés à 108 %, les artistes sont, par exemple, concernés.

R est arrondi arithmétiquement à l'unité la plus proche (eurocent).

3. - Détermination du montant de la réduction (P)

Travailleurs à temps plein

effectuant des prestations **complètes**:
P = R

effectuant des prestations **incomplètes**:
P = (J/D) x R

La fraction J/D est arrondie après la deuxième décimale (0,005 devient 0,01) et le résultat de cette fraction ne peut jamais être supérieur à 1.

Travailleurs à temps partiel et assimilés:

P = (H/U) x R
La fraction H/U est arrondie après la deuxième décimale (0,005 devient 0,01) et le résultat de cette fraction ne peut jamais être supérieur à 1.

Le montant total de la réduction par travailleur ne peut être supérieur à 2.419,44 EUR par année civile à partir du 1er septembre 2018.

Montants pour les années précédentes:

- 2.100,00 EUR à partir de l'année 2009
- 2.181,00 EUR à partir de l'année 2013;
- 2.207,64 EUR à partir de l'année 2014;
- 2.279,76 EUR à partir de l'année 2015;
- 2.325,48 EUR à partir de l'année 2016.

Quand un employé prend des vacances couvertes par un pécule simple de sortie, il est possible que la cotisation personnelle du travailleur ne soit pas suffisante pour absorber la totalité du bonus à l'emploi. Dans ce cas, l'employeur peut déduire le montant excédentaire du bonus à l'emploi de la cotisation personnelle du mois suivant. Cela ne peut se faire qu'au cours du même trimestre.

Exemples

Les exemples ci-après sont basés sur les chiffres en vigueur en juin 2001.

Exemple 1:
Pour un mois déterminé, un **employé** a un salaire brut de **1.050,00 EUR**. Au cours de ce mois, qui comporte normalement 22 journées de travail, il comptabilise 19 journées de travail (code 1) et 3 journé es de maladie non payées par l'employeur (code 50).
Son salaire mensuel de référence (S) équivaut à **1.215,72 EUR**, soit 55,26 EUR (= 1.050,00/19, arrondi à la 2ème décimale) multiplié par 22.
Le montant de base de la réduction (R) correspond à **56,41** EUR, soit 81,80 - (0,3732 x (1.215,72 - 1.147,70)).
Le montant de la réduction (P) est **48,51 EUR**, soit 0,86 (19/22, arrondi à la 2ème décimale) x 56,41. Cela signifie qu'au moment du paiement du salaire, l'employeur, au lieu de prélever 137,24 EUR de cotisations personnelles (13,07 % de 1.050), retiendra 88,73 EUR (= 137,24 - 48,51).

Exemple 2:
Pour un mois déterminé, un **ouvrier** a un salaire brut de **745,00 EUR** (à 100 %). Au cours de ce mois, qui comporte normalement 22 journées de travail, il comptabilise 15 journées de travail (code 1) et 7 jours de vacances légales code 2).
Son salaire mensuel de référence (S) équivaut à **1.092,74** EUR, soit 49,67 (= 745,00/15) multiplié par 22.
Le montant de base de la réduction (R) correspond à **88,35 EUR**, (le salaire mensuel de référence est inférieur à 1.147,70 EUR).
Le montant de la réduction (P) est **60,08 EUR**, soit 0,68 (15/22, arrondi à la 2ème décimale) x 88,35. Cela signifie qu'au moment du paiement du salaire, l'employeur, au lieu de prélever 105,16 EUR de cotisations personnelles (13,07 % de 804,60 (soit 745 + 8 %)), retiendra 45,08 EUR (105,16 - 60,08).

Formalités à remplir

Sur le site portail de la sécurité sociale, vous trouverez dans la techlib (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/general/techlib.htm#dmfa) (bibliothèque technique), une macro permettant d'effectuer le calcul de cette réduction.

La réduction des cotisations personnelles - restructuration

Un système particulier de réduction des cotisations personnelles est d'application depuis le 1er juillet 2004. Ce système a pour but de stimuler financièrement les travailleurs licenciés suite à une restructuration en leur garantissant, pendant une période définie, une rémunération nette supérieure lorsqu'ils retrouvent du travail et cela sans augmentation de leur rémunération brute. Cette réduction va de pair avec la réduction groupe-cible restructuration en encourageant le retour au travail des travailleurs licenciés suite à une restructuration.

La loi de relance économique du 27 mars 2009 qui adapte les dispositions légales relatives aux restructurations pour répondre aux évolutions récentes, définit le "travailleur licencié dans le cadre de la restructuration" comme celui qui est simultanément:

- au moment de l'annonce du licenciement collectif, occupé auprès de l'employeur en restructuration dans l'entreprise pour laquelle le licenciement collectif a été annoncé,
- licencié pendant la période de restructuration.

Est assimilé à un "**licenciement**" (pour autant que le travailleur ait, au moment de l'annonce du licenciement collectif, au moins une année ininterrompue d'ancienneté de service auprès de l'employeur/utilisateur en restructuration.):

- le fait de ne pas prolonger, en raison de la restructuration, un contrat de travail à durée déterminée;
- le fait de ne pas prolonger, en raison de la restructuration, un contrat de travail comme

travailleur intérimaire qui a pour objet une occupation auprès de l'employeur en restructuration.

Cela a pour conséquences que les mesures d'appui ne sont pas limitées aux travailleurs qui sont licenciés mais qu'elles sont également étendues aux travailleurs dont le contrat n'est pas renouvelé et aux travailleurs intérimaires qui étaient occupés dans l'entreprise en restructuration. Cela a été développé dans l'arrêté royal du 22 avril 2009.

Parmi les mesures pour limiter l'impact de la crise sur l'emploi, l'application de cette réduction de cotisations personnelles a été temporairement élargie aux travailleurs licenciés pendant la période du 1er juillet 2009 au 31 janvier 2011 suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise.

Cet élargissement est de nouveau introduit pour une durée indéterminée pour les travailleurs qui ont été licenciés, depuis le 1er juillet 2011, suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise.

Travailleurs concernés

Il s'agit des travailleurs du secteur privé et du secteur public qui sont redevables d'un taux de cotisations personnelles de 13,07 % (voir 'bonus à l'emploi').

Seuls les nouveaux travailleurs qui peuvent présenter une 'carte de réduction restructuration' entrent en ligne de compte. Le réengagement du travailleur par l'entreprise en restructuration ou par une entreprise qui appartient à la même unité technique d'exploitation ne peut amener l'application de cette réduction.

Les travailleurs intérimaires qui sont à nouveau engagés par la même entreprise de travail intérimaire (l'employeur de fait) à laquelle ils étaient déjà liés, dans le cadre de leur occupation dans l'entreprise en restructuration, entrent également en ligne de compte si:

- ils rentrent en service pour une occupation auprès d'un autre utilisateur que l'entreprise en restructuration même ou une entreprise qui appartient à la même unité technique d'exploitation que l'entreprise en restructuration,
- ils détiennent une carte de restructuration valide.

Le travailleur a droit à cette réduction des cotisations personnelles si son salaire mensuel de référence ne dépasse pas les plafonds salariaux suivants (montants à partir du **1er janvier 2019**):

- si le travailleur a moins de 30 ans au moment de l'entrée en service: 3.011,67 EUR;
- si le travailleur a au moins 30 ans au moment de l'entrée en service: 4.416,60 EUR.

Montant de la réduction

La réduction (R) consiste en un montant forfaitaire de 133,33 EUR par mois (133,33 EUR x 1,08 pour les travailleurs déclarés à 108 %) et peut seulement être appliquée à partir de la première occupation pendant la période de validité de la 'carte de réduction restructuration' jusqu'à la fin du deuxième trimestre qui suit le tout premier engagement, c'est-à-dire un maximum de 3 trimestres. L'employeur déduit le montant forfaitaire du montant normal des cotisations personnelles (13,07 % de la rémunération brute) lors du paiement de la rémunération.

Ensemble, réduction des cotisations personnelles bas salaires et réduction des cotisations personnelles restructuration ne peuvent dépasser le montant des cotisations personnelles dues. Lorsque le total de la réduction dépasse le montant des cotisations personnelles dues, il faut d'abord réduire la réduction restructuration.

La réduction est proratisée en fonction des prestations du travailleur au cours du mois.

Travailleurs à temps plein

effectuant des prestations **complètes**: **P = 133,33 EUR**

effectuant des prestations **incomplètes**: **P= (J/D) x 133,33 EUR**

Travailleurs à temps partiel et assimilés

P= (H/U) x 133,33 EUR

Les mêmes abréviations, définitions et modalités sont d'application comme dans le bonus à l'emploi.

Pour les travailleurs à temps plein qui, au cours d'un mois, travaillent dans des régimes de travail différents, il faut, uniquement pour l'application de la présente réduction, ramener toutes les prestations à un des régimes.

Formalités à remplir

L'ONEM remettait spontanément une 'carte de réduction restructuration' à tout travailleur licencié à l'occasion d'une restructuration qui s'est inscrit à la cellule de mise à l'emploi. La 'carte de réduction restructuration' a une durée de validité qui débute à la date de l'annonce du licenciement collectif jusqu'à douze mois, calculés de date à date, suivant la date de l'inscription dans la cellule pour l'emploi.

Aux travailleurs qui ont été licenciés depuis le 1er juillet 2011, suite à une faillite, une fermeture ou une liquidation d'entreprise et qui introduisent une demande d'allocations de chômage ou présentent leur C4 à l'ONEM, l'ONEM remet spontanément une 'carte de réduction restructuration' avec une durée de validité qui débute à la date de rupture du contrat de travail et se termine à l'issue d'un délai de 6 mois (calculé de date à date).

Un travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration ne peut obtenir une 'carte de réduction restructuration' qu'une seule fois. Le travailleur peut néanmoins toujours obtenir une copie de cette 'carte de réduction restructuration'. La 'carte de réduction restructuration' reste valide pour la période initialement prévue lorsqu'il y a changement d'employeur. L'ONEM communique à l'ONSS les données concernant l'identification du travailleur et la date de validité de la carte.

Autres réductions cotisations patronales

La promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand (maribel social)

Un arrêté royal du 18 juillet 2002 régit un système particulier de réduction dans le secteur non-marchand essentiellement. Le secteur concerné a droit à une réduction forfaitaire des cotisations pour chaque travailleur qui, au cours d'un trimestre, preste au moins 50 % du nombre de jours ou d'heures de travail d'une occupation à temps plein (33 % dans le cas des entreprises de travail adapté). Il ne s'agit donc pas d'une réduction des cotisations au niveau de l'employeur, mais d'une réduction au niveau du secteur dans lequel l'employeur est actif. Les cotisations qui sont libérées par cette mesure au niveau d'un secteur sont affectées à la subsidiation d'emplois supplémentaires dans ce secteur.

Le montant de la réduction est entièrement calculé et retenu par l'ONSS auprès des employeurs concernés et son produit est versé à un fonds Maribel social. L'employeur doit cependant tenir compte de cette retenue maribel social pour établir le montant d'autres réductions auxquelles il aurait droit.

Le texte qui suit constitue une approche générale et expose uniquement la mise en oeuvre de la réduction sur la déclaration ONSS Des renseignements plus précis sur ce système peuvent être obtenus auprès de la cellule Maribel social du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (http://www.emploi.belgique.be

/defaultTab.aspx?id=339), rue Ernest Blérot, 1 à 1070 Bruxelles (Tél.: 02 233 41 11).

Vous trouverez les informations concernant le Fonds Maribel social du secteur public (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/fr/latest/instructions/workpromotion_nonprofitsector/general.html) dans les instructions DmfAPPL.

Employeurs concernés

Il s'agit des employeurs qui ressortissent aux commissions paritaires suivantes pour les travailleurs qu'ils déclarent comme en relevant :

- Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors (318);
- Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (318.01);
- Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande (318.02);
- Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement (319);
- Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande (319.01);
- Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (319.02);
- Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux, à l'exception des ateliers sociaux (327);
- Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande (327.01), à l'exception des ateliers sociaux;
- Sus-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté française (327.02);
- Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (327.03);
- Commission paritaire pour le secteur socio-culturel (329);
- Sous-commission paritaire du secteur socio-culturel de la Communauté flamande (329.01);
- Sous-commission paritaire pour les organisations socio-culturelles fédérales et bicommunautaires (329.03);
- Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté f rançaise et germanophone et de la Région wallonne (329.02);
- Commission paritaire des établissements et des services de santé (330), à l'exception des employeurs qui ressortissent à la sous-commission paritaire des prothèses dentaires ;
- Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé (331);
- Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé (332).

Le champ d'application de la mesure comprend aussi quelques employeurs qui appartiennent au secteur public.

Pour la DmfAPPL, il s'agit du personnel déclaré sous les codes NACE suivants (annexe 31 des annexes structurées du glossaire) (https://www.socialsecurity.be/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_Fr) : 55202, 79901, 84115, 85207, 85520, 85591, 85592, 85601, 86101, 86102, 86103, 86104, 86109, 86210, 86220, 86230, 86902, 86903, 86904, 86905, 86906, 86907, 86909, 87101, 87109, 87201, 87202, 87203, 87204, 87205, 87209, 87301, 87302, 87303, 87304, 87309, 87901, 87902, 87909, 88101, 88102, 88103, 88104, 88109, 88911, 88912, 88919, 88991, 88992, 88993, 88994, 88995, 88996, 88999, 90012, 90021, 90029, 90031, 90032, 90041, 90042, 91011, 91012, 91020, 91030, 91041, 91042, 93110, 93191, 93199, 94991, 94992, 94993 en 94999.

Travailleurs concernés

Pour le secteur privé, seuls les travailleurs soumis à tous les régimes entrent en compte pour la retenue du Maribel social.

Pour les secteurs privé et public DmfA, on doit tenir compte d'une retenue pour chaque travailleur dont les prestations au cours du trimestre atteignent au moins 50 % du nombre d'heures ou de journées de travail prévues dans le secteur pour un emploi à temps plein. Cette condition est également remplie lorsque la fraction de prestation **µ** (glob) du travailleur atteint au moins 0,49. La fraction de prestation **µ** (glob) est déterminée de la même manière que pour le calcul de la réduction harmonisée 2004.

Par dérogation à ce qui précède, pour les entreprises de travail adapté, ces prestations doivent atteindre au minimum 33 %.

Pour le secteur public déclaré en DmfAPPL, il s'agit des travailleurs dont le régime de travail est d'au moins 50% d'un emploi temps plein dans le secteur concerné.

Montant de la réduction

A partir du 1er janvier 2019, le forfait s'élève à:

- **409,37 EUR** pour les employeurs de la **commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors** (318.xx)
- 486,05 EUR pour les employeurs de la **commission paritaire des établissements et des services de santé** (330.xx), à l'exception des employeurs qui ressortissent à la sous-commission paritaire des prothèses dentaires (330.03)
- 478,57 EUR pour les employeurs qui relèvent du **fonds maribel social du secteur public**
- 482,67 EUR pour tous les **autres** employeurs pour chaque travailleur qui tombe sous le champ d'application du maribel social.

Forfaits antérieurs

- A partir du 1er janvier 2011, la retenue s'élève à 387,83 EUR par trimestre et par travailleur;
- A partir du 1er janvier 2014, la retenue s'élève à 395,45 EUR par trimestre et par travailleur (398,83 EUR pour la CP 330.0 et 397,13 EUR pour le secteur public);
- A partir du 1er janvier 2016, la retenue s'élève à 409,37 EUR par trimestre et par travailleur (412,75 EUR pour la CP 330.0 et 411,05 EUR pour le secteur public);
- A partir du 1er avril 2016, la retenue auprès des employeurs concernés s'élève à 409,37 EUR par travailleur ayant droit pour les employeurs de la CP 318.xx, 447,24 EUR pour la CP 330.xx, 442,83 EUR pour le secteur public et 443,86 EUR pour tous les autres remployeurs pour leurs travailleurs qui tombent dans le champ d'application du maribel social;
- A partir du 1er janvier 2018, la retenue auprès des employeurs concernés s'élève à 409,37 EUR par travailleur ayant droit pour les employeurs de la CP 318.xx, 468,67 EUR pour la CP 330.xx, 462,57 EUR pour le secteur public et 465,29 EUR pour tous les autres remployeurs pour leurs travailleurs qui tombent dans le champ d'application du maribel social.

Contrôle de l'impact sur la création d'emplois supplémentaires

Le produit de cette réduction du Maribel social doit se traduire par la création d'emplois supplémentaires et par l'augmentation du volume de travail, ou dans la sauvegarde d'emplois menacés. Une partie limitée est également affectée au financement du personnel infirmier dans les services d'urgence et de soins intensifs. Des renseignements précis concernant la manière dont le contrôle de cette condition s'effectuera peuvent

être obtenus auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. (http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=339)

Formalités à remplir

Les employeurs ne doivent rien mentionner dans leur déclaration. L'ONSS calcule lui-même le montant de la réduction.

Les employeurs qui appartiennent aux commissions paritaires 330 (établissements et services de santé), 331 (secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé) et 332 (secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé) doivent mentionner la subdivision de leur sous-commission lorsqu'ils remplissent leur déclaration.

Cumuls permis

Les employeurs qui sont dans le champ d'application du maribel social doivent déduire du montant de la cotisation patronale disponible pour les autres réductions le montant forfaitaire intégral versé à un fonds maribel social pour les travailleurs concernés. Par dérogation, pour les travailleurs des entreprises de travail adapté, il ne faut PAS tenir compte de ce montant forfa it aire pour déterminer le montant de la cotisation patronale disponible pour les autres réductions.

Lorsqu'il y a plusieurs lignes d'occupation et que les prestations d'une de ces lignes sont dans le champ d'application du Maribel social, le montant du Maribel social est établi en tenant compte de la part relative des prestations d'une ligne d'occupation déterminée par rapport à l'ensemble des prestations du trimestre. On recourt dès lors à la fraction de prestation (µ/µ (glob)) et cela, également pour la ligne d'occupation dont les prestations ne sont pas dans le champ d'application du Maribel social.

