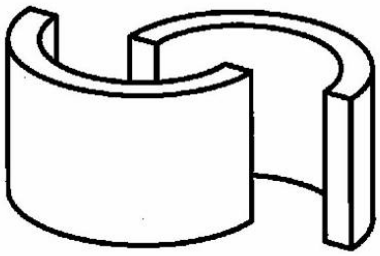
OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES AUX EMPLOYEURS ONSS

O N S S Trimestre :2015/3

Les cotisations spéciales

Table des matières

- Les cotisations spéciales
  - Introduction
  - La cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non-assujettis
  - Decava
    - Généralités
      - Notions
      - Dispositions communes
    - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2010 – secteur marchand
      - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
      - La cotisation compensatoire particulière régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
      - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
      - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
    - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2010 – secteur non marchand
      - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
      - La cotisation compensatoire particulière régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
      - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
      - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
    - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés avant le 1er avril 2010 – secteur marchand
      - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
      - La cotisation compensatoire particulière régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
      - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
      - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
    - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés avant le 1er avril 2010 – secteur non marchand
      - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
      - La cotisation compensatoire particulière régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
      - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
      - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
    - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2012 - secteur non marchand
      - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
      - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
      - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
    - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités

complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2012 - secteur marchand
    - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
    - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
    - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
- Les pensions extra-légales - cotisation 8,86%
- Véhicule de société
- Autres cotisations spéciales
    - La cotisation de solidarité pour l'omission de déclaration dimona
    - Les fonds de sécurité d'existence
    - La cotisation spéciale pour la sécurité sociale
    - La retenue sur le double pécule de vacances du secteur privé
    - La retenue sur le pécule de vacances du secteur public - la cotisation d'égalisation
    - Le congé-éducation payé
    - La cotisation spéciale accidents du travail
    - L'accueil des enfants
    - La cotisation destinée au financement du fonds amiante
    - Le fonds de fermeture d'entreprises: les cotisations de base
    - Le fonds de fermeture d'entreprises: la cotisation spéciale
    - Les groupes à risque
    - L'accompagnement et le suivi actifs des chômeurs
    - Chômage temporaire et chômeurs âgés
    - Régularisation après licenciement dans le secteur public
    - Chômage économique
    - Reclassement professionnel
    - Cotisation de solidarité sur la participation aux bénéfices
    - Les avantages non récurrents liés aux résultats
    - La cotisation de solidarité sur le paiement des amendes de roulage
    - Les pensions extra-légales - Cotisation supplémentaire de 1,5%
    - Cotisation spéciale sur les indemnités de rupture destinée au Fonds de fermeture des entreprises
    - Cotisation pour la pension des fonctionnaires statutaires

Introduction

Nous commentons le champ d'application et les modalités de perception des cotisations dites "spéciales". Elles sont spéciales en ce sens que certaines d'entre elles ne sont pas directement destinées aux diverses branches de la sécurité sociale et que d'autres ne sont dues qu'en certaines circonstances.
Certaines de ces cotisations sont reprises dans le taux global des cotisations de base, d'autres demandent un calcul distinct.

Enfin, il est utile de préciser dès maintenant que la totalité des cotisations spéciales sont, soit assimilées aux cotisations de sécurité sociale, soit relèvent de mesures similaires en ce qui concerne les déclarations justificatives, les délais en matière de paiement, l'application des sanctions civiles, le contrôle, le juge compétent en cas de contestation, la prescription de l'action judiciaire, le privilège et la communication du montant de la créance de l'O.N.S.S.

La cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non-assujettis

Sous certaines conditions, les étudiants peuvent travailler durant l'année civile sans que des cotisations de sécurité sociale soient dues sur leur rémunération. Une cotisation de solidarité est cependant due sur cette rémunération.

Employeurs concernés

Tous les employeurs, tant privés que publics, qui engagent de tels étudiants.

Travailleurs concernés

Il s'agit uniquement des étudiants dont l'occupation répond aux conditions d'exclusion. Les cotisations ordinaires de sécurité sociale sont bien entendu dues sur la rémunération des autres étudiants.

Montant de la cotisation

Le pourcentage de la cotisation de solidarité est de 8,13 %. De celui-ci, 5,42 % sont à charge de l'employeur et 2,71 % à charge du travailleur (retenu par l'employeur lors de chaque

paiement de la rémunération).

Il faut ajouter à la cotisation patronale la **cotisation** destinée au financement du Fonds amiante.

Par rémunération, on entend la rémunération qui serait soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale si l'étudiant ne répondait pas aux conditions d'exclusion.

Formalités à remplir

Employeurs qui occupent également du personnel assujetti

Aucune formalité particulière.

La déclaration de chaque trimestre permet de calculer cette cotisation

Employeurs qui occupent exclusivement des étudiants non-assujettis

Depuis le 1er janvier 2010, les employeurs qui n'occupent pas de travailleurs ordinaires mais uniquement des étudiants pour lesquels aucune cotisation ordinaire de sécurité sociale n'est due ne sont plus repris dans une catégorie spéciale. L'O.N.S.S. leur attribue une catégorie d'employeur en fonction de l'activité principale de l'entreprise comme pour les autres employeurs.

Informations complémentaires - Cotisation de solidarité Etudiants

En DMFA, la cotisation de solidarité pour les étudiants se déclare dans un bloc spécifique 90003 « cotisation travailleur étudiant » avec les codes travailleurs **840** (travailleurs manuels) ou **841** (travailleurs intellectuels) dans la ligne travailleur à laquelle il est lié. (voir "Comment compléter la DMFA")

Decava

Généralités

Notions

Tous les **compléments**, tant les compléments légaux payés par l'employeur ou un tiers que les compléments supplémentaires, doivent être repris dans la base de calcul.

La cotisation patronale diffère selon qu'il s'agit d'un travailleur du secteur non marchand ou

des autres secteurs, ou (pour le travailleur du secteur marchand) selon que le préavis ou la rupture du contrat de travail a été notifié après le 15 octobre 2009 et que le RCC ou le RCIC prennent cours au plus tôt le 1er avril 2010, ou que l'employeur est au moment du commencement du RCC reconnu comme entreprise en **difficulté** ou en **restructuration**.

Dans les chapitres qui suivent les explications sont scindées selon qu'il s'agit de de RCC ou de RCIC **en cours** (périodes 1 et 2) ou **de nouveaux** (période 3) RCC et RCIC, d'une part et d'autre part selon qu'il s'agit du **secteur marchand** ou du **secteur non marchand**.

Font partie du **secteur non marchand**, les employeurs qui ressortissent pour leurs travailleurs à la:

- Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors (318);
- Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (318.01);
- Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande (318.02);
- Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement (319);
- Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande (319.01);
- Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (319.02);
- Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux, à l'exception des ateliers sociaux (327);
- Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande (327.01), **y compris** les ateliers sociaux;
- Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté française (327.02);
- Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (327.03);
- Commission paritaire pour le secteur socio-culturel (329);
- Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté flamande (329.01);
- Sous-commission paritaire pour les organisations socio-culturelles fédérales et bicommunautaires (329.03);
- Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne (329.02);
- Commission paritaire des établissements et des services de santé (330), à l'exception des employeurs qui ressortissent à la sous-commission paritaire des prothèses dentaires ;
- Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé (331);
- Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé (332).

Les employeurs du secteur public qui suivent sont assimilés à des employeurs du secteur non marchand:

- UZ Gent
- UZ Antwerpen
- Centre hospitalier universitaire de Liège
- Centre hospitalier psychiatrique du Chêne à Mons
- Centre hospitalier psychiatrique Les Marronniers à Tournai
- Openbaar psychiatrisch ziekenhuis à Rekem
- Openbaar psychiatrisch ziekenhuis à Geel.

Par RCC ou RCIC **en cours** (période 1), on entend ceux pour lesquels:

- le licenciement a été signifié avant le 16 octobre 2009 **OU**
- la première indemnité complémentaire a été octroyée avant le 1er avril 2010 **OU**
- la restructuration collective a été signifiée avant le 15 octobre 2009 **OU**
- l'entreprise a été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 15 octobre 2009.

Par **nouveaux** RCC ou RCIC (période 2), on entend ceux pour lesquels:

- le licenciement a été signifié après le 15 octobre 2009 **ET**
    - la première indemnité complémentaire a été octroyée après le 31 mars 2010 **ET**
    - la restructuration collective **n'a pas** été signifiée avant le 15 octobre 2009 **ET**
    - l'entreprise **n'a pas** été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 15 octobre 2009
- ET le licenciement a été signifié avant le 29 novembre 2011 OU
    - la première indemnité complémentaire a été octroyée avant le 1er avril 2012 OU
    - la restructuration collective a été signifiée avant le 1er avril 2012 OU
    - l'entreprise a été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 1er avril 2012.

Par nouveaux RCC et RCIC période 3, on entend ceux pour lesquels:

- le licenciement a été signifié après le 28 novembre 2011 ET
- la première indemnité complémentaire a été octroyée après le 31 mars 2012 ET
- la restructuration collective n'a pas été signifiée avant le 1er avril 2012 ET
- l'entreprise n'a pas été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 1er avril 2012.

Peuvent être reconnus comme **entreprise en difficulté**, les employeurs qui répondent aux conditions reprises au chapitre 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, article 14: "Pour l'application du présent chapitre, on entend par entreprise en difficulté, l'entreprise qui enregistre dans les comptes annuels des deux exercices précédant la période pour laquelle la reconnaissance est demandée une perte courante avant impôts, lorsque pour le dernier exercice, cette perte excède le montant des amortissements et réduction de valeur sur frais d'établissement, sur immobilisations incorporelles et corporelles." A cet effet, l'employeur doit introduire une demande auprès du Ministre de l'Emploi. Pour les RCC qui prennent cours pendant la période d'entreprise en difficulté, des taux dérogatoires sont d'application jusqu'au mois inclus au cours duquel la reconnaissance prend fin.

Peuvent être reconnus comme entreprise **en restructuration**, les employeurs qui procèdent à un licenciement collectif ou chez lesquels au cours de l'année précédant la reconnaissance, le

nombre de jours de chômage re présente au moins 20 % du nombre total de jours déclarés des ouvriers, comme stipulé au chapitre 7 de l'AR du 3 mai 2007. A cet effet, l'employeur doit introduire une demande auprès du Ministre de l'Emploi. Pour les RCC qui prennent cours à partir du 1er avril 2010 et les licenciements signifiés après le 15 octobre 2009 et qui commencent pendant la période d'entreprise en restructuration, des taux dérogatoires sont d'application jusqu'au mois inclus au cours duquel la reconnaissance prend fin.

Dispositions communes

Le système d'octroi, de calcul et de déclaration des cotisations spéciales et retenues sur RCC et les RCIC présente un ensemble d'éléments communs.

AUGMENTATIONS ET DIMINUTIONS

Reprise du travail chez un autre employeur

Tant les cotisations patronales spéciales que les retenues personnelles **ne sont pas dues** lorsque les indemnités complémentaires (du moins le montant que l'intéressé aurait perçu s'il avait continué à percevoir des allocations) sont payées alors que le travailleur :

- reprend le travail comme salarié pour autant que ce ne soit pas chez l'employeur qui l'a licencié ou chez un employeur qui appartient au même groupe;
- reprend le travail dans une profession indépendante à titre principal pour autant que cette activité ne soit pas exercée auprès de l'employeur qui l'a licencié ou d'un employeur appartenant au même groupe que ce dernier.

Pour les mois au cours desquels le travailleur est partiellement au travail, cotisations spéciales et retenues sont fixées ainsi (nombre de jours ramené vers un régime de 6 jours/semaine):

Cotisations et retenues pour un mois complet x {(26 – nombre de jours prestés)/ 26}

Les jours prestés qui peuvent être déduits sont ceux qui sont couverts par un contrat de travail et qui sont ramenés à une semaine de 6 jours. Il n'est pas tenu compte d'une fraction de prestation pendant la période de reprise du travail.

Reprise du travail chez le même employeur

Les cotisations patronales spéciales et les retenues **ne sont pas dues** pour **la période** au cours de laquelle l'indemnité complémentaire est payée lorsque le travailleur:

- reprend le travail comme salarié chez l'employeur qui l'a licencié ou chez un employeur qui appartient au même groupe;
- reprend le travail dans une profession indépendante à titre principal auprès de l'employeur qui l'a licencié ou d'un employeur appartenant au même groupe que ce dernier.

Les compléments constituent **de la rémunération** sur laquelle les cotisations ordinaires de sécurité sociale sont dues. Pour les mois au cours desquels le travailleur est partiellement au

travail, cotisations spéciales et retenues sont fixées ainsi (nombre de jours ramené vers un régime de 6 jours/semaine):

Cotisations et retenues pour un mois complet x {(26 – nombre de jours prestés)/ 26}

Les jours prestés qui peuvent être déduits sont ceux qui sont couverts par un contrat de travail et qui sont ramenés à une semaine de 6 jours. Il n'est pas tenu compte d'une fraction de prestation pendant la période de reprise du travail.

Mois incomplets

Pour les mois incomplets, la cotisation est uniquement calculée pour les jours couverts par l'indemnité complémentaire comme suit (nombre de jours calendrier ramenés à une semaine de 6 jours, un jour commencé est un jour presté):

Cotisations et retenues pour un mois complet x {nombre de jours couverts par une indemnité complémentaire/ 26}

Conditions de forme

La base de calcul pour la cotisation spéciale patronale RCIC et les retenues personnelles sont **doublées** si la convention collective ne mentionne pas explicitement que le paiement de l'indemnité complémentaire est poursuivi. Pour les entreprises qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires cela signifie que la convention RCC ne peut pas déroger à la C.C.T. 17 tricies. Les forfaits minima de la cotisation spéciale RCC sont doublés. Ils sont respectivement portés à 100,00 EUR, 75,20 EUR, 53,00 EUR, 39,86 EUR, 13,14 EUR, 16,00 EUR et 12,00 EUR (montants valables à partir du 1er avril 2012).

La base de calcul pour la cotisation compensatoire RCC n'est jamais doublée, en effet, dans ce cas les accords sectoriels sont toujours conformes.

Conditions de prestations

La base de calcul de la cotisation spéciale patronale et des retenues personnelles est **doublée** si l'employeur dispense le travailleur de l'exécution de ses prestations de travail à mi-temps prévues (dans le cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle).

Si le travailleur n'est pas dispensé de l'exécution de ses prestations de travail à mi-temps prévues (mi-temps, crédit temps), **les cotisations patronales spéciales peuvent être réduites de 95 %** pour autant que les conditions supplémentaires suivantes soient rencontrées :

- les indemnités complémentaires sont octroyées sur base d'une CCT conclue au sein du Conseil national du Travail ou d'une CCT conclue au niveau d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire.
- le travailleur est effectivement remplacé;
- le remplacement est prévu par une CCT conclue au sein du Conseil national du Travail qui ne peut produire ses effets avant le premier jour du mois qui suit sa conclusion.

Si le travailleur n'est pas dispensé de l'exécution de ses prestations de travail à mi-temps

prévues (mi-temps crédit temps), **la retenue personnelle peut être réduite de 95 %** pour autant que la condition supplémentaire suivante soit rencontrée :

- les indemnités complémentaires sont octroyées sur base d'une CCT conclue au sein du Conseil national du Travail ou d'une CCT conclue au niveau d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire.

Obligation de déclaration

Les débiteurs qui se sont soustraits en tout ou en partie à leur obligation de déclaration sont, selon les cas, redevables d'un **forfait mensuel complémentaire**:

- cotisation mensuelle RCC: 159,00 EUR (autres) et 26,50 EUR (non-marchand)
- cotisation compensatoire RCC: 250,00 EUR
- RCIC: 170,00 EUR.

Obligation d'équité

Tant en cas de versements mensuels qu'en cas de versements selon une autre périodicité, les retenues et cotisations spéciales ne peuvent pas dépasser l'indemnité complémentaire. A partir du 1er avril 2012, le montant maximum de la cotisation spéciale patronale est porté à 1,5 fois l'indemnité complémentaire.

VERSEMENT DES COTISATIONS

En principe cotisations et retenues sont dues par le débiteur de l'indemnité complémentaire, c'est soit:

- l'employeur;
- le fonds de sécurité d'existence dont dépend l'employeur;
- toute autre personne ou tout autre organisme qui se substitue aux obligations de l'employeur pour le paiement de l'indemnité complémentaire; la faillite de l'employeur ne dispense pas le repreneur de l'obligation d'exécuter totalement l'accord conclu initialement.

Les règles suivantes sont applicables lorsque **l'indemnité complémentaire est due par plusieurs débiteurs**:

- Si l'indemnité complémentaire est payée en partie par l'employeur et pour une autre partie par son fonds de sécurité d'existence (ou toute autre personne ou toute autre institution qui se substitue aux obligations de l'employeur), les **cotisations patronales spéciale**s doivent être payées intégralement à l'ONSS par le débiteur de l'indemnité complémentaire la plus élevée (débiteur principal) qui les calcule sur le montant total des indemnités complémentaires versées. Une CCT conclue au sein de la commission paritaire compétente peut déroger à ce principe. Les retenues doivent être déclarées et versées par le débiteur principal. Il n'est pas possible d'y déroger via une CCT.
- Lorsque deux employeurs différents sont redevables de l'indemnité complémentaire en raison de deux emplois à temps partiel, chaque employeur prend une partie des cotisations à sa charge de la manière suivante:

  Cotisation spéciale et retenues mois complet x Q/S
  - **Q** représente la durée du travail hebdomadaire moyenne du travailleur à temps

partiel (éventuellement majorée des heures de repos compensatoire);
        - **S** représente la durée du travail hebdomadaire moyenne d'un travailleur qui a été occupé dans la même fonction à temps plein dans la même entreprise (éventuellement majorée des heures de repos compensatoire)
    - Une **exception** est prévue lorsqu'un complément capitalisé est payé à côté d'un complément mensuel par différents débiteurs. A ce moment, le débiteur principal n'est pas pris en considération mais les cotisations spéciales et les retenues doivent être calculées et déclarées séparément, compte tenu de la quote-part proratisée suivant les indemnités complémentaires. La proratisation est effectuée sur la base du montant mensuel théorique des compléments sur la période considérée.

Lorsque différents systèmes d'indemnités complémentaires sont en place, différents blocs sont nécessaires pour déclarer les cotisations patronales spéciales. C'est le cas, par exemple, pour la déclaration d'indemnités complémentaires sectorielles qui sont payées jusque l'âge de la pension alors que l'employeur lui-même paie un complément jusqu'à 60 ans. Les forfaits minima doivent être proratisés en tenant compte de la part relative des différentes indemnités complémentaires.

Si les i**ndemnités complémentaires jusqu'au mois inclus au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge de 65 ans sont payées suivant une fréquence moins élevée** que la fréquence mensuelle, les cotisations spéciales et la retenue sont dues au moment du paiement sur le nombre de mois couverts par le paiement et le montant de la cotisation après le décompte n'est plus sujet à révision. Tel est le cas lorsque:

- la périodicité suivant laquelle des compléments sont payés dépasse celle d'un mois (annuellement, en une seule fois, …);
- la périodicité est au début peut-être bien mensuelle mais que les compléments ne continuent pas à courir jusqu'à l'âge donnant droit à la pension (mais, par exemple, jusqu'à l'âge de 60 ans)

Pour les RCIC, les différents montants des allocations de chômage qui sont prévus pour chaque période d'indemnité sont successivement pris en considération.

