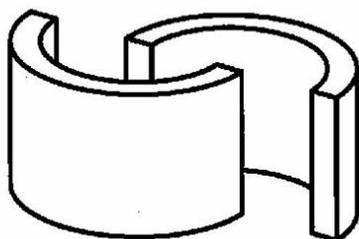


OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES

O N S S Trimestre :2017/4

Table des matières

- La notion de remuneration
 - Description
 - Cas spécifiques
 - Le pécule de vacances de sortie - régime de vacances privé-employés
 - Montants payés à la rupture du contrat de travail par un employeur
 - Le remboursement des frais
 - Titres-repas
 - Caractère rémunérateur
 - Cumul avec un restaurant d'entreprise
 - Eco-chèques
 - Chèques culture/sport
 - Cadeaux / chèques-cadeaux
 - Ancienneté
 - Compléments avantages sociaux
 - Les libéralités
 - La réduction de prix sur les produits ou services de l'employeur
 - L'intervention de l'employeur dans l'acquisition d'un PC
 - Les avantages en nature
 - La notion de rémunération pour le personnel statutaire
 - Exclusions
 - La notion de rémunération pour le calcul des cotisations pension des membres du personnel nommés à titre définitif
 - Principe de base
 - La rémunération passible de cotisations pension
 - La rémunération exonérée de cotisations pension
 - Les avantages en nature
 - Le rattachement des rémunérations aux périodes

La notion de remuneration

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 les situations dans lesquelles l'employeur, bien qu'il ne supporte pas le coût financier de l'avantage, est la personne vers laquelle le travailleur doit se tourner lorsqu'il n'a pas reçu l'avantage (par exemple, lorsqu'une société belge reçoit de sa maison mère installée à l'étranger un montant à répartir entre ses travailleurs).

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.

 **Énumération 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 bénéfiques 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 bâtiments 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

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

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

Un pécule de sortie doit être payé lorsque :

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

Le pécule de sortie de service comprend :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le remboursement des frais

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

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

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

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

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

Le tableau des frais ci-après reprend une description des différents postes pour lesquels l'ONSS accepte une évaluation forfaitaire ainsi que les montants et les conditions dans lesquels ils peuvent être appliqués. Il est donc clair que ces forfaits ne peuvent être octroyés à tort et à travers mais doivent correspondre à des frais réellement exposés. A la demande de l'ONSS, l'employeur doit pouvoir motiver

le régime de frais mis en place en produisant, le cas échéant, des documents écrits comme le règlement de travail, des notes de service ou encore des annexes au contrat de travail et pouvoir démontrer, quand l'un ou l'autre des montants repris dans le tableau est octroyé, que c'est à un travailleur pour lequel le forfait octroyé est plausible eu égard à sa description de fonction et à ses circonstances de travail.