La réduction Maribel social n'est pas cumulable avec:

- la réduction des cotisations pour le groupe-cible "demandeurs d'emploi de longue durée";
- la réduction des cotisations dans le cadre des mesures transitoires pour " plan d'embauche des demandeurs d'emploi", "plan activa" et "réinsertion des chômeurs très difficiles à placer";
- la réduction groupe-cible 'contratuels subventionnés';
- la réduction groupe-cible 'art. 60 § 7 de la loi organique des CPAS' (uniquement DmfAPPL);
- la réduction groupe-cible contractuels remplaçants services publics.

Les réductions précitées peuvent donc être appliquées intégralement sans déduction préalable du forfait Maribel social. S'il y a plusieurs lignes d'occupation et qu'une des réductions est appliquée pour une de ces lignes, il ne faut tenir compte du Maribel social pour aucune des lignes d'occupation, pour le travailleur concerné.

Autres mesures

Incapacité de travail suite à une maladie professionnelle et écartement préventif en raison d'un risque de maladie professionnelle

Généralités

L'Agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS) est compétent pour accorder aux victimes de maladies professionnelles des administrations locales 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 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.

FEDRIS 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.

Employeurs concernés

Les présentes dispositions s'appliquent aux administrations provinciales et locales qui ressortissent au champ d'application du régime des maladies professionnelles du secteur public.

Travailleurs concernés

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 ni aux ambulanciers volontaires, aux mandataires locaux non protégés, aux gardiens et gardiennes d'enfants 'sui generis' et aux artistes qui bénéficient du statut social.

Indemnités pour incapacité de travail par suite d'une maladie professionnelle et pour un écartement préventif en raison d'un risque de maladie professionnelle

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 de FEDRIS 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 de FEDRIS 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 de FEDRIS 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 de FEDRIS.

Cotisations de sécurité sociale dues

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.

L'écartement d'une travailleuse enceinte

Aux membres du personnel contractuels qui sont totalement écartés de leur milieu de travail, 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 de leur milieu de travail, le traitement continue d'être payé par l'employeur. Le traitement est soumis aux cotisations de sécurité sociale tant personnelles que patronales.

Directives pour l’établissement de la déclaration multifonctionnelle pour les administrations provinciales et locales (dmfaPPL)

Principes généraux de la DmfAPPL

Introduction

La notion de trimestre

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

La notion de jour de travail

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 plus d'informations sur la manière dont les jours de travail (codes prestations 1 et 2) et les autres jours doivent être déclarés dans la codification des données relatives au temps de travail.

Le concept de DmfAPPL

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 ONSS / numéro d'entreprise) 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.

Déclaration au moyen de l'application internet ou via des messages structurés

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 de la sécurité sociale (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfappo/web/intro/home.htm). 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 FTP et SFTP).

Pour cette forme de déclaration, vous devez désigner un Responsable Accès Entité qui recevra un nom d'utilisateur et un mot de passe. De plus amples informations concernant cette forme de déclaration sont disponibles sur le site portail de la sécurité sociale (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfappo/batch/home.htm).

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.

L’employeur

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 (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/empdir/index.htm). 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.

8.3. La ligne travailleur et les lignes d’occupation

Introduction

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 Dimona 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.**

L'identification d'un travailleur se fait exclusivement au moyen de son numéro d'identification à la sécurité sociale (NISS). Le dernier NISS connu est considéré comme l’unique donnée centrale pour l’identification du travailleur.

Par travailleur, on doit toujours utiliser au moins une "**ligne travailleur**".
C'est à ce niveau que les cotisations sont calculées.

Ce n’est que lorsque différents taux de cotisations sont d’application durant un trimestre que plusieurs lignes travailleurs doivent être utilisées (voir infra).

Par ligne travailleur, une ou plusieurs "**lignes d'occupation**" doivent toujours être utilisées.
La ligne d'occupation est le niveau auquel les données de rémunération et de temps de travail sont requises.

La ligne travailleur

La catégorie d’employeurs

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'ONSS pour les nommés qui sont affiliés au Fonds de pension solidarisé des administrations provinciales et locales.

La liste des codes catégorie d'employeur de l'ONSS est jointe en annexe 29 au glossaire. Dans la DmfAPPL, les 14 catégories d'employeurs suivantes peuvent être utilisées:

Catégorie d'employeur	Description
951	Contractuels - vacances annuelles secteur privé et accidents du travail secteur public et régime des accidents de travail du secteur public
952	Contractuels - vacances annuelles secteur public et accidents du travail secteur public et régime des accidents de travail du secteur public
958	Catégories spéciales categorieën
959	Travailleurs sortis de service
971	Nommés – fonds de pension solidarisé – ex-régime commun
972	Nommés – fonds de pension solidarisé – ex-régime des nouveaux affiliés + adhérents après 31-12-2011 au taux supérieur
973	Nommés – fonds de pension solidarisé – police locale
974	Nommés – fonds de pension solidarisé – adhérents après le 31-12-2011 au taux inférieur
975	Nommés – régime de pension propre – régime de pension propre et institution de prévoyance
976	Nommés – fonds de pension solidarisé – ex-institution de prévoyance avec un taux de cotisation spécifique
977	Nommés – pool des parastataux
978	Nommés – pension à charge du Trésor public
981	Contractuels - vacances annuelles secteur privé et régime des accidents de travail du secteur privé
982	Contractuels - vacances annuelles secteur public et régime des accidents de travail du secteur privé

Pour les travailleurs contractuels, les valeurs 951, 952, 981 et 982 doivent être utilisées.

Pour les nommés à titre définitif, les valeurs 971 à 978 doivent être utilisées.

La valeur 958 « catégories spéciales » doit être utilisée pour les étudiants, les moniteurs, les ministres des cultes et les délégués du Conseil laïque, les mandataires locaux, les artistes et les gardiens et gardiennes d'enfants.

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 .

Le code travailleur

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 et ambulanciers 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.

Cotisations ordinaires

Description des codes dans la DmfAPPL	Code travailleurs dans la DmfAPPL
Travailleur manuel contractuel	101
Travailleur manuel contractuel qui remplace un travailleur qui a choisi la semaine (volontaire) de 4 jours	102
Travailleur manuel contractuel – handicapé dans un atelier protégé	104
Travailleur manuel	114
Travailleur manuel engagé dans le cadre de l'art. 60 §7 de la loi organique des CPAS du 8-7-1976	121
Travailleur manuel - jeunes jusqu'au 4ème trimestre de l'année de leur 18 ans - art. 5bis de l'AR du 28-11-1969	131
Travailleur manuel - apprentis jusqu'au 4ème trimestre de l'année civile de leurs 18 ans - 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	202
Travailleur intellectuel contractuel – handicapé dans un atelier protégé	204
Travailleur intellectuel	214
Travailleur intellectuel engagé dans le cadre de l'art. 60 §7 de la loi organique des CPAS du 8-7-1976	221
Travailleur intellectuel – jeunes jusqu'au 4e trimestre de l'année de leurs 18 ans- art. 5bis de l'AR du 28-11-1969	231
Travailleur intellectuel – apprentis jusqu'au 4e trimestre de l'année civile de leurs 18 ans - art. 4 de l'AR du 28-11-1969	233
Médecin contractuel en formation - 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 – handicapé dans un atelier protégé	604
Stagiaires en vue d'une nomination à titre définitif – régime de vacances secteur privé	608
Stagiaires en vue d'une nomination à titre définitif – régime de vacances secteur public	609
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 et ambulancier volontaire - travailleur manuel	731
Pompier volontaire et ambulancier volontaire - travailleur intellectuel	732
Artistes	741
Parents d'accueil reconnus	761

Cotisation spéciale pour étudiants

Description des codes dans la DmfAPPL	Code travailleurs dans la DmfAPPL
Etudiants occupés sous contrat d'étudiants – cotisation de solidarité	701

Cotisation spéciale pour les chômeurs avec complément d'entreprise

Omschrijving codes in de DmfAPPL	Werknemerskengetal in de DmfAPPL
Chômeurs avec complément d'entreprise	771

Cotisation due en cas de licenciement d'un travailleur statutaire

Description des codes dans la DmfAPPL	Code travailleurs dans la DmfAPPL
Cotisation pour le personnel statutaire –Régime assurance maladie invalidité	671
Cotisation pour le personnel statutaire licencié	672

Le code travailleur cotisations

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 dues d'un travailleur sont calculées sur base de :

- la catégorie employeur;
- le code travailleur;
- les réductions de cotisations octroyées.

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 pour les administrations provinciale et locales sont mentionnés dans l'annexe structurée 28. Ils sont répartis en sept catégories :

- Cotisations de sécurité sociale ordinaires (associées au code travailleur) :
  - 101, 102, 104, 114, 121, 131, et 133 = les travailleurs manuels contractuels;
  - 201, 202, 204, 214, 221, 231, 233, 251 et 252 = les travailleurs intellectuels contractuels;
  - 608, 609 = les stagiaires en vue d'une nomination;
  - 601, 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 chômeurs dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC);
  - 671 et 672 = le personnel statutaire démissionnaire.
- Cotisations pension pour les agents définitifs :
  - 301 = cotisations pension de base – fonds de pension solidarisé – ex-régime commun de pension;
  - 302 = cotisations pension de base – fonds de pension solidarisé – ex-régime des nouveaux affiliés + adhérents après le 31-12-2011 au taux supérieur;
  - 303 = cotisations pension de base – fonds de pension solidarisé – police locale;
  - 304 = cotisations pension de base – fonds de pension solidarisé – adhérents après le 31-12-2011 au taux inférieur;
  - 306 = cotisations pension de base – fonds de pension solidarisé – ex-institution de prévoyance avec taux de cotisation spécifique;

    - 307 = cotisation pension – pool des parastataux;
    - 308 = cotisation pension – pension à charge du trésor public.
- Cotisations particulières et supplémentaires liées à la rémunération soumise aux cotisations de sécurité sociale :
    - 842 = cotisation régime de pension complémentaire des contractuels;
    - 843 = cotisation régime de pension complémentaire contractuels – régimes spéciaux;
    - 844 = cotisation régime de pension complémentaire contractuels - bonus;
    - 845 = cotisation pour le Service social collectif de l'ONSS;
    - 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 :
    - 860 = Cotisation de solidarité sur le montant de l'allocation de mobilité
    - 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;
    - 863 = cotisation de solidarité pour cause de Dimona manquante;
    - 864 = cotisation spéciale sur les versements directs d'une pension extralégale à des anciens travailleurs;
    - 865 = cotisation spéciale sur les versements d'employeurs pour la constitution d'une pension extralégale dans le cadre d'un plan d'entreprise ;
    - 867 = cotisation spéciale supplémentaire de 1,50% sur les versements en vue d'une pension extralégale qui excèdent 30.000 EUR (non indexés);
    - 868 = cotisation de solidarité sur un véhicule de société respectueux de l'environnement dans le cadre du budget mobilité;
    - 869 = cotisation spéciale sur le solde du budget mobilité versé en espèces et qui correspond au 3ème pilier;
    - 870 = cotisation sur le (double) pécule de vacances à l'exception de celui des mandataires locaux, du personnel contractuel de la police et des stagiaires en vue d'une nomination à titre définitif – régime de vacances « secteur privé » ;
    - 871 = cotisation sur le double pécule de vacances des mandataires locaux, du personnel contractuel de la police et des stagiaires en vue d'une nomination à titre définitif – régime de vacances du secteur privé;
    - 889 = cotisation de solidarité sur les amendes de roulage remboursées par l'employeur.
- Cotisation pour maladie professionnelle :
    - 898 = Cotisations sur indemnité pour période d'incapacité temporaire en raison d'une maladie professionnelle reconnue.
- Cotisations pour un chômeur dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
    - 872 = cotisation patronale spéciale réduite RCC du secteur non marchand - à partir du 1er-04-2012;
    - 873 = cotisation patronale spéciale RCC) - à partir du 1er-04-2012;
    - 874 = cotisation patronale spéciale réduite RCC durant la période de reconnaissance comme entreprise en restructuration - à partir du 1-4-2012;
    - 879 = cotisation patronale spéciale RCC – début avant le 1er-4-2010;
    - 880 = cotisation patronale spéciale réduite RCC du secteur non-marchand – début avant le 1er-4-2012;
    - 881 = cotisation patronale spéciale RCC – début entre 1-4-2010 et 31-3-2012 ou assimilé;
    - 882 = cotisation patronale spéciale réduite RCC pendant une période de reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté ou assimilée;
    - 884 = cotisation patronale spéciale réduite pendant la période de reconnaissance en tant qu'entreprise en restructuration – début entre le 1-4-2010 et le 31-3-2012 ou assimilée;
    - 886 = retenue personnelle RCC.
- 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 au Fonds de pension solidarisé (ex-pool 1), est associé au code travailleur cotisations 601 (cotisation de sécurité sociale = 19,02 %) et au code travailleur cotisations 301 (cotisation pension = 32,50%).

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 %).

Date de début et de fin du trimestre

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.

La notion d’ouvrier transfrontalier

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).

La ligne d’occupation

Les dates de début et de fin de la ligne d’occupation

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 stewards, 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.

Quatre remarques importantes

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 (= code rémunération 130 ou 132) 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 ces lignes 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).

Pour un travailleur qui est licencié pendant une période d'interruption de carrière à temps partiel et pour lequel l'employeur doit calculer une indemnité de rupture sur la base de la rémunération à laquelle le travailleur a réellement droit au moment de la notification de la fin du contrat de travail, une nouvelle ligne d'occupation doit être utilisée avec les mêmes caractéristiques qu'au moment juste avant le licenciement, donc avec la mention du code mesure de réorganisation du temps de travail.

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 fériés1, 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.

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 l'identification des situations semblables en évitant de devoir multiplier le nombre de lignes d'occupation, les jours éparpillés sur une période peuvent aussi, pour ces absences spécifiques, être rassemblés sous un seul code prestations dans la ligne de prestation.

[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.

Nombre de jours par semaine du régime de travail

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 ré gime 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 des exemples pratiques.

Nombre moyen d'heures de prestation par semaine du travailleur et de la personne de référence

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.

Nombre moyen d’heures subventionnées par semaine du travailleur

Nombre moyen d’heures subsidiées par semaine du travailleur

Ici on mentionne le nombre moyen d'heures par semaine de l'occupation qui est financée par un Fonds Maribel Sociale. La zone est uniquement complétée pour les travailleurs occupés dans le cadre du Maribel Social.

Le nombre moyen d'heures subsidiées par semaine est obtenu en multipliant l'occupation Maribel Social en équivalents temps plein (ETP) par le nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence.

Exemples

La durée de travail de la personne de référence est de 38 heures par semaine.

- Pour un travailleur à temps plein, le nombre moyen d'heures subsidiées par semaine en cas de financement d'1 ETP est égal à 38 (= 38 X 1). En cas de financement partiel de 0,8 ETP, c'est égal à 30,4 (= 38 X 0,8).

- Pour un travailleur à temps partiel (80%), le nombre moyen d'heures subsidiées par semaine en cas de financement de 0,8 ETP est égal à 30,4 (38 X 0,8). En cas de financement partiel de 0,5 ETP, c'est égal à 19 (= 38 X 0,5).

La durée de travail de la personne de référence est égale à 40 heures par semaine.

- Pour un travailleur à temps plein, le nombre moyen d'heures subsidiées par semaine en cas de financement d'1 ETP est égal à 40 (= 40 X 1). En cas de financement partiel de 0,8 ETP, c'est égal à 32 (= 40 X 0,8).

Type de contrat de travail

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.

Mesures de réorganisation du temps de travail

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 ou du WSE* (VL) 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 ou du WSE* (VL) est prévue, doivent être renseignés avec ce code;

WSE* (VL) = Département Emploi et Economie sociale de la Région flamande

Plus d'informations concernant le système d'interruption de carrière dans le secteur public en Flandre sont disponibles sur le website de la Flandre (http://www.werk.be/online-diensten/vlaams-zorgkrediet).

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.

7 = Réduction des prestations conformément à

- une mesure de redistribution du travail dans le secteur public en vertu de la loi du 10-4-1995 pour un travailleur contractuel ou un membre du personnel statutaire;
- la semaine de quatre jours (avec ou sans prime) en vertu de la loi du 19-7-2012 pour un contractuel.

Pour ces deux systèmes légaux, où les travailleurs limitent **individuellement** leurs prestations avec une perte de revenu correspondante, c'est le code 7 qui est utilisé et non le 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 des contractuels 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 ou à la loi du 19-7-2012 (code 7), sont mentionnés avec le code prestation 30.

Pour les membres du personnel statutaires, les absences sont déclarées avec le code prestation 31, 32, 41 ou 42, ou avec une mesure de réorganisation du temps de travail.

b) Code "mesure de réorganisation du temps de travail" pour les membres du personnel contractuels

Le code 5 est utilisé pour un travail adapté avec perte de salaire, c-à-d. lorsque le travailleur fournit des prestations de travail effectives pour lesquelles il reçoit une rémunération réduite par rapport à la rémunération qu'il devrait normalement recevoir (par exemple en cas de reprise de travail après une maladie avec l'autorisation du médecin conseil). Ceci vaut aussi bien pour une réduction de la rémunération horaire que pour une réduction du nombre de jours (heures) à prester ou une combinaison des deux .

c) Codes "mesure de réorganisation du temps de travail" pour les membres du personnel statutaires

Quinze codes sont strictement réservés aux **membres du personnel statutaires** 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 utilisés 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 statutaire 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 (code 7), le départ anticipé à mi-temps (code 7), la semaine de quatre jours (code 7, 506 ou 514), le travail à mi-temps entre 50 et 55 ans (code 514) ou le congé préalable à la retraite (code 503).

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).

Lorsqu'un membre du personnel enseignant statutaire temporaire ou un 'stagiaire statutaire' qui n'est pas assujetti au régime de pension du secteur public prend un de ces congés, le code 502 doit être utilisé.

Exemple

le congé pour prestations réduites pour des raisons sociales ou familiales ou le congé pour motifs impérieux d'ordre familial.

503 = absence (complète 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 pér iode 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 (complet). 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 (complète ou partielle) 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 (partiellement) réduites pour convenances personnelles (= toute forme de congé ou absence, rémunérée ou pas, sans égard à la position administrative du travailleur) ou en raison de la semaine de quatre jours sans prime conformément à la loi du 19-7-2012.