OBLIGATION D'INFORMATION

Le dernier employeur a l'obligation de recueillir les données concernant toutes les indemnités complémentaires payées et de communiquer cette information à tous les débiteurs et à son secrétariat social en mentionnant l'identité du débiteur principal qui est responsable des cotisations. Le fonds de sécurité d'existence qui paie un complément transmet cette communication au dernier employeur du bénéficiaire.

L'employeur complète un formulaire de l'ONEM en mentionnant e.a. tous les débiteurs et le débiteur principal. Il le transmet au travailleur qui communique le formulaire accompagné du détail de sa situation familiale à son organisme de paiement (RCC ou RCIC) ou au bureau de l'ONEM du ressort de son domicile (crédit-temps, pause-carrière).

L'organisme de paiement ou l'ONEM informe le débiteur du montant journalier de l'allocation de chômage, de la situation familiale de l'ayant droit et des reprises de travail éventuelles et de leur fin. L'ayant droit avise l'organisme de paiement et le débiteur de chaque changement de

sa situation.

L’ONEM communique à l’ONSS les données dont il dispose afin que l’ONSS puisse procéder aux contrôles qui s’imposent.

Si le débiteur n’est pas avisé à temps par le bénéficiaire d’un changement de sa situation, il peut réclamer des retenues non exécutées auprès de l’ayant droit.

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2010 – secteur marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L’O.N.S.S. est chargé de la perception d’une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au régime de chômage avec complément d'entreprise. Le pourcentage varie en fonction de l’âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du champ **d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s’applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d’indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d’indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNES

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d 'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps, c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans (expiré à partir de fin 2011) , les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour RCC dans le secteur marchand prenant cours après le 31 mars 2010 avec licenciement signifié après le 15 octobre 2009 mais avant le 1er avril 2012, les pourcentages sont les suivants, à partir du 1er avril 2012:

secteur	**âge atteint au moment d'entrer en RCC**	**pourcentage**	**forfait en EUR**
autres	< 52 ≥ 52 et < 55 ≥ 55 et < 58 ≥ 58 et < 60 ≥ 60	53,00% 42,40% 31,80% 21,20% 10,60%	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93
autres **pendant une période de reconnaissance en restructuration**	< 52 ≥ 52 et < 55 ≥ 55 et < 58 ≥ 58 et < 60 ≥ 60	50,00% 30,00% 20,00% 20,00% 10,00%	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93
autres **pendant une période de reconnaissance en difficulté**	< 52 ≥ 52 et < 55 ≥ 55 et < 58 ≥ 58 et < 60 ≥ 60	17,50% 13,50% 10,00% 6,50% 3,50%	8,00 8,00 8,00 8,00 6,00

Si les montants ainsi obtenus sont inférieurs à un forfait déterminé, ce forfait est le montant dû.

Remarques:

- Le pourcentage de la cotisation et le forfait minimum pour le **secteur marchand** sont fixés suivant l'âge que le travailleur a atteint **au moment du début** du RCC.
- Les RCC qui prennent cours pendant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration donnent lieu au paiement pendant la période de la reconnaissance des cotisations réduites jusqu'au mois inclus au cours duquel la reconnaissance prend fin. Le pourcentage suivant l'âge du travailleur au moment de la fin de la reconnaissance est le pourcentage qui sera appliqué par la suite.

La cotisation compensatoire particulière régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

En principe, cette cotisation compensatoire particulière n'est plus due pour les RCC instaurés après le 31 mars 2010 suite à un licenciement signifié après le 15 octobre 2009. Cette cotisation est incorporée dans les pourcentages renforcés pour les nouveaux RCC

La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)

L'arrêté royal du 22 mars 2006 a instauré, dans le cadre du pacte des générations, une cotisation patronale spéciale sur certaines indemnités complémentaires apparentées à celles versées dans le cadre du RCC dans le but de les éviter ou de les décourager. L'attribution d'une indemnité complémentaire aux allocations de chômage a pour conséquences que les conditions strictes liées au RCC restent lettre morte et que les travailleurs qui bénéficient d'une telle indemnité sont moins incités à reprendre le travail.

Les dispositions du pacte des générations et de l'arrêté royal ont été en grande partie reprises et poursuivies dans les dispositions du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) : Cotisations de sécurité sociale et retenues, dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité.

L'O.N.S.S. est chargé de la perception d'une cotisation spéciale procentuelle sur les compléments accordés dans le cadre d'un RCIC.

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

La cotisation spéciale RCIC est due pour tout employeur qui verse directement ou indirectement des indemnités à un travailleur ou à un ancien travailleur comme complément aux allocations perçues en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle tels que visés dans la loi de redressement du 22 janvier 1985, ou comme complément à des allocations pour chômage complet. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs **relèvent du champ d'application de la**

loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- et des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

Les employeurs qui suivent sont toutefois exclus du champ d'application de la loi :

- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire du transport urbain et régional ou d'une des sous-commissions paritaires de celle-ci (CP 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre ou de la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (CP 152 ou 225).

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

La cotisation spéciale RCIC est due, pour les travailleurs qui reçoivent une indemnité complémentaire, **à partir du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 50 ans** jusqu'à l'âge de la pension.
La cotisation spéciale n'est toutefois pas due lorsque le travailleur se trouve dans la situation suivante:

- il n'avait pas encore 45 ans au moment de la première attribution.

Sont également exclus:

- les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen.

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

D'une manière générale, il s'agit des indemnités complémentaires aux :

- indemnités de chômage complet;
- indemnités versées en cas d'interruption totale de la carrière professionnelle;
- indemnités versées en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle.

La cotisation spéciale est également due lorsque le complément continue à être versé pendant des périodes couvertes par une indemnité de maladie ou de protection de la maternité.

Les indemnités complémentaires suivantes ne sont toutefois pas concernées lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre:

- du RCC;
- du congé parental, du congé pour soins palliatifs ou du congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- d'accords conclus sur des mesures de fin de carrière (reconnus par le Ministre fédéral de l'Emploi à la demande du Gouvernement compétent ou des partenaires sociaux signataires de ces accords) par les employeurs qui relèvent du champ d'application du maribel social;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée indéterminée. Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée déterminée (qui contient ou non une clause de tacite reconduction).
    - Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005 et être prolongée sans interruption.
    - Lors de la première prolongation après le 30 septembre 2005, le groupe-cible de travailleurs ne peut plus être étendu et le montant du complément ne peut plus être augmenté (à l'exception d'une augmentation résultant du dépassement de l'indice-pivot ou de la fixation par le Conseil national du Travail d'un coefficient de revalorisation);
- de l'article 9 de la CCT n° 46 (compléments alloués dans le cadre d'un licenciement lorsque l'employeur n'a pu offrir une occupation adaptée dans un autre régime de travail que celui par équipes avec prestations de nuit);
- de l'article 5 et l'article 6, § 1er de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie lorsque le travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de travail d'au moins 5 jours réduit son temps de travail d'un jour ou de deux demi jours de même durée (CCT n° 77 concernant la diminution de carrière de 1/5). .

MONTANT DE LA COTISATION

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Une distinction est faite entre complément en cas d'interruption totale de carrière, de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle d'une part et compléments en cas de chômage complet, d'autre part.

- Compléments en cas **d'interruption de carrière, de crédit-temps ou de réduction des prestations de travail à mi-temps** : l'indemnité complémentaire reste soumise à la cotisation patronale mensuelle spéciale qui s'élève à 38,82% à partir du 1er avril 2012.
- Compléments en cas de chômage **après la rupture du contrat de travail** : pour les RCIC dans le secteur marchand commencées après le 31 mars 2010 avec signification du licenciement après le 15 octobre 2009 mais avant le 1er avril 2012, les pourcentages sont les suivants à partir du 1er avril 2012:

Secteur	Age atteint au moment de l'accession au droit à une indemnité complémentaire	Pourcentage	forfait en EUR
Autres	< 52	53,00%	0,00
	≥ 52 et < 55	42,40%	0,00
	≥ 55 et < 58	38,82%	0,00
	≥ 58 et < 60	38,82%	0,00
	≥ 60	38,82%	0,00

Il n'y a pas de forfait minimum.

Remarques:

- Pour le **secteur marchand**, un pourcentage est fixé suivant l'âge que le travailleur a atteint au **moment de l'accession au droit à l'allocation complémentaire** (donc pas nécessairement au moment auquel il reçoit pour la première fois une indemnité complémentaire).

  Exemple:
  Un travailleur a l'âge de 55 ans au moment où il peut peut bénéficier d'un RCIC. Un fonds de sécurité d'existence octroie un complément à partir de 58 ans. Le pourcentage à appliquer pour la cotisation spéciale est de 38,82 % (% au moment de l'ouverture du droit).
- Il n'y a pas de pourcentages dérogatoires pour des entreprises en difficulté ou des entreprises en restructuration.

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1er avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'O.N.S.S. et plus à l'ONEM et l'ONP.

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, en prépension à mi-temps ou en RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les travailleurs en RCC ou en RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir de fin 2011)

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels juqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour les nouveaux chômeurs RCC ou RCIC, les compléments sont calculés par mois de la période du premier paiement jusqu'au moment de la mise à la pension et la retenue est effectuée pendant toute la période prise en considération.

Pour déterminer l'allocation sociale, **le montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiement.

Pour déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l’indemnité complémentaire **RCC** ou **RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l’indemnité complémentaire jusqu’au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l’âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Si l’indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité: en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour toute la période et en le divisant par le nombre de mois à partir du premier mois du paiement de l’indemnité complémentaire jusqu’au mois inclus au cours duquel le travailleur atteint l’âge de 65 ans.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou RCIC ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments serait inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l’aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu’il n’y a pas la possibilité d’effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Pour les RCIC qui ne sont pas payées mensuellement jusqu'à l'âge de la pension, il faut uniquement tenir compte des montants mensuels théoriques qui ont trait aux années à partir de 50 ans.

.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-02-2012	1.601,08	1.329,23	800,54	664,61
à partir du 01-12-2010	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
à partir du 01-01-2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55

Ceci est illustré au moyen d'un ensemble d'exemples dans (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/fr/dmfa_F.htm) (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/fr/dmfa_F.htm)

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants " en mentionnant la valeur "**1** "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouvau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

Pour **l'année 2015**, le Conseil National du Travail n'a pas prévu de coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce même coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois
A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC
B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si X ≤ A => pas de retenue

- Si A < X > B => Retenue = X - A
- Si X ≥ B => Retenue complète = X x 6,5% (ou 4,5%)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,14	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 4,5% à partir de
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	**Pas de retenue sous**	**Retenue complète de 4,5% à partir de**

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2010 – secteur non marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'O.N.S.S. est chargé de la perception d'une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au RCC. Le pourcentage varie en fonction de l'âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du **champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les**

conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d'indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d'indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNES

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps(expiré à partir de fin 2011), c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans, les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour les RCC dans le secteur non marchand prenant cours après le 31 mars 2010 avec licenciement signifié après le 15 octobre 2009 mais avant le 1er avril 2012, les pourcentages sont les suivants à partir du 1er arvil 2012:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
non marchand	< 52	5,30%	0,00
	≥ 52 et < 55	4,24%	0,00
	≥ 55 et < 58	3,18%	0,00
	≥ 58 et < 60	2,12%	0,00
	≥ 60	0,00%	0,00

Aucun forfait minimum n'est dû.

Remarque:

- Pour le **secteur non marchand** un système dégressif en pourcentage est d'application. Ce pourcentage est fonction de **l'âge** que le travailleur **atteint dans le courant du mois concerné.**

La cotisation compensatoire particulière régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

En principe, cette cotisation compensatoire particulière n'est plus due pour les RCC instaurés après le 31 mars 2010 suite à un licenciement signifié après le 15 octobre 2009.

La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)

L'arrêté royal du 22 mars 2006 a instauré, dans le cadre du pacte des générations, une cotisation patronale spéciale sur certaines indemnités complémentaires apparentées à celles versées dans le cadre du RCIC dans le but de les éviter ou de les décourager. L'attribution d'une indemnité complémentaire aux allocations de chômage a pour conséquences que les conditions strictes liées au RCC restent lettre morte et que les travailleurs qui bénéficient d'une telle indemnité sont moins incités à reprendre le travail.

Les dispositions du pacte des générations et de l'arrêté royal ont été en grande partie reprises et poursuivies dans les dispositions du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) : Cotisations de sécurité sociale et retenues, dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité.

L'O.N.S.S. est chargé de la perception d'une cotisation spéciale procentuelle sur les compléments accordés dans le cadre d'un RCIC.

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

La cotisation spéciale RCIC est due pour tout employeur qui verse directement ou indirectement des indemnités à un travailleur ou à un ancien travailleur comme complément aux allocations perçues en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle tels que visés dans la loi de redressement du 22 janvier 1985, ou comme complément à des allocations pour chômage complet. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs **relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- et des sociétes anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

Les employeurs qui suivent **sont toutefois exclus** du champ d'application de la loi :

- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire du transport urbain et régional ou d'une des sous-commissions paritaires de celle-ci (CP 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre ou de la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (CP 152 ou 225).

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

La cotisation spéciale RCIC est due, pour les travailleurs qui reçoivent une indemnité complémentaire, **à partir du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 50 ans** jusqu'à l'âge de la pension.
La cotisation spéciale **n'est toutefois pas due** lorsque le travailleur se trouve dans la situation suivante:

- il n'avait pas encore 45 ans au moment de la première attribution.

Sont également exclus:

- les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen.

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

D'une manière générale, il s'agit des indemnités complémentaires aux :

- indemnités de chômage complet ;
- indemnités versées en cas d'interruption totale de la carrière professionnelle;
- indemnités versées en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle.

La cotisation spéciale est également due lorsque le complément continue à être versé pendant des périodes couvertes par une indemnité de maladie ou de protection de la maternité.

Les indemnités complémentaires suivantes **ne sont toutefois pas concernées** lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre:

- du RCC;
- du congé parental, du congé pour soins palliatifs ou du congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- d'accords conclus sur des mesures de fin de carrière (reconnus par le Ministre fédéral de l'Emploi à la demande du Gouvernement compétent ou des partenaires sociaux signataires de ces accords) par les employeurs qui relèvent du champ d'application du maribel social;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée indéterminée. Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée déterminée (qui contient ou non une clause de tacite reconduction). Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005 et être prolongée sans interruption. Lors de la première prolongation après le 30 septembre 2005, le groupe-cible de travailleurs ne peut plus être étendu et le montant du complément ne peut plus être augmenté (à l'exception d'une augmentation résultant du dépassement de l'indice-pivot ou de la fixation par le Conseil national du Travail d'un coefficient de revalorisation);
- de l'article 9 de la CCT n° 46 (compléments alloués dans le cadre d'un licenciement lorsque l'employeur n'a pu offrir une occupation adaptée dans un autre régime de travail que celui par équipes avec prestations de nuit);
- de l'article 5 et l'article 6, § 1er de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie lorsque le travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de travail d'au moins 5 jours réduit son temps de travail d'un jour ou de deux demi jours de même durée (CCT n° 77 concernant la diminution de carrière de 1/5). .

MONTANT DE LA COTISATION

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Une distinction est faite entre complément en cas d'interruption totale de carrière, de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle d'une part et compléments en cas de chômage complet, d'autre part.

- Compléments en cas **d'interruption de carrière, de crédit-temps ou de réduction des prestations de travail à mi-temps** : l'indemnité complémentaire reste soumise à la cotisation patronale mensuelle spéciale qui s'élève à 38,82 % à partir du 1er avril

2012.

- Compléments en cas de chômage **après la rupture du contrat** de travail : pour les RCIC dans le secteur marchand commencées après le 31 mars 2010 avec signification du licenciement après le 15 octobre 2009 mais avant le 1er avril 2012, les pourcentages sont les suivants à partir du 1er avril 2012:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
non marchand	< 52	5,30%	0,00
	≥ 52 et < 55	4,24%	0,00
	≥ 55 et < 58	3,18%	0,00
	≥ 58 et < 60	2,12%	0,00
	≥ 60	0,00%	0,00

Il n'y a pas de forfait minimum.

Remarque:

- Pour le **secteur non marchand** un système **dégressif en pourcentage** est d'application.

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1er avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'ONSS et plus à l'ONEM et l'ONP.

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, prépension à mi-temps ou RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les RCC et les RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir de fin 2011)

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels juqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour les nouvelles chômeurs RCC et RCIC, les compléments sont calculés par mois de la période du premier paiement jusqu'au moment de la mise à la pension et la retenue est effectuée pendant toute la période prise en considération.

Pour déterminer l'allocation sociale, le **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiements.

Pour déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.

- Si l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité: en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour toute la période et en le divisant par le nombre de mois à partir du premier mois du paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois inclus au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 65 ans.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou les RCIC ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments serait inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Pour les RCIC qui ne sont pas payés mensuellement jusqu'à l'âge de la pension, il faut uniquement tenir compte des montants mensuels théoriques qui ont trait aux années à partir de 50 ans.
.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-02-2012	1.601,08	1.329,23	800,54	664,61
à partir du 01-12-2012	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
à partir du 01-01-2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55

Ceci est illustré au moyen d'un ensemble d'exemples dans (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/fr/dmfa_F.htm)

(https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/fr/dmfa_F.htm)

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants " en mentionnant la valeur "**1** "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouvau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

Pour **l'année 2015**, le Conseil National du Travail n'a pas prévu de coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce même coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois
A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC
B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si X ≤ A => pas de retenue
- Si A < X > B => Retenue = X - A
- Si X ≥ B => Retenue complète = X x 6,5% (ou 4,5%)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,14	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 4,5% à partir de
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	**Pas de retenue sous**	**Retenue complète de 4,5% à partir de**
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	**Pas de retenue sous**	**Retenue complète de 6,5% à partir de**
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour

travailleurs âgés avant le 1er avril 2010 – secteur marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'O.N.S.S. est chargé de la perception d'une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au RCC. Le pourcentage varie en fonction de l'âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNÉS/DÉBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du **champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d'indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d'indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC pour lesquels le débiteur doit encore payer des indemnités complémentaires après le 1er avril 2010.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en

vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).

- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps (expiré à partir de fin 2011), c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans, les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour les RCC dans le secteur marchand prenant cours avant le 1er avril 2010 ou avec licenciement signifié avant le 16 octobre 2009, les pourcentages sont les suivants à partir du 1er avril 2012:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
autres	< 52 ≥ 52 et < 55 ≥ 55 et < 58 ≥ 58 et < 60 ≥ 60	31,80% 25,44% 19,08% 12,72% 6,36%	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93
autres **pendant une période de reconnaissance en restructuration**	< 52 ≥ 52 et < 55 ≥ 55 et < 58 ≥ 58 et < 60 ≥ 60	31,80% 25,44% 19,08% 12,72% 6,36%	26,50 26,50 26,50 26,50 19,93
autres **pendant une période de reconnaissance en difficulté**	< 52 ≥ 52 et < 55 ≥ 55 et < 58 ≥ 58 et < 60 ≥ 60	voir le nouveau système de prépension secteur marchand à partir du 1er avril 2010	

Si les montants ainsi obtenus sont inférieurs à un forfait déterminé, ce forfait est le montant dû.