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

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

MONTANTS	CONDITIONS	TYPES DE FRAIS
Déplacements domicile lieu de travail et professionnels avec la voiture	0,3460 EUR/km	<ul style="list-style-type: none"> - 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	0,23 EUR/km	<ul style="list-style-type: none"> - pour les déplacements professionnels, l'indemnité ne peut être octroyée que si la bicyclette appartient au travailleur
Frais de route des travailleurs itinérants absence de commodités	10,00 EUR/jour	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=d69d7a6a-d69d-4d6f-86b2-d8fab467c91c&disableHighlightning=true&documentLanguage=fr#findHighlighted) catégorie 2 (http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=084eca59-7561-4ab1-a4c4-21caee82c72&disableHighlightning=true&documentLanguage=fr#findHighlighted)	condition: le salaire perçu par le travailleur pour ces jours doit être soumis à l'impôt belge et doit, comme dit auparavant, correspondre à une réalité de coûts. Remarque : lorsque l'employeur prend également des frais de repas ou des menues dépenses en charge, en plus de l'octroi desdites indemnités reprises ci-avant, celles-ci doivent être diminuées comme suit: <ul style="list-style-type: none"> - 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
<p>Transports internationaux</p>	<p>indemnités de séjour +indemnité RGPT + complément</p>	<p>le complément ne peut-être octroyé que lorsque le chauffeur est obligé de prendre son temps de repos journalier ou hebdomadaire à l'étranger et pour autant que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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/KMWWeb/document.do?method=view&id=ecb4e7ed-ce3f-45b2-8a3c-6a3040048d1f&caller=1#findHighlighted)) <p>Remarque : lorsque l'employeur prend également des frais de repas ou des menues dépenses en charge, en plus de l'octroi des indemnités reprises ci-avant, celles-ci doivent être diminuées comme suit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 % pour le petit-déjeuner - 35 % pour le repas de midi - 45 % pour le repas du soir - 5 % pour les menues dépenses
<p>Frais de bureau travailleurs qui effectuent une partie de leur travail à domicile</p>	<p>124,45 EUR/mois</p>	<p>- couvre frais de chauffage, électricité, petit matériel de bureau, ... Ce forfait peut seulement être octroyé aux travailleurs qui effectuent structurellement et régulièrement une partie de leur travail à la maison et qui disposent dans leur habitation d'un espace pour effectuer leur travail. Pour les travailleurs qui disposent d'un endroit de travail chez leur employeur, le forfait ne sera accepté que s'il apparaît clairement de leur fonction qu'ils travaillent régulièrement à la maison. Pour les travailleurs qui tombent dans le champ d'application de la loi sur le temps de travail, ce forfait ne sera pas accepté s'ils effectuent le maximum d'heures de travail fixées légalement, quasi-exclusivement sur le lieu de travail organisé par leur employeur.</p>
<p>Frais de bureau travailleurs à domicile (contrat de travail ou conditions similaires)</p>	<p>10 %</p>	<p>- 10 % de la rémunération brute mais limitée à la partie du salaire relatif aux prestations à domicile.</p>
<p>Frais de bureau télétravailleurs</p>	<p>10 %</p>	<p>- 10 % de la rémunération brute mais limitée à la partie du salaire relatif aux prestations en télétravail.</p>

MONTANTS	CONDITIONS	TYPES DE FRAIS
Connexion internet (abonnement compris)	20 EUR/mois	L'ONSS accepte que ces montants soient remboursés pour autant que: <ul style="list-style-type: none"> - 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:
PC (périphériques et logiciels compris)	20 EUR/mois	<ul style="list-style-type: none"> - 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 remboursé.
Outils de travail	1,25 EUR/jour	<ul style="list-style-type: none"> - le travailleur doit utiliser son propre matériel.
Achat des vêtements de travail	1,67 EUR/jour	<ul style="list-style-type: none"> - 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	1,67 EUR/jour	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - si le véhicule est utilisé principalement à des fins professionnelles. - quand le travailleur doit payer régulièrement des petits frais de parking.

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

L'ONSS accepte que, lorsque le travailleur utilise son propre PC (avec des appareils connectés et des logiciels) et/ou une connexion internet (et abonnement) réellement à des fins professionnelles et de manière régulière, l'employeur puisse rembourser les frais sur la base d'un forfait de 20 EUR par mois pour l'internet. La condition est toutefois que l'employeur n'intervienne pas de quelque autre manière que ce soit dans les dits frais (par exemple en prenant en charge une partie du prix d'achat du PC). De cette manière, l'ONSS applique les mêmes montants que l'administration fiscale (voir la circulaire de l'administration fiscale sur le télétravail n° Ci.RH.241/616.975 (<http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&nav=1&id=630cfd6-18f1-455d-9cbe-ad70df4be082&disableHighlighting=true&documentLanguage=fr#findHighlighted>) du 16 janvier 2014).

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

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

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

Titres-repas

Caractère rémunérateur

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

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

Les titres-repas répondent à la notion de **rémunération sauf** si les conditions ci-dessous sont simultanément réunies. Les titres-repas octroyés en remplacement ou en conversion de la rémunération, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage, passible ou non des

cotisations de sécurité sociale, répondent toujours à la notion de rémunération. Depuis le 1^{er} octobre 2011, les titres-repas ou le relèvement de la part patronale des titres-repas (pour autant que les conditions reprises ci-dessous soient respectées) peuvent être octroyés en remplacement des éco-chèques. Le cumul de titres-repas et de repas dans un restaurant d'entreprise est soumis à des règles particulières.