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 (complet ou partiel) 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 (complet) 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 SFP ou dans une entité fédérée.
Ce congé ne doit pas être confondu avec l'absence décrite au code 505.

514 = prestations (partiellement) réduites en raison de la semaine de quatre jours avec prime ou en raison du travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans conformément à la loi du 19-7-2012.

516 = Absence complète, assimilée à de la non-activité préalable à la pension et avec un traitement d'attente. Il s'agit de l'absence d'un fonctionnaire en position administrative de non-activité de service, qui lui permet, avec maintien d'un traitement d'attente, de réduire définitivement ses activités professionnelles ou d'y mettre fin durant la période qui précède immédiatement la mise à la retraite. L'absence est admissible pour l'ouverture du droit à la pension du secteur public, mais pas dans le calcul du montant de la pension.

Exemple :

Le régime de fin de carrière du personnel opérationnel de la police intégrée à partir de l'âge de 58 ans.

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.

599 = absences simultanées impliquant une combinaison de mesures de réorganisation du temps de travail pour un travailleur statutaire du secteur public.
Il ne s'agit pas à proprement parler d'une mesure de réorganisation du temps de travail mais d'une simple indication du fait que deux mesures s'appliquent simultanément.
Ce code sera donc utilisé dans le cas où un fonctionnaire bénéficie simultanément, pendant une période déterminée, de deux mesures de réorganisation, autres que le code 599, reprises au présent tableau.

Exemple

interruption de carrière partielle et disponibilité pour maladie.

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, 509 ou 516 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 statutaire 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 d'attente lié à cette absence doit être déclaré sous le code rémunération 120 ou 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.

d) Application simultanée de deux codes "réorganisation du temps de travail" pour un travailleur contractuel

Si, pour un travailleur, deux absences, assorties d'un code de réorganisation du temps de travail 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 contractuel 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 uniqueme nt 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).

e) Application simultanée de deux codes "réorganisation du temps de travail" pour un membre du personnel nommé à titre définitif

Il peut arriver qu'un travailleur statutaire bénéficie simultanément, pendant une période déterminée, de deux absences.

Exemple

Un agent nommé à titre définitif à temps plein est en interruption de carrière à 1/5 du 1er-1-2012 au 31-12-2012. Du 16-4-2012 au 5-5-2012, cet agent est en outre placé en disponibilité pour maladie. Cette disponibilité ne met pas fin à l'interruption de carrière. Autrement dit, l'agent est à la fois en interruption de carrière pour 1/5 temps et en disponibilité pour 4/5 temps.

En pratique, cette situation se traduit par la combinaison de deux mesures de réorganisation (codes 4 et 507 dans l'exemple) entre le 16-4-2012 et le 5-5-2012.
Or, il n'est pas possible de déclarer, pour une même période, deux lignes d'occupation avec deux mesures de réorganisation. A ce niveau, seule la déclaration de mesures de réorganisation successives est autorisée. Cependant, pour le calcul de la pension du secteur public, le pourcentage d'absence par mesure de réorganisation doit être connu pour la ligne d'occupation en cours.

Comment indiquer qu'il y a simultanéité de mesures de réorganisation ?

A partir du 2ème trimestre 2012, la déclaration de mesures de réorganisation simultanées est rendue possible pour un travailleur statutaire. Elle s'opère en deux étapes :

1. Sur la ligne d'occupation, on indique qu'il y a une combinaison de mesures de réorganisation du temps de travail et ce, au moyen du code 599.
2. Lorsque le code 599 est utilisé, alors il est indispensable de donner plus de détails sur cette combinaison de mesures de réorganisation. A cette fin, en- dessous de la ligne d'occupation, un bloc « informations - mesures simultanées de réorganisation du temps de travail » est ajouté dans lequel plus de détails sur la combinaison des mesures différentes sont déclarés :
    - le code de chacune des mesures de réorganisation;
    - le pourcentage d'absence de chaque mesure par rapport à l'absence totale. La somme totale des absences doit toujours être égale à 100%.

Exemple

1. Ligne d'occupation

N° ligne d'occupation	date de début	date de fin	type de contrat	code MRT	nombre moyen d'heures du travailleur	nombre moyen d'heures personne référence
1	1-1-2012	15-4-2012	0	4	30,40	38,00
2	**16-4-2012**	**5-5-2012**	**0**	**599**	**0**	**38,00**
3	6-5-2012	-	0	4	30,40	38,00

Le code 599 sur la ligne d'occupation n° 2 indique uniquement qu'il y a simultanéité d'absences dans le chef de ce travailleur pendant cette période. Il ne comporte aucune autre information. Le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur doit toujours être égal à zéro. En effet, s'il y a deux absences simultanées, le travailleur est toujours totalement absent pour l'occupation en question.

2. Ligne " Informations-mesures simultanées de réorganisation du temps de travail"

Au moyen de la ligne « mesures simultanées … » qui est liée à la ligne d'occupation n° 2, sont déclarés le code et le pourcentage respectif de chaque absence.

Dans notre exemple ci-dessus, le travailleur statutaire occupé à temps plein est absent à concurrence de 1/5 temps (20%) en raison de l'interruption partielle de sa carrière et de 4/5 temps (80%) en raison de la disponibilité pour maladie.

ligne "mesures simultanées…" deuxième ligne d'occupation	mesure de réorganisation du temps de travail	pourcentage de l'absence
1	4	20,00
2	507	80,00

Si le membre du personnel nommé à titre définitif n'est occupé qu'à temps partiel et ne travaille en moyenne que 30,40 heures par semaine, et s'il décide de prendre deux jours d'interruption de carrière, alors ceci sera déclaré au moyen du code MRT 4. Si pendant cette période d'interruption de carrière, il tombe malade et est mis en disponibilité pour maladie, alors cette situation sera déclarée sur la ligne d'occupation au moyen du code MRT 599 et sur la ligne "mesures simultanées…" au moyen de

- un code MRT 4 et un pourcentage d'absence de 50%;
- un code MRT 507 et un pourcentage d'absence de 50%.

lignes "mesures simultanées…" ligne d'occupation n° 2	mesure de réorganisation du temps de travail	pourcentage de l'absence
1	4	50,00
2	507	50,00

Remarques :

- Sur la ligne "mesures simultanées…" on ne peut pas indiquer la mesure de réorganisation 599 ;
- On doit déclarer au moins deux lignes "mesures simultanées…";
- le pourcentage indique la proportion entre les différentes mesures de réorganisation par rapport au total des absences ;
- Ce pourcentage s'exprime jusqu'à deux décimales ;
- le total des pourcentages doit toujours être égal à 100%. Le cas échéant, il y a lieu d'arrondir les pourcentages de manière à ce que le total atteigne bien les 100%.

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. Ces absences doivent également être mentionnées chronologiquement et pour chaque modification dans la situation la « nouvelle » position est indiquée.

f) Une mesure de réorganisation du temps de travail spéciale et générale

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 d e 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.

Reprise du travail avec l'accord du médecin conseil après une incapacité de travail

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.

Déclaration du premier trimestre 2005:
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.

Déclaration du deuxième trimestre 2005:
Une ligne d'occupation: le trimestre complet (65 jours et 494 heures) est déclaré avec le code maladie.

Déclaration du troisième trimestre 2005:
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:
  - Code journées prestées: 6 jours (=conversion des 12 demi-jours prestés); heures prestées: 45,6.
  - 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.

Mesures de promotion de l'emploi

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).

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. Le fait de remplir correctement ce champ a entre autres de l'importance pour le calcul de l'obligation d'engager des jeunes.

Si un travailleur relevait de deux codes différents pour une même ligne d'occupation (par exemple convention de premier emploi et travailleur engagé dans le cadre de l'AR n° 25), 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).

Statut

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 et les ambulanciers volontaires. Les ambulanciers volontaires qui sont également titulaires d'un brevet de pompier volontaire sont considérés comme des pompiers volontaires.

C = concierges. Cela concerne le gardien ou le surveillant d'immeuble, qui habite dans ce même immeuble.

D1 = travailleur à domicile. Parents d'accueil Communauté flamande sous contrat de travail occupés chez certains organisateurs disposant d'une autorisation pour l'accueil familial et, pour le secteur privé, ressortissant à la CP 331.00.10.

D2 = travailleur à domicile. Parents d'accueil Communauté française sous contrat de travail occupés chez certains organisateurs disposant d'une autorisation pour l'accueil familial et, pour le secteur privé, ressortissant à la CP 332.00.10.

E = personnel des établissements d'enseignement (= pas seulement le personnel enseignant, mais aussi le personnel administratif et technique) qui est déclaré en Dimona par une administration provinciale ou locale. 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 les codes O et ET.

ET = personnel enseignant statutaire temporaire. Il s'agit du personnel enseignant qui n'est pas lié par un contrat de travail, qui est engagé temporairement dans l'enseignement provincial ou communal et qui reçoit de l'administration locale des indemnités non-subsidiées.

LP = travailleurs avec des prestations limitées. Il s'agit des travailleurs qui sont liés à leur employeur par un contrat de courte durée et pour une occupation qui n'atteint pas, par jour, la durée journalière habituelle pour autant qu'ils peuvent être déclarés en heures. Il s'agit par exemple des moniteurs dans le secteur socio-culturel, 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 Dimona par une administration provinciale ou locale (mais par exemple qui est déclaré en Dimona par la Communauté qui subsidie). 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**.**

SA = personnel professionnel administratif et technique de la zone de secours.

SP = personnel professionnel opérationnel de la zone de secours. Les ambulanciers professionnels qui ne sont pas pompiers ne sont pas déclarés sous le code SP.

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'exé cution 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.

VA = ambulancier volontaire ou agent volontaire de la Protection civile. Il s'agit des ambulanciers volontaires (qui ne sont pas pompiers volontaires) auprès d'une zone de secours, des assistants ambulanciers volontaires brevetés auprès d'un service d'ambulance agréé, et des volontaires de la Protection civile.

V = personnel infirmier, soignant et paramédical qui n'appartiennent pas aux secteurs fédéraux de la santé. 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 fédéraux de la santé. Il s'agit du personnel infirmier et soignant (infirmière, sage-femme, aide soignant), et du personnel paramédical.

WF = personnel qui appartient aux secteurs fédéraux de la santé et qui n'est ni du personnel infirmier, ni du personnel soignant, ni du personnel paramédical.

Si un travailleur entre en ligne de compte pour les codes S ou T et en même temps LP, il y a lieu de mentionner S ou T dans la déclaration. La mention LP est donc utilisée s'il ne s'agit ni d'un travailleur saisonnier, ni d'un travailleur temporaire au sens de la loi du 24 juillet 1987. Ces travailleurs sont toujours obligatoirement déjà déclarés en heures.

Notion de pensionné

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.

Type d'apprenti

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

Depuis le 1er-9-2015, un nouveau contrat de formation a vu le jour en Wallonie et à Bruxelles (pour les francophones), à savoir le "contrat de formation en alternance" qui remplace le contrat d'insertion socioprofessionnelle. En attendant la révision de la classification du type d'apprenti, le type d'apprenti '4' doit être utilisé pour un 'contrat de formation en alternance'.

Depuis le 1er-9-2016, un nouveau contrat de formation a vu le jour en Flandre et à Bruxelles (pour la Communauté flamande), à savoir le "overeenkomst van alternerende opleiding" qui regroupe à partir de cette date les formes existantes de contrats de formation. En attendant la révision de la classification du type d'apprenti, le type d'apprenti '4' doit être utilisé pour un 'overeenkomst van alternerende opleiding'.

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).

Mode de rémunération

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.).

La rémunération par prestation auprès d'une administration provinciale ou locale est plutôt exceptionnelle (par exemple des artistes avec un contrat pour un travail déterminé rémunéré à la tâche – généralement dénommé « par cachet », …).

Pour l'attribution correcte d'allocations dans le cadre du chômage ou de l'assurance maladie-invalidité à ces travailleurs, il importe de mentionner correctement cette donnée dans la déclaration trimestrielle. Pour les pompiers volontaires et les ambulanciers volontaires, cette donnée ne doit toutefois pas être remplie.

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.

Paiement en dixièmes ou en douzièmes (dans l'enseignement)

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.

Code NACE

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 corres pondent 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).

Numéro d’identification de l’unité locale

Pour chaque occupation, le numéro d’unité d’établissement doit être indiqué dans le champ « numéro d’identification de l’unité locale ». Une unité d’établissement est une unité fonctionnelle située dans un lieu bien déterminé et identifiable par une adresse postale. 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 sur la ligne d’occupation.

Si durant le trimestre le travailleur travaille simultanément sur deux lieux permanents de travail sur la base de deux contrats de travail et/ou désignations, alors deux lignes d’occupation sont créées, chacune avec son numéro d’unité d’établissement.

Le lieu permanent de travail ne change pas, lorsqu’un travailleur change d’unité d’établissement (par exemple pour remplacer un collègue malade dans un autre établissement). Lorsque tous les autres éléments de son travail (régime de travail, nombre d’heures par semaine…) demeurent inchangés, alors aucune nouvelle ligne d’occupation n’est créée.

Une unité d’établissement qui déménage conserve en principe son numéro d’unité d’établissement, de sorte que le déménagement ne donne pas lieu à la création d’une nouvelle ligne d’occupation.

Si dans le courant d’un trimestre, un travailleur change de lieu permanent de travail et qu’il se retrouve, après sa mutation, dans une autre Région, alors l’employeur qui demande une réduction groupe cible régionalisée, doit créer une nouvelle ligne d’occupation. Lorsque l’employeur ne demande aucune réduction groupe cible régionalisée ou lorsque la mutation a lieu à l’intérieur de la même Région, une nouvelle ligne d’occupation peut être créée, mais ce n’est pas une obligation.

C’est dans l’unité d’établissement que des tâches et des instructions sont données au membre du personnel, que toutes les communications lui sont faites, et qu’il s’adresse lui-même à son employeur.

L’unité d’établissement n’est pas toujours le lieu où le travailleur est physiquement présent, mais le lieu où il reçoit toujours ses tâches et instructions, où toutes les communications lui sont faites et où il s’adresse lui-même à son employeur.

L’unité d’établissement d’un(e) gardien(nes) d'enfants 'sui generis' est le lieu du service d’accueil d’enfants dont il dépend ou qui est chargé de l’organisation de son travail. Les personnes occupés dans le système des titres-services se voient attribuer le numéro d’unité d’établissement du bureau de l’entreprise des titres-services dont elles dépendent.

Pour les membres du personnel qui sont détachés vers une autre entité juridique, c’est une unité d’établissement de l’employeur juridique qui est indiquée. Exemple: un CPAS qui engage un ayant droit au revenu d’intégration en vertu de l’article 60, § 7 de la loi organique des CPAS et qui détache cette personne vers un employeur privé mentionne le numéro d’établissement du siège principal du CPAS sur la ligne d’occupation.

Si l’autre entité juridique est une administration provinciale ou locale et octroie un avantage supplémentaire au membre du personnel détaché auprès d’elle, alors elle mentionne une de ses unités d’établissements dans la DmfAPPL.

La déclaration des membres du personnel percevant une indemnité de rupture se fait avec le numéro de l’unité d’établissement à laquelle ils étaient affectés avant leur licenciement.

Aucune mention de l’unité d’établissement ne doit être faite dans la DmfAPPL pour les étudiants qui sont redevables de la cotisation de solidarité, pour les statutaires licenciés et pour les chômeurs bénéficiant d’une allocation d’entreprise.

Les réductions groupes cibles régionalisées sont attribuées sur la base de l’unité d’établissement. Chaque unité d’établissement est liée à une adresse, et la réduction est accordée sur la base de l’adresse de l’unité d’établissement à laquelle le travailleur est attaché.

Lorsqu’un travailleur change d’établissement chez le même employeur, cela n’est pas considéré comme un

nouvel engagement qui peut donner droit à une nouvelle période de réduction groupe cible. Lorsque l'établissement est situé dans une autre Région, la personne n'entre en ligne de compte pour une réduction groupe cible qu'autant que la réduction groupe cible s'avère conforme à la réglementation applicable dans cette Région.

Chaque administration provinciale et locale est responsable pour le respect des formalités ayant trait à l'attribution du numéro d'unité d'établissement auprès de la BCE et le rattachement du travailleur à l'exacte unité d'établissement dans la DmfAPPL.

Seules les unités d'établissements qui sont reprises dans la BCE pour l'administration peuvent être acceptées dans la DmfAPPL. Lorsqu'une administration mentionne dans la zone "numéro d'identification de l'unité locale" une unité d'établissement qui n'est pas enregistrée dans la BCE pour cette administration, alors l'ONSS n'accorde pas la réduction groupe cible demandée.

La déclaration à remplir pour les gardiennes encadrées qui ne sont pas liées par un contrat de travail

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 portail de la sécurité sociale.

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

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

La déclaration des données salariales.

Introduction

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.

Numéro de ligne rémunération

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.

Code rémunération

La rémunération de base

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 de l'enseignement primaire et maternel 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'ONSS n'est plus compétent pour percevoir des cotisations de sécurité sociale. Si l'administration est affiliée au Fonds de pension solidarisé des administrations provinciales et locales, 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 qui est absent dans le cadre d'une "mesure de réorganisation du temps de travail" , et qui est soumise aux cotisations de sécurité sociale, mais non aux cotisations pension est déclarée sous le code rémunération 120. C'est sous ce code que doit par exemple être déclarée 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". Le traitement d'attente du personnel opérationnel de la police dans la période de non-activité de service préalable à la pension qui est déclaré avec le code MRT 516, est déclaré avec le code rémunération 120.

La rémunération payée à un membre du personnel nommé à titre définitif qui est absent dans le cadre d'une "mesure de réorganisation du temps de travail " et qui est soumise aux cotisations de sécurité sociale et aux cotisations pension, est déclarée sous le code rémunération 170. Ce code doit obligatoirement être utilisé pour une absence totale rémunérée déclarée sous les codes MRT 501, 503, 507, 508 ou 509.

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.