Remarques:

- Le pourcentage de la cotisation n'est pas fixé au moment du début du RCC du travailleur mais est déterminé par **l'âge que ce dernier atteint dans le courant du mois** auquel l'indemnité complémentaire se rapporte.
- Les RCC qui prennent cours pendant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté donnent lieu, pendant la période de reconnaissance, au paiement des mêmes cotisations que celles prévues pour les prépensions qui ont pris cours à partir du 1er avril 2010. Après cette période, elles reviennent de nouveau aux modalités propres aux RCC qui ont pris cours avant le 1er avril 2010, à partir du mois

suivant le mois de la fin de reconnaissance en difficulté.

La cotisation compensatoire particulière régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Les commissions ou sous-commissions paritaires peuvent conclure des conventions collectives de travail qui prévoient un abaissement de la limite d'âge pour l'instauration d'un RCC. En vue de compenser le coût qu'implique une telle mesure, une cotisation compensatoire, complémentaire à celle décrite ci-avant, a été instaurée à charge des employeurs qui font usage de cette possibilité.

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui doivent payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC instauré par une CCT sectorielle ou sous sectorielle. Cela concerne uniquement le montant des indemnités complémentaires visé dans la CCT.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

La cotisation est due pour les travailleurs qui bénéficient d'un RCC en vertu des C.C.T. visées. Les travailleurs concernés doivent pouvoir, au moment de la fin de leur contrat de travail, se prévaloir de 33 ans de passé professionnel en tant que salariés (certaines périodes étant assimilées à du travail salarié).
Au moment de la fin du contrat de travail, ils doivent avoir atteint l'âge minimum de 56 ans. En outre, il doit s'agir de travailleurs qui, soit:

- sont occupés par un employeur du secteur de la construction et disposent d'une attestation délivrée par le médecin du travail qui confirme leur incapacité à poursuivre leur activité professionnelle;
- ont travaillé au minimum pendant 20 ans dans un régime de travail tel que prévu à l'article 1 de la C.C.T. n° 46 conclue le 23 mars 1990 au sein du Conseil national du Travail (travail de nuit).

Les dispositions relatives à cette cotisation compensatoire sont applicables à tous les travailleurs en RCC pour lesquels le débiteur doit toujours payer une indemnité complémentaire après le 31 mars 2010.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).

- Les RCC entrés en vigueur après le 31 mars 2010 et consécutive à un licenciement signifié après le 15 octobre 2009 ; ce système est donc en voie d'extinction parce que les nouveaux chômeurs vont se retrouver sous le système des cotisations majorées.

MONTANT DE LA COTISATION

Pour chaque RCC octroyé en vertu d'une telle C.C.T., une cotisation mensuelle compensatoire est due jusqu'au mois (y compris) au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 58 ans.

Par travailleur, la cotisation est égale à 50 % du montant de l'indemnité complémentaire prévue par la C.C.T. applicable. Lorsque le travailleur est remplacé par un chômeur complet indemnisable depuis au moins un an, elle est ramenée à 33 % de ce montant.

La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)

L'arrêté royal du 22 mars 2006 a instauré, dans le cadre du pacte des générations, une cotisation patronale spéciale sur certaines indemnités complémentaires apparentées à celles versées dans le cadre du RCC dans le but de les éviter ou de les décourager. L'attribution d'une indemnité complémentaire aux allocations de chômage a pour conséquences que les conditions strictes liées au RCC restent lettre morte et que les travailleurs qui bénéficient d'une telle indemnité sont moins incités à reprendre le travail.

Les dispositions du pacte des générations et de l'arrêté royal ont été en grande partie reprises et poursuivies dans les dispositions du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) : Cotisations de sécurité sociale et retenues, dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité.

L'O.N.S.S. est chargé de la perception d'une cotisation spéciale procentuelle sur les compléments accordés dans le cadre d'un RCIC.

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

La cotisation spéciale RCIC est due pour tout employeur qui verse directement ou indirectement des indemnités à un travailleur ou à un ancien travailleur comme complément aux allocations perçues en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle tels que visés dans la loi de redressement du 22 janvier 1985, ou comme complément à des allocations pour chômage complet. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du **champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- et des sociétes anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

Les employeurs qui suivent sont toutefois exclus du champ d'application de la loi :

- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire du transport urbain et régional ou d'une des sous-commissions paritaires de celle-ci (CP 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre ou de la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (CP 152 ou 225).

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

La cotisation spéciale RCIC est due, pour les travailleurs qui reçoivent une indemnité complémentaire, **à partir du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 50 ans** jusqu'à l'âge de la pension.

La cotisation spéciale n'est toutefois pas due lorsque le travailleur se trouve dans une des situations suivantes:

- il n'avait pas encore 45 ans au moment de la première attribution ;
- il a bénéficié pour la première fois de l'indemnité complémentaire avant le 1er janvier 2006 ;
- il a été licencié avant le 1er octobre 2005.

Sont également exclus:

- les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen.

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

D'une manière générale, il s'agit des indemnités complémentaires aux :

- indemnités de chômage complet ;
- indemnités versées en cas d'interruption totale de la carrière profes sionnelle;
- indemnités versées en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle.

La cotisation spéciale est également due lorsque le complément continue à être versé pendant

des périodes couvertes par une indemnité de maladie ou de protection de la maternité.

Les indemnités complémentaires suivantes ne sont toutefois pas concernées lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre:

- du RCC;
- du congé parental, du congé pour soins palliatifs ou du congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- d'accords conclus sur des mesures de fin de carrière (reconnus par le Ministre fédéral de l'Emploi à la demande du Gouvernement compétent ou des partenaires sociaux signataires de ces accords) par les employeurs qui relèvent du champ d'application du maribel social;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée indéterminée. Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée déterminée (qui contient ou non une clause de tacite reconduction).
    - Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005 et être prolongée sans interruption.
    - Lors de la première prolongation après le 30 septembre 2005, le groupe-cible de travailleurs ne peut plus être étendu et le montant du complément ne peut plus être augmenté (à l'exception d'une augmentation résultant du dépassement de l'indice-pivot ou de la fixation par le Conseil national du Travail d'un coefficient de revalorisation);
- de l'article 9 de la CCT n° 46 (compléments alloués dans le cadre d'un licenciement lorsque l'employeur n'a pu offrir une occupation adaptée dans un autre régime de travail que celui par équipes avec prestations de nuit);
- de l'article 5 et l'article 6, § 1er de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie lorsque le travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de travail d'au moins 5 jours réduit son temps de travail d'un jour ou de deux demi jours de même durée (CCT n° 77 concernant la diminution de carrière de 1/5). .

MONTANT DE LA COTISATION

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Il n'est fait aucune distinction entre interruption totale de carrière, réduction des prestations de travail à mi-temps, crédit-temps, ou diminution de la carrière professionnelle d'une part et compléments en cas de chômage complet, d'autre part.

Une cotisation patronale mensuelle spéciale est due sur les indemnités complémentaires. Elle s'élève à 38,82 % à partir du 1er avril 2012.

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1er avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'O.N.S.S. et plus à l'ONEM et l'ONP.

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, en prépension à mi-temps ou en RCIC, pour lesquels le débiteur doit encore payer des indemnités complémentaires après le 31 mars 2010. Si toutes les obligations à l'égard de l'O.N.S.S. et l'ONP ont été remplies avant le 1er avril 2010 suite à un paiement capitalisé des compléments avant le 1er avril 2010, l'ONEM continuera à opérer lui-même les retenues sur l'allocation de chômage.

Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les travailleurs en RCC ou en RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir de novembre 2011)
- 4,5 % pour les travailleurs:
  - pour les RCC antérieurs au 1er janvier 1997
  - ou versées sur base d'un licenciement antérieur au 1er novembre 1996
  - ou qui ont été licenciés dans le cadre d'une réorganisation d'une entreprise en difficulté ou en restructuration selon les dispositions de la section III de l'arrêté Royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de RCC à condition que l'entreprise ait été reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration avant le 1er novembre 1996.

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la

déclaration. En cas de paiements mensuels jusqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour RCC et les RCIC en cours, pour les retenues, il faut prendre en compte le(s) mois conformément au montant mensuel brut théorique de l'indemnité complémentaire.

En vue de déterminer l'allocation sociale, le **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiement.

En vue de déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité quand il s'agit d'une capitalisation complète, en divisant le montant total des indemnités complémentaires restant à payer par le nombre de mois qui sont encore couverts par les indemnités complémentaires, autrement le montant mensuel brut théorique est égal aux allocations complémentaires attribuées au cours du mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en pr enant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou les RCIC ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments soit inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-02-2012	1.601,08	1.329,23	800,54	664,41
à partir du 01-12-2010	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
à partir du 01-01-2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55

Ceci est illustré au moyen d'un ensemble d'exemples dans (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/fr/dmfa_F.htm) (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/fr/dmfa_F.htm)

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants " en mentionnant la valeur "**1** "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet

d'effectuer un contrôle correct sur base du nouvau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

Pour **l'année 2015**, le Conseil National du Travail n'a pas prévu de coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce même coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois
A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC
B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si X ≤ A => pas de retenue
- Si A < X > B => Retenue = X - A
- Si X ≥ B => Retenue complète = X x 6,5% (ou 4,5%)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,14	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 4,5% à partir de

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 4,5% à partir de
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés avant le 1er avril 2010 – secteur non marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'O.N.S.S. est chargé de la perception d'une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au RCC. Le pourcentage varie en fonction de l'âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNÉS/DÉBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour être mis à la prépension. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du **champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,

- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d'indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d'indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC pour lesquels le débiteur doit encore payer des indemnités complémentaires après le 31 mars 2010.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps (expiré à partir de fin 2011), c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans, les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour les prépensions dans le secteur marchand prenant cours avant le 1er avril 2010 ou avec licenciement signifié avant le 16 octobre 2009, les pourcentages sont les suivants à partir du 1er avril 2012:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
non marchand	< 52 ≥ 52 et < 55 ≥ 55 et < 58 ≥ 58 et < 60 ≥ 60	5,30% 4,24 % 3,18% 2,12% 0,00%	6,57 6,57 6,57 6,57 0,00

Si les montants ainsi obtenus sont inférieurs à un forfait déterminé, ce forfait est le montant dû.

Remarque:

- Le pourcentage de la cotisation n'est pas fixé au moment du début du RCC du travailleur mais est déterminé par **l'âge que ce dernier atteint dans le courant du mois** auquel l'indemnité complémentaire se rapporte.

La cotisation compensatoire particulière régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Les commissions ou sous-commissions paritaires peuvent conclure des conventions collectives de travail qui prévoient un abaissement de la limite d'âge pour l'instauration d'un RCC. En vue de compenser le coût qu'implique une telle mesure, une cotisation compensatoire, complémentaire à celle décrite ci-avant, a été instaurée à charge des employeurs qui font usage de cette possibilité.

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui doivent payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC instauré par une CCT sectorielle ou sous sectorielle. Cela concerne uniquement le montant des indemnités complémentaires visé dans la CCT.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

La cotisation est due pour les travailleurs qui bénéficient d'un RCC en vertu des C.C.T. visées. Les travailleurs concernés doivent pouvoir, au moment de la fin de leur contrat de travail, se prévaloir de 33 ans de passé professionnel en tant que salariés (certaines périodes étant assimilées à du travail salarié).
Au moment de la fin du contrat de travail, ils doivent avoir atteint l'âge minimum de 56 ans. En outre, il doit s'agir de travailleurs qui, soit:

- sont occupés par un employeur du secteur de la construction et disposent d'une attestation délivrée par le médecin du travail qui confirme leur incapacité à poursuivre

leur activité professionnelle;
- ont travaillé au minimum pendant 20 ans dans un régime de travail tel que prévu à l'article 1 de la C.C.T. n° 46 conclue le 23 mars 1990 au sein du Conseil national du Travail (travail de nuit).

Les dispositions relatives à cette cotisation compensatoire sont applicables à tous les travailleurs en RCC pour lesquels le débiteur doit toujours payer une indemnité complémentaire après le 31 mars 2010.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Les RCC entrés en vigueur après le 31 mars 2010 et consécutive à un licenciement signifié après le 15 octobre 2009 ; ce système est donc en voie d'extinction parce que les nouveaux chômeurs vont se retrouver sous le système des cotisations majorées.

MONTANT DE LA COTISATION

Pour chaque RCC octroyé en vertu d'une telle C.C.T., une cotisation mensuelle compensatoire est due jusqu'au mois (y compris) au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 58 ans.

Par travailleur, la cotisation est égale à 50 % du montant de l'indemnité complémentaire prévue par la C.C.T. applicable. Lorsque le travailleur est remplacé par un chômeur complet indemnisé depuis au moins un an, elle est ramenée à 33 % de ce montant.

La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)

L'arrêté royal du 22 mars 2006 a instauré, dans le cadre du pacte des générations, une cotisation patronale spéciale sur certaines indemnités complémentaires apparentées à celles versées dans le cadre du RCC dans le but de les éviter ou de les décourager. L'attribution d'une indemnité complémentaire aux allocations de chômage a pour conséquences que les conditions strictes liées au RCC restent lettre morte et que les travailleurs qui bénéficient d'une telle indemnité sont moins incités à reprendre le travail.

Les dispositions du pacte des générations et de l'arrêté royal ont été en grande partie reprises et poursuivies dans les dispositions du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) : Cotisations de sécurité sociale et retenues, dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité.

L'O.N.S.S. est chargé de la perception d'une cotisation spéciale procentuelle sur les compléments accordés dans le cadre d'un RCIC .

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

La cotisation spéciale RCIC est due pour tout employeur qui verse directement ou indirectement des indemnités à un travailleur ou à un ancien travailleur comme complément aux allocations perçues en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle tels que visés dans la loi de redressement du 22 janvier 1985, ou comme complément à des allocations pour chômage complet. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du **champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- et des sociétes anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

Les employeurs qui suivent sont toutefois exclus du champ d'application de la loi :

- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire du transport urbain et régional ou d'une des sous-commissions paritaires de celle-ci (CP 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre ou de la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (CP 152 ou 225).

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

La cotisation spéciale RCIC est due, pour les travailleurs qui reçoivent une indemnité complémentaire, **à partir du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 50 ans** jusqu'à l'âge de la pension.
La cotisation spéciale n'est toutefois pas due lorsque le travailleur se trouve dans une des situations suivantes:

- il n'avait pas encore 45 ans au moment de la première attribution ;
- il a bénéficié pour la première fois de l'indemnité complémentaire avant le 1er janvier 2006 ;
- il a été licencié avant le 1er octobre 2005.

Sont également exclus:

- les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen.

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

D’une manière générale, il s’agit des indemnités complémentaires aux :

- indemnités de chômage complet ;
- indemnités versées en cas d'interruption totale de la carrière professio nnelle;
- indemnités versées en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle.

La cotisation spéciale est également due lorsque le complément continue à être versé pendant des périodes couvertes par une indemnité de maladie ou de protection de la maternité.

Les indemnités complémentaires suivantes **ne sont toutefois pas concernées** lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre:

- du RCC;
- du congé parental, du congé pour soins palliatifs ou du congé pour l’assistance ou l’octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- d'accords conclus sur des mesures de fin de carrière (reconnus par le Ministre fédéral de l’Emploi à la demande du Gouvernement compétent ou des partenaires sociaux signataires de ces accords) par les employeurs qui relèvent du champ d’application du maribel social;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée indéterminée. Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée déterminée (qui contient ou non une clause de tacite reconduction).
    - Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005 et être prolongée sans interruption.
    - Lors de la première prolongation après le 30 septembre 2005, le groupe-cible de travailleurs ne peut plus être étendu et le montant du complément ne peut plus être augmenté (à l'exception d'une augmentation résultant du dépassement de l'indice-pivot ou de la fixation par le Conseil national du Travail d'un coefficient de revalorisation);
- de l’article 9 de la CCT n° 46 (compléments alloués dans le cadre d’un licenciement lorsque l’employeur n’a pu offrir une occupation adaptée dans un autre régime de travail que celui par équipes avec prestations de nuit);
- de l’article 5 et l’article 6, § 1er de l’arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conci liation entre l’emploi et la qualité de la vie lorsque le travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de travail d’au moins 5 jours réduit son temps de travail d’un jour ou de deux demi jours de même durée (CCT n° 77 concernant la diminution de carrière de 1/5). .

DE LA COTISATION

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Il n'est fait aucune distinction entre interruption totale de carrière, réduction des prestations de travail à mi-temps, crédit-temps, ou diminution de la carrière

professionnelle d’une part et compléments en cas de chômage complet, d’autre part.

Une cotisation patronale mensuelle spéciale est due sur les indemnités complémentaires. Elle s'élève à 38,82 % à partir du 1er avril 2012.

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC,RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d’effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l’allocation octroyés au travailleur. A partir du 1er avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l’ONSS et plus à l’ONEM et l’ONP.

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s’applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d’application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, en prépension à mi-temps ou en RCIC, pour lesquels le débiteur doit encore payer des indemnités complémentaires après le 31 mars 2010. Si toutes les obligations à l’égard de l’ONSS et l’ONP ont été remplies avant le 1er avril 2010 suite à un paiement capitalisé des compléments avant le 1er avril 2010, l'ONEM continuera à opérer lui-même les retenues sur l'allocation de chômage.

Le champ d’application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l’allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les travailleurs en RCC ou en RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir du 1er novembre 2011)
- 4,5 % pour les travailleurs:
  - pour les RCC antérieurs au 1er janvier 1997
  - ou versées sur base d’un licenciement antérieur au 1er novembre 1996

- ou qui ont été licenciés dans le cadre d'une réorganisation d'une entreprise en difficulté ou en restructuration selon les dispositions de la section III de l'arrêté Royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de RCC à condition que l'entreprise ait été reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration avant le 1er novembre 1996.

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels juqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour RCC et les RCIC en cours, pour les retenues, il faut prendre en compte le(s) mois conformément au montant mensuel brut théorique de l'indemnité complémentaire.

En vue de déterminer l'allocation sociale, le **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiements.