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

Convention collective de travail

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

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

Un titre-repas par jour

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

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

Le comptage alternatif:

Sous certaines conditions, un employeur peut opter pour un comptage alternatif du nombre de jours pour lesquels des titres-repas doivent être octroyés. Ce comptage s'effectue comme suit.

Il faut diviser le nombre d'heures de travail que le travailleur a effectivement fournies au cours du trimestre par le nombre normal journalier d'heures de travail dans l'entreprise; s'il résulte de cette opération un nombre décimal, il est arrondi à l'unité supérieure. Si le nombre ainsi obtenu est supérieur au nombre maximal de jours du trimestre pouvant être prestés par un travailleur à temps plein dans l'entreprise, il est alors limité à ce dernier nombre.

Peuvent uniquement opter pour ce comptage alternatif: les entreprises dans lesquelles des régimes de travail différents sont applicables, qu'il s'agisse soit de prestations à temps partiel, soit de prestations à temps plein, soit des deux régimes, et qui, en ce qui concerne la

réglementation relative aux heures supplémentaires, doivent se conformer aux dispositions de l'article 26bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

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

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

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

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

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

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

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

Au nom du travailleur

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

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

Durée de validité

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

Montant de l'intervention patronale

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

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

Montant de l'intervention du travailleur

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

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

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

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

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

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

Mentions sur le décompte

Le nombre de titres-repas et leur montant brut, diminué de la part personnelle du travailleur, sont mentionnés sur le décompte (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=408>), visé à l'article 15, alinéa 1^{er}, 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 caractère 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 35,00 EUR par travailleur, éventuellement majoré de 35,00 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 105,00 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 35,00 EUR par année de service chez l'employeur et pour autant qu'ils atteignent un montant de 105,00 EUR minimum et de 875,00 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 fixer 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 sont de véritables libéralités ou gratifications et ne sont pas considérées comme de la rémunération. Un avantage est considéré comme libéralité si :

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

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

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

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

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

prix, ne peut être inférieur au prix normal de revient. Si cela était le cas, la différence entre le prix payé par le travailleur et le prix normal de revient serait considéré comme de la rémunération.

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

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

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

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

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

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

Les avantages en nature

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La valeur forfaitaire de cet avantage est fixée à :

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

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

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

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

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

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

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

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

Années précédentes

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

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

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

La valeur forfaitaire est déterminée comme suit :

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

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

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

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

Années précédentes

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

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

Années précédentes

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

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

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

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

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

EUR.

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

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

La notion de rémunération pour le personnel statutaire

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

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

considération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale :

1. les indemnités pour les charges réelles imposées à l'agent qui ne peuvent pas être considérées comme normales et qui sont indissociablement liées à la fonction (par exemple l'indemnité de cabinet) ;
2. l'allocation de foyer ou de résidence ;
3. les sommes et avantages visés par les articles 19, §2, 19bis et 19ter de l'arrêté royal du 28-11-1969 ;
4. les allocations, primes et indemnités dont les modalités d'octroi étaient fixées au plus tard le 1er-8-1990 par des dispositions légales, réglementaires ou statutaires et qui, à la date du 1er-1-1991 n'étaient pas soumises aux cotisations de sécurité sociale. Il est exigé que le supplément de salaire ait été fixé dans un arrêté, un règlement ou le statut de l'administration avant le 2-8-1990 et qu'il ait été approuvé par l'autorité de tutelle.

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

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

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

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

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

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

Pour la Région flamande, le gouvernement flamand a déterminé de manière limitative dans le décret du statut du personnel du 7-12-2007 les suppléments et indemnités qui peuvent ou doivent être octroyés au personnel communal et provincial. Les dispositions des statuts locaux contraires aux dispositions

impératives du décret sont réputées inexistantes.