Pour les travailleurs occupés dans le cadre du Maribel social, est déclaré avec le code 26 le montant de certaines 'primes et/ou subsides autres que Maribel social':

- les primes et subsides Activa;
- les primes et subsides plan impulsion (sauf impulsion 55+).

Les autres primes et subsides reçus (par exemple, l'intervention dans l'assurance accidents du travail, l'intervention de l'Agence flamande pour les Personnes handicapées,...) et les réductions de cotisations ne sont pas déclarés avec ce code.

Le code 26 n'a pas d'impact sur le calcul des cotisations.

La rémunération adaptée en cas de maladie ou d'accident

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. Il s'agit entre autres:

- de l'avance sur les allocations de l'assureur d'accidents de travail qu'un employeur relevant du régime d'accidents de travail du secteur privé paie à un travailleur victime d'un accident de travail;
- de l'indemnité complémentaire au-dessus de l'indemnité journalière de 90% du montant journalier moyen qu'un employeur paie dans le cadre du régime des accidents de travail (du secteur privé ou du secteur public);
- de l'indemnité complémentaire au-dessus de l'indemnité journalière de 90% du montant journalier moyen qu'un employeur paie dans le cadre du régime des maladies professionnelles du secteur public.

Les indemnités en cas de maladie professionnelle dans le secteur public

Le code rémunération 140 est utilisé (tant pour les contractuels que pour les statutaires) 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, et, pour les statutaires, aux cotisations personnelles et patronales pension.

Les indemnités de fin de la relation de travail

Les indemnités payées au travailleur à la fin du contrat de travail ou de la désignation comme statutaire sont déclarées sous les codes 130 et 131 pour les membres du personnel contractuel et sous le code 132 pour les membres du personnel nommés.

Le code rémunération 130 indique les indemnités allouées aux membres du personnel contractuels et qui sont exprimées en temps de travail. Il s'agit des indemnités qui sont octroyées aux membres du personnel contractuels et sur lesquels les cotisations de sécurité sociale sont dues en vertu de l'article 19, § 2 de l'arrêté royal du 28-11-1969. 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 lors de la rupture du contrat de travail, en ce compris les indemnités de rupture pour résiliation de commun accord. Sur le plan juridique, il s'agit d'une rémunération sur laquelle des cotisations de sécurité sociale sont calculées.

Le code rémunération 132 sert à déclarer les indemnités qui sont accordées aux membres du personnel nommés et qui sont exprimées en temps de travail. Il s'agit aussi de 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 de la période couverte doivent uniquement être indiquées pour les données salariales à déclarer sous les codes rémunérations 130 et 132. 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.

Les indemnités supplémentaires

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'enseignement, personnel infirmier,…). Pour ces catégories spécifiques de personnel la zone « statut » doit aussi être renseignée.

Dans la DmfAPPL, chaque code rémunération a 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 ;
- augmentation de salaire minimale garantie pour un membre du personnel qui est promu à un grade d'un niveau supérieur;
- 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 (29,35 EUR/mois) ;
- indemnité pour prestations de soirée du personnel infirmier et soignant (plan d'attractivité) ;
- indemnité aux infirmiers qui sont porteurs d'une qualification professionnelle particulière ou d'un titre professionnel particulier (plan d'att ractivité) ;
- autres indemnités spécifiques pour personnel soignant et infirmier ;
- autres indemnités spécifiques pour les médecins.

Envers certaines catégories de travailleurs qui jouissent d'une protection spéciale contre le licenciement, tels qu'une travailleuse enceinte ou un travailleur en interruption de carrière, l'employeur qui ne respecte pas ses obligations légales, contractuelles ou statutaires, est redevable d'une indemnité légale en plus de l'indemnité de rupture. Cette indemnité est exonérée des cotisations de sécurité sociale et est déclarée sous le code rémunération 440.

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 transport et de frais de séjour** sont déclarées 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.

Les indemnités **pour prestations de nuit, de samedi et de dimanche** qui selon le cas sont exonérées ou

soumises aux cotisations de sécurité sociale et qui ne sont pas soumises aux cotisations de pension pour les nommés à titre définitif sont déclarées sous les codes rémunérations 435 et 436 (exonéré) et sous les codes rémunérations 835 et 836 (soumis). Sous ces mêmes codes sont entre autres déclarés :

- l'indemnité pour les primes, exonérées ou soumises, de nuit, du samedi et du dimanche **octroyée à d'autres membres du personnel que ceux du personnel de la police locale (ancien statut) et des services publics d'incendie ;**
- **les primes exonérées de nuit, du samedi et du dimanche pour le personnel de la police locale (ancien statut) et des services publics d'incendie** (AR du 20-6-1994) ;
- le sursalaire soumis pour prestations de nuit qui est octroyé dans le cadre du plan d'attractivité
  - au personnel infirmier et soignant pour les prestations d'avant 20 heures ou d'après 6 heures ;
  - au personnel autre qu'infirmier et soignant.

Le **montant** de 135 EUR maximum par an qui est alloué à un travailleur en raison de l'**adhésion à une organisation syndicale**, est exonéré des cotisations de sécurité sociale et est déclaré sous le code rémunération 443.

Le **supplément de traitement** dans le cadre de la **semaine volontaire de quatre jours** (loi du10 avril 1995) est déclaré avec le code rémunération 851 (soumis aux cotisations de sécurité sociale et à la cotisation pension statutaires). La prime dans le cadre de la **semaine de quatre jours** (loi du 19 juillet 2012) est déclarée avec le code 852 (soumis aux cotisations de sécurité sociale). La **prime** dans le cadre du **départ anticipé à mi-temps** (loi du 10 avril 1995), du **travail à mi-temps** à partir de 50 ou 55 ans (loi du 19 juillet 2012) ou d'une fin de carrière en douceur est déclarée avec le code rémunération 452 (exonéré).

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 des établissements d'enseignement** les indemnités de surveillance dans l'enseignement gardien et primaire ou pour l'accompagnement dans le transport scolaire qui sont effectués comme prestations complémentaires et qui sont exonérés de cotisations de sécurité sociale, sont déclarés sous le code rémunération 501.
Les indemnités pour des activités supplémentaires ou d'appoint liées à la fonction qu'effectue un membre du personnel nommé à titre définitif de l'enseignement gardien et primaire rémunéré par le Ministère de la Communauté flamande ou de la Communauté française ne sont pas prises en compte pour le calcul de la pension du secteur public. Elles doivent être déclarées à part sous les codes rémunérations 502 (exonéré) et 902 (soumis). Il s'agit des indemnités pour:

- la surveillance et le gardiennage en dehors des heures de cours effectués dans (ou en dehors d') un établissement scolaire;
- la tenue de la bibliothèque scolaire;
- les leçons additionnelles ou d'appoint, données par un membre du personnel enseignant aux élèves de sa classe;
- la direction des activités ci-dessus et de toutes les leçons additionnelles et d'appoint.

Les suppléments qui n'ont aucun lien avec des prestations complémentaires (indemnité d'ancienneté, indemnité de diplôme) sont déclarés sous les codes rémunérations 506 (exonéré) et 906 (soumis).

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 sont également déclarés

- l'indemnité horaire de 2,05 EUR telle que définie dans la Circulaire du 17-4-1989 du Ministre de la Santé publique et de l'Environnement ;
- le sursalaire pour prestations de nuit qui est octroyé dans le cadre du plan d'attractivité pour les prestations entre 20 heures et 6 heures.

Les suppléments de traitement 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 1,021 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 et les ambulanciers 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 (double) pécule de vacances des pompiers volontaires et les ambulanciers volontaires doit être déclaré sous les codes rémunération 312, 314, 349 et 350.

Pour le personnel du service d'incendie les codes rémunérations 553, 557, 951, 954, 957, 974 et 975 sont utilisés.

La prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières est exonérée de cotisations de sécurité sociale sur la base de l'article 30 de l'arrêté royal du 28-11-1969 et est déclarée sous le code 553.

Le supplément annuel pour le chef du service d'incendie et le supplément de traitement POL 44 sont soumis aux cotisations pension pour les nommés à titre définitif et sont déclarés sous les codes 557 ou 957 selon que le supplément est ou n'est pas soumis aux cotisations de sécurité sociale.

Le supplément annuel de traitement qui est octroyé aux officiers du corps des pompiers pour la permanence ne sont pas pris en compte par le SFP pour le calcul de la pension du secteur public et n'est pas soumis par l'ONSS aux cotisations pension; il doit être déclaré sous le code rémunération 951.

L'indemnité supplémentaire pour les heures opt-out prestées au-délà de l'horaire normal est soumise aux cotisations de sécurité sociale et est déclarée sous le code rémunération 954.

L'allocation pour le comptable spécial de la zone de secours est déclarée sous le code rémunération 974.

L'allocation de mandat pour le commandant de zone d'une zone de secours est déclarée sous le code rémunération 975.

Pour le **personnel de police** qui a opté pour l'**ancien statut**, les codes rémunération 556, 591 et 991 sont utilisés. Sous le code rémunération 556 est déclaré le remboursement des frais exposés dans l'exercice des missions de police judiciaire. Les codes rémunération 591 et 991 ne peuvent être utilisés pour les ex-gendarmes, les ex-membres de la police judiciaire et les ex-militaires qui optent pour l'ancien statut.

Pour le **personnel de police ayant opté pour le nouveau statut**, les codes rémunération 570, 961, 962, 970, 971, 974, 975 et 976, 992 et 993 doivent être utilisés.

Sous les codes rémunération 961 et 962 sont respectivement déclarés le supplément de traitement pour l'exercice d'un mandat et l'allocation pour les prestations de service effectuées les samedi, dimanche et jours fériés ou pendant la nuit.

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 NON assujetties aux cotisations de sécurité sociale » sont déclarées dans la DmfAPPL sous le code rémunération 570 et recouvrent entre autres les remboursements de frais suivants :

- l'indemnité pour frais réels d'enquête ;
- l'indemnité de téléphone ;
- l'indemnité d'entretien pour chien policier ;
- l'indemnité de déplacement dans le cadre de la navigation intérieure ;
- l'indemnité pour frais funéraires en cas de décès du conjoint (ou de la conjointe) ou d'un enfant.

Sous le code 570 est déclarée l'indemnité pour service permanent auprès du SHAPE et la partie exonérée de l'allocation pour les ex-militaires recrutés qui sont transférés à la zone de police locale. Ces indemnités sont, pour les nommés à titre définitif, exonérées sur la base de l'article 30, § 2, 4° de l'AR du 28-11-1969.

Les "allocations et indemnités diverses autres que celles prévues dans l'AR du 30-3-2001" qui sont soumises aux cotisations de sécurité sociale, sont déclarées sous le code rémunération 971. Sous ce code est également déclarée la partie soumise à cotisations de l'allocation des ex-militaires recrutés qui sont transférés à la zone de police locale.

L'allocation octroyée au comptable spécial de la zone de police locale 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.

Sous le code rémunération 975 est déclarée l'allocation du secrétaire de la zone de police locale.

Sous le code 976 est déclarée la prime de compétence qui est payée une fois par an dans le courant du mois de septembre au membre du personnel qui a suivi avec succès une formation certifiée.

Sous le code 992 sont déclarés un certain nombre de suppléments de transition applicables aux membres du personnel du cadre opérationnel.

Sous le code 993 sont déclarées l'allocation annuelle de formation et l'allocation annuelle de maîtrise octroyées aux ex-militaires transférés.

Indemnités supplémentaires octroyées indépendamment du nombre de jours de travail effectif durant le trimestre de la déclaration

Pour les **indemnités supplémentaires qui sont octroyées indépendamment du nombre de jours de travail effectif durant le trimestre de la déclaration**, 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 sont plus élevées 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.

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.

Les indemnités sur lesquelles une cotisation spéciale est due

Le **solde du budget mobilité versé en espèces** est déclaré sous le code rémunération 29. Il s'agit du solde qui - après déduction de la valeur du véhicule de société respectueux de l'environnement et des moyens de transport durables - correspond au 3me pilier.

Le code rémunération 770 concerne un avantage sur lequel aucune cotisation de sécurité sociale n'est due: l'utilisation d'un véhicule de société à des fins privées et dans le cadre du déplacement entre le domicile et le lieu de travail ou bénéfice d'une allocation de mobilité ou véhicule de société respectueux de l'environnement dans le cadre du **budget de mobilité.**

Les travailleurs qui échangent leur voiture de société contre une **allocation de mobilité**, doivent en déclarer l'avantage fiscal. L'avantage est fixé forfaitairement à 4 % de 6/7 de la valeur catalogue du véhicule restitué. La participation éventuelle du travailleur lorsque la voiture de société n'est pas mise gratuitement à disposition, peut être portée en déduction. Pour plus d'information, nous renvoyons au SPF Finances (https://finances.belgium.be/fr/particuliers)

Le calcul de l'avantage résultant de l'utilisation d'un **véhicule de société** consiste en l'application d'un coefficient CO_2 sur 6/7 de la valeur catalogue du véhicule mis gratuitement à disposition.

Pour déterminer le coefficient CO_2, il faut partir d'un coefficient de base de 5,5 % qui est augmenté de 0,1% par gramme d'émission CO_2 supplémentaire à l'émission CO_2 de référence, avec un taux maximum de 18 %. Lorsque les émissions sont plus basses que l'émission CO_2 de référence, le coefficient de base est di

minué de 0,1 %, sans qu'il ne puisse être inférieur à 4%. Le Roi détermine annuellement l'émission de CO_2 de référence.

Cela donne pour 2019:

- moteur essence, LPG ou gaz naturel: 107 g/km
- moteur diesel: 88 g/km

Pour les véhicules hybrides il faut utiliser la formule des véhicules utilisant des énergies fossiles. Les véhicules pour lesquels aucune donnée n'est disponible au sein de la direction de l'immatriculation des véhicules sont assi milés aux véhicules émettant 205 g/km (essence, LPG, gaz naturel) ou 195 g/km (diesel).

L'avantage ainsi calculé ne peut jamais être inférieur à 820,00 EUR (non-indexé) par an. Pour **2019**, le montant est de **1.340,00 EUR**. Si il y a une intervention du travailleur, elle doit venir en diminution de l'avantage calculé.

Dans une période transitoire jusque fin 2020, c'est la **valeur NEDC** mentionnée dans le tableau (code 49.1) du **certificat de conformité** du véhicule (valeur CO_2 combinée) et non la valeur WLTP (code 49.4) qui doit être utilisée. Pour le taux d'émission CO_2 sur le certificat d'immatriculation, il n'est pas mentionné si cela concerne la valeur WLTP ou la valeur NEDC. Cette valeur ne peut donc pas non plus être utilisée pour le moment. Pour l'application pratique, il y a lieu de se reporter à la réglementation fiscale (via le site internet (http://finances.belgium.be/fr/Actualites/120131_update_faq_voordeel_van_alle_aard_bedrijfswagen_wijziging_faq_9_11.jsp) de l'administration fiscale, et à la FAQ n° 41 adaptée sur le taux d'émission CO_2 dont il y a lieu de tenir compte).

Aussi lorsqu'aucune cotisation spéciale CO_2 ne serait due (**véhicules utilitaires**) pour des véhicules qualifiés de 'camionnettes' par l'administration fiscale mais qu'il y aurait un avantage en nature (au sens fiscal), cet avantage fiscal doit être déclaré à sa valeur réelle sous ce code 770.

Aucune institution utilisatrice des données reprises dans la DmfA ne doit co nnaître cette donnée par ligne d'occupation. Rien n'empêche dès lors que, lorsque plusieurs lignes d'occupation sont utilisées pour un même travailleur, le montant total trimestriel de l'avantage soit rattaché à 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 amendes de roulage payées par l'employeur sont déclarées sous le code rémunération 791.

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 792 lorsque la pension extralégale est directement payée au travailleur au moment de la mise à la retraite;
- le code rémunération 793 lorsque les versements sont effectués par une compagnie d'assurance ou une institution de pension qui payera la pension extralégale au travailleur.

C'est dans le bloc "cotisations non liées à une personne physique" que sont déclarés les versements pour la constitution d'une pension extralégale :

- qui sont attribués dans le cadre d'une assurance groupe et qui ne peuvent pas être individualisés par travailleur;
- qui sont directement payés à un ancien membre du personnel qui n'est plus en fonction (ou à ses héritiers).

Pour les membres du personnel d'un certain nombre d'administrations anversoises, la rémunération sur laquelle la cotisation dans le cadre du deuxième pilier de pension pour contractuels est calculée, est

déclarée sous les codes rémunération 794 (tranche de rémunération inférieure ou égale au montant plafond) et 795 (tranche de rémunération supérieure au montant plafond).

Pour les membres du personnel d'un certain nombre d'administrations brugeoises, la rémunération sur laquelle la cotisation dans le cadre du deuxième pilier de pension pour contractuels est calculée, est déclarée sous les codes rémunération 796 (0 à 9 ans d'ancienneté), 797 (10 à 19 ans d'ancienneté), 798 (20 à 29 ans d'ancienneté) et 799 (30 ans d'ancienneté ou plus).

Pécule de vacances

Pour le pécule de vacances les codes rémunération 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 348, 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 ;
- les remplaçants des travailleurs dans la semaine (volontaire) de quatre jours.

Le tableau ci-dessous explicite l'utilisation des codes rémunérations 313, 315, 317 et 318 et la soumission aux cotisations de sécurité sociale.

pécule simple de vacances – codification et assujettissement

Statut travailleur	employeur sortie de service		nouvel employeur	
	code rémunération	cotisations	code rémunération	cotisations
contractuel, stagiaire en vue d'une nomination à titre définitif	317	oui	318	non
temporaire, ACS, aticle 60'[1], remplaçant semaine de 4 jours	313	non	315	oui

[1] ~~Le 'régime de vacances spécifique article 60' n'est, à partir du 1er janvier 2017, plus d'application aux articles 60 en Région flamande. Leur pécule simple de sortie est déclaré avec le code rémunération 317.~~

Le **code 316** (pécule de vacances – personnel de police) est utilisé pour le pécule de vacances et le pécule de vacances sortie de service du personnel contractuel et nommé de la police.