En vue de déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité quand il s'agit d'une capitalisation complète, en divisant le montant total des indemnités complémentaires restant à payer par le nombre de mois qui sont encore

couverts par les indemnités complémentaires, autrement le montant mensuel brut théorique est égal aux allocations complémentaires attribuées au cours du mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou les RCIC à temps plein ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments soit inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-02-2012	1.601,08	1.329,23	800,54	664,61
à partir du 01-12-2010	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
à partir du 01-01-2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55

Ceci est illustré au moyen d'un ensemble d'exemples dans (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/fr/dmfa_F.htm) (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/fr/dmfa_F.htm)

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires

peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants " en mentionnant la valeur "**1** "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouvau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

Pour **l'année 2015**, le Conseil National du Travail n'a pas prévu de coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce même coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois
A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC
B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si X ≤ A => pas de retenue
- Si A < X > B => Retenue = X - A
- Si X ≥ B => Retenue complète = X x 6,5% (ou 4,5%)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,14	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 4,5% à partir de

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 4,5% à partir de
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2012 - secteur non marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'O.N.S.S. est chargé de la perception d'une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au RCC. Le pourcentage varie en fonction de l'âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du **champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,

- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d'indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d'indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNES

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps(expiré à partir de fin 2011), c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans, les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour les RCC dans le secteur non marchand prenant cours après le 31 mars 2012 avec licenciement signifié après le 28 novembre 2011, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
non marchand	< 52 ≥ 52 et < 55 ≥ 55 et < 58 ≥ 58 et < 60 ≥ 60	10,00% 9,50% 8,50% 5,50% 0,00%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Aucun forfait minimum n'est dû.

Remarque:

- Pour le **secteur non marchand** un système dégressif en pourcentage est d'application. Ce pourcentage est fonction de **l'âge** que le travailleur **atteint dans le courant du mois concerné.**

La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)

L'arrêté royal du 22 mars 2006 a instauré, dans le cadre du pacte des générations, une cotisation patronale spéciale sur certaines indemnités complémentaires apparentées à celles versées dans le cadre du RCIC dans le but de les éviter ou de les décourager. L'attribution d'une indemnité complémentaire aux allocations de chômage a pour conséquences que les conditions strictes liées au RCC restent lettre morte et que les travailleurs qui bénéficient d'une telle indemnité sont moins incités à reprendre le travail.

Les dispositions du pacte des générations et de l'arrêté royal ont été en grande partie reprises et poursuivies dans les dispositions du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) : Cotisations de sécurité sociale et retenues, dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité.

L'O.N.S.S. est chargé de la perception d'une cotisation spéciale procentuelle sur les compléments accordés dans le cadre d'un RCIC.

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

La cotisation spéciale RCIC est due pour tout employeur qui verse directement ou indirectement des indemnités à un travailleur ou à un ancien travailleur comme complément aux allocations perçues en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle tels que visés dans la loi de redressement du 22 janvier 1985, ou comme complément à des allocations pour chômage complet. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs **relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- et des sociétes anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

Les employeurs qui suivent **sont toutefois exclus** du champ d'application de la loi :

- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire du transport urbain et régional ou d'une des sous-commissions paritaires de celle-ci (CP 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre ou de la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (CP 152 ou 225).

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

La cotisation spéciale RCIC est due, pour les travailleurs qui reçoivent une indemnité complémentaire, **à partir du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 50 ans** jusqu'à l'âge de la pension.
La cotisation spéciale **n'est toutefois pas due** lorsque le travailleur se trouve dans la situation suivante:

- il n'avait pas encore 45 ans au moment de la première attribution.

Sont également exclus:

- les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen.

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

D'une manière générale, il s'agit des indemnités complémentaires aux :

- indemnités de chômage complet ;
- indemnités versées en cas d'interruption totale de la carrière professionnelle;
- indemnités versées en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle.

La cotisation spéciale est également due lorsque le complément continue à être versé pendant des périodes couvertes par une indemnité de maladie ou de protection de la maternité.

Les indemnités complémentaires suivantes **ne sont toutefois pas concernées** lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre:

- du RCC;
- du congé parental, du congé pour soins palliatifs ou du congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- d'accords conclus sur des mesures de fin de carrière (reconnus par le Ministre fédéral de l'Emploi à la demande du Gouvernement compétent ou des partenaires sociaux signataires de ces accords) par les employeurs qui relèvent du champ d'application du maribel social;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire

ou d'une sous-commission paritaire pour une durée indéterminée. Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée déterminée (qui contient ou non une clause de tacite reconduction). Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005 et être prolongée sans interruption. Lors de la première prolongation après le 30 septembre 2005, le groupe-cible de travailleurs ne peut plus être étendu et le montant du complément ne peut plus être augmenté (à l'exception d'une augmentation résultant du dépassement de l'indice-pivot ou de la fixation par le Conseil national du Travail d'un coefficient de revalorisation);
- de l'article 9 de la CCT n° 46 (compléments alloués dans le cadre d'un licenciement lorsque l'employeur n'a pu offrir une occupation adaptée dans un autre régime de travail que celui par équipes avec prestations de nuit);
- de l'article 5 et l'article 6, § 1er de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie lorsque le travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de travail d'au moins 5 jours réduit son temps de travail d'un jour ou de deux demi jours de même durée (CCT n° 77 concernant la diminution de carrière de 1/5).

MONTANT DE LA COTISATION

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Une distinction est faite entre complément en cas d'interruption totale de carrière, de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle d'une part et compléments en cas de chômage complet, d'autre part.

- Compléments en cas **d'interruption de carrière, de crédit-temps ou de réduction des prestations de travail à mi-temps** : l'indemnité complémentaire reste soumise à la cotisation patronale mensuelle spéciale de 38,82 %.
- Compléments en cas de chômage **après la rupture du contrat** de travail : pour les RCIC dans le secteur non marchand commencées après le 31 mars 2012 avec signification du licenciement après le 28 november 2011, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
non marchand	< 52	10,00%	0,00
	≥ 52 et < 55	9,50%	0,00
	≥ 55 et < 58	8,50%	0,00
	≥ 58 et < 60	5,50%	0,00
	≥ 60	0,00%	0,00

Il n'y a pas de forfait minimum.

Remarque:

- Pour le **secteur non marchand** un système **dégressif en pourcentage** est

d’application.

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1er avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'ONSS et plus à l'ONEM et l'ONP.

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, prépension à mi-temps ou RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les RCC et les RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir de fin 2011)

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels juqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un

certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour les nouvelles chômeurs RCC et RCIC, les compléments sont calculés par mois de la période du premier paiement jusqu'au moment de la mise à la pension et la retenue est effectuée pendant toute la période prise en considération.

Pour déterminer l'allocation sociale, le **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiements.

Pour déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Si l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité: en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour toute la période et en le divisant par le nombre de mois à partir du premier mois du paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois inclus au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 65 ans.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou les RCIC ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments serait inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l'aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu'il n'y a pas la

possibilité d'effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Pour les RCIC qui ne sont pas payés mensuellement jusqu'à l'âge de la pension,il faut uniquement tenir compte des montants mensuels théoriques qui ont trait aux années à partir de 50 ans.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-02-2012	1.601,08	1329,23	800,54	664,61
à partir du 01-12-2012	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
à partir du 01-01-2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55

Ceci est illustré au moyen d'un ensemble d'exemples dans (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/fr/dmfa_F.htm) (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/fr/dmfa_F.htm)

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants " en mentionnant la valeur "**1** "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouvau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

Pour **l'année 2015**, le Conseil National du Travail n'a pas prévu de coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce même coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois
A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC
B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si X ≤ A => pas de retenue
- Si A < X > B => Retenue = X - A
- Si X ≥ B => Retenue complète = X x 6,5% (ou 4,5%)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 4,5% à partir de

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 4,5% à partir de
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2012 - secteur marchand

La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'O.N.S.S. est chargé de la perception d'une cotisation spéciale mensuelle procentuelle qui est calculée sur chaque RCC, conformément à la législation relative au régime de chômage avec complément d'entreprise. Le pourcentage varie en fonction de l'âge du travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

En principe, cette mesure concerne tous les employeurs qui occupent des travailleurs répondant aux conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs relèvent du champ **d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,

- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

En ce qui concerne les services publics, les institutions pour lesquelles un accord collectif a été approuvé par le Conseil des Ministres ou par le pouvoir communautaire ou régional entrent également en ligne de compte.

En principe, cette mesure s'applique à tous les débiteurs qui sont tenus de payer des indemnités complémentaires dans le cadre d'un RCC et ce tant pour les débiteurs d'indemnités complémentaires légalement obligatoires que pour ceux d'indemnités complémentaires supplémentaires fixées par CCT ou par un contrat individuel.

TRAVAILLEURS CONCERNES

Les dispositions de cette cotisation spéciale sont applicables à tous les travailleurs en RCC.

Sont exclus:

- Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d 'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen (CCT n° 17 vicies septies conclue au sein du Conseil national du travail du 17/12/2003).
- Uniquement en ce qui concerne les cotisations patronales spéciales, les travailleurs qui ont conclu avec leur employeur de prendre une prépension à mi-temps, c'est-à-dire de réduire leurs prestations à mi-temps à partir de 55 ans (expiré à partir de fin 2011) , les retenues sont toutefois toujours effectuées.

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour RCC dans le secteur marchand prenant cours après le 31 mars 2012 avec licenciement signifié après le 28 novembre 2011, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint au moment d'entrer en RCC	pourcentage	forfait en EUR
autres	< 52	100,00%	50,00
	≥ 52 et < 55	95,00%	50,00
	≥ 55 et < 58	50,00%	50,00
	≥ 58 et < 60	50,00%	50,00
	≥ 60	25,00%	37,60

Si les montants ainsi obtenus sont inférieurs à un forfait déterminé, ce forfait est le montant dû.

Remarques:

- Le pourcentage de la cotisation et le forfait minimum pour le **secteur marchand** sont fixés suivant l'âge que le travailleur a atteint **au moment du début** du RCC.
- Les RCC qui prennent cours pendant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration donnent lieu au paiement pendant la période de la reconnaissance des cotisations réduites jusqu'au mois inclus au cours duquel la reconnaissance prend fin. Le pourcentage suivant l'âge du travailleur au moment de la fin de la reconnaissance est le pourcentage qui sera appliqué par la suite.

La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)

L'arrêté royal du 22 mars 2006 a instauré, dans le cadre du pacte des générations, une cotisation patronale spéciale sur certaines indemnités complémentaires apparentées à celles versées dans le cadre du RCC dans le but de les éviter ou de les décourager. L'attribution d'une indemnité complémentaire aux allocations de chômage a pour conséquences que les conditions strictes liées au RCC restent lettre morte et que les travailleurs qui bénéficient d'une telle indemnité sont moins incités à reprendre le travail.

Les dispositions du pacte des générations et de l'arrêté royal ont été en grande partie reprises et poursuivies dans les dispositions du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) : Cotisations de sécurité sociale et retenues, dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité.

L'O.N.S.S. est chargé de la perception d'une cotisation spéciale procentuelle sur les compléments accordés dans le cadre d'un RCIC.

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

La cotisation spéciale RCIC est due pour tout employeur qui verse directement ou indirectement des indemnités à un travailleur ou à un ancien travailleur comme complément aux allocations perçues en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle tels que visés dans la loi de redressement du 22 janvier 1985, ou comme complément à des allocations pour chômage complet. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs **relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,

- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,
- et des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

Les employeurs qui suivent sont toutefois exclus du champ d'application de la loi :

- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire du transport urbain et régional ou d'une des sous-commissions paritaires de celle-ci (CP 328, 328.01, 328.02, 328.03);
- les employeurs qui relèvent de la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre ou de la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (CP 152 ou 225).

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

La cotisation spéciale RCIC est due, pour les travailleurs qui reçoivent une indemnité complémentaire, **à partir du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 50 ans** jusqu'à l'âge de la pension.
La cotisation spéciale n'est toutefois pas due lorsque le travailleur se trouve dans la situation suivante:

- il n'avait pas encore 45 ans au moment de la première attribution.

Sont également exclus:

- les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence au sein de l'espace économique européen.

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

D'une manière générale, il s'agit des indemnités complémentaires aux :

- indemnités de chômage complet;
- indemnités versées en cas d'interruption totale de la carrière professionnelle;
- indemnités versées en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle.

La cotisation spéciale est également due lorsque le complément continue à être versé pendant des périodes couvertes par une indemnité de maladie ou de protection de la maternité.

Les indemnités complémentaires suivantes ne sont toutefois pas concernées lorsqu'elles sont octroyées dans le cadre:

- du RCC;
- du congé parental, du congé pour soins palliatifs ou du congé pour l'assistance ou

l’octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- d'accords conclus sur des mesures de fin de carrière (reconnus par le Ministre fédéral de l’Emploi à la demande du Gouvernement compétent ou des partenaires sociaux signataires de ces accords) par les employeurs qui relèvent du champ d’application du maribel social;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée indéterminée. Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée déterminée (qui contient ou non une clause de tacite reconduction).
    - Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005 et être prolongée sans interruption.
    - Lors de la première prolongation après le 30 septembre 2005, le groupe-cible de travailleurs ne peut plus être étendu et le montant du complément ne peut plus être augmenté (à l'exception d'une augmentation résultant du dépassement de l'indice-pivot ou de la fixation par le Conseil national du Travail d'un coefficient de revalorisation);
- de l’article 9 de la CCT n° 46 (compléments alloués dans le cadre d’un licenciement lorsque l’employeur n’a pu offrir une occupation adaptée dans un autre régime de travail que celui par équipes avec prestations de nuit);
- de l’article 5 et l’article 6, § 1er de l’arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l’emploi et la qualité de la vie lorsque le travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de travail d’au moins 5 jours réduit son temps de travail d’un jour ou de deux demi jours de même durée (CCT n° 77 concernant la diminution de carrière de 1/5).

MONTANT DE LA COTISATION

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Une distinction est faite entre complément en cas d’interruption totale de carrière, de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle d’une part et compléments en cas de chômage complet, d’autre part.

- Compléments en cas **d’interruption de carrière, de crédit-temps ou de réduction des prestations de travail à mi-temps** : l’indemnité complémentaire reste soumise à la cotisation patronale mensuelle spéciale de **38,82 %**.
- Compléments en cas de chômage **après la rupture du contrat de travail** : pour les RCIC dans le secteur marchand commencées après le 31 mars 2012 avec signification du licenciement après le 28 novembre 2011, les pourcentages sont les suivants:

Secteur	Age atteint au moment où le travailleur reçoit une allocation de chômage effective pour la première fois	Pourcentage	forfait en EUR
Autres	< 52	100,00%	0,00
	≥ 52 et < 55	95,00%	0,00
	≥ 55 et < 58	50,00%	0,00
	≥ 58 et < 60	50,00%	0,00
	≥ 60	38,82 %	0,00

Il n'y a pas de forfait minimum.

Remarques:

- Pour le **secteur marchand**, un pourcentage est fixé suivant l'âge que le travailleur a atteint au moment où il reçoit pour la première fois une allocation de chômage effective (donc pas nécessairement au moment auquel il reçoit pour la première fois une indemnité complémentaire).

  Exemple:
  Un travailleur a l'âge de 55 ans au moment où il peut peut bénéficier d'un RCIC. Un fonds de sécurité d'existence octroie un complément à partir de 58 ans. Le pourcentage à appliquer pour la cotisation spéciale est de 50 % (% au moment où il reçoit sa première indemnité de chômage).
- Il n'y a pas de pourcentages dérogatoires pour des entreprises en difficulté ou des entreprises en restructuration.

Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés

Outre la cotisation spéciale RCC, RCIC et la cotisation compensatoire RCC, il y a lieu d'effectuer également une retenue personnelle sur le total des compléments et sur l'allocation octroyés au travailleur. A partir du 1er avril 2010, ces montants doivent aussi être transmis à l'O.N.S.S. et plus à l'ONEM et l'ONP.

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

En principe, cette mesure s'applique à tous les employeurs qui ont occupé des travailleurs qui peuvent bénéficier d'un RCC, d'une prépension à mi-temps ou d'un RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

Les retenues sont dues pour tous les travailleurs en RCC, en prépension à mi-temps ou en RCIC. Le champ d'application est parallèle à celui des cotisations spéciales.

MONTANT DE LA RETENUE

Une retenue sociale est effectuée sur les compléments. Elle consiste en un pourcentage fixe perçu sur le total de l'allocation sociale et des indemnités complémentaires:

- 6,5 % pour les travailleurs en RCC ou en RCIC
- 4,5 % pour les prépensionnés à mi-temps (en extinction à partir de fin 2011)

Calcul:

Les retenues sont effectuées sur les compléments et sont calculées pour un **mois théorique** et représentent un pourcentage de la somme du **montant mensuel théorique de l'allocation sociale** et du **montant mensuel brut théorique en compléments**. Ensuite, il faut éventuellement limiter la retenue pour éviter que le travailleur perçoive un montant insuffisant. Après, les retenues ainsi obtenues sont multipliées par le nombre de mois couverts par la déclaration. En cas de paiements mensuels juqu'au moment de la pension légale ou de la fin de la pause-carrière ou crédit-temps, les allocations mensuelles et les compléments sont les montants théoriques et le nombre de mois pour un trimestre complet est égal à 3.

Au cas où les paiements ne se font pas sur une base mensuelle jusqu'à la pension légale, un certain nombre de règles doivent, dès lors, être prises en considération. Les principes suivants sont d'application:

- Les cotisations spéciales et la retenue pour la période complète sont étalées sur les périodes de paiement effectif des compléments en mentionnant sur la déclaration combien de mois sont couverts par la déclaration. En cas de capitalisation pure et simple de tous les compléments, il s'agit donc du nombre de mois jusqu'à l'âge légal de la pension.
- Pour les nouveaux chômeurs RCC ou RCIC, les compléments sont calculés par mois de la période du premier paiement jusqu'au moment de la mise à la pension et la retenue est effectuée pendant toute la période prise en considération.

Pour déterminer l'allocation sociale, **le montant mensuel théorique de l'allocation sociale** est utilisé:

- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein ou d'un prépensionné à mi-temps, le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
- S'il s'agit d'un chômeur complet à temps partiel volontaire, le montant journalier de l'allocation de chômage x Q / S x 6 x 4,33
- S'il s'agit d'une pause-carrière à mi-temps, d'un crédit-temps ou d'une réduction des prestations, le montant mensuel de l'allocation d'interruption

Les montants journaliers sont communiqués à l'ONSS par l'ONEM et aux débiteurs par les organismes de paiement.

Pour déterminer les **indemnités complémentaires**, le **montant mensuel brut théorique** est obtenu comme suit:

- Lorsque l’indemnité complémentaire **RCC** ou **RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l’indemnité complémentaire jusqu’au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l’âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Si l’indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité: en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour toute la période et en le divisant par le nombre de mois à partir du premier mois du paiement de l’indemnité complémentaire jusqu’au mois inclus au cours duquel le travailleur atteint l’âge de 65 ans.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

Les retenues ainsi calculées sur les RCC ou RCIC ne peuvent avoir comme conséquence que le montant total restant en allocations de sécurité sociale et compléments serait inférieur à 938,50 EUR/mois pour des ayants droit sans charge familiale ou à 1130,44 EUR/mois avec charge familiale (**plafond** par mois civil). Il faut, dès lors, vérifier chaque fois à l’aide de ce plafond et, si nécessaire, la retenue doit être limitée ou annulée. Même lorsqu’il n’y a pas la possibilité d’effectuer des retenues, il y a lieu de faire une déclaration. Pour les prépensions à mi-temps, ces plafonds sont réduits de moitié.

Pour les RCIC qui ne sont pas payées mensuellement jusqu'à l'âge de la pension, il faut uniquement tenir compte des montants mensuels théoriques qui ont trait aux années à partir de 50 ans.