Tout supplément de traitement régi par le statut du personnel flamand a fait l'objet, lors de l'adoption du statut du personnel flamand, d'un examen de l'éventuelle modification des modalités d'octroi ainsi que de la satisfaction aux conditions d'exonération des cotisations de sécurité sociale pour les agents statutaires.

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 200 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 135,00 EUR à partir du 1^{er} janvier 2008.
- 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 1^{er} 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 exercent 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 26^e, 51^e, 76^e, 101^e, 126^e, 151^e, 176^e, 201^e et 226^e jour de chômage partiel pendant la même année civile ou à partir de, respectivement, le 31^e, 61^e, 91^e, 121^e, 151^e, 181^e, 211^e, 241^e et 271^e 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 1^{er} 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 1^{er} juillet 2017, le montant indexé s'élève à 39,10 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 1^{er} janvier 2012;
 - **l'indemnité en compensation du licenciement** (<http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t145>) accordée à partir du 1^{er} janvier 2014;
 - à partir du 1^{er} 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/calculatbase/flexi_and_overtime_horeca.html);
 - exclusivement pour les travailleurs qui ne sont soumis qu'au régime de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, **secteur des soins de santé**:
 - les indemnités accordées pour les charges réelles qui doivent être supportées, qui ne peuvent être considérées comme normales et qui sont indissociables de la fonction;
 - l'allocation de foyer ou de résidence;
 - les allocations, primes ou indemnités dont les modalités d'octroi ont été fixées au plus tard le 1^{er} août 1990 par des dispositions légales, réglementaires ou statutaires, et qui, au 31 décembre 1990, n'étaient pas soumises aux cotisations sociales, ainsi que les majorations aux dites allocations, primes et indemnités pour autant qu'elles résultent d'une adaptation à l'indice des prix à la consommation;
 - la prime d'opérationnalité et les prestations irrégulières des membres du personnel du service d'incendie;
 - la prime octroyée 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 chapitre 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.

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

Principe de base

Pour les membres du personnel statutaire, la rémunération prise en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale diffère de celle prise en compte pour le calcul des cotisations pension.

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

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

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

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

Tableau récapitulatif des cotisations pension

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

La rémunération passible de cotisations pension

- le traitement barémique ;
- tout supplément de traitement annuel octroyé au chef du service d'incendie, quelle que soit sa base légale, y compris celui qui est octroyé aux chefs des services d'incendie X, Y et Z et le supplément pour assurer un service permanent d'intervention;
- l'indemnité octroyée pour des prestations imposées pour la bonne marche des services communaux, aux ordonnateurs, gardes, conservateurs, fossoyeurs, brigadiers-fossoyeurs, porteurs au service des sépultures, préposés aux dépôts mortuaires et à la morgue quelle que soit la forme sous laquelle elle est octroyée ;
- les suppléments de traitement accordés aux membres du personnel des administrations locales en application des points 6.2. et 6.3. de la Charte sociale - Harmonisation du statut administratif et révision générale des barèmes du personnel des pouvoirs locaux de la Région de Bruxelles-Capitale - du 28-04-1994 ;
- le supplément de traitement accordé au personnel infirmier et soignant, au personnel y assimilé, et au personnel paramédical des administrations locales, pour des prestations extraordinaires telles que définies dans la circulaire du Ministère de la Santé publique et de la Famille du 3-11-1972. Il s'agit du travail de nuit, des samedi, dimanche et jours fériés légaux ainsi que des prestations pendant un service variable ou interrompu.

Sont entre autres visés:

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

Est également soumise aux cotisations de pension:

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

Remarques:

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

si ses suppléments de traitements sont réduits ou suspendus dans la même mesure que son traitement, le supplément de traitement dont l'agent statutaire aurait pu jouir si son traitement n'avait pas été réduit ou suspendu, n'est pas pris en compte pour le calcul de la pension de retraite du secteur public et n'est pas soumis aux cotisations pension.

La rémunération exonérée de cotisations pension

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

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

Les avantages en nature

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

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

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

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

Le rattachement des rémunérations aux périodes

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

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

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

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

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

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