Le **code 319** (pécule de vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activité) est utilisé pour la rémunération ordinaire des jours de vacances supplémentaires qui est payée au travailleur qui débute ou reprend le travail.

Le **code 348** (pécule de vacances – exonéré) est utilisé pour le pécule de vacances qui dans le régime de vacances du secteur public est intégralement exonéré de la retenue spéciale de 13,07%. Il s'agit exclusivement des membres du personnel des administrations qui pour leurs agents statutaires sont affiliées au pool de pension des parastataux ou au régime de pension à charge du Trésor public.

Les **codes 349** (double pécule de vacances sortie de service – 3ème et 5ème jours de la quatrième semaine de vacances - exonéré) **et 350** (double pécule de vacances – du 3ème au 5ème jour de la quatrième

semaine de vacances - exonéré) peuvent uniquement être utilisés pour les travailleurs contractuels d'une administration qui a opté pour le régime de vacances du secteur privé.

Tableaux récapitulatifs

Dans le tableau récapitulatif, la description des indemnités est donnée sous une forme succincte. La liste de tous les codes rémunérations et de leur description complète 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
primes et subventions reçues autres que du Maribel social	26
Maladies professionnelles – secteur public	
Indemnité pour incapacité temporaire de travail – maladie professionnelle reconnue	140
Indemnités dues 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 contractuels)	130
Indemnité pour rupture du contrat par l'employeur – pas exprimé en temps de travail (seulement pour les contractuels)	131
Indemnité pour rupture de l'engagement par l'employeur – exprimé en temps de travail (seulement pour le personnel nommé)	132
Adaptation de la 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, ACS, article 60 et remplaçants dans le cadre de la semaine de quatre jours)	313
(double) pécule de vacances sortie de service	314
Simple pécule de vacances de l'employeur précédent (travailleurs temporaires, ACS, article 60 et remplaçants dans le cadre de la semaine de quatre jours)	315
Pécule de vacances – personnel de police	316
Simple pécule de vacances sortie de service (autres que travailleurs temporaires, ACS, article 60 et remplaçants dans le cadre de la semaine de quatre jours)	317
Simple pécule de vacances de l'employeur précédent (autres que travailleurs temporaires, ACS, article 60 et remplaçants dans le cadre de la semaine de quatre jours)	318
Pécule de vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activité	319
Pécule de vacances - exonéré	348
Double pécule de vacances sortie de service pour le 3e , 4e, 5e jour de la 4e semaine - exonéré	349
Double pécule de vacances pour le 3e, 4e et 5e jour de la 4e semaine - exonéré	350
Indemnités complémentaires 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 – travail à temps partiel à partir de 55 ou 50 ans, départ anticipé à mi-temps ou fin de carrière en douceur	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 volontaire de 4 jours (loi du 10 avril 1995)	851
Supplément de traitement - semaine de 4 jours (loi du 19 juillet 2012)	852
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 complémentaires spécifiques à certaines catégories de travailleurs	
Personnel des établissements d'enseignement	
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	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 pour prestations exceptionnelles qui n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul du montant plancher de 785,95 EUR	541
Indemnités pour prestations non exceptionnelles qui entrent en ligne de compte pour le calcul du montant plancher de 785,95 EUR –pas de dépassement	542
Indemnités pour prestations non exceptionnelles qui entrent en ligne de compte pour le calcul du montant plancher de 785,95 EUR - dépassement	942
Personnel professionnel des zones de secours	
Prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières	553
Supplément de traitement annuel pour le chef des services d'incendie – e xonéré 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
Indemnité supplémentaire pour les heures opt out	954
Supplément de traitement annuel pour le chef des services d'incendie soumis aux cotisations de sécurité sociale	957
Personnel de police (nouveau statut) et personnel professionnel des zones de secours	
Allocation pour comptable spécial	974
Allocation pour le secrétaire de la zone de police et allocation de mandat pour le commandant de la zone de secours	975
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)	
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
Diverses allocations et indemnités visées par l'arrêté royal du 30-3-2001 – soumis	970
Diverses allocations et indemnités autres que celles visées par l'arrêté royal du 30-3-2001 – soumis	971
Allocation de développement des compétences	976
Allocations de transition	992
Allocation de formation et de maîtrise	993
Indemnités pour lesquelles une cotisation spéciale est due	
Solde du budget mobilité versé en espèces et qui correspond au 3ème pilier	29
Avantage pour utilisation individuelle et personnelle d'un véhicule mis à disposition par l'employeur	770
Participations aux bénéfices	780
Amendes de roulage remboursées par l'employeur	791
Versements directs pension extralégale à un membre du personnel qui sort de service (suite à une mise à la retraite)	792
Versements d'employeurs pour la constitution d'une pension extralégale dans le cadre d'un plan d'entreprise	793
Tranche de rémunération en dessous du montant plafond pour les versements effectués par les employeurs pour la constitution d'une pension extra-légale – Anvers	794
Tranche de rémunération au dessus du montant plafond pour les versements effectués par les employeurs pour la constitution d'une pension extra-légale – Anvers	795
Rémunération pour versements des employeurs pour la constitution d'une pension extralégale – 0 à 9 ans d'ancienneté – Bruges	796
Rémunération pour versements des employeurs pour la constitution d'une pension extralégale – 10 à 19 ans d'ancienneté – Bruges	797

Rémunération pour versements des employeurs pour la constitution d'une pension extralégale – 20 à 29 ans d'ancienneté – Bruges	798
Rémunération pour versements des employeurs pour la constitution d'une pension extralégale – 30 ans d'ancienneté ou plus – Bruges	799

Fréquence de paiement de la prime

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. 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.

Rémunération

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).

8.5. La déclaration des données relatives aux prestations

Introduction

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.

Mode de déclaration des prestations des travailleurs

La déclaration des prestations en heures et en jours

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 à la demi-unité la plus proche. Toutefois, pour une prestation de moins de deux heures sur une base trimestrielle, l'arrondissement du nombre de demi-jours se fait toujours à la demi-unité supérieure.

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.

Le calcul du nombre de jours

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 m ent ionnés 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.

Déclaration du repos compensatoire

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 » 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.

Justification des prestations

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, 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. 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 p ar 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.

Exceptionnellement le code “7” peut être utilisé pour les catégories suivantes des membres du personnel :

- un travailleur contractuel qui est payé en trentièmes et dont le contrat de travail se termine un samedi ou un dimanche dans les premiers jours d'un trimestre ou qui commence un samedi ou un dimanche dans les derniers jours du trimestre;
- un ambulancier qui effectue un service de garde, mais qui ne reçoit aucun appel durant tout le trimestre (et qui ne perçoit qu'une indemnité de garde);
- un travailleur qui est détaché au cabinet d'une administration provinciale ou locale qui ne lui paye qu'une indemnité de cabinet (tandis que l'employeur juridique continue de payer le traitement);
- un membre du personnel d'une école communale qui reçoit son traitement de la Communauté et auquel la commune n'octroie qu'une indemnité supplémentaire qui n'a aucun rapport avec les prestations trimestrielles (par exemple indemnité de directeurs ou une allocation d'ancienneté).

Le code 7 ne peut jamais être utilisé lorsqu'une absence complète est mentionnée dans la zone “mesure de réorganisation du temps de travail ”.

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'ONSS 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 (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.

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.

Les codes prestations pour le personnel statutaire

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.

Codification des données relatives au temps de travail

Codification des données relatives au temps de travail

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.

Codes ordinaires

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);
- jours de vacances légales;
- jours fériés durant le contrat de travail;
- jours fériés après la fin du contrat de travail et jours de remplacement d'un jour férié;
- jours d'incapacité de travail (par suite d'une maladie, d'un accident de travail…) avec revenu garanti première semaine ou rémunération mensuelle garantie pour les agents contractuels;
- jours d'incapacité de travail (par suite d'une maladie, d'un accident du travail…) avec rémunération garantie pour agents nommés à titre définitif;
- jours d'absence avec salaire journalier garanti pour une raison autre que l'incapacité de travail;

- période de préavis ou période couverte par une indemnité de rupture;
- congé pour une raison impérieuse avec maintien du salaire;
- 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);
- 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, petits chômages...);
- incidents techniques.

Ce code reprend toutes les prestations pour lesquelles une rémunération soumise aux cotisations de sécurité sociale 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' i ndemnité 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 14

- les jours de vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activité (les jours de vacances supplémentaires pour lesquels un pécule de vacances supplémentaires est payé conformément aux articles 62bis à 62septies de l'arrêté royal du 30-3-1967).

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 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 (pour le personnel non statutaire)

- 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. Leurs absences s’expriment par un nombre d’heures réduit dans la zone « nombre d’heures moyen par semaine du travailleur ».

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. Ne sont pas visés les jours d’absence totale non rémunérés pour l’exercice d’un mandat politique.

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 ».

Vu les conséquences que l’utilisation des codes 30, 31 et 32 peut avoir sur les droits en matière de sécurité sociale, ils doivent être remplis avec précaution. En aucun cas, ils ne peuvent être utilisés pour des travailleurs dont un contrat de travail à temps plein ou une désignation est converti(e) en un contrat de travail ou une désignation 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 33 (uniquement pour le personnel statutaire)

- jours d’absence totale pour un congé politique non rémunéré assimilé à de l’activité de service.

Sont surtout visés les jours d’absence non rémunérée pour l’exercice d’un mandat politique.

Si la durée d’absence constitue une période (plus de cinq jours calendriers successifs), alors le code 505 doit être utilisé dans la zone mesure de réorganisation du temps de travail.
Vu les conséquences que l’utilisation des codes 30, 31, 32 et 33 peut avoir sur les droits en matière de sécurité sociale, ils doivent être remplis avec précaution. En aucun cas, ils ne peuvent être utilisés pour des travailleurs dont un contrat de travail à temps plein ou une désignation est converti(e) en un contrat de travail ou une désignation 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 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 et 502) ;
- 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.

Codes indicatifs

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'ONSS 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)

- 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 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).

CODE 51 (protection de la maternité et pauses d'allaitement)

- 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~~ maternité converti (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.
- 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 non rémunérées 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 de naissance, congé d'adoption et congé parental d'accueil)

- uniquement les jours payés par l'assurance maladie et invalidité pour la naissance, l'adoption ou l'accueil d'un enfant (articles 30, § 2, 30ter, § 2 et 30sexies de la loi du 3-7-1978).

CODE 53 (congé prophylactique)

- Les journées d'interruption de travail qui sont 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 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.

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 gardiens et les gardiennes 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 28-6-1971 - article 5).

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.

Tableau récapitulatif

Description	DmfAPPL
toutes les données de temps de travail couvertes par une rémunération avec cotisations ONSS	1
vacances légales pour ouvriers	2
rémunération garantie deuxième semaine, jours fériés et jours de remplacement pendant la période de chômage temporaire, fonction de juge social	10

La déclaration des véhicules de société mis à disposition

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".

8.7. La déclaration de cotisations qui ne sont pas liées à une personne physique

Introduction

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 864 et 865);
- la cotisation spéciale supplémentaire de 1,50%, due sur la partie des versements pour la constitution d'une pension extralégale qui excède 30.000 EUR par an (code travailleur cotisation 867);
- la cotisation due sur le (double) pécule de vacances des travailleurs qui ne sont plus en service (codes travailleur cotisations 870 et 871);
- 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'ONSS demande aux administrations provinciales et locales autant que faire se peut d'utiliser le moins possible le bloc travailleur qui n'est plus en service. Ces indemnités peuvent effectivement aussi être déclarées par travailleur dans une déclaration de régularisation du dernier trimestre où le travailleur était en service. L'ONSS donne pour les administrations provinciales et locales sa préférence à cette dernière méthode de déclaration.

Les cotisations sur les pensions extralégales

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.

Si cette donnée ne peut pas être mentionnée séparément pour chaque ancien travailleur, le montant total des avantages octroyés durant le trimestre doit être mentionné dans le bloc "cotisations non liées à une personne physique" et la cotisation de 8,86% est ainsi calculée.

L'indemnité qu'un employeur paie à une compagnie d'assurance ou à une institution de retraite professionnelle est déclarée avec le code travailleur cotisation 865.

L'indemnité qu'un employeur paie directement à un ancien travailleur qui n'est plus en service est déclarée avec le code travailleur cotisation 864.

La cotisation spéciale supplémentaire de 1,50% sur les versements pour une pension extralégale qui excédent le montant seuil de 30.000 EUR par an est déclarée avec le code travailleur cotisation 867, et est toujours mentionnée dans le bloc “cotisations non liées à une personne physique”. Cette cotisation n’est pas calculée au niveau du travailleur.

La cotisation due sur le (double) pécule de vacances

Le montant du (double) pécule de vacances légal qui ne sont plus en service dans l’entreprise doit être renseigné globalement sous les codes travailleurs cotisations 870 et 871.

Le montant total du (double) pécule de vacances en ce qui concerne le trimestre doit être mentionné, et sur lequel est calculée la retenue de 13,07%.

La cotisation de solidarité perçue sur une voiture de société

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 dû 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, 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.

Les participations aux bénéfices

Les participations aux bénéfices ne sont pas de la rémunération sur laquelle les cotisations ordinaires de sécurité sociale sont dues, mais elles sont bien soumises à une cotisation de solidarité de 13,07%.

Sous le code travailleur cotisation 861 doivent être déclarées les participations aux bénéfices et la cotisation de solidarité pour les travailleurs qui ne sont plus en service et auxquels des participations aux bénéfices ont été accordées dans le courant du trimestre.

Les réductions de cotisations

Dans la DmfA, toutes les données relatives aux réductions de cotisations sont communiquées dans un bloc fonctionnel distinct. Pour les réductions dans le cadre de la réduction du temps de travail des données doivent également être communiquées dans un deuxième bloc fonctionnel.

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

Les lettres-codes en usage dans l'ancienne déclaration sont remplacées par un code en 4 chiffres. Une liste de ces codes figure dans les **annexes structurées 4 (DmfA) et 33 (DmfAPPL) du glossaire (https://www.socialsecurity.be/lambda/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_Fr)**.

Pour la réduction groupe-cible jeunes travailleurs (sauf pour la réduction groupe-cible <19 ans et pour la réduction groupe-cible jeunes travailleurs - Flandre), la réduction ne sera pas accordée si pour le même travailleur les codes appropriés 'conventions de premier emploi' ne sont pas mentionnés dans la zone 'Mesures de promotion de l'emploi' au niveau de la ligne d'occupation (codes 1 et 10 à 18).

Etudiants pour qui la cotisation de solidarité est due.

Dans la DmfA, un bloc fonctionnel séparé est prévu pour les étudiants pour lesquels les cotisations normales de sécurité sociale ne sont pas dues mais bien la cotisation de solidarité de 8,13 % , le cas échéant majoré de la cotisation de 0,01 % destinée au financement du fonds amiante. Il s'agit d'étudiants pour qui la cotisation de solidarité s'applique (maximum 475 heures durant une année calendrier complète)

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

- **RÉMUNÉRATION:** Le montant du salaire brut perçu par l'étudiant.
- **COTISATION:** Le montant de la cotisation de solidarité (8,13% du salaire + cotisation de 0,01% pour le fonds amiante lorsque celle-ci est due pour le trimestre concerné)
- **NOMBRE D'HEURES :** Le nombre d'heures prestées par l'étudiant .
- **NUMÉRO D'IDENTIFICATION DE L'UNITÉ LOCALE**: Il s'agit de l'unité d'établissement de la dernière prestation du travailleur-étudiant durant le trimestre (uniquement pour la DmfA, pas pour la DmfAPPL).

À partir du 3e trimestre 2004, il faut distinguer dans la DmfA (pas dans la DmfAPPL) l'étudiant-ouvrier de l'étudiant-employé. La cotisation de solidarité reste la même pour les deux catégories.

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

Cotisations travailleurs statutaires licenciés

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

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

Outre ces données, vous devez pouvoir communiquer les données suivantes afin de pouvoir identifier ces personnes :

- Un **code** qui précise pour quel régime de sécurité sociale l'assujettissement est demandé (assurance maladie ou 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 cotisation** due sur le salaire brut de référence.
- Le **nombre de jours** (dans un système de 6 jours par semaine) pour lesquels l'assujettissement au régime de la sécurité sociale est demandé.
- La **date de début et de fin de la période** de référence (séparément pour les deux risques étant donné que les périodes de références sont différentes).

Informations complémentaires DmfAPPL - Déclaration des statutaires licenciés

En DMFA, la ou (les) cotisation(s) pour les travailleurs statutaires licenciés se déclare(nt) dans un bloc spécifique 90005 « cotisation travailleur statutaire licencié » avec les codes travailleurs :

- **671** pour régularisation du régime assurance maladie invalidité
- et/ou **672** pour régularisation du régime chômage
dans la ligne travailleur à laquelle il est lié.

L'assujettissement aux deux régimes s'effectue via deux lignes travailleurs différentes.

Les cotisations dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise

Vous trouvez ici plus d'informations détaillées concernant les modalités de déclaration du RCC et du RCIC
Les cotisations patronales et les retenues se calculent mensuellement mais sont versées et déclarées trimestriellement à l'ONSS dans la DMFA.

Schéma DMFA

En DMFA, le schéma de la déclaration se présentera comme suit :

Niveau : **Employeur** = le(s) débiteur(s) des cotisations sur l'indemnité complémentaire

Niveau : **Personne physique** = le travailleur RCC ou RCIC

Niveau : **Ligne travailleur** : identification du type de travailleur via le code travailleur

879 : travailleur en RCC dans la DmfA
771 : travailleur en RCC dans la DmfAPPL
883 : travailleur en RCIC
885 : travailleur âgé en RCIC - crédit temps

Niveau **"Indemnité complémentaire"** :
données générales concernant l'indemnité complémentaire aux allocations de chômage, interruption de carrière ou RCC

Niveau **"Cotisation Indemnité complémentaire"** :
identification de(s) la cotisation(s) et éléments de calcul
en général, le bloc cotisation Indemnité complémentaire est repris au moins deux fois :
un avec la cotisation patronale
un avec la retenue

La description précise des différentes zones à compléter se trouve dans le glossaire (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/index.htm).