Les plafonds après indexation et avec application du coefficient de revalorisation:

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-02-2012	1.601,08	1.329,23	800,54	664,61
à partir du 01-12-2012	1.633,14	1.355,84	816,57	677,93
à partir du 01-01-2013	1.637,06	1.359,10	818,53	679,55

Ceci est illustré au moyen d'un ensemble d'exemples dans (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/fr/dmfa_F.htm) (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/fr/dmfa_F.htm)

En cas de retenues excessives, l'ONSS rembourse le trop perçu et le débiteur de l'indemnité complémentaire est tenu d'en restituer le montant au bénéficiaire des indemnités complémentaires.

Si le bénéficiaire des indemnités complémentaires omet d'informer le débiteur du changement de sa situation familiale ou de son statut d'emploi, le débiteur des indemnités complémentaires peut, toutefois, encore réclamer les retenues dues.

Informations complémentaires - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

Lorsqu'une indexation intervient dans le courant d'un trimestre, il est impératif de compléter la zone 00829 "notion d'adaptation des montants " en mentionnant la valeur "**1** "indexation" dans le deuxième bloc IC cotisation où sont repris les montants indexés. Ceci permet d'effectuer un contrôle correct sur base du nouvau montant de plancher indexé.

Revalorisation annuelle

Pour **l'année 2015**, le Conseil National du Travail n'a pas prévu de coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce même coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois
A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC
B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

- Si X ≤ A => pas de retenue

- Si A < X > B => Retenue = X - A
- Si X ≥ B => Retenue complète = X x 6,5% (ou 4,5%)

Les valeurs A et B varient comme suit en fonction de l'indexation, du coefficient de revalorisation et du taux de cotisation.

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 4,5% à partir de
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	**Pas de retenue sous**	**Retenue complète de 4,5% à partir de**

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous	Retenue complète de 6,5% à partir de
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	**Pas de retenue sous**	**Retenue complète de 6,5% à partir de**
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79

Les pensions extra-légales - cotisation 8,86%

Une cotisation patronale spéciale est due sur tous les versements effectués par les employeurs en vue d'allouer aux membres de leur personnel ou à leur(s) ayant(s) droit des avantages extra-légaux en matière de retraite ou de décès prématuré.

Il s'agit de tous les avantages octroyés soit directement aux travailleurs pensionnés (ou à leurs ayants droit en cas de décès prématuré), soit indirectement sous forme de primes ou de cotisations à une compagnie d'assurances (par exemple, dans le cadre d'une assurance-groupe) ou à un fonds de pension ou à tout autre organisme créé en vue de compléter la pension légale des travailleurs salariés (pension 1er pilier).

Dans certains cas une cotisation supplémentaire de 1,5% peut être due, outre la cotisation de 8,86% expliquée ici.

Employeurs concernés

Tous les employeurs qui octroient des avantages extra-légaux en matière de retraite et de décès prématuré à leur personnel ou leurs ayants droit, sont redevables de cette cotisation.

Par membres du personnel de l'employeur, il y a lieu d'entendre les (ex) travailleurs assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Types de versements

1. Les versements sont effectués directement par l'employeur à ses travailleurs pensionnés ou à leurs ayants droit.

Il s'agit de tout avantage extra-légal, quelle qu'en soit la forme (en argent ou en nature) et peu importe qu'il ait été pré-financé (de manière interne ou externe) ou non, que l'employeur octroie directement:

- soit à ses travailleurs lors de leur départ à la retraite ou au cours de celle-ci;
- soit à leurs ayants droit lorsque les travailleurs actifs décèdent prématurément.

Dans ce cas, seuls les versements ou parties de versements d'avantages extra-légaux en matière de retraite et de décès prématuré qui se rapportent à des années de service prestées après le 31 décembre 1988 doivent être pris en considération pour le calcul de la cotisation.

Pour les versements relatifs à la fois à des années de service antérieures au 1er janvier 1989 et à des années de service postérieures au 31 décembre 1988, la base de calcul de la cotisation s'obtient en multipliant pour chaque travailleur l'avantage total par une fraction dont:

- le numérateur correspond au nombre d'années de service complètes comprises entre l'âge du travailleur au 31 décembre 1988 et l'âge de 65 ans; ce nombre ne pouvant

toutefois pas dépasser 45;
- le dénominateur correspond au nombre total d'années de service, c'est-à-dire 45.

Pour les femmes pensionnées avant 2009, la base de calcul peut être différente. En ce cas, il y a lieu de consulter les versions antérieures des instructions.

Exemple:

En septembre 2011, une employée âgée de 65 ans prend sa pension légale. Au moment de son engagement, son employeur s'était engagé à lui verser un complément de 75 EUR par mois à sa pension légale et à le payer sous forme de capital sur base d'une durée de 30 ans, soit 27.000 EUR (= 30 X 12 X 75 EUR).

Pour déterminer le montant de la cotisation due, on calcule:

27.000 EUR X 22/45, soit 13.200 EUR X 8,86 % = 1169,52 EUR.

Le chiffre 22 correspond au nombre d'années prises en considération, c'est-à-dire le nombre d'années complètes comprises entre le 31 décembre 1988 et l'âge de 65 ans (novembre 2011).

2. Les versements sont effectués à un tiers (compagnies d'assurances, fonds de pension, etc.) par l'employeur

La loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (MB du 15/05/2003) ou "LPC" a suscité de nombreuses initiatives afin de mettre en place un plan de pension complémentaire à la pension légale, communément appelée "pension 2ème pilier" ou encore "assurance-groupe".

Le chapitre IX du titre II de cette loi prévoit qu'en cas d'instauration d'un régime de pension au niveau du secteur ou de l'entreprise, un engagement de solidarité est obligatoirement pris. Cet engagement de solidarité correspond à 4,40 % des versements effectués par l'employeur pour l'engagement de pension.

Tout renseignement complémentaire relatif à la loi sur les pensions complémentaires (LPC) peut être obtenu auprès de l'Autorité des services et Marchés Financiers (FSMA), rue du Congrès, 12-14 à 1000 Bruxelles, Tél: 02 220 52 11 - Fax: 02 220 52 75 ou en surfant sur www.fsma.be/fr.aspx (http://www.fsma.be/fr.aspx) (http://www.fsma.be/fr.aspx).

Dès lors que les plans de pension complémentaire peuvent être instaurés soit au niveau de l'entreprise (ou groupe d'entreprises) soit au niveau de la commission paritaire, il convient de distinguer les deux possibilités suivantes:

A. Les versements sont effectués par l'employeur dans le cadre d'un plan conclu au niveau de l'entreprise.

En ce cas, la cotisation de 8,86 % est calculée sur la totalité de la quote-part patronale et déclarée séparément.

Dans l'hypothèse où les versements effectués par l'employeur permettent à la fois le financement d'une pension complémentaire et le remboursement d'éventuels frais

d'hospitalisation ("assurance-hospitalisation"), la cotisation de 8,86 % n'est due que sur les versements qui se rapportent aux avantages extra-légaux en matière de retraite ou de décès prématuré.

La cotisation de 8,86 % n'est pas due sur les montants payés dans le cadre d'une assurance "exonération de primes" qui permet la poursuite de la constitution de la pension complémentaire du travailleur si celui-ci est en incapacité de travail (pour cause de maladie ou d'accident, par exemple). Durant l'incapacité de travail, les paiements pour la constitution de la pension complémentaire sont donc effectués par l'assureur en lieu et place de l'employeur. Cette assurance est en fait un système individuel équivalent au volet solidarité de la LPC.

Attention: Les employeurs qui choisissent de poursuivre eux-mêmes les paiements durant la période d'incapacité de travail en vue de la constitution de la pension complémentaire du travailleur sont bien entendu tenus de payer la cotisation spéciale de 8,86 % sur les montants versés.

B. Les versements sont effectués par l'employeur dans le cadre d'un plan conclu au niveau du secteur.

Attention que pour tous les versements effectués à partir du 1er janvier 2014, peu importe la période à laquelle se rapportent ces versements, c'est l'organisateur d'un régime sectoriel de pension complémentaire qui devient débiteur de la cotisation spéciale de 8,86 % en lieu et place de l'employeur participant à ce régime sectoriel et qui est assimilé, pour ce qui est de cette cotisation spéciale, à l'employeur en termes d'obligations vis-à-vis de l'ONSS, notamment, de déclaration et de paiement de cette cotisation spéciale.
A ce niveau, il y a lieu de distinguer 2 cas de figure:

a) Cas où l'ONSS ne perçoit pas les cotisations versées par l'employeur

En ce cas, la cotisation de 8,86 % est calculée sur la totalité de la quote-part patronale et à partir du 1er trimestre 2014, elle doit être déclarée et payée par l'organisateur sectoriel.

b) Cas où l'ONSS perçoit les cotisations versées par l'employeur

Pour un certain nombre de secteurs ayant conclu une convention collective de travail en vue de mettre en place un plan de pension complémentaire dans le cadre de la LPC, la perception de ces cotisations se fait via l'ONSS.

Avantages dans le cas d'un plan conclu au niveau d'un secteur pour lequel l'ONSS perçoit les cotisations:

- Simplification administrative: une seule déclaration avec les cotisations ordinaires de sécurité sociale;
- La cotisation de 8,86 % est incluse dans les montants perçus (l'employeur ne doit donc plus la calculer et la déclarer séparément).

Les secteurs intéressés de conclure un accord avec l'ONSS afin qu'il perçoive les cotisations pour la "pension 2ème pilier", peuvent contacter la Direction de la Réglementation par courriel à ContactONSSfbz@onss.fgov.be (mailto:ContactONSSfbz@onss.fgov.be).

Attention: Une convention collective de travail sectorielle peut prévoir la possibilité pour l'employeur de ne pas participer au système sectoriel mais il doit alors octroyer aux travailleurs

concernés un avantage au moins équivalent au niveau de l'entreprise. En ce cas, l'employeur doit calculer et déclarer séparément la cotisation de 8,86 %.

Il est possible également qu'outre la perception par l'ONSS des cotisations versées dans le cadre d'un plan sectoriel qui ne concerne, par exemple, que les ouvriers, l'employeur ait conclu un plan d'entreprise pour les employés, par exemple. En ce cas, l'employeur doit calculer et déclarer séparément la cotisation de 8,86 % pour les versements effectués dans le cadre du plan d'entreprise.

Autre précision: la cotisation de 8,86% est également d'application sur le financement issu des réserves générales de l'organisateur sectoriel à destination du régime de pension, sauf si l'organisateur sectoriel prouve qu'il remplit les conditions figurant sous "FAQ -> Deposit -> Quel financement les organisateurs sectoriels doivent-ils communiquer via la déclaration Deposit?" sur le site DB2P - Instructions de déclaration (http://www.db2p.be/fr/Instructions_de_declaration#a895321b-71c7-4287-a658-9c26125ad655) (http://www.db2p.be/fr/Instructions_de_declaration#a895321b-71c7-4287-a658-9c26125ad655).

Cas particulier: pensions complémentaires des sportifs rémunérés

Les pensions complémentaires des sportifs rémunérés sont visées par la loi sur les pensions complémentaires (LPC) et doivent donc rencontrer toutes les dispositions de cette loi. La seule disposition particulière de la LPC pour c ette catégorie est l'article 27, § 3 qui fixe l'âge des pensions. Les paiements à des sportifs rémunérés sur base d'un complément au régime de pension sont donc des pensions complémentaires au sens de la LPC. Des paiements sont possibles à partir de l'âge de 35 ans sur base de la LPC. Les montants versés par l'employeur pour financer l'avantage sont donc passibles de la cotisation de 8,86 %.

Montant de la cotisation

La cotisation s'élève à 8,86 % calculés sur tous les montants versés par l'employeur en vue de financer l'avantage extra-légal.

Sont exclus des montants à prendre en considération:

- la quote-part éventuelle du travailleur dans la constitution de cet avantage;
- la taxe annuelle sur les contrats d'assurance;
- la part relative aux années de service prestées avant le 1er janvier 1989, lorsqu'il s'agit:
    - de versements d'avantages extra-légaux en matière de retraite ou de décès prématuré effectués directement par l'employeur aux membres de son personnel
    - de versements effectués conformément aux articles 515septies et 515novies du code des impôts sur les revenus 1992 auprès d'une entreprise d'assurance ou d'un organisme de pension;
- la part du versement patronal pour l'engagement de solidarité visé au chapitre IX du

titre II de la LPC;
- les montants payés dans le cadre d'une assurance "exonération de primes".

Formalités à remplir

En Dmfa, c'est le montant global pour la totalité de l'entreprise (et non pour chaque travailleur séparément) qui doit être mentionné dans le trimestre où l'employeur effectue les versements en vue de la constitution d'une pension extra-légale et la cotisation **doit donc être payée au plus tard le dernier jour du mois qui suit ce trimestre**.

A partir du 1er trimestre 2014, l'employeur n'a plus la possibilité que d'utiliser dans la déclaration l'un des 2 codes permettant d'établir une distinction entre les versements en vue de la constitution d'une pension extra-légale suivant qu'ils sont effectués soit directement à ses travailleurs pensionnés ou leur(s) ayant(s) droit, soit dans le cadre d'un plan conclu au sein de son entreprise, le 3ème code étant réservé à la cotisation déclarée uniquement par l'organisateur dans le cadre d'un plan sectoriel (voir informations complémentaires ci-dessous).

L'employeur ne doit envoyer aucun document de sa propre initiative à l'O.N.S.S. mais il doit être en mesure de justifier le montant des cotisations mentionné dans la déclaration si l'O.N.S.S. lui en fait la demande.

Informations complémentaires - Cotisation Pensions extra-légales

En DMFA, la cotisation sur les avantages extra-légaux se déclare globalement par catégorie d'employeur dans le bloc 90002 « cotisation non liée à une personne physique» sous les codes travailleur **864, 865 ou 866** selon le cas.

- **864** : pour les versements effectués directement au travailleur pensionné ou à ses ayants droit
- **865** : pour les versements destinés au financement d'une pension complémentaire dans le cadre d'un plan d'entreprise
- **866** : pour les versements destinés au financement d'une pension complémentaire dans le cadre d'un plan sectoriel
  ! à partir du 1/2014, cotisation 866 déclarée uniquement par l'organisateur du régime sectoriel (catégorie X99)

Jusqu'au 3ème trimestre 2011 inclus, le code travailleur 851 était d'application mais il n'est plus autorisé pour les trimestres ultérieurs.

La base de calcul qui correspond à la somme des avantages octroyés pour l'entreprise par type de versement doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être mentionnée dans les cotisations dues pour l'ensemble de l'entreprise et la cotisation est calculée automatiquement.

Véhicule de société

L'avantage relatif à l'utilisation d'un véhicule mis à la disposition du travailleur par l'employeur, est exclu de la notion de rémunération. Depuis le 1er janvier 1997, cet avantage est cependant soumis à une cotisation patronale de solidarité.

Employeurs concernés

Cette cotisation est due par tout employeur qui met à la disposition de certains de ses travailleurs un véhicule qu'ils utilisent à des fins autres que strictement professionnelles (tant **déplacement domicile - lieu de travail** que tout autre **usage privé** et **transport collectif des travailleurs**).
La cotisation est également due lorsqu'il s'agit de véhicules de société utilisés par des personnes exclues de la loi du 27 juin 1969 mais occupées soit dans les liens d'un contrat de travail, soit selon des modalités similaires à celles d'un contrat de travail (entre autres, étudiants, etc.).

Depuis le 1er juillet 2005, est présumé être mis à la disposition du travailleur pour un usage autre que strictement professionnel tout véhicule immatriculé au nom de l'employeur ou faisant l'objet d'un contrat de location ou de leasing ou de tout autre contrat d'utilisation de véhicule sauf si l'employeur démontre que:

- l'usage autre que strictement professionnel est exclusivement le fait d'une personne qui ne ressort pas du champ d'application de la sécurité sociale des travailleurs salariés.
- l'usage du véhicule est strictement professionnel.

Les employeurs qui ne paient pas cette cotisation spéciale pour certains véhicules devront, si l'O.N.S.S. leur demande une justification, pouvoir démontrer qu'une des conditions reprises ci-dessus est rencontrée.

Pour l'appréciation, il est fait une distinction entre les véhicules dits utilitaires et les autres. Par le terme de **véhicule utilitaire** tel qu'utilisé ci-dessous, il y a lieu d'entendre tout véhicule tombant dans le champ d'application de la cotisation de solidarité mais qualifié par le fisc de camionnette. Ces véhicules sont fiscalement imposés sur base de la valeur réelle de l'avantage, et non pas sur base d'un pourcentage CO2 appliqué sur 6/7e de la valeur catalogue. Les **véhicules ordinaires** sont tous les autres véhicules appartenant à la classe M1 et N1 (voiture personnelle, voiture mixte, minibus, monovolume/véhicule tout-terrain de luxe). Selon cette typologie, un véhicule dont la banquette arrière est convertible en une plate-forme de chargement est un véhicule ordinaire (voiture pour usage mixte) et un véhicule avec un espace de chargement à l'arrière, sans fenêtre et dans lequel aucun passager ne peut (légalement) être transporté, est un véhicule utilitaire.

Usage privé

Si un véhicule mis à disposition par l'employeur peut être utilisé à des fins privées, la cotisation de solidarité est due. Seul un **usage très occasionnel** (par exemple le travailleur emprunte un véhicule pour un weekend pour déménager quelques meubles et le rapporte ensuite immédiatement) n'entraîne pas le calcul de la cotisation.

Si un véhicule reste à la disposition du travailleur en dehors des heures de travail, l'affirmation de l'employeur selon laquelle le véhicule n'est pas utilisé pour un usage privé ne sera pas acceptée par l'O.N.S.S. sans autre forme de procès. La simple existence, sans plus, d'une interdiction par l'entreprise de l'utilisation d'un véhicule de société pour un usage privé est insuffisante. L'employeur devra être en mesure de démontrer qu'il a mis en place un système cohérent (tenant compte, entre autres, de la fonction des travailleurs concernés) et qu'il contrôle de manière effective un usage prohibé des véhicules d'entreprise. Le système mis en place doit en outre prévoir des sanctions dissuasives en cas d'infraction. Cela implique également que, lorsque le travailleur ne doit fournir aucune prestation (vacances ou maladie, par exemple) pendant une longue période (plus d'une semaine), l'employeur doit en principe veiller à ce que le véhicule ne reste pas à la disposition du travailleur pendant cette période.

En ce qui concerne les véhicules utilitaires, l'usage privé n'est pas présumé mais peut toutefois être établi par constatations des services de l'inspection.

Déplacement domicile-lieu de travail

Lorsque le véhicule mis à disposition est utilisé pour effectuer des déplacements domicile-lieu de travail, la cotisation CO2 est due, même si l'usage privé du véhicule est interdit et que cette interdiction est respectée.

Ne sont pas considérés comme déplacements domicile-lieu de travail, les déplacements que le travailleur effectue **avec un véhicule utilitaire** de son domicile pour se rendre à son lieu de travail, qu'il s'agisse de son entreprise, d'un chantier, d'un client, etc., ou du même endroit où le travailleur se rend le matin pendant toute l'année et d'où il retourne chez lui le soir, même sans avoir eu à utiliser son véhicule durant la journée.

