

# OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET  
LOCALES

O N S S Trimestre :2019/2

## Table des matières

- Les cotisations de sécurité sociale
  - Les cotisations
  - La base de calcul
    - Gardiens et des gardiennes d'enfants 'sui generis'
  - Le trimestre applicable
  - La prescription

---

---

# **Les cotisations de sécurité sociale**

---

---

# Les cotisations

## Le pourcentage de cotisation globalisé

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

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

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

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

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

## Conséquence du tax-shift

### Exécution 2016-2017

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

### Exécution à partir de 2018

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

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

## **Fixation des pourcentages de la cotisation**

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

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

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

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

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

Il faut également tenir compte des cotisations suivantes:

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

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

(\*\*) Les artistes et les gardien(ne)s d'enfants ressortissent au régime des maladies professionnelles du secteur privé.

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

## **Rémunération brute à 100 % ou à 108 %**

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

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

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

## **La cotisation de modération salariale**

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

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

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

## Conséquence du tax-shift

### Exécution à partir de 2018

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **La cotisation de 1,60 %**

### **Champ d'application:**

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

### **Période de référence :**

La période couverte par le 4<sup>o</sup> trimestre de l' (année calendrier - 2) et par les 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> trimestres inclus de (l'année calendrier - 1).

### **Nombre moyen :**

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

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

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

- les travailleurs occasionnels dans l'agriculture et dans l'horticulture ([https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculatationbase/occasional\\_agriculture\\_horticulture.html](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculatationbase/occasional_agriculture_horticulture.html))

- pour lesquels les cotisations sont calculées sur un forfait journalier;
- les travailleurs occasionnels dans l'horeca ([https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals\\_horeca.html](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_horeca.html));
  - les travailleurs qui doivent être mentionnés dans la zone statut comme travailleurs saisonniers (S), comme travailleurs avec prestations limitées (LP) et
  - les travailleurs flexi-job.

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

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

## L'avis de débit de vacances annuelles (DmfA)

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

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

### Informations complémentaires DmfAPPL - Cotisation de modération salariale

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

### Informations complémentaires DmfAPPL - Cotisation de 1,60%

En DmfAPPL, la cotisation de 1,60% se déclare par ligne travailleur dans le bloc 9001 « cotisation due pour la ligne travailleur »

- sous le code travailleur cotisation **855** avec le type **0** pour les travailleurs avec modération salariale
- sous le code travailleur cotisation **857** avec le type **0** pour les travailleurs sans modération salariale

La base de calcul doit être mentionnée.

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

## La base de calcul

## Gardiens et des gardiennes d'enfants 'sui generis'

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

**T** = le nombre de jours d'accueil. Un jour correspond à l'accueil d'un enfant pendant une journée. Le nombre maximum de jours d'accueil par trimestre est ( 65 x 4 ) = 260 jours d'accueil;

**E** = 1,9;

**L** = 3 x le revenu minimum mensuel moyen garanti divisé par 494.

De manière pratique, le salaire fictif est calculé par mois, en tenant compte du fait que **L** peut varier dans le cas où le RMMMGM change au cours du trimestre.

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

Dans la DMFAPPL, les gardiens et gardiennes d'enfants sont déclarées avec le code spécifique 761 dans le bloc 90012 "ligne travailleur".

Une feuille de calcul ([https://www.socialsecurity.be/site\\_fr/employer/general/techlib.htm#fosterParentsPpo](https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/general/techlib.htm#fosterParentsPpo)) est à la disposition des employeurs pour les aider à convertir

- la capacité d'accueil inscrite
- les jours d'accueil réellement prestés et
- les jours de fermeture.

## Le trimestre applicable

---

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

## Arriérés de rémunération

---

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

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

## Commissions

---

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

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

## Primes

---

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

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

## Indemnités de rupture du contrat

---

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

Toutefois, dans le seul cas exceptionnel où la législation relative aux contrats de travail permet le paiement de l'indemnité de rupture par mensualités, l'ONSS accepte que la déclaration de cette indemnité soit répartie sur les trimestres qu'elle couvre et qu'elle soit soumise aux taux de cotisations en vigueur pour chacun de ces trimestres. De plus amples renseignements concernant les cas dans lesquels une indemnité de rupture peut être payée par mensualités peuvent être obtenus auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42154>).

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

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

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

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

## Cas particulier des indemnités forfaitaires

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

La manière de déclarer ces indemnités est également identique à celle applicable aux indemnités de rupture. Elle est supposée couvrir, à compter de la date de la rupture du contrat, une période correspondant au quotient de la division ayant pour dividende le montant de l'indemnité et pour diviseur le montant de la rémunération normale du dernier mois complet de travail.

## La prescription

---

### Généralités

---

#### Actions de l'ONSS

L'employeur (ou son mandataire) doit rentrer sa DmfA au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre auquel elle se rapporte et les cotisations pour ce trimestre doivent être payées à l'ONSS à cette même date au plus tard.

Le délai de prescription au cours duquel l'ONSS peut intenter une action commence à courir à l'issue de ce délai légal de déclaration et de paiement. Pendant le délai de prescription, l'employeur ou son mandataire peuvent modifier les déclarations introduites ou encore introduire leur déclaration. Tout au long du délai de prescription, l'ONSS peut également introduire une déclaration ou modifier une déclaration enregistrée et exiger les cotisations dues.

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

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

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

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

#### Actions contre l'ONSS

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

## Arriérés de rémunération

---

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

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

- l'employeur a reconnu le droit du travailleur aux arriérés de rémunération ou

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

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

### Exemple:

Le 15 septembre 2008, l'employeur reconnaît le droit du travailleur à des arriérés de rémunération couvrant la période du premier trimestre 2007; la déclaration et le paiement des cotisations doivent se faire le 31 octobre 2008 au plus tard. Le délai de prescription commence le 1<sup>er</sup> novembre 2008 pour se terminer le 31 octobre 2011.

## Indemnités de rupture

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

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

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

## Double pécule de vacances du secteur privé

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

## Faillite

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

## Interruption de la prescription

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

Tant l'ONSS que l'employeur peuvent interrompre le délai de prescription par l'envoi d'une lettre recommandée. En ce qui concerne l'ONSS, cette lettre mentionne: les faits qui fondent la réclamation, les trimestres concernés, le motif de la réclamation (par exemple: requalification d'une

indemnité) avec l'indication du montant des cotisations ou une évaluation provisionnelle et la volonté d'interrompre la prescription.

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

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

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

## **Délai de recours du travailleur**

---

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

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

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

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

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

## **Assujettissement frauduleux**

---

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

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

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