Ci-dessous, on attire surtout l'attention sur les particularités et les difficultés propres à chacune de ces zones.

Informations complémentaires DmfAPPL - Decava

Le chômeur qui bénéficie d'une indemnité complémentaire dans le RCC, est déclaré au niveau de la **'ligne travailleur'** avec la catégorie employeur 959 et le code travailleur 771.

Au niveau "indemnité complémentaire" (bloc 90336), les principales valeurs qui doivent être mentionnées sont:

- le numéro d'entreprise du débiteur du complément d'entreprise lorsque l'administration

provinciale ou locale n’est pas l’ancien employeur;
- la date du premier octroi du complément d’entreprise;
- 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 du complément d’entreprise dans l’accord en cas de reprise du travail.

Au niveau “indemnité complémentaire – cotisations” (bloc 90337), 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 du complément d’entreprise;
- la notion de capitalisation;
- le nombre de mois du paiement du complément d’entreprise;
- le nombre de jours d’un mois incomplet;
- l’application du montant plafond pour la retenue personnelle;
- le montant de la cotisation;
- le code période.

Le tableau ci-dessous reprend **les codes travailleur cotisations** à mentionner dans la DmfAPPL pour la cotisation patronale spéciale et la retenue personnelle.

Sorte de cotisation patronale ou de retenue	Secteur marchand Transition RCC	Secteur marchand Nouveau RCC	Secteur marchand début RCC à partir du 1/4/2012	Secteur non marchand Transition RCC	Secteur non marchand Nouveau RCC	Secteur non marchand début RCC à partir du 1/4/2012
Cotisation patronale spéciale	879	881	873	880	880	872
Cotisation patronale spéciale pendant la période de reconnaissance comme entreprise en difficultés	882	882	882	/	/	/
Cotisation patronale spéciale pendant la période de reconnaissance comme entreprise en restructuration	/	884	874	/	/	/
Retenues (cotisation personnelle)	886	886	886	886	886	886

Le **type cotisations** déermine le taux de cotisation de la cotisation patronale spéciale et varie en fonction de l'âge de l'intéressé au début du RCC. Le type cotisations peut revêtir les valeurs suivantes:

- 0 = moins de 52 ans
- 1 = au moins 52 ans et moins de 55 ans
- 2 = au moins 55 ans et moins de 58 ans
- 3 = au moins 58 ans et moins de 60 ans
- 4 = au moins 60 ans et moins de 62 ans
- 5 = au moins 62 ans.

Le **Code période** (zone 01129) indique la période durant laquelle le RCC débute et qui, en combinaison avec le code cotisation et le type de cotisation, détermine le taux applicable. Ce code est obligatoire pour les codes cotisations 872, 873, 874, 881, 882 et 884 et facultatif pour les autres.

- **1** = Début du RCC avant le 1/4/2010
OU, pour RCC, notification du préavis ou fin de contrat avant le 16/10/2009
OU, pour les RCC débutant durant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration : décision ministérielle avant le 15/10/2009
OU annonce du licenciement collectif dans le cadre d'une restructuration avant le 15/10/2009

- **2** = Début du RCC à partir du 1/4/2010
ET, pour RCC, notification du préavis ou fin de contrat à partir du 16/10/2009
ET, pour les RCC débutant durant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration :décision ministérielle à partir du 15/10/2009
ET annonce du licenciement collectif dans le cadre d'une restructuration à partir du 15/10/2009

- **3** = Début du RCC à partir du 1/4/2012

ET, pour RCC, notification du préavis ou fin de contrat à partir du 29/11/2011
ET, pour les RCC débutant durant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration :décision ministérielle à partir du 1/4/2012
ET annonce du licenciement collectif dans le cadre d'une restructuration à partir du 1/04/2012

- **4** = Début du RCC à partir du 1/1/2016
ET, pour RCC, notification du préavis ou fin de contrat à partir du 11/10/2015
ET, pour les RCC débutant durant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration : décision ministérielle à partir du 11/10/2015
ET annonce du licenciement collectif dans le cadre d'une restructuration à partir du 11/10/2015

- **5** = Début du RCC à partir du 1/1/2017
ET, pour RCC, notification du préavis ou fin de contrat à partir du 1/11/2016
ET, pour les RCC débutant durant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration : décision ministérielle à partir du 1/11/2016
ET annonce du licenciement collectif dans le cadre d'une restructuration à partir du 1/11/2016.

- Un tableau-Excel donne un récapitulatif détaillé des cotisations patronales dues et des retenues personnelles qui sont d'application dans la DmfAPPL pour chacune de ces cinq périodes.

Introduction

Introduction

A côté des données générales de la ligne travailleur et de la ligne occupation qui sont utilisés par différentes institutions de sécurité sociale, les informations concernant l'occupation ne sont destinées qu'à l'ONSS. Ces données ne sont pas reprises dans la déclaration du risque social (DRS). Ces données permettent à l'ONSS de

- contrôler des interventions financières dans le cadre du Maribel Social ;
- déterminer le droit aux allocations familiales en cas d'absence d'un travailleur nommé pour cause de maladie ;
- identifier les travailleurs mis à disposition;
- désigner les travailleurs pour lesquels les données relatives au secteur public ne doivent pas être indiquées ;
- désigner certains contractuels pour lesquels la cotisation deuxième pilier de pension n'est pas due.

Mesures pour le secteur non-marchand

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 non marchand en application du pacte de solidarité entre les générations.

9 = travailleur engagé dans le cadre du Maribel fiscal.

10 = travailleur engagé dans le cadre de l'accord sectoriel relatif aux secteurs fédéraux de la santé (pas le remplaçant du travailleur qui bénéficie de l'octroi d'un congé supplémentaire à partir de 52 ans);

11 = travailleur engagé en remplacement d'un travailleur qui bénéficie de l'octroi d'un congé supplémentaire à partir de 52 ans – accord sectoriel relatif aux secteurs fédéraux de la santé.

Période de maladie d'un membre du personnel statutaire

Si l'attributaire des allocations familiales est un membre du personnel statutaire qui est absent plus de 6 mois pour cause de maladie – conformément à l'article 56 de la loi générale relative aux allocations familiales - l'enfant à charge bénéficie d'une augmentation des allocations familiales à partir du 7ème mois.

Est également considérée comme une période de maladie qui donne droit à des allocations familiales majorées :

- la période de disponibilité pour raisons de maladie;
- le reprise du travail à temps partiel moyennant l'autorisation du médecin conseil après une période d'absence complète pour cause de maladie;
- la période d'incapacité de travail d'au moins 66% suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

Dans cette zone on indique la date à partir de laquelle le membre du personnel statutaire 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.

Les membres du personnel mis à disposition

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.

La dispense de déclaration des données de l'occupation relatives au secteur public

Toutes les administrations locales et provinciales tombent sous le champ d'application de Capelo (Carrière Publique Electronique Elektronische Loopbaan Overheid) et **peuvent** renseigner dans la DmfAPPL les données servant au calcul de la pension du secteur public.

Seules les administrations locales et provinciales dont le statut prévoit la possibilité de nommer les membres de leur personnel à titre définitif **doivent** communiquer à l'ONSS les données servant au calcul de la pension du secteur public.
Toutefois, ces administrations **ne** doivent **pas** fournir ces données pour les membres du personnel dont les prestations ne peuvent jamais être prises en compte pour la pension du secteur public. Dans la DmfAPPL ces membres du personnel exclus sont indiqués au moyen de:

- les codes travailleurs 121 et 122 (travailleurs engagés dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi sur les CPAS du 8-7-1976) ;
- les codes travailleurs 131 et 231 (travailleurs soumis à l'obligation scolaire à temps partiel);
- les codes travailleurs 133 et 233 (apprentis jusqu'au 31-12 de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans);
- le code travailleur 251 (médecin en formation de médecin spécialiste);
- le code travailleur 252 (médecin contractuel exonéré);
- les codes travailleurs 642 et 652 (médecins nommés à titre définitif qui n'ont pas droit à une pension du secteur public);
- les codes travailleurs 701 et 702 (étudiants et moniteurs);
- le code travailleur 711 (ministres des cultes et conseillers laïcs);
- les codes travailleurs 721 et 722 (mandataires locaux);
- les codes travailleurs 731 et 732 (pompiers volontaires et ambulanciers volontaires);
- le code travailleur 741 (artistes);
- le code travailleur 761 (parents d'accueil reconnus);
- la valeur "D1" dans la zone statut (= gardien(ne)s d'enfants avec un contrat de travail);
- la valeur "O" dans la zone statut (= membres du personnel des établissements d'enseignement qui ne sont pas déclarés en Dimona par une administration provinciale ou locale).

Les données de l'occupation relatives au secteur public ne sont pas non plus déclarées pour les membres du personnel auxquels l'administration paie une indemnité de rupture.

Dans certains cas, l'occupation d'un membre du personnel contractuel ou nommé à titre définitif pour lequel les données d'occupation relatives au secteur public doivent en principe être renseignées n'ouvre aucun droit à une pension du secteur public. L'administration ne doit alors pas mentionner les données de l'occupation relatives au secteur public et doit indiquer dans la zone "dispense de déclaration des données de l'occupation relatives au secteur public" la valeur "1" (= dispense).

Avec la valeur "1" doivent entre autres être renseignées les occupations de:

- membres du personnel qui sont détachés auprès d'une administration locale ou provinciale dont ils ne reçoivent qu'une indemnité complémentaire (par exemple une indemnité de cabinet ou des titres-repas);
- agents contractuels d'une administration locale ou provinciale qui n'engage plus de membres du personnel nommés à titre définitif;
- retraités qui fournissent encore des prestations;
- étudiants, moniteurs et volontaires qui ne remplissent pas les conditions d'exonération des cotisations de sécurité sociale;
- les autres membres du personnel contractuels et temporaires pour les prestations qu'ils fournissent dans une fonction pour laquelle le statut ne prévoit, au moment où les prestations sont fournies, aucune nomination à titre définitif :

- les modèles de l'Académie des Arts ;
- les guides urbains ;
- les concierges non statutaires ;
- les comptables spéciaux et les secrétaires des zones de police locale ;
- les comptables spéciaux des zones de secours ;
- les membres du personnel qui fournissent occasionnellement des prestations à une réception.

Lorsque le statut prévoit une nomination à titre définitif au moment où les prestations sont fournies, alors les données de l'occupation relatives au secteur public doivent être déclarées.

La dispense du régime de pension complémentaire pour les contractuels

Un certain nombre de travailleurs ne sont pas redevables de la 'cotisation pension complémentaire contractuels du secteur local' pour l'assurance-groupe BI-Ethias, mais ne sont pas, dans la DmfAPPL, automatiquement exclus. Il s'agit de :

- le personnel des secteurs fédéraux de la santé que l'administration locale a exclu du deuxième pilier de pension ;
- les membres du personnel qui se sont affiliés à un régime de pension complémentaire après le 1-1-2016 et qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension légale;
- les étudiants, les moniteurs et les volontaires qui dépassent la durée maximale d'occupation pour l'exonération des cotisations de sécurité sociale et qui sont déclarés comme travailleurs contractuels dans la DmfAPPL.

Ces membres du personnel doivent être déclarés avec le code 1. Ainsi, ils sont exclus de la cotisation pour l'assurance-groupe 'BI-Ethias'.

Lorsqu'un employeur est simultanément affilié à l'asurance-groupe 'BI-Ethias' et à l'assurance-groupe 'Provant', pour les travailleurs qui sont affiliés à l'assurance-groupe 'Provant', le code 2 doit être utilisé. Ainsi, ils sont exclus de la cotisation pour l'assurance-groupe 'BI-Ethias'.

La date de la nomination à titre définitif

La date de la nomination à titre définitif d'un membre du personnel statutaire auquel se rapporte l'occupation est ici mentionnée. Le SFP utilise cette donnée pour le transfert des réserves mathématiques du SFP vers le fonds de pension solidarisé des administrations provinciales et locales.

Pour un stagiaire en vue de nomination, la zone n'est pas complétée. Ce n'est que lorsque le stage se termine favorablement et que le membre du personnel est effectivement nommé qu'une date de la nomination à titre définitif est déclarée dans la DmfAPPL.

Pour un médecin nommé à titre définitif qui n'a pas droit à une pension du secteur public, la zone ne doit pas non plus être complétée.

Si un agent nommé à titre définitif a été engagé à temps partiel et que par la suite il a été nommé à titre définitif à temps plein dans la même fonction, alors c'est la date la plus récente qui est mentionnée dans cette zone.

Si un membre du personnel a été nommé à titre définitif dans une fonction, et par la suite nommé à titre

définitif dans une fonction supérieure, alors la date de nomination à titre définitif ne change pas. C'est la date originelle de nomination à titre définitif qui est mentionnée dans la zone.

Le transfert d'un membre du personnel en cas de restructuration ne modifie pas la date de nomination. La date de la nomination originaire doit être indiquée.

La date d'attribution du nouveau poste Maribel social

La zone est complétée pour les membres du personnel qui sont engagés dans le cadre du Maribel social (ou fiscal), à l'occasion de l'octroi de nouveaux emplois dans une année civile déterminée. Cette date est uniquement mentionnée dans l'année civile durant laquelle les nouveaux emplois sont octroyés. Dans une DmfAPPL de l'année 2016, la date d'attrbution se situe toujours entre le 1er-1-2016 et le 31-12-2016 et ne se situe jamais avant le 1er janvier de cette année civile.

La zone "date d'attribution du nouveau poste Maribel social" est complétée dans les cas suivants :

- Un nouveau membre du personnel supplémentaire est engagé dans le cadre du Maribel social. La date d'engagement est mentionnée.
- Un membre du personnel, engagé sous contrat de remplacement, reste en service lorsque le membre du personnel remplacé reprend ses prestations. La date de début du nouveau contrat (normal) de travail ou de l'engagement statutaire est mentionné.
- Un membre du personnel, engagé dans une fonction déterminée, est remplacé dans sa fonction et remplit le nouvel emploi Maribel social octroyé. La date de début du nouvel emploi Maribel social est mentionné.
- Un membre du personnel augmente le nombre des heures de travail prestées par semaine dans le régime de travail (par exemple d'un mi-temps vers un temps plein). Les prestations majorées sont considérées comme un nouvel emploi dans le cadre du Maribel social et sont reprises dans la DmfAPPL sur une nouvelle ligne d'occupation. La date de début de cette ligne d'occupation (temps plein) est mentionnée.

La zone "date d'attribution du nouveau poste Maribel social" n'est pas complétée lorsque le membre du personnel est engagé en remplacement d'un emploi déjà octroyé dans le cadre du Maribel social (ou fiscal).

Exemples :

À partir du 1er-10-2016 un nouvel emploi Maribel social est octroyé à un employeur X :

- Situation 1: L'employeur X engage le 1er-12-2016 un nouveau membre du personnel dans le nouvel emploi Maribel social octroyé.
  Dans la DmfAPPL, la date du "1er-12-2016" est uniquement mentionnée dans le quatrième trimestre de 2016, mais pas dans les trimestres subséquents.
- Situation 2: L'employeur X a pris en service le 1er-4-2016 un nouveau membre du personnel dont l'emploi est pris en considération en tant que nouvel emploi Maribel social octroyé.
  Dans la DmfAPPL, la date du "1er-4-2016" est uniquement mentionnée dans le quatrième trimestre 2016, mais pas dans le deuxième ni dans le troisième trimestre de 2016, non plus dans le premier trimestre de 2017 ni dans les trimestres subséquents.
- Situation 3: L'employeur X ne parvient pas à engager durant l'année 2016 un membre du personnel dans le nouvel emploi Maribel social octroyé et reçoit un délai supplémentaire de 3 mois jusqu'au 31-3-2017 pour réaliser l'engagement. Le nouveau membre du personnel entre en service le 1er-3-2017.
  Dans la DmfAPPL de chacun des quatre trimestres de 2017, la date du "1er-3-2017" est mentionnée. La zone n'est pas remplie dans la DmfAPPL du quatrième trimestre de 2016 ni dans celle du premier trimestre de 2018 ni dans celles des trimestres subséquents.

Mesure de carrière

Fin de carrière en douceur

Les travailleurs âgés qui reprennent une fonction moins lourde ou passent d'un emploi à temps plein à un 4/5èmes, peuvent recevoir en compensation de la perte de salaire qui en découle une prime 'fin de carrière en douceur' exonérée de cotisations.

Pour pouvoir distinguer ces travailleurs des travailleurs 'ordinaires', un code '**1**' doit être indiqué dans cette zone.

Détail secteur social/non profit

Les **Accords Intersectoriels Flamands pour les secteurs social/non profit (VIA)** sont des accords périodiques et tripartites entre les partenaires sociaux des secteurs social/non profit flamands et le Gouvernement flamand. Ils contiennent des dispositions (inter)sectorielles qui ont trait à divers thèmes socio-économiques (pouvoir d'achat, qualité, …).

Dans le cadre de ces accords VIA, un cadre de conventions est fixé pour la collecte des données de rémunérations et de prestations via la DmfA. Pour ce faire, des codes sous-secteurs VIA sont introduits dans la DmfA.

A partir du 1er janvier 2019, pour une occupation dans un sous-secteur qui relève de la compétence flamande en matière d'activités social/non profit, une **indication du sous-secteur** est obligatoire. Cela concerne tant les employeurs du secteur public que ceux du secteur privé.

Le code à mentionner concerne l'activité à laquelle le travailleur était lié principalement dans le trimestre concerné (= plus grand nombre d'heures de travail). La ligne d'occupation ne doit donc pas être splitsée en fonction de cette donnée.

La zone doit être complétée pour les travailleurs des employeurs des secteurs social/non profit:

- **Secteur privé**:
  - (sous)CP 318.02, 319.01, 327.01, 329.01, 331.00.10 et 331.00.20 (tous les employeurs de ces (sous)secteurs relèvent de la compétence flamande)
  - (sous)CP 330.01.10, 330.01.20, 330.01.41 ou 330.01.51 (il y a des codes distincts de sous-secteurs pour les activités relevant de la compétence flamande et pour les activités relevant de la compétence d'autres autorités fédérales/régionales, qui doivent être renseignés à chaque fois par les employeurs concernés pour chaque travailleur occupé)
  - (sous)CP 330.04 ou 337 et l'occupation est exercée dans un sous-secteur mentionné dans l'annexe 46. Le code concerné doit uniquement être utilisé pour les deux sous-secteurs mentionnés (c.-à-d. équipes d'accompagnement multidisciplinaires en soins palliatifs et assistants PAB/PVB). Dans tous les autres cas, rien ne doit être complété.

- **Secteur public**:
  - La zone doit être complétée pour chaque occupation exercée dans un des sous-secteurs repris et décrit dans l'annexe 46 du glossaire. Les employeurs ne doivent renseigner aucun code spécifique pour l'occupation de travailleurs qui tombent en-dehors de ces sous-secteurs.

Les codes à utiliser sont repris dans la nouvelle annexe 46 (https://www.socialsecurity.be/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_Fr) structurée.

Plus d'information sur les codes sous-secteurs peut être obtenue

- soit auprès des services du gouvernement flamand qui assurent l'agrément, la licence ou la subvention du secteur social/non profit
- soit pour

- les employeurs privés auprès de Verso via la page web www.verso-net.be (http://www.verso-net.be/VIA-deelsectorcodes-in-DmfA)ou via le numéro 02 739 10 70
- les administrations locales auprès de VVSG via la page web www.vvsg.be (http://www.vvsg.be/Werking_Organisatie/Personeel/via-in-dmfa/SitePages/Introductiepagina.aspx) ou via le numéro 02 211 56 89.

Budget mobilité

L'employeur reprend ici le montant annuel total du budget mobilité.

Les données concernant le calcul des pensions dans le régime du secteur public (le Projet CAPELO)

Introduction

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.

Déclaration des données de l'occupation relatives au secteur public

Principes généraux

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 cré er, 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 », une nouvelle ligne de données relatives au secteur public est entamée à partir du moment où une des données suivantes change.

Dates de début et de fin de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public

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 ont été 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 deuxième trimestre 2011, s'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. Lorsqu'il n'y a 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.

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. 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. 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 Début » ;
- **DF** signifie « **D**ate de Fin »

Exemple 1 : L'occupation est restée inchangée depuis le 1-3-2010. Une modification intervient le 16-5-2011 et la première occupation prend fin. 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.

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.

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.

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.

Types d’institutions du secteur public

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 fédéral des Pensions (SFP) 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 SFP 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 SFP. 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.

Catégories de personnel du secteur public

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 seulement quelques uns sont utilisables par les administrations locales et provinciales. Dans une administration provinciale ou locale, les tantièmes les plus fréquents sont 1/60 et 1/50, mais pour un membre d’une catégorie du personnel qui bénéficie d’un tantième réglé par une disposition spéciale, même un tantième de 1/55 peut être d’application. 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.

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.

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 » qui détermine s'ils sont ou non en « service actif », par conséquent, s'ils ont ou non droit au tantième plus favorable.

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).

3. Clarification concernant les pompiers professionnels

Quatre critères doivent en même temps et cumulativement être remplis pour qu'un pompier professionnel d'une zone de secours puisse bénéficier du tantième préférentiel de 1/50 et qu'il puisse être déclaré avec la valeur "4" dans la zone 962 de la DmfAPPL :

- il s'agit d'un pompier professionnel (qui le cas échéant peut aussi avoir la qualité d'ambulancier

professionnel);
- qui appartient au personnel opérationnel;
- qui se trouve dans la position administrative en activité de service;
- qui participe directement à la lutte contre les incendies.

Dénomination du grade ou de la fonction

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.

Rôle linguistique

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.

Nature du service

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 interne.

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).**

Pour tous les autres codes des catégories de personnel, seule la mention « service interne » sera admise.

Pour **tous les administrations provinciales et locales**, la mention « service interne » s'impose pour tous les travailleurs.

Caractère de la fonction

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.

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), seu les 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 ».

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.

Motif de fin de la relation statutaire

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 :

1. 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 ;
2. 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 ;
3. 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 ;
4. 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 ;
5. 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;
6. en cas de changement de statut. La prolongation de la relation statutaire sous un autre statut peut se présenter sous d'autres formes comme
    - un stagiaire qui relève du régime de sécurité sociale des agents nommés à titre définitif qui obtient une nomination à titre définitif;
    - un agent nommé à titre définitif qui est détaché auprès d'une organisation syndicale;
7. en cas de fin d'une affiliation à un régime de pension belge pour un membre du personnel statutaire qui concomitamment exerce une activité professionnelle en Belgique et dans un autre pays de l'Union européenne, mais qui n'est plus assujetti à la sécurité sociale belge.

En cas de démission, l'employeur est tenu de transmettre au SFP également 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 SFP 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 SFP 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.

Le traitement barémique

Principes généraux

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 suppléments de traitements ;
- **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.

Dates de début et de fin de la ligne de traitement barémique

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 ont été 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 peut 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.

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 :
    - 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 ;
    - 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. Exemples

Pour éclairer ce qui précède, nous 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. 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 inc hangées 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.

Exemple 2ter :

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.

Date de prise de rang de l'ancienneté pécuniaire

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.

La valeur '9999-12' est également utilisée pour les travailleurs qui entrent en service dans le courant du dernier mois du trimestre et dont l'ancienneté pécuniaire ne commence à courir qu'à partir du mois qui suit.

Référence de l'échelle de traitement

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 fédéral des Pensions, qui, dans sa banque de données, stocke la plupart des échelles de traitement en usage dans le secteur public et suit l'évolution.

Le SFP 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 la DmfA-atlas sur le site web du SFP (http://www.sfpd.fgov.be/).

L'application permet à l'employeur à la fois de consulter les références de ses échelles de traitement qui sont connues au SFP, mais aussi, moyennant la saisie d'une série de données, de demander une référence pour une échelle de traitement inconnue au SFP, référence sans laquelle sa déclaration DmfAPPL risquerait d'être bloquée.

Le SFP 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.

Montant du traitement barémique

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).

Pour les concierges (nommés à titre définitif et contractuels) qui sont exclusivement rémunérés en nature, 12,50 % de la moyenne mathématique entre le montant minimum et le montant maximum de l’échelle barémique DA1 doit être déclaré comme montant du traitement barémique.

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 trav ailleur **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.

Nombre d’heures par semaine

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**.

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.

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	Horraire 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	31-11-2011	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.

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, 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.

Nombre d'heures par semaine – traitement barémique complet

Cette donnée n'est obligatoire que dans les deux cas suivants.

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.

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.

Les suppléments de traitement

Principes généraux

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.

La ligne des suppléments de traitement ne doit pas non plus être créée lorsqu'aucun supplément n'est payé. Lorsque le membre du personnel statutaire se trouve dans une position administrative incompatible avec le paiement d'un supplément de traitement (par exemple en cas d'interruption complète de carrière), alors aucune ligne des suppléments de traitement ne doit être créée pour la ligne d'occupation.

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. Dans "Dates de début et de fin de la ligne de supplément de traitement", nous expliquons 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.

Dates de début et de fin de la ligne de supplément de traitement

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. 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.

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.

Référence du supplément de traitement

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 fédéral des Pensions, qui, dans sa banque de données, stocke les suppléments de traitement en usage dans le secteur public et en suit l'évolution.

Le SFP 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 la DmfA-atlas sur le site web du SFP (http://www.sfpd.fgov.be/).

L'application permet à l'employeur ou à son centre de calcul à la fois de consulter non seulement les suppléments de traitement qui sont connus au SFP, mais aussi, moyennant la saisie d'une série de données, de demander une référence pour un supplément que le SFP ne connaîtrait pas encore.

Comme l'absence d'une référence sur la ligne de supplément de traitement génère une anomalie bloquante, le SFP 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.

Montant de base du supplément de traitement

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 = 1er-1-1990).

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.

Pourcentage du supplément de traitement

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.

Nombre d’heures ou de prestations

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 (exprimé en centièmes), dont le travailleur a bénéficié pendant la période déclarée. Pour rappel, cette période se situe dans les limites du trimestre de la déclaration.

Adaptation pour le personnel du niveau fédéral suite à l’Arrêté Royal du 25 octobre 2013 (seulement pour la DmfA, pas pour la DmfAPPL)

Les augmentations liées à l’avancement à l’échelon supérieur (et les bonifications d’échelle suivantes) doivent être déclarées au moyen des nouvelles références d’échelle de type 'montant par unité'.

Le nombre de ces augmentations (ex: 1 ;2 ;3…) doit être déclaré dans cette zone, exprimée en centième (exemple : 1 augmentation est exprimée en '100').

Montant du supplément de traitement

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de supplément de traitement.

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).

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.

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.

Le Maribel Social

Généralités

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’ONSS et géré par le Comité de gestion "Maribel social". Le comité de gestion "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’ONSS dans le Fonds Maribel Social.

Après déduction des frais administratifs, les moyens disponibles sont consacrés à la création d’emplois dans le secteur non-marchand.

Employeurs concernés

Le Fonds Maribel social du secteur public est compétent pour:

1) les administrations provinciales et locales (DmfAPPL), mais uniquement pour le personnel déclaré sous un des codes NACE suivants:

Codes NACE	Description
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.

2) les services publics et les institutions publiques suivants (DmfA):

- l'Université de Gand, mais uniquement pour le personnel occupé à l'Hôpital universitaire de Gand;
- le C.H.U. Sart-Tilman de Liège;
- l'Hôpital psychiatrique le Chêne aux Haies de Mons;
- het Openbaar psychiatrisch centrum te Rekem;
- l'Hôpital psychiatrique Les Marronniers de Tournai;
- het Openbaar psychiatrisch ziekenhuis te Geel;
- l'Office central d'Action sociale et culturelle au Profit des Membres de la Communauté militaire;
- le War Heritage Institute;
- Kind en Gezin;
- l'Office de la Naissance et de l'Enfance;
- Sport Vlaanderen.

Ressortissent également à la compétence du Fonds: les Communautés, mais uniquement pour le personnel des services protection de la jeunesse, accueil d'enfants et sports et culture.

Montant de l’intervention financière

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.

Si, pour le travailleur, l’employeur bénéficie d’une réduction de cotisations patronales autre que la réduction Maribel social ou d’une autre intervention dans le coût salarial, cette réduction est portée en déduction de l’intervention financière. Chaque réduction groupe cible est automatiquement portée en déduction du coût salarial qui est financé par le Maribel social. Toute autre intervention dans le coût salarial (par exemple des primes) doit être communiquée par l’employeur à l’ONSS et est également portée en déduction de l’intervention financière.

Le montant de l’intervention financière pour les administrations autres que les hôpitaux et les maisons de soins psychiatriques, est fixé à maximum 30.906,52 EUR par an (par trimestre: 7.726,63 EUR) pour un agent contractuel et à 35.665,96 EUR pour un travailleur statutaire occupé à temps plein (par trimestre: 8.916,49 EUR).

Dans le secteur des hôpitaux et des maisons de soins psychiatriques, le montant de l’intervention financière est fixé à maximum 35.665,96 EUR par an (= 8.916,49 EUR par trimestre) pour un travailleur occupé à temps plein. Pour un assistant en logistique, le montant est fixé à maximum 31.619,80 EUR par an (=

7.904,95 EUR par trimestre).

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.

Procédure et emplois supplémentaires à réaliser

1. La demande d'intervention financière à charge du Fonds sectoriel

Une demande d'intervention financière ne peut être introduite que lorsqu'il y a des moyens supplémentaires disponibles. Le Fonds Maribel social rend l'information disponible par une instruction intermédiaire aux employeurs.

L'employeur qui veut obtenir une intervention financière dans le cadre du Maribel social doit suivre la procédure décrite dans les instructions administratives et introduire une demande au moyen d'un formulaire de demande qui est publié sur le site portail de la sécurité sociale.

La demande doit comporter l'avis des organisations représentatives des travailleurs et le compte rendu de l'organe syndical de concertation compétent. Si une organisation syndicale n'est pas représentée au sein de l'administration, celle-ci 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 engagements 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 et est adapté le 1 janvier de chaque année civile. Le montant indexé est égal à 84.003,59 EUR pour l' année 2018.

Années précédentes

- 74.594,10 EUR à partir du 1er janvier 2009
- 76.087,67 EUR à partir du 1er janvier 2011;
- 77.607,21 EUR à partir du 1er janvier 2012;
- 80.743,71 EUR à partir du 1er janvier 2013;
- 82.354,17 EUR à partir du 1er janvier 2017.

Pour les travailleurs engagés dont le coût salarial annuel dépasse le montant maximum du coût salarial, 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'ONSS 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 maximum du coût salarial au cours de la carrière;
2. que l'administration communique dès que possible à l'ONSS, 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 o ptimaliser 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.

Dans le secteur des hôpitaux et des maisons de soins psychiatriques, 80,57 EUR de la réduction "théorique" par travailleur et par trimestre doivent être utilisés pour l'engagement d'assistants en logistique. Les employeurs peuvent utiliser le solde pour engager des travailleurs dans d'autres fonctions.

4. Respect de l'obligation de créer des emplois supplémentaires

Les emplois supplémentaires doivent être réalisés sous la forme d'une augmentation du volume total de l'emploi de l'employeur lequel est égal à la somme des volumes de travail de tous les travailleurs.

Le volume de travail d'un travailleur est calculé par l'ONSS sur la base des jours et heures de travail réellement prestés ainsi que des jours et heures d'absences assimilées (rémunérées ou non par l'employeur). Les jours et heures d'absences non assimilées ne sont pas pris en compte dans le calcul du volume de travail.

Sur une base trimestrielle, le volume de travail est calculé selon une formule qui reprend :

- au numérateur: les prestations mentionnées dans la déclaration de sécurité sociale à l'exception des jours et heures de travail non assimilés (= tous les codes prestations dans la DmfAPPL, sauf les codes 30, 31, 32, 71 et 75)
- au dénominateur: le nombre d'heures par semaine de la personne de référence, multiplié par 13.

L'augmentation du volume de l'emploi est mesurée par la comparaison du volume de l'emploi de l'année (n), étant l'année du dernier octroi, avec le volume moyen des volumes de l'emploi des années (n-3) et (n-2), étant la troisième et la deuxième années précédant l'année du dernier octroi. Est considérée comme l'année du dernier octroi celle durant laquelle pour la dernière fois le Fonds Maribel social a octroyé des emplois à l'employeur.

Le contrôle du volume de l'emploi total se fait pour les administrations provinciales et locales exclusivement sur base des codes NACE auxquels s'applique le Maribel Social. En vue d'une comparaison correcte, il y a lieu de déclarer dans la DmfAPPL les travailleurs de manière identique tant dans la période de référence que dans les trimestres à vérifier.

N'est pas considérée comme une création d'emplois supplémentaires telle que visée dans le régime du Maribel social, une augmentation effective de l'effectif du personnel résultant d'une fusion, d'une reprise d'une autre institution ou d'une augmentation de subsides attribués par le pouvoir compétent.

Exemple 1

En 2016 de nouveaux emplois Maribel social ont été attribués à un employeur. En 2017, aucun nouvel emploi n'a été attribué.
L'augmentation du volume de l'emploi dans l'année 2016 est déterminée par la comparaison du volume de l'emploi en 2016 (= n) avec le volume moyen des volumes de l'emploi de 2013 (= n-3) et 2014 (= n-2).
L'augmentation du volume de l'emploi dans l'année 2017 est déterminée par la comparaison du volume de l'emploi de 2016 (= n ou l'année du dernier octroi) avec le volume moyen des volumes de l'emploi de 2013 (= n-3) et 2014 (= n-2).

Exemple 2

En 2014 de nouveaux emplois Maribel social ont été octroyés pour la dernière fois à un employeur.
En 2015, 2016 et 2017 aucun nouvel emploi Maribel social n'a été octroyé.
L'augmentation du volume de l'emploi est déterminé aussi bien dans l'année 2016 que dans l'année 2017 par la comparaison du volume de l'emploi de 2014 (= n ou l'année du dernier octroi) avec le volume moyen des volumes de l'emploi de 2011 (= n-3) et 2012 (= n-2).

5. Demande préalable de dérogation à l'obligation d'occupation

Si un employeur se voit contraint de dimuer le volume de l'emploi, il doit en informer le Fonds Maribel social pour pouvoir continuer de bénéficier des interventions financières. L'employeur doit à cet effet utiliser le formulaire de demande de dérogation.

Le comité de gestion du Fonds Maribel social prend, sur la base de critères objectifs, une décision motivée au sujet de la demande de réduction du volume de travail et détermine les modalités de la réduction éventuelle ou la fin des interventions financières octroyées à l'employeur. Le Fonds communique sa décision à l'employeur.

6. Justification de la non réalisation de l'obligation d'occupation

Lorsque pour un employeur aucune demande de dérogation à l'obligation d'occupation n'a été approuvée et que l'obligation d'occupation pour une année déterminée n'a pas été réalisée, alors l'ONSS demande à

l'employeur de justifier la différence dans le volume de l'emploi. L'administration doit transmettre à l'ONSS sa justification dans le mois qui suit la demande de justification.

Le comité de gestion se prononce sur la justification. L'administration qui n'envoie pas dans le délai sa justification ou dont la justification n'a pas été approuvée doit rembourser au Fonds Maribel social la partie de l'intervention correspondant à l'obligation d'occupation non réalisée.

Informations complémentaires DmfAPPL - données relatives aux nouveaux emplois

Les nouveaux emplois qui sont créés dans le cadre du Maribel social (ou fiscal) doivent être mentionnés par l'employeur dans la DmfAPPL avec le **code 1, 2, 4, 5 ou 9** dans la zone "mesures pour le secteur non marchand" du bloc "occupation – informations".

La date de début d'un nouveau poste qui est attribué dans le cadre du Maribel social (ou fiscal) doit être mentionné par l'employeur dans la DmfAPPL dans la zone "date d'attribution du nouveau poste Maribel social" du bloc "occupation - informations".

Modalités

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 par l'ONSS, 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 introduite.

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'ONSS.

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'ONSS;
- 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.

Le projet de formation des infirmiers "formation 600"

Le Ministre compétent peut affecter une partie des moyens du Maribel social au projet "formation 600 – secteur public". Ce projet offre aux travailleurs des secteurs fédéraux de la santé la possibilité, avec maintien de salaire, de suivre une formation de bachelor en sciences infirmières (A1) pendant quatre années scolaires au maximum ou d'infirmières graduées (A2) pendant trois années scolaires maximum dans l'enseignement de la Communauté flamande ou trois années scolaires et demi maximum dans l'enseignement de la Communauté française.

Vous pouvez accéder à l'information concernant les conditions d'admission du travailleur, la procédure, la sélection... dans le cadre du projet "formation 600" sur le site portail de la sécurité sociale (https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/travail-chomage/mesures-pour-l-emploi/formation-600) et dans le protocole d'accord-cadre du 28 octobre 2009.

De nouvelles sélections dans le cadre du "projet "formation 600 – secteur public" sont portées par l'ONSS à la connaissance des employeurs des secteurs fédéraux de la santé au moyen d'une instruction intermédiaire.

L'employeur ne peut pas s'opposer à ce qu'un travailleur se porte candidat à une nouvelle sélection. Si l'employeur estime qu'un trop grand nombre de travailleurs de son institution se portent candidats et qu'une réponse positive à leur candidature pose des problèmes organisationnels pour son institution, il peut demander l'avis du comité de concertation compétent pour son institution. L'avis de ce comité doit être envoyé dans les cinq jours au comité de gestion du Fonds Maribel social du secteur public qui prendra une décision motivée.

Pendant la durée de la formation, l'employeur doit prendre à sa charge le coût salarial du travailleur qui a été sélectionné et qui suit la formation, mais il peut engager un remplaçant. Le Fonds Maribel social finance l'occupation du remplaçant à concurrence d'un montant de maximum 35.065,96 EUR par travailleur occupé à temps plein.

Dans la partie "citoyen" du site portail de la sécurité sociale (https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/travail-chomage/mesures-pour-l-emploi/formation-600), le travailleur qui suit le projet de formation trouvera toutes les informations concernant les conditions d'admission au projet 600, le déroulement de la sélection et la procédure à suivre, les FAQ et les données de contact des collaborateurs du service de l'ONSS Maribel social du secteur public.

Informations complémentaires DmfAPPL - le projet formation d'infirmiers

Dans la zone "mesures pour le secteur non marchand" du bloc "occupation – informations" de la DmfAPPL sont mentionnés

- le travailleur qui suit une formation d'infirmier, renseigné avec **le code 3, 4 ou 5**;
- le travailleur contractuel qui est engagé en remplacement d'un travailleur qui suit une formation dans le cadre du projet formation d'infirmiers, renseigné avec **le code 6**.

Autres missions

Le Fonds Maribel social du secteur public a été chargé de l'exécution de certaines mesures des Accords sociaux des secteurs fédéraux de la santé. Il s'agit entre autres du financement et du contrôle des emplois supplémentaires:

- des membres du personnel qui NE peuvant PAS bénéficier du régime de dispense de prestations de travail et de fin de carrière (personnel administratif, personnel d'entretien...);
- des membres du personnel statutaire dans le secteur public.

Ces missions n'ont aucun lien avec l'attribution et le financement d'emplois supplémentaires dan le cadre du Maribel social.

Le régime de dispense de prestations de travail et de fin de carrière

La dispense de prestations de travail dans le cadre de la fin de carrière sont d'application aux membres du personnel des employeurs des secteurs fédéraux de la santé suivants:

- les hôpitaux publics ;
- 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.

Les membres du personnel contractuels ou statutaires de ces employeurs qui ont au moins atteint un certain âge et qui diminuent leurs prestations de travail, peuvent faire usage de la dispense de prestations de travail dans le cadre de la fin de carrière. Le congé supplémentaire est attribué aux membres du personnel à temps plein et à temps partiel, mais le nombre de jours de congés supplémentaires des membres du personnel occupés à temps partiel est proportionnellement réduit.

Une intervention financière est attribuée à l'employeur qui compense la dispense de prestations de travail par un nouvel engagement ou par une augmentation de la durée hebdomadaire de travail d'un travailleur à temps partiel qui réduit ses prestations de travail. Les travailleurs engagés dans le cadre du Maribel social et les contractuels subsidiés des administrations locales n'entrent pas en ligne de compte pour cette compensation.

Le SPF Santé publique paie l'intervention financière pour les hôpitaux publics et l'INAMI pour les autres employeurs des secteurs fédéraux de la santé. Ils n'octroient toutefois pas une intervention financière pour tous les membres du personnel, mais seulement pour les catégories suivantes du personnel:

- 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.

Plus d'informations concernant l'intervention financière en faveur de ces membres du personnel sont disponibles pour les hôpitaux publics sur le site web du SPF Santé publique (https://www.health.belgium.be/sites/default/files/uploads/fields/fpshealth_theme_file/accords_sociaux_2005_-

_mesures_de_fin_de_carriere.pdf) et pour les autres employeurs sur le site web de l'INAMI (http://www.riziv.fgov.be/fr/professionnels/etablissements-services/maisons-repos/Pages/financement-frais-personnel-mrpa-mrs-csj.aspx#.WhRPp3pNi6s).

Les 'autres' membres du personnel tels que le personnel d'entretien, le personnel de cuisine... qui sont occupés auprès des employeurs énumérés ci-dessus N'entrent PAS en ligne de compte pour une intervention financière du SPF Santé publique ou de l'INAMI. Le Fonds Maribel social du secteur public a été chargé du financement des engagements compensatoires pour ces 'autres' membres du personnel qui sont âgés d'au moins 52 ans. L'attribution des jours de congé supplémentaires est fixée 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 atteint au 1er janvier de l'année au cours de laquelle les congés supplémentaires sont prévus détermine le nombre de jours de congé supplémentaires pour cette année.

Le montant de l'intervention financière est fixé à 36.430,84 EUR maximum par an et par équivalent temps plein, mais est limité au coût salarial réel.

L'employeur en faveur duquel le Fonds Maribel social met des moyens financiers à disposition doit les utiliser pour remplacer (partiellement) les travailleurs qui bénéficient de l'avantage du congé supplémentaire par des travailleurs supplémentaires ou par l'augmentation du temps de travail des travailleurs qui sont déjà en service.

Statutarisation dans les hôpitaux publics

Un montant est, suite à l'accord social relatif aux secteurs fédéraux de la santé de 2011, annuellement mis à disposition par le Fonds Maribel social en vue de la stabilisation voire de l'augmentation du nombre de membres du personnel nommés dans les hôpitaux publics.

L'hôpital public qui veut bénéficier de cette mesure, doit négocier un protocole local garantissant au minimum le maintien du nombre de travailleurs nommés par rapport à une période de référence.

Le comité de gestion du Fonds, sur la base des données DmfA, octroie aux hôpitaux publics qui ont conclu un protocole local, un droit de tirage sur le budget mis à disposition. Le comité de gestion contrôle l'utilisation des moyens par l'hôpital et peut se faire restituer les moyens lorsque l'engagement d'occupation du nombre de travailleurs nommés n'a pas été respecté.

Informations complémentaires DmfAPPL - mesures fin de carrière dans les secteurs fédéraux de la santé

L'employeur qui veut bénéficier du financement d'un ou plusieurs emplois supplémentaires par le Fonds Maribel social du secteur public doit compléter chaque année un formulaire de réponse et le transmettre à l'ONSS. Chaque année, ce formulaire est publié avec une instruction intermédiaire sur le site portail de la sécurité sociale et, avant une date déterminée, l'employeur doit transmettre le formulaire complété. Tant l'employeur qui applique la mesure pour la première fois que l'employeur qui a déjà appliqué la mesure et qui veut continuer de bénéficier du financement durant cette année doivent transmettre le formulaire à l'ONSS.

Le formulaire de réponse complété doit être signé par les trois organisations syndicales représentatives. Si une organisation syndicale n'est pas représentée au sein de l'administration, l'employeur doit s'adresser au niveau provincial ou national pour obtenir le visa requis.

Dans la DmfAPPL, le travailleur engagé en remplacement d'un travailleur qui bénéficie de l'octroi d'un congé supplémentaire à partir de l'âge de 52 ans est déclaré avec le **code 11** de la zone "mesures pour le secteur non marchand" du bloc "occupation – informations".

Divers

Contact avec l'ONSS

Généralités

L'adresse générale est "Office national de sécurité sociale, Place Victor Horta 11, 1060 Bruxelles".

En fonction du type de renseignements, vous devez vous adresser à l'un ou l'autre point de contact.

Les questions relatives au contenu des tâches de l'ONSS sont traitées par le service "Front Office" de l'ONSS. Le numéro de téléphone de ce service est "02 / 509 59 59" et son adresse e-mail est "contact@onss.fgov.be".

Les questions techniques posées à l'ONSS sont traitées par Eranova. Le numéro de téléphone de service est "02 / 511 51 51". Les questions écrites peuvent être posées au moyen du formulaire de contact disponible sur le site portail de la sécurité sociale.

Les questions relatives aux déclarations d'une administration provinciale ou locale spécifique sont traitées à l'ONSS par le service Secteur public. Ce service est accessible à l'adresse e-mail K11@onss.fgov.be.

Les questions susceptibles d'être posées au gestionnaire de dossier peuvent avoir trait :

- à l'attribution ou à la suppression d'un numéro d'entreprise (BCE) ou d'un numéro d'établissement, ou encore à la demande d'affiliation à l'ONSS (répertoire des employeurs);
- à des informations générales concernant les déclarations (DmfAPPL et Dimona), ou à des informations concrètes concernant les anomalies, les bons de cotisation ou les attestations de rémunérations et de prestations;
- au suivi financier (le calcul et la perception des avances, le suivi des soldes), aux sanctions en raison de la tardiveté de la déclaration ou du paiement, ou aux attestations d'employeurs (situation de compte et introduction d'une déclaration);
- au paiement des primes Maribel social (adhésion, paiement et conditions);
- aux données chiffrées concernant les employeurs et les travailleurs assujettis, aux rémunérations, aux prestations, aux cotisations, aux réductions de cotisations…

Les consignes suivantes peuvent faciliter les contacts téléphoniques ou écrits avec le gestionnaire de dossier :

- 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).

Traitement des plaintes

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

Vous pouvez atteindre le point contact:

Par courriel: qualité@onss.fgov.be

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

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

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

Internet

L'ONSS est accessible sur internet depuis août 1998.

L'adresse internet est http://www.onss.fgov.be.

Les bureaux provinciaux

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

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

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

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

Les attestations

En règle générale, l'ONSS délivre cinq types d'attestations ou certificats. Ils sont délivrés gratuitement. Il va de soi qu'ils seront envoyés exclusivement aux personnes directement concernées qui en font la demande.

La liste complète des attestations disponibles figure sur le site internet de l'ONSS (http://www.onss.fgov.be). Via ce site des attestations peuvent également être demandées en ligne.

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

- Ces attestations peuvent être utilisées lors de soumissions aux marchés publics. Les pouvoirs adjudicateurs (fédéraux, communautaires, régionaux, provinciaux et locaux) devront, lors de la constitution des dossiers de marchés publics, demander les attestations-ONSS par voie électronique via le portail du personnel fédéral : http://www.fedweb.belgium.be /fr/services_en_ligne/online_digiflow.jsp ;
- Vous pouvez vérifier vous-même s'il y a obligation de retenue dans le cadre des articles 30bis et 30ter de la loi du 27 juin 1969 avec l'application "obligation de retenue (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/30bis/index.htm)" .
- Ces deux types d'attestations peuvent aussi être demandées par écrit
  - pour les données DmfA à la Direction Analyse Financière et Contractants (ou Direction FINACO). Vous pouvez utiliser les adresses e-mail suivantes : dg2-sectionattestations@onss.fgov.be (F) ou ad2-sectieattesten@rsz.fgov.be (N) ou le numéro de fax 02 509 36 97 (F) ou 02 509 31 45 (N);
  - pour les données DmfAPPL à la Direction Gestion des factures via l'adresse e-mail facture@onss.fgov.be (F) ou factuur@rsz.fgov.be (N).

Attestations concernant les travailleurs déclarés

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

- pour les données DmfA au service "Attestations" des Services de Contrôle (fax: 02 509 30 39 {F} et 02 509 21 18 {N});
- pour les données DmfAPPL à la Direction Contrôle - secteur public via l'adresse e-mail K11@onss.fgov.be (F) ou K12@rsz.fgov.be (N).

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

Certaines attestations concernant le nombre de travailleurs déclarés

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

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

- d'attestations "équivalents temps" plein qui spécifient le volume de travail exprimé en "équivalents temps plein" (ETP) qui a été effectué au cours de tout un trimestre, ventilé par statut (ouvriers-employés); ces attestations se rapportent aux trimestres sollicités par le demandeur (avec au maximum 20 trimestres par attestation). Pour ces attestations "équivalents temps plein", la méthode de calcul retenue, stable dans le temps, a pour premier objectif la réalisation de statistiques de l'emploi salarié en Belgique. Les résultats ainsi obtenus ne répondent donc à aucun prescrit légal ou règlementaire. Dès lors, ces résultats ne peuvent pas être utilisés pour l'attestation du volume de travail dans le cadre de l'application de l'article 50 de l'AR du 18 juillet 2002 (Maribel so). Pour plus d'information sur ce sujet, vous pouvez contacter la Cellule 'Maribel Social' du SPF Emploi et Concertation Sociale (http://www.emploi.belgique.be/maribelsocial/). Les attestations relatives à un trimestre déterminé ne peuvent être délivrées avant l'expiration du troisième mois consécutif au trimestre concerné.

- Des attestations qui indiquent si l'employeur occupe ou non 10 travailleurs ou plus (attestations A. R. n° 214); ces attestations servent le plus souvent à être transmises à des institutions publiques dans le cadre d'un marché public. Il s'agit d'attestations qui établissent que l'employeur ou occupait en moyenne moins de 10 travailleurs ou au moins 10 travailleurs aux dates fixes suivantes, pour autant qu'une déclaration ait été introduite: 31 décembre (année calendrier - 2) et 31 mars, 30 juin et 30 septembre (année calendrier - 1)

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

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

Ces attestations sont délivrées par la direction Front Office et peuvent être demandées par voie électronique (attestfr@onss.fgov.be) ou par courrier à:
ONSS
Front Office – section attestations
Place Victor Horta 11
1060 BRUXELLES

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

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

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

Certificats délivrés dans le cadre de la cession de fonds de commerce (quatrième voie)(DmfA)

Ces certificats attesteront qu'à la date de la demande, aucune cotisation qui constitue une dette certaine et liquide n'était due à charge du cédant du fonds de commerce et que ce dernier ne fait pas l'objet d'une procédure en recouvrement judiciaire des cotisations.

Les demandes doivent être introduites en double exemplaire suivant le modèle préétabli qu'il vous est loisible de télécharger sur le site internet de l'ONSS (www.onss.fgov.be (http://www.onss.fgov.be/)). Ces demandes peuvent être transmises par écrit, par voie électronique dg2-sectionattestations@onss.fgov.be {F}) ou ad2-sectieattesten@rsz.fgov.be {N} ou via fax (02 509 36 97 {F} et 02 509 31 45 {N} à la Direction Analyse Financière et Contractants (ou Direction FINACO).

La surveillance

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

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

- **pénétrer** librement, à toute heure du jour et de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous les **lieux de travail** qui sont soumis à leur contrôle ou dans lesquels ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que travaillent des personnes soumises aux dispositions des législations dont ils assurent la surveillance. Toutefois, dans les locaux habités, ils ne peuvent pénétrer que s'ils sont munis d'une autorisation de visite domiciliaire délivrée par par le juge d'instruction.
- procéder à tout examen, contrôle et audition et recueillir toutes **informations** qu'ils estiment nécessaires pour s'assurer que les dispositions des législations dont ils assurent la surveillance, sont effectivement observées.
- prendre l'identité des personnes se trouvant sur les lieux de travail, ainsi que de toute personne dont ils estiment l'**identification** nécessaire pour l'exercice de la surveillance. Ils peuvent, à cet

effet, exiger de ces **personnes** la présentation de documents officiels d'identification. Ils peuvent en outre identifier ces personnes à l'aide de documents non officiels que celles-ci leur soumettent volontairement lorsque ces personnes ne sont pas en mesure de présenter des documents officiels d'identification ou lorsque les inspecteurs sociaux doutent de leur authenticité ou de l'identité de ces personnes. Ils peuvent également essayer de rechercher l'identité de ces personnes au moyen de constatations par image, quel qu'en soit le support.

- interroger, soit seuls, soit ensemble, soit en présence de témoins, toute **personne** dont ils estiment l'**audition** nécessaire, sur tout fait dont la connaissance est utile à l'exercice de la surveillance.
- se faire produire tous les **supports d'information** qui contiennent soit des **données sociales** soit n'importe quelles autres données, dont l'établissement, la tenue ou la conservation sont prescrits par la loi et qui se trouvent sur les lieux de travail ou d'autres lieux qui sont soumis à leur contrôle. Les inspecteurs sociaux peuvent également se faire fournir l'accès à ces supports d'information qui sont accessibles à partir de ces lieux par un système informatique ou par tout autre appareil électronique. Les inspecteurs sociaux peuvent procéder à la recherche et à l'examen de ces supports d'information lorsque l'employeur, son préposé ou son mandataire ne présente pas volontairement les supports d'information précités, sans toutefois s'opposer à cette recherche ou à cet examen ou lorsque l'employeur, son préposé ou son mandataire n'est pas joignable au moment du contrôle.
- se faire produire, sans déplacement, pour en prendre connaissance, tous les **supports d'information** qui contiennent **n'importe quelles autres données**, lorsqu'ils le jugent nécessaire à l'accomplissement de leur mission, et procéder à leur examen. Ils disposent également de ce pouvoir pour les données qui sont accessibles par un système informatique ou par tout autre appareil électronique.
- prendre des **copies**, sous n'importe quelle forme, des supports d'information, ou des données qu'ils contiennent, ou se les faire fournir sans frais par l'employeur, ses préposés ou mandataires.

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

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

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

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