Sont considérés comme déplacements domicile-lieu de travail, les déplacements que le travailleur effectue **avec un véhicule ordinaire** de son domicile pour se rendre à un lieu fixe de travail. Un lieu fixe de travail répond aux deux conditions suivantes:

- Il s'agit d'un endroit où le travailleur fournit effectivement des **prestations d'une certaine ampleur** (sa propre entreprise, un chantier, un client,...).

Exemple: Un technicien qui se rend à son entreprise le matin, y répare des appareils l'avant-midi et va les installer chez des clients l'après-midi, se trouve dans ce cas, même s'il ne regagne pas l'entreprise à la fin de ses tâches du jour mais que de chez son dernier client il rentre directement chez lui. Par contre, le travailleur qui se rend à son entreprise uniquement pour charger des marchandises qu'il livre ensuite toute la journée chez des clients, et qui enfin rentre chez lui avec ce véhicule, ne se trouve pas dans ce cas car il ne fournit pas de prestations substantielles dans l'entreprise.

- Le véhicule est utilisé **au moins 40 jours sur l'année** pour se rendre au même endroit, que

ces jours soient consécutifs ou non. Dès que ces 40 jours sont atteints pour un endroit, la cotisation de solidarité est due pour toute l'année (éventuellement limitée à la période pendant laquelle le véhicule a été mis à disposition, par exemple un véhicule acheté en cours d'année).

Transport collectif

Si un déplacement domicile-lieu de travail tel que défini ci-dessus est effectué en groupe, la cotisation de solidarité est due sauf si les conditions suivantes sont réunies simultanément:

- Il s'agit d'un système de transport de travailleurs convenu entre partenaires sociaux dans lequel il est fait usage d'un véhicule appartenant aux catégories N1 et M1 (pour plus de précisions concernant ces catégories voir la rubrique "Montant de la cotisation"). Le système doit faire l'objet d'une C.C.T. conclue au niveau d'une entreprise ou d'un secteur ou de tout autre règlement négocié entre employeur et travailleurs.
- Pour les véhicules appartenant à la catégorie N1, outre le conducteur, au moins deux autres travailleurs de l'entreprise sont présents pendant au moins 80 % du trajet accompli de et jusqu'au domicile du conducteur. Lorsque le véhicule utilisé comprend moins de trois places ou si l'espace réservé au transport de personnes est constitué d'une seule banquette ou d'une seule rangée de sièges, il suffit qu'outre le conducteur, au moins un autre travailleur de l'entreprise soit présent pendant au moins 80 % du trajet.
- Pour les véhicules appartenant à la catégorie M1 et comprenant au moins 5 places, non compris le siège du conducteur et au maximum 8 places, non compris le siège du conducteur, outre le conducteur, au moins 3 travailleurs de l' ent reprise sont habituellement présents pendant au moins 80 % du trajet accompli de et jusqu'au domicile du conducteur.
- L'employeur peut prouver qu'il n'y a aucun autre usage privé du véhicule.

Montant de la cotisation

A partir du 1er janvier 2005, la cotisation de solidarité pour l’usage d’un véhicule de société à des fins privées ou pour le déplacement domicile-lieu de travail n’est plus calculée à hauteur de 33 % de l’avantage réel du travailleur. Cette cotisation consiste désormais en un montant mensuel forfaitaire par véhicule que l’employeur met à disposition de ses travailleurs, de manière directe ou indirecte. La cotisation de solidarité forfaitaire est due indépendamment de la participation financière du travailleur et ceci quelle que soit la hauteur de l’intervention du travailleur. Il s’agit des véhicules conçus et construits pour le transport de passagers comportant, outre le siège du conducteur, huit places assises au maximum (M1) et des véhicules affectés au transport de marchandises ayant une masse maximale qui n'excède pas 3,5 tonnes (N1).

Cette cotisation mensuelle, qui ne peut pas être inférieure à € 20,83, dépend du taux d’émission de CO2 et du type de carburant et est forfaitairement fixée comme suit (montants non indexés) :

- Pour les véhicules à essence : [(Y x 9) - 768] : 12 = montant (en euros)
- Pour les véhicules diesel : [(Y x 9) - 600] : 12 = montant (en euros)
- Pour les véhicules LPG : [(Y x 9) - 990] : 12 = montant (en euros)

- Pour les véhicules électriques : € 20,83

où Y représente le taux d'émission de CO2 en grammes par kilomètre tel que mentionné dans le certificat de conformité ou dans le procès-verbal de confo rmité du véhicule ou dans la banque de données de la direction de l'immatriculation des véhicules. C'est le taux d'émission de CO2 repris sur le certificat d'immatriculation du véhicule qui est toutefois déterminant.

Pour 2015, les montants doivent être multipliés par 137,48 et divisés par 114,08.

Les années antérieures

Pour 2005, le coefficient d'indexation est 1.
Pour 2006, les montants doivent être multipliés par 116,65 et divisés par 114,08.
Pour 2007, les montants doivent être multipliés par 118,73 et divisés par 114,08.
Pour 2008, les montants doivent être multipliés par 120,27 et divisés par 114,08.
Pour 2009, les montants doivent être multipliés par 126,46 et divisés par 114,08.
Pour 2010, les montants doivent être multipliés par 125,67 et divisés par 114,08.
Pour 2011, les montants doivent être multipliés par 128,89 et divisés par 114, 08.
Pour 2012, les montants doivent être multipliés par 132,80 et divisés par 114,08.
Pour 2013, les montants doivent être multipliés par 135,98 et divisés par 114,08.

Pour 2014, les montants doivent être multipliés par 137,45 et divisés par 114,08.

Dans le cas des véhicules pour lesquels aucune donnée relative à l'émission de CO2 n'est disponible (à l'exception des véhicules appartenant à la catégorie M1 qui sont transformés en véhicules de la catégories N1 pour lesquels le taux d'émission de CO2 est calculé comme s'ils appartenaient à la catégorie M1), le calcul est fait sur la base suivante :

- Emission de CO2 de 182 g/km (véhicules à essence)
- Emission de CO2 de 165 g/km (véhicules diesel).

La cotisation est due pour chaque véhicule indépendamment du fait qu'il soit utilisé pendant un mois entier ou seulement pendant une partie de mois. Lorsque le travailleur change de véhicule en cours de mois, et ce en remplacement du premier véhicule, le véhicule pris en compte sera le véhicule le plus fréquemment utilisé. Si le travailleur utilise plusieurs véhicules de société sans qu'il s'agisse d'un remplacement, la cotisation est due pour chaque véhicu le utilisé.

Sanctions

L'article 31 de la loi-programme du 20 juillet 2006 a instauré une indemnité forfaitaire égale au double de la cotisation de solidarité due pour les véhicules de société lorsqu'il est établi que l'employeur n'a pas déclaré un ou plusieurs véhicules soumis à cette cotisation de solidarité ou qu'il a commis une ou plusieurs fausses déclarations visant à éluder cette cotisation ou partie de celle-ci.

La loi dispose que cette indemnité forfaitaire n'est pas d'application pour la période du 1er janvier 2005 au 31 mars 2006, pour autant que les employeurs aient déclaré les véhicules et effectué le paiement de la cotisation de solidarité y afférente le 30 juin 2006 au plus tard. Etant donné la date de publication de la loi-programme (28 juillet 2006), il a été décidé que la sanction forfaitaire ne sera pas appliquée pour les employeurs qui se seront mis en règle **au**

plus tard le 30 novembre 2006 pour la période totale pour laquelle la cotisation de solidarité est due, soit à partir du 1er trimestre 2005 jusqu'au 2e trimestre 2006 inclus. A partir du 3e trimestre 2006, les sanctions seront appliquées pour toutes les déclarations de véhicules qui doivent être faites ou qui auraient dû avoir lieu.

A partir du 1er décembre 2006, toutes les modifications ayant trait à des véhicules de société, qui se rapportent à la période allant du 1er trimestre 2005 au 2e trimestre 2006 inclus et qui seront établies à l'initiative des services d'inspection, entraîneront l'application des majorations (10 %) et des intérêts (7 % sur base annuelle) et feront, en outre, l'objet de l'indemnité égale au double des cotisations éludées pour chaque véhicule concerné. Si les modifications, pour cette période, sont apportées à l'initiative de l'employeur ou de son mandataire, elles feront uniquement l'objet de l'indemnité forfaitaire.

A partir de la déclaration du 3e trimestre 2006, l'indemnité forfaitaire sera appliquée si l'employeur ou son mandataire apportent des modifications après la fin du trimestre qui suit le trimestre auquel la déclaration se rapporte. Si la modification est effectuée à l'initiative des services d'inspection, tant l'indemnité forfaitaire que les majorations et intérêts seront appliqués.

Pour autant qu'il ait préalablement payé toutes les cotisations de sécurité sociale échues et ait remis une déclaration à cette fin, l'employeur ou le curateur peut demander une réduction maximale de 50 % du montant de l'indemnité forfaitaire s'il apporte la preuve de circonstances exceptionnelles, justificatives de l'absence de déclaration ou de déclaration incomplète ou inexacte d'un ou de plusieurs véhicules soumis à la cotisation de solidarité.

L'employeur dont toutes les cotisations échues sont payées et qui peut invoquer des raisons impérieuses d'équité, peut faire valoir ces raisons auprès de l'O.N.S.S. Lorsque le Comité de Gestion en reconnaît le bien-fondé, il peut, par décision motivée prise à l'unanimité et à titre exceptionnel, porter la réduction susvisée de 50 % à 100 %.

Formalités à remplir

Le montant global de ces cotisations doit être communiqué au niveau des données relatives à l'ensemble de l'entreprise. Par contre, l'avantage retiré par le travailleur doit être mentionné sous un code de rémunération spécifique.

Comme expliqué ci-dessus, les véhicules utilitaires sont qualifiés par le fisc de camionnettes. Ces véhicules sont fiscalement imposés sur base de la valeur réelle de l'avantage, et non pas sur base d'un pourcentage CO2 appliqué sur 6/7e de la valeur catalogue. Cet avantage doit également être déclaré en tant que tel sous ce code de rémunération spécifique. Ce code ne pouvant être techniquement utilisé que lorsque dans la déclaration de l'employeur une cotisation de solidarité véhicule de société est mentionnée, si seuls des véhicules de ce type sont mis à disposition, une cotisation de solidarité égale à 0,00 EUR doit donc être déclarée.

Informations complémentaires - Cotisation Véhicule de société

En DMFA, la cotisation de solidarité sur l'usage personnel d'un véhicule de société se déclare

globalement par catégorie d'employeur dans le bloc 90002 « cotisation non liée à une personne physique» sous le code travailleur **862**.
NB : Il est autorisé de rassembler les données de toute l'entreprise sous une seule catégorie.

De plus, dans le bloc fonctionnel 90294 « Véhicule de société », la mention des numéros de plaque des véhicules concernés est obligatoire.
Rem : un même numéro d'immatriculation ne peut être repris qu'une seule fois.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, le montant global de cette cotisation doit être mentionné dans les cotisations dues pour l'ensemble de l'entreprise et les numéros de plaques des véhicules concernés introduits dans l'écran prévu.

Autres cotisations spéciales

La cotisation de solidarité pour l'omission de déclaration dimona

Le constat par un contrôleur, un inspecteur social ou un officier de police judiciaire, du non respect de l'obligation Dimona entraîne dans le chef de l'employeur le paiement d'une cotisation de solidarité.

Employeurs concernés

Chaque employeur qui a omis d'établir une Dimona IN, suite à l'engagement d'un ou de plusieurs travailleurs pour qui la déclaration est obligatoire, est visé. De façon générale, c'est le cas pour tous les travailleurs pour lesquels des documents sociaux doivent être tenus.

Travailleurs concernés

La cotisation est due pour tous les travailleurs qui devraient faire l'objet de la déclaration Dmfa et pour lesquels l'obligation Dimona n'est pas remplie.

Montant de la cotisation

Le montant de la cotisation de solidarité est calculé sur une base forfaitaire égale au triple des cotisations de base dues sur le revenu minimum mensuel moyen garanti, mais ne peut être inférieur à 2.500,00 EUR. Ce montant minimum suit l'indice des prix à la consommation. Pour

2015, il s'élève à 2.717,95 EUR.

Le montant ainsi obtenu est ensuite diminué :

- de la totalité des cotisations dues, déduction faite des réductions de cotisations, pour les prestations effectivement déclarées pour le travailleur concerné. Outre les cotisations ordinaires, les cotisations dues comprennent les cotisations trimestrielles et annuelles pour le financement des vacances annuelles des ouvriers, la cotisation de modération salariale, les cotisations destinées aux Fonds de sécurité d'existence,... ;
- à due proportion des prestations à temps partiel si l'employeur invoque une impossibilité matérielle d'effectuer des prestations à temps plein et en fournit la preuve.

Le montant définitif est établi d'office par l'O.N.S.S. sous forme d'une rectification rattachée au trimestre durant lequel les prestations du travailleur ont été constatées.

Formalités à remplir

Aucune formalité n'est à remplir par l'employeur. Le montant à payer lui sera communiqué par lettre recommandée.

Informations complémentaires - Cotisation pour omission de Dimona

Cette cotisation est aussi communément appelée « cotisation article 22 quater »

En DMFA, la cotisation pour l'omission de DIMONA est enregistrée uniquement par l'ONSS qui envoie une notification de modification et établit un avis rectificatif séparé ne reprenant que les adaptations concernant l'article 22 quater.

Cette cotisation apparaît par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **863** avec le type **0**.
Seul le montant de la cotisation due est mentionné.

Les fonds de sécurité d'existence

Dans certains secteurs d'activité, des indemnités, primes ou avantages sociaux complémentaires sont accordés aux travailleurs par les Fonds de sécurité d'existence. Ces Fonds sont institués à l'initiative des commissions paritaires et sont financés par des cotisations à charge des employeurs relevant de leur compétence.

Les commissions paritaires peuvent être compétentes, soit pour les ouvriers, soit pour les employés, soit encore pour les ouvriers et les employés d'un secteur spécifique.

La plupart des secteurs d'activité ont confié à l'O.N.S.S. la mission de percevoir les cotisations qui sont destinées aux Fonds de sécurité d'existence.

Employeurs concernés

Les employeurs concernés sont ceux qui relèvent, pour leurs travailleurs ou pour une partie d'entre eux, de l'une ou l'autre commission paritaire au sein de laquelle un Fonds de sécurité d'existence a été institué. Dès lors, le champ d'application des employeurs visés par ces cotisations dépend de leur appartenance pour leurs travailleurs à l'une ou l'autre commission paritaire. Tout renseignement relatif à cette appartenance peut être obtenu auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Service des relations collectives de travail, Section compétence des commissions paritaires (tél.: 02 233 41 11).

A partir du deuxième trimestre 2011, l'O.N.S.S. instaurera le principe selon lequel à chaque catégorie d'employeur correspondront au maximum une commission paritaire pour les ouvriers et une commission paritaire pour les employés (ou une commission paritaire compétente à la fois pour les ouvriers et les employés).

Ainsi les cotisations patronales pour le fonds de sécurité d'existence des employés de la commission paritaire n° 201 sont perçues via la DmfA sous la catégorie d'employeur "100". Il s'agit d'une cotisation destinée au "Fonds social du commerce de détail indépendant". Cette cotisation est également prévue pour les catégories d'employeur suivantes: 057 - 067 - 169 - 077 - 078 - 081 et 091. Lorsque l'activité économique des employeurs des catégories 057 - 067 - 169 - 077 - 078 - 081 et 091 consiste en la vente au détail, sur la DmfA, une cotisation pour le "Fonds social du commerce de détail indépendant" (CP 201) est due pour les employés. Il s'agit d'employés occupés à la vente en magasin - petit commerce.

Pour les autres employés des catégories 057 - 067 - 169 - 077 - 078 - 081 et 091 une cotisation de sécurité d'existence est due pour le "Fonds social 218". A partir du deuxième trimestre 2011, ces employeurs recevront, si nécessaire, une catégorie "010" supplémentaire où ils pourront déclarer la cotisation pour le fonds social de la CP 218.

Pour les employés de la catégorie d'employeur "058" seule la CP 201 sera encore valide.

Travailleurs concernés

En principe, les cotisations sont dues pour tous les travailleurs qui relèvent d'une commission paritaire déterminée.

Elles ne sont pas perçues pour les apprentis agréés et industriels, les apprentis sous convention d'insertion, ainsi que les stagiaires en formation de chef d'entreprise, pendant toute la durée de leur contrat.

Montant de la cotisation

Les cotisations (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/index.htm) (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/index.htm) perçues par l'O.N.S.S.

au profit des différents Fonds de sécurité d'existence sont fonction de l'indice de catégorie de l'employeur et sont calculées en pourcentage des rémunérations brutes (portées à 108 % pour les travailleurs manuels) ou sur base forfaitaire par travailleur.

Leur montant varie non seulement selon le secteur d'activité et la catégorie de travailleurs (manuels ou intellectuels) concernés, mais encore selon l'activité exercée au sein d'un même secteur et/ou selon le nombre de travailleurs occupés (voir par exemple, le secteur de la construction où ces deux derniers critères ont une influence sur le taux ou sur le forfait applicables).

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

Les employeurs qui estimeraient avoir été répertoriés à tort dans une catégorie déterminée d'employeurs sont invités à faire connaître leurs raisons par écrit à la Direction de l'Identification de l'O.N.S.S.

Informations complémentaires - Cotisation Fonds de sécurité d'existence

En DMFA, les cotisations pour les Fonds de sécurité d'existence se déclarent par ligne travailleur dans le bloc 9001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous les codes suivants :

Cotisation destinée à	Travailleur	Employeur	Code travailleur cotisation	Type	Base de calcul
Fonds de sécurité d'existence – cotisation pourcentuelle	manuel	Catégories avec un seul taux	820	0	oui
		CI < limite (dans catégories concernées)	820	0	oui
		CI ≥ limite (dans catégories concernées)	820	5	oui
	intellectuel	Catégories avec un seul taux	830	0	oui
		CI < limite (dans catégories concernées)	830	0	oui
		CI ≥ limite (dans catégories concernées)	830	5	oui
Fonds social des employés (CPAE –CP 200)	intellectuel	Tous les employeurs relevant de la CP 200	831	0	oui
Fonds social du commerce de détail indépendant (CP 201)	intellectuel	Catégories avec un seul taux	832	0	oui
		CI < limite (dans catégories concernées)	832	0	oui
		CI ≥ limite (dans catégories concernées)	832	5	oui

Fonds social du secteur socio-culturel des Communautés française et germanophone (CP 329.02)[5]	intellectuel	Catégorie 076 (sportifs) uniquement	833	0	oui
Fonds de sécurité d'existence – cotisation forfaitaire[1]	manuel	Tous les secteurs sauf exceptions	826	0	non
	Manuel au moins 58 ans (jusqu'au 30/6/2015)	Secteur de la construction	826	1	non
	Manuel moins de 25 ans	Secteur de la construction	826	2	non
	intellectuel	Tous les secteurs concernés	836	0	non
Fonds de pension sectoriel– cotisation pourcentuelle	manuel	Employeur redevable de la cotisation complète	825	0	oui
		Employeur dispensé[2/6]	825	8	oui
		Employeur redevable de la cotisation de solidarité[3]	825	2	oui
		Employeur redevable de la cotisation complète augmentée [4]	825	1	oui
	intellectuel	Employeur redevable de la cotisation complète	835	0	oui

		Employeur dispensé[2/6]	835	8	oui
Fonds de pension sectoriel– cotisation forfaitaire[1]	manuel	Employeur redevable de la cotisation complète	827	0	non
		Employeur dispensé[2]	827	8	non
	intellectuel	Employeur redevable de la cotisation complète	837	0	non
		Employeur dispensé[2]	837	8	non

[1] La cotisation due est obtenue en multipliant le forfait par une fraction de prestations (μ(x)) dont la définition varie selon le secteur concerné (la formule applicable est chaque fois précisée dans le tableau des cotisations pour les FSE (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/index.htm) (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/index.htm)).
[2] Les employeurs ayant un plan de pension complémentaire d'entreprise avant la conclusion d'un plan de pension au niveau sectoriel sont dispensés de la cotisation. Le taux applicable est alors de 0%.
[3] Dans certains secteurs, les employeurs peuvent conclure un plan de pension complémentaire d'entreprise, au moment ou après l'instauration du système de pension complémentaire au niveau du secteur. Ces employeurs sont alors redevables d'une cotisation de solidarité "opting out" .
[4] Dans le secteur de l'industrie alimentaire, certains employeurs peuvent opter pour l'application d'une cotisation augmentée.
[5] A partir du 3/2013, les employeurs de la catégorie 076 qui relèvent de la sous-CP 329.03, rôle francophone, doivent utiliser le code cotisation 830.
[6] A partir du 1/2014, les occasionnels de l'Horeca déclarés en catégorie 017 avec la mention "E" sont dispensés de la cotisation.

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

Pour chaque code travailleur dans une catégorie donnée, il est possible de vérifier si une cotisation destinée à un Fonds de sécurité d'existence est due en se positionnant sur le code travailleur concerné et en cliquant sur le bouton « redevabilité » dans le fichier des taux (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/index.htm) (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/index.htm).

Dans le **secteur de la chimie** (catégories 087 et 187), un forfait minimum trimestriel de 62,50

€ est en plus d’application. La cotisation minimale se vérifie au niveau de la ligne travailleur dès qu’une rémunération avec un code 1 à 7 est présente et sans tenir compte du volume des prestations déclarées.

La cotisation spéciale pour la sécurité sociale

Outre les cotisations "ordinaires" de sécurité sociale, une cotisation spéciale pour la sécurité sociale est mise à charge des travailleurs. Il s'agit d'une cotisation qui varie selon l'importance de la rémunération du travailleur, d'une part, et de la situation de son ménage (isolé ou ménage à deux revenus), d'autre part. En principe, le montant de la cotisation est fixé en fonction des revenus annuels imposables du ménage. L'administration des contributions directes effectuera le décompte définitif de cette cotisation lors de l'enrôlement des revenus du contribuable. Dès lors, les montants versés à l'O.N.S.S. doivent être considérés comme étant des provisions à valoir sur le montant annuel effectivement dû.

Cette cotisation doit être calculée en fonction de la rémunération trimestrielle soumise au calcul des cotisations de sécurité sociale. En pratique, elle doit être retenue sur la rémunération mensuelle de chacun des travailleurs. Etant donné que, dans la majorité des cas, la rémunération trimestrielle n'est connue avec précision qu'à la fin du trimestre, le montant des retenues mensuelles peut varier de mois en mois.

Travailleurs concernés

Ce sont toutes les personnes soumises totalement ou partiellement à la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Montant de la retenue

Le montant de cette retenue varie en fonction du montant total de la rémunération brute du travailleur (portée à 108 % pour les travailleurs manuels) déclarée trimestriellement à l'O.N.S.S. par son employeur. S'il est occupé par plusieurs employeurs, il ne doit pas être tenu compte de la rémunération payée par l' (les) autre(s) employeur(s).

De plus, étant donné que la partie du pécule de vacances correspondant au montant du double pécule de vacances légal n'est pas une rémunération soumise au calcul des cotisations "ordinaires" de sécurité sociale, elle ne doit pas être prise en considération pour déterminer dans quelle tranche se situe la rémunération trimestrielle du travailleur.

Néanmoins, pour déterminer le montant de la rémunération trimestrielle, et donc la retenue à effectuer, il convient d'ajouter à la rémunération payée par l'employeur, la partie de la rémunération éventuellement payée par un tiers (il s'agit essentiellement des Fonds de sécurité d'existence).

Il ne doit cependant pas être tenu compte des rémunérations dont l'employeur n'était pas en mesure de déterminer le montant au moment d'établir sa déclaration à l'O.N.S.S. (par exemple, des arriérés de rémunération).

Sur base trimestrielle, la retenue s'élève à:

- 27,90 EUR par trimestre pour les personnes dont le conjoint a également des revenus professionnels et dont la rémunération trimestrielle déclarée se situe dans la tranche de 3.285,29 EUR à 5.836,14 EUR;
- 7,6 % de la partie de la rémunération mensuelle qui excède 1.945,38 EUR lorsque la rémunération mensuelle se situe dans la tranche de 1.945,38 EUR à 2.190,18 EUR dans le cas d'une rémunération trimestrielle déclarée qui se situe dans la tranche de 5.836,14 EUR à 6.570,54 EUR. Pour les travailleurs dont le conjoint a également des revenus professionnels, le montant à retenir est fixé à un minimum de 27,90 EUR;
- 55,80 EUR par trimestre, augmentés de 1,1 % de la partie de la rémunération mensuelle qui excède 2.190,18 EUR, lorsque cette rémunération mensuelle se situe dans la tranche de 2.190,19 EUR à 6.038,82 EUR dans le cas d'une rémunération trimestrielle déclarée qui se situe dans la tranche de 6.570,55 EUR à 18.116,46 EUR; cette retenue ne peut toutefois pas dépasser 154,92 EUR par trimestre pour les personnes dont le conjoint a également des revenus professionnels;
- 154,92 EUR par trimestre lorsque la rémunération trimestrielle déclarée est supérieure à 18.116,46 EUR pour les personnes dont le conjoint a également des revenus professionnels;
- 182,82 EUR par trimestre lorsque la rémunération trimestrielle déclarée est supérieure à 18.116,46 EUR pour les personnes isolées ou dont le conjoint n'a pas de revenus professionnels.

Par "conjoint qui a des revenus professionnels", il faut entendre le conjoint qui, conformément à la réglementation en matière de précompte professionnel, a des revenus professionnels dont le montant est supérieur au plafond fixé pour l'application de la réduction du précompte professionnel pour autres charges de famille, accordée lorsque l'autre conjoint bénéficie également de revenus professionnels. Suite à la réforme de l'impôt sur les revenus des personnes physiques, à partir du 1er janvier 2004, les cohabitants légaux sont assimilés aux conjoints.

Lorsqu'une indemnité pour rupture de contrat est payée, il y a lieu de prélever, au moment de son versement, les retenues ayant trait à la totalité de la période couverte.

A cette fin, il convient de rattacher cette indemnité au(x) trimestre(s) au(x)quel(s) elle se rapporte.

D'abord, il faut ajouter à la rémunération "ordinaire" du trimestre au cours duquel le contrat est rompu, la partie de l'indemnité qui se rapporte à ce trime stre.

Ensuite, selon l'étendue de la période couverte, l'indemnité doit être scindée en trimestres.

Sur base du montant trimestriel ainsi obtenu, il y a lieu de prélever les montants mensuels correspondants.

Comment procéder en pratique?

Etant donné que le montant de la retenue est déterminé en fonction de la rémunération

trimestrielle, il n'est possible de connaître le montant exact de celle-ci que lors du dernier paiement de la rémunération du trimestre considéré.

Lors du (dernier) paiement de la rémunération des premier et deuxième mois du trimestre, il convient de vérifier pour chaque travailleur si sa rémunération totale du mois considéré s'élève à au moins un tiers du plafond inférieur d'une des tranches susmentionnées. Si tel est le cas, il y a lieu de prélever le montant mensuel correspondant à la tranche concernée.

Concrètement, il faut prélever pour ce mois l'un des montants suivants:

- 9,30 EUR lorsque la rémunération mensuelle se situe entre 1.095,10 EUR et 1.945,38 EUR et que le conjoint du travailleur a également des revenus professionnels;
- 7,6 % de la rémunération qui excède 1.945,38 EUR lorsque la rémunération mensuelle se situe dans la tranche de 1.945,38 EUR à 2.190,18 EUR. Pour le travailleur dont le conjoint a également des revenus professionnels, le montant minimum de la retenue est fixé à 9,30 EUR;
- 18,60 EUR, augmentés de 1,1 % de la partie de la rémunération qui excède 2.190,18 EUR lorsque la rémunération mensuelle se situe dans la tranche de 2.190,19 EUR à 6.038,82 EUR; cette retenue ne peut toutefois pas dépasser 51,64 EUR pour les personnes dont le conjoint a également des revenus professionnels;
- 51,64 EUR lorsque la rémunération mensuelle est supérieure à 6.038,82 EUR et que le conjoint a également des revenus professionnels;
- 60,94 EUR lorsque la rémunération mensuelle est supérieure à 6.038,82 EUR pour les personnes isolées ou dont le conjoint n'a pas de revenus professionnels.

Lors du dernier paiement de la rémunération du trimestre, lorsque le montant définitif de la rémunération trimestrielle est connu, il y a lieu de déterminer le montant exact de la retenue due pour l'ensemble du trimestre. L'employeur procédera comme suit:

- il déterminera le montant global de la retenue pour le trimestre de la manière décrite ci-dessus;
- s'il s'avère que la retenue effectuée lors des deux premiers mois était trop élevée, il remboursera le trop perçu (éventuellement la totalité des sommes déjà perçues);
- s'il s'avère que la retenue effectuée lors de deux premiers mois était trop faible, il retiendra la différence lors du paiement du dernier salaire du trimestre.

Nous signalons que toutes les retenues doivent être effectuées après déduction des cotisations personnelles de sécurité sociale et du précompte professionnel.

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

Le montant total retenu de la cotisation spéciale relative à l'exercice fiscal sera indiqué sur la fiche à délivrer au travailleur en vertu de la législation fiscale.

Informations complémentaires - Cotisation spéciale pour la sécurité sociale

En DMFA, la cotisation spéciale pour la sécurité sociale se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **856**

avec le type **0**.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, le montant de ces cotisations retenues au cours du trimestre doit être introduit dans les cotisations dues pour un travailleur concerné.

La retenue sur le double pécule de vacances du secteur privé

Une retenue personnelle spéciale a été instaurée sur la partie du pécule de vacances légal (communément dénommée double pécule de vacances) qui ne correspond pas à la rémunération normale des jours de vacances (communément dénommée, pécule simple de vacances). Bien que n'étant pas une rémunération soumise au calcul des cotisations "ordinaires" de sécurité sociale, le taux de cette retenue est identique à celui des cotisations personnelles de sécurité sociale (13,07 %).

Cette retenue personnelle spéciale est également due sur le pécule de vacances en cas de début ou de reprise d'activité.

Travailleurs concernés

Tous les travailleurs soumis à la législation relative aux vacances annuelles du secteur privé sont redevables de cette cotisation.

Sont dès lors exclus:

- les sportifs rémunérés;
- les médecins en formation de médecin spécialiste;
- les travailleurs occasionnels du secteur des entreprises agricoles et horticoles;
- ;
- certains membres du personnel de certains établissements d'enseignement;
- certains membres du personnel des offices d'orientation scolaire et professionnelle ou des centres psycho-médico-sociaux;
- la plupart des personnes occupées dans le secteur public.

Montant de la retenue

Le montant de cette retenue est actuellement fixé à 13,07 % et se calcule sur la partie du pécule de vacances légal qui ne correspond pas à la rémunération normale des jours de vacances.

Remarques:
La partie du double pécule de vacances légal correspondant à la rémunération à partir du troisième jour de la quatrième semaine de vacances ne doit pas être soumise à cette retenue.

Le pécule double de sortie d'un employé s'élève à 7,67 % de la rémunération brute de l’année

en cours et le cas échéant de l'année précédente. Dans ce cas, la cotisation spéciale est calculée sur 6,80 % de cette rémunération brute.

Formalités à remplir

Cette retenue doit être versée à l'O.N.S.S. au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre au cours duquel a eu lieu le paiement du pécule de vacances. Le montant retenu est communiqué globalement sur la déclaration pour la totalité de l'entreprise et non pour chaque travailleur individuellement.

En ce qui concerne les travailleurs manuels, le montant du pécule de vacances est calculé et versé par la Caisse de vacances dont dépend l'employeur ou, à défaut, par l'O.N.V.A. Ce sont ces organismes qui prélèveront la retenue et la verseront à l'O.N.S.S.

Les employeurs qui éprouveraient des difficultés quant à la manière de calculer le montant du pécule de vacances dû à leurs employés peuvent obtenir toute information utile auprès du SPF Sécurité sociale - Direction générale de la Sécurité sociale - Service des vacances annuelles, Centre Administratif Botanique, Finance Tower, Boulevard du Jardin Botanique 50, boîte 1 à 1000 Bruxelles (tél.: 02 528 64 03).

Informations complémentaires - Cotisation Double pécule de vacances

En DMFA, la cotisation sur le double pécule de vacances se déclare globalement par catégorie d'employeur dans le bloc 90002 « cotisation non liée à une personne physique» sous le code travailleur **870**.

La base de calcul qui correspond au total des doubles pécules versés dans l'entreprise doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être mentionnée dans les cotisations dues pour l'ensemble de l'entreprise et la cotisation est calculée automatiquement.

La retenue sur le pécule de vacances du secteur public - la cotisation d'égalisation

Diverses dispositions légales ont instauré une retenue de 13,07 % à charge du travailleur sur le pécule de vacances des agents des services publics pris au sens large du terme. Contrairement à la retenue sur le double pécule de vacances des travailleurs du secteur privé affectée à la gestion globale de la sécurité sociale, aucune affectation n'était prévue pour la retenue effectuée sur le pécule de vacances des travailleurs qui relèvent du champ d'application du secteur public.

La loi du 17 septembre 2005 instaurant une cotisation d'égalisation pour les pensions et parue au Moniteur du 6 septembre 2005 instaure le transfert de ces 13,07 % pour les agents de la

fonction publique fédérale.

Employeurs concernés

Il s'agit de:

- la fonction publique administrative fédérale, les organismes publics fédéraux, les régies, les services de la police intégrée et l'armée ;
- les entreprises publiques fédérales autonomes ;
- les Cours et tribunaux ;
- le Conseil d'Etat, la Cour des Comptes et la Cour constitutionnelle.

Travailleurs concernés

Il s'agit tant des agents statutaires que des agents contractuels.

Avant le 1er janvier 2015, l'O.N.S.S. percevait uniquement la cotisation pour les agents contractuels. Ce chapitre se rapporte seulement à la cotisation d'égalisation due pour ces contractuels. Les explications relatives à la cotisation d'égalisation pour les fonctionnaires statutaires se trouvent dans l'exposé de la cotisation pour la pension des fonctionnaires statutaires.

Montant de la cotisation

Le montant de la retenue perçue par l'O.N.S.S. est fixé à 13,07 % et il se calcule sur:

- le pécule de vacances des agents contractuels déclarés à l'O.N.S.S.;
- la prime Copernic attribuée à certains agents contractuels;
- la prime de restructuration attribuée à certains militaires.

Formalités à remplir

Cette retenue doit être versée à l'O.N.S.S. au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre au cours duquel a eu lieu le paiement du pécule de vacances. Le montant retenu est communiqué globalement sur la déclaration pour la totalité du service public concerné et non pour chaque travailleur individuellement.

Pour 2005, les employeurs sont invités à procéder à la déclaration et au paiement en même temps que la déclaration et le paiement du 3e trimestre. Il n'y a donc pas lieu de modifier les déclarations des 1er et 2e trimestres si celles-ci sont déjà rentrées.

Informations complémentaires - Cotisation Pécule de vacances secteur public

En DMFA, la cotisation d'égalisation pour les pensions due sur le pécule de vacances des travailleurs contractuels du secteur public se déclare globalement par catégorie d'employeur dans le bloc 90002 « cotisation non liée à une personne physique» sous le code travailleur **870**.

La base de calcul doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être mentionnée dans les cotisations dues pour l'ensemble de l'entreprise et la cotisation est calculée automatiquement.

Le congé-éducation payé

En vertu de la législation relative au congé-éducation payé, les travailleurs du secteur privé peuvent s'absenter du travail avec maintien de leur rémunération pour suivre certaines formations générales ou professionnelles. Ce congé était financé partiellement par l'Etat et partiellement par une cotisation à charge des employeurs.

A partir du 1er trimestre 2015, la cotisation congé-éducation payé n'est plus d'application.

Cotisation patronale complémentaire pour le congé-éducation payé

A partir du 1er janvier 2015, la destination de cette cotisation patronale complémentaire est modifiée en un effort complémentaire pour le financement des groupes à risque. Vous trouverez des informations complémentaires sous la rubrique "Les groupes à risques".

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

Informations complémentaires - Cotisation Congé-éducation payé

Cotisation CEP de base

Jusqu'au 4ème trimestre 2014, la cotisation pour le congé-éducation payé était intégrée dans le taux de base applicable aux travailleurs concernés.

Cotisation CEP complémentaire

Les listes des secteurs qui n'ont pas fourni un effort suffisant en matière de formation ont été publiées au Moniteur belge :

- pour les années 2008 et 2009 : arrêté ministériel du 13 avril 2011 (MB 20/04/2011)
- pour l'année 2010 : arrêté ministériel du 12 janvier 2012 (MB 13/01/2012)
- pour l'année 2011 : arrêté ministériel du 17 avril 2013 (MB 07/05/2013)
- pour l'année 2012, l'arrêté ministériel n'a pas encore été publié.

L'avis de débit concernant la cotisation complémentaire pour le congé-éducation payé sera envoyé :

- pour l'année de référence 2008 : le **5 juin 2012**
- pour l'année de référence 2009 : le **12 juin 2012**
- pour l'année de référence 2010 : le **27 septembre 2012**
- pour l'année de référence 2011 : le **18 juin 2013**

L'échéance de paiement de ces avis de débit est fixée au 31 juillet 2012 (pour AD 2008 et 2009), au 31 octobre 2012 (pour AD 2010) et au 31 juillet 2013 (pour AD 2011).
En cas de réception tardive d'une seule ou de plusieurs déclarations, le calcul est effectué après réception de la dernière déclaration.

A partir du 1/1/2015, cette cotisation devient une cotisation complémentaire destinée au financement des efforts en faveur des groupes à risques mais le mode de perception reste inchangé.

La cotisation spéciale accidents du travail

Employeurs concernés

Cette cotisation est due par les employeurs qui tombent sous l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

Travailleurs concernés

La cotisation est due pour les travailleurs pour lesquels la cotisation de base "accidents du travail" est due.

Montant de la cotisation

Cette cotisation est due depuis le 1er janvier 2010 et s'élève à 0,02 % des rémunérations

brutes des travailleurs (portées à 108 % pour les travailleurs manuels).

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière ne doit être remplie. La cotisation spéciale est reprise dans le taux de la cotisation de base.

Informations complémentaires - Cotisation spéciale Accidents du travail

En DMFA, la cotisation spéciale accidents du travail est intégrée dans le taux global des cotisations sociales de tous les travailleurs concernés.

Il s'agit cependant d'une cotisation spécifique et non d'une simple augmentation du taux.

C'est pourquoi :
→ cette cotisation n'est pas prise en considération pour fixer le taux de la modération salariale
→ cette cotisation n'est pas prise en compte pour déterminer le plafond des réductions et pour le calcul des taux de réduction avec comme conséquence que les taux des réductions pour la recherche scientifique ne comprennent pas cette cotisation.

L'accueil des enfants

En vue de financer la promotion d'initiatives en faveur de l'accueil des enfants, une cotisation patronale supplémentaire était perçue par l'O.N.S.S. Cette cotisation, due à partir du 1er janvier 1999, remplaçait la cotisation qui était perçue précédemment dans le même but, mais elle avait un champ d'application plus large.

A partir du 1er trimestre 2015, la cotisation accueil des enfants n'est plus d'application.

Informations complémentaires - Cotisation Accueil des enfants

La cotisation pour l'accueil des enfants était intégrée dans le taux de base applicable aux travailleurs concernés.

La cotisation destinée au financement du fonds amiante

Cette cotisation est destinée à financer le Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante créé par la loi-programme (I) du 27 décembre 2006.

Employeurs concernés

Tous les employeurs qui occupent du personnel soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés sont redevables de cette cotisation. Les employeurs qui occupent des étudiants soumis à la cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non-assujettis sont également visés.

Travailleurs concernés

La cotisation est due pour tous les travailleurs occupés y compris les étudiants soumis à la seule cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non-assujettis à la sécurité sociale.

Montant de la cotisation

Depuis le 1er avril 2007, cette cotisation s'élève à 0,01 % des rémunérations brutes des travailleurs (portées à 108 % pour les travailleurs manuels). Pour les étudiants soumis à la cotisation de solidarité, la cotisation est calculée sur le montant pris en compte pour le calcul de la cotisation de solidarité (à 100 % qu'il s'agisse de travailleurs intellectuels ou de travailleurs manuels).

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

Informations complémentaires - Cotisation Fonds amiante

La cotisation destinée au Fonds amiante est intégrée dans le taux de base des cotisations patronales de tous les travailleurs concernés.

Cette cotisation n'a pas d'incidence sur le taux de la modération salariale ni sur le plafond des cotisations applicable pour le calcul des réductions.

Le fonds de fermeture d'entreprises: les cotisations de base

A l'origine, le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises (ci-après dénommé Fonds de fermeture d'entreprises) a été créé pour intervenir lorsqu'un employeur ne respecte plus ses obligations vis-à-vis des travailleurs qu'il occupe (généralement, en cas de faillite).
Jusqu'en 2008, cette intervention a été financée par des cotisations mises à charge des employeurs qui exploitent une entreprise ayant une finalité industrielle ou commerciale.

A partir du deuxième trimestre 2008, en vertu des dispositions de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, les employeurs du secteur non commercial sont également

redevables d’une cotisation de base pour le Fonds de fermeture des entreprises.
Il en résulte qu’il ne reste plus qu’un nombre limité d’employeurs non redevables d’une cotisation de base pour le Fonds de fermeture des entreprises.

Entreprises a finalité industrielle ou commerciale

Employeurs et travailleurs concernés

Tous les **employeurs** (personne physique ou morale) qui exploitent une entreprise ayant une finalité industrielle ou commerciale sont redevables de cette cotisation pour TOUS les travailleurs occupés qui relèvent de la sécurité sociale belge (ouvriers, employés, élèves et apprentis , etc.). Les entreprises publiques autonomes visées à l'article 1er, § 4 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques sont également considérées comme des entreprises à finalité industrielle ou commerciale mais ne sont redevables de la cotisation que pour leurs travailleurs contractuels.

Les employeurs de l'Union européenne sont également redevables de la cotisation qu’ils aient ou non un siège d’exploitation en Belgique pour tout leur personnel assujetti en Belgique.
Les entreprises étrangères hors Union européenne sont également redevables de cette cotisation si elles ont un siège d’exploitation en Belgique pour tout leur personnel assujetti à la sécurité sociale belge.

Vu ce qui précède, la cotisation n’est pas due pour les **personnes** pour lesquelles seule une cotisation spéciale est due (étudiants sous cotisation de solidarité, travailleurs qui bénéficient d'un RCC ou d'un RCIC, etc.).

Montant de la cotisation

Taux (https://www.socialsecurity.be/site_fr/Infos/instructs/documents/xls/FFE_2015.xls) (https://www.socialsecurity.be/site_fr/Infos/instructs/documents/xls/FFE_2015.xls)

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

L'O.N.S.S. traite la cotisation sur base d'un code FFE attribué à chaque employeur selon ses caractéristiques (cotisation commerciale gros employeur ou cotisation commerciale petit employeur/cotisation non commerciale/pas de cotisation). Le code FFE est attribué sur base de la forme juridique et/ou de la catégorie d'employeur. Ce n'est donc pas la catégorie d'employeur qui détermine la cotisation due; cette catégorie peut néanmoins donner une bonne orientation pour voir s'il s'agit d'un employeur à finalité commerciale ou non.

Les employeurs qui estimeraient qu'un code FFE erroné leur a été attribué, sont invités à faire connaître leurs raisons par écrit à la Direction de l'Identification de l'O.N.S.S.

Entreprises sans finalité industrielle ou commerciale

Employeurs et travailleurs concernés

Depuis le deuxième trimestre 2008, les employeurs sans finalité industrielle ou commerciale sont aussi redevables d'une cotisation de base pour le Fonds de Fermeture des entreprises. Il s'agit des employeurs du secteur privé qui relèvent d'une des catégories suivantes :

- associations sans but lucratif;
- associations internationales sans but lucratif;
- établissements ou fondations d'utilité publique;
- associations de fait sans finalité industrielle ou commerciale;
- sociétés à finalité sociale dont les statuts stipulent que les associés ne recherchent aucun bénéfice;
- mutualités ou unions de mutualités;
- unions professionnelles;
- sociétés civiles;
- professions libérales. Cette notion, appliquée à la législation fermeture d'entreprises, est plus large que celle utilisée dans le cadre de la re distribution des charges sociales. En effet, est exercée dans le cadre d'une profession libérale, toute activité professionnelle indépendante de prestation de services ou de fourniture de biens, qui ne constitue pas un acte de commerce ou une activité artisanale visée par la loi du 18 mars 1965 sur le registre de l'artisanat et qui n'est pas visée par la loi du 14 juillet 1991 sur les pratiques du commerce et sur l'information et la protection du consommateur, à l'exclusion des activités agricoles et d'élevage. Les employeurs visés ici ne participent donc pas tous à la redistribution des charges sociales.

Les entreprises étrangères ne sont pas redevables de cette cotisation.

Le secteur public (tant belge qu'étranger) est également exclu. Il s'agit du secteur public dans le sens large du terme, donc tant les services publics fédéraux, les Communautés et les Régions, et les institutions publiques, que les fabriques d'églises et les sociétés de logements sociaux.

La cotisation est due pour tous les travailleurs (ouvriers, employés, contractuels subventionnés, élèves et apprentis , etc.). La cotisation n'est pas due pour les personnes pour lesquelles seule une cotisation spéciale est due (étudiants sous cotisation de solidarité, travailleurs qui bénéficient d'un RCC ou d'un RCIC, etc.)., pour les domestiques et pour les autres gens de maison (assujettis ou non à la sécurité sociale).

Montant de la cotisation

Taux (https://www.socialsecurity.be/site_fr/Infos/instructs/documents/xls/FFE_2015.xls) (https://www.socialsecurity.be/site_fr/Infos/instructs/documents/xls/FFE_2015.xls)

Aucune formalité particulière.

L'O.N.S.S. traite la cotisation sur base d'un code FFE attribué à chaque employeur selon ses caractéristiques (cotisation commerciale gros employeur ou cotisation commerciale petit employeur/cotisation non commerciale/pas de cotisation). Le code FFE est attribué sur base de la forme juridique et/ou de la catégorie d'employeur. Ce n'est donc pas la catégorie d'employeur qui détermine la cotisation due; cette catégorie peut néanmoins donner une bonne orientation pour voir s'il s'agit d'un employeur à finalité commerciale ou non.

Les employeurs qui estimeraient qu'un code FFE erroné leur a été attribué, sont invités à faire connaître leurs raisons par écrit à la Direction de l'Identification de l'O.N.S.S.

Formalités à remplir

Informations complémentaires - Cotisation de base FFE

Codes FFE attribués aux employeurs :

- **C:** Employeurs avec finalités industrielles ou commerciales redevables de la cotisation de base FFE
- **B:** Employeurs sans finalités industrielles ou commerciales redevables de la cotisation de base FFE
- **N:** Employeur exclu de la cotisation FFE de base dans une catégorie redevable
- **O:** Employeur inscrit dans une catégorie exclue de la cotisation FFE de base

En DMFA, la cotisation FFE de base se déclare par ligne travailleur dans le bloc 9001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous les codes suivants :

Secteur commercial ou industriel

Code d'importance	Code travailleur cotisation	Type	Travailleurs
≤ 3	809	0	Avec modération salariale
≤ 3	809	2	Sans modération salariale ou ACS ou remplaçants secteur public
≥ 4	809	4	Sans modération salariale ou ACS ou remplaçants secteur public
≥ 4	809	5	Avec modération salariale
Tous	809	6	Taux spéciaux

Secteur non commercial ou industriel

Code travailleur cotisation	Type	Travailleurs
811	0	Avec modération salariale
811	2	Sans modération salariale ou ACS ou remplaçants secteur public

La base de calcul doit être mentionnée.

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

Le fonds de fermeture d'entreprises: la cotisation spéciale

D'autres missions que celle dont il est question ci-dessus, ont également été confiées au Fonds de fermeture d'entreprises dont, notamment, une intervention dans l'indemnisation de certaines journées chômées. Cette intervention est financée par une autre cotisation patronale, dénommée "cotisation spéciale".

Le champ d'application de celle-ci, basé sur un critère fondamentalement différent, est sensiblement plus large que celui des cotisations de base.

Employeurs concernés

Tous les employeurs (tant du secteur public que du secteur privé) occupant du personnel soumis à la législation sur la sécurité sociale tombent sous le champ d'application de cette cotisation.

Travailleurs concernés

La cotisation est due pour toutes les personnes soumises au régime du chômage.

Sont dès lors exclus:

- les membres du personnel du secteur public exclusivement soumis au régime de l'assurance contre la maladie et l'invalidité (secteur des soins de santé);
- 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 médecins en formation de médecin spécialiste;
- .

Montant de la cotisation

Taux (https://www.socialsecurity.be/site_fr/Infos/instructs/documents/xls/FFE_2015.xls) (https://www.socialsecurity.be/site_fr/Infos/instructs/documents/xls/FFE_2015.xls).

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière

Informations complémentaires - Cotisation spéciale FFE

En DMFA, la cotisation spéciale FFE se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **810**
- avec le type **0** pour les travailleurs avec modération salariale
- avec le type **2** pour les travailleurs sans modération salariale ou ACS ou remplaçants secteur public.

La base de calcul doit être mentionnée.

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

Les groupes à risque

En vue de promouvoir des initiatives en faveur des personnes qui appartiennent aux groupes à risque, un effort équivalent à au moins 0,10 % de la masse salariale est demandé aux employeurs.

A cette fin, les employeurs sont invités à conclure une C.C.T. au niveau de leur secteur ou de leur entreprise. A défaut d'une telle C.C.T., une cotisation d'un produit correspondant devra être versée à l'O.N.S.S.

Employeurs concernés

En principe, tous les employeurs occupant du personnel soumis à la législation sur la sécurité sociale sont concernés par la mise en oeuvre de cet effort.

Sont cependant exclus:

- l'Etat, y compris le pouvoir judiciaire, le Conseil d'Etat, les forces armées et la police fédérale;
- les Communautés et les Régions;
- les organismes d'intérêt public et les établissements publics, à l'exception des institutions publiques de crédit et des entreprises publiques autonomes visées à l'article 1er, § 4, de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques;
- les établissements d'enseignement libre subventionnés, en ce compris l'enseignement universitaire;
- les offices d'orientation scolaire et professionnelle et les centres psycho-médico-sociaux libres;

- les wateringues et les polders;
- les ateliers protégés et les centres de réadaptation fonctionnelle.

Portée de l'effort

L'effort demandé aux employeurs doit se concrétiser par une C.C.T. nouvelle ou prolongée conclue au sein d'un organe paritaire ou conclue par une entreprise ou un groupe d'entreprises.

Cette C.C.T. doit être conclue conformément à la législation sur les C.C.T. et doit être déposée au Greffe du Service des relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale au plus tard le 1er octobre de l'année à laquelle elle se rapporte.

Un aperçu financier et un rapport d'évaluation de la C.C.T. conclue doivent également être déposés auprès du même greffe au plus tard le 1er juillet de l'année suivant celle à laquelle elle s'applique.

Toute information concernant la manière de conclure une C.C.T., le contenu et la forme du rapport d'évaluation et de l'aperçu financier précités peut être obtenue auprès du même service.

Montant de la cotisation

Les employeurs qui ne sont pas liés, ou qui ne sont liés que pour une partie de leur personnel, par une telle C.C.T. sont tenus de verser, à l'O.N.S.S., une cotisation de 0,10 % de la rémunération des travailleurs qui sont occupés sous contrat de travail et qui ne sont pas visés par une C.C.T.

Par dérogation à ce qui est écrit ci-dessus, aucune cotisation n'est due pour les premier et deuxième trimestres 2005 et la cotisation s'élève à 0,20 % pour les troisième et quatrième trimestres 2005.

La cotisation est calculée sur les rémunérations brutes des travailleurs (à 108 % pour les travailleurs manuels) occupés sous contrat de travail; elle n'influe pas sur la cotisation de modération salariale.

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

Les employeurs qui ne sont pas redevables de cette cotisation parce qu'ils sont liés par une C.C.T. approuvée ne doivent fournir aucune preuve à l'O.N.S.S. En effet, ce dernier reçoit directement les données nécessaires du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Cotisation patronale complémentaire en cas d'efforts de formation insuffisants

Les employeurs qui ressortissent des secteurs qui ont réalisé des efforts de formation insuffisants sont redevables d'une cotisation patronale complémentaire. Ces secteurs sont repris dans un arrêté ministériel pour chaque année de référence et sont déterminés par la commission paritaire ou la sous commission paritaire. A partir du 1er janvier 2015 (année de référence 2013), cette cotisation complémentaire est destinée au financement des groupes à risque (auparavant, le produit de cette cotisation complémentaire était destiné au congé-éducation payé).

La cotisation s'élève à 0,05 % de la rémunération annuelle (portée à 108 % pour les travailleurs manuels) des travailleurs sous contrat de travail qui sont dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. L'O.N.S.S. calcule le montant des cotisations dues et envoie un avis de débit aux entreprises concernées.

Les cotisations doivent être payées via un versement individuel au plus tard à la date d'échéance du paiement des cotisations de sécurité sociale du trimestre de la communication.

Informations complémentaires - Cotisation Groupes à risques

En DMFA, la cotisation pour les groupes à risques se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **852** avec le type **0.**

La base de calcul doit être mentionnée.

Comme cette cotisation est calculée sur base du salaire global des travailleurs occupés sous contrat de travail, elle n'est pas due pour les apprentis et les stagiaires même lorsqu'ils sont assujettis à l'ensemble des régimes de sécurité sociale.
→ Lorsque l'employeur n'est pas dispensé de cette cotisation et que la zone 00055 « Type d'apprentissage » est complétée pour un travailleur, le CT 852 0 ne doit pas être repris même pour un travailleur déclaré sous un code travailleur ordinaire.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, il faut cocher la case concernée lorsque la cotisation est due.

Informations complémentaires - Cotisation complémentaire en cas d'efforts de formation insuffisants

C'est l'ONSS qui établit un avis de débit pour les employeurs concernés sur base de la liste des secteurs qui n'ont pas fourni un effort suffisant en matière de formation publiée au Moniteur belge.

L'accompagnement et le suivi actifs des chômeurs

Cette cotisation était destinée à l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs visés par l'accord de coopération du 30 avril 2004 relatif à l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs.

A partir du 1er trimestre 2015, la cotisation accompagnement et suivi actifs des chômeurs n'est plus d'application.

Informations complémentaires - Cotisation Accompagnement et suivi actif des chômeurs

En DMFA, jusqu'au 4ème trimestre 2014 inclus, la cotisation pour l'accompagnement et le suivi actif des chômeurs se déclarait par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **854** avec le type **0**.
La base de calcul devait être mentionnée.

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

Chômage temporaire et chômeurs âgés

Depuis le 1er janvier 1997, une cotisation spéciale destinée au financement du régime du chômage temporaire et du complément d'ancienneté pour les chômeurs âgés est perçue par l'O.N.S.S. Cette cotisation est destinée à la gestion globale de la sécurité sociale.

Employeurs concernés

En principe, tous les employeurs occupant du personnel soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés sont redevables de cette cotisation.

Sont cependant exclus:

- l'Etat, y compris le pouvoir judiciaire, le Conseil d'Etat, les forces armées et la police fédérale;
- les Communautés et les Régions;
- les organismes d'intérêt public et les établissements publics, à l'exception des institutions publiques de crédit et des entreprises publiques autonomes visées à l'article 1er, § 4, de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques en ce qui concerne les travailleurs occupés en vertu d'un contrat de travail;
- les établissements d'enseignement libre subventionnés, en ce compris l'enseignement universitaire;
- les offices d'orientation scolaire et professionnelle et les centres psycho-médico-sociaux libres;
- les wateringues et les polders;

- les ateliers protégés et les centres de réadaptation fonctionnelle qui dépendent des organismes ayant succédé au Fonds national de Reclassement social des handicapés.

Sont dispensés les employeurs qui:

- étaient liés en 1996 par une nouvelle convention collective de travail ou par une convention collective de travail prolongée prévoyant un effort de 0,20 % minimum destiné aux personnes appartenant aux groupes à risque ou auxquelles s'applique un plan d'accompagnement;
- étaient liés par une telle convention collective pour les années 1997-1998, 1999-2000, 2001-2002, 2003-2004, 2005-2006, 2007-2008 et 2009-2010;
- ont versé directement, à partir de 1997, le montant correspondant à cet effort à une A.S.B.L. qui a employé ce montant pour l'éducation, la formation et l'emploi de ces catégories de personnes;
- poursuivent ce régime pour 2011-2012.

Les employeurs qui souhaitent bénéficier de cette dispense doivent introduire, auprès du Ministre fédéral de l'Emploi et du Travail, une demande motivée accompagnée de la preuve qu'ils remplissent les conditions exposées ci-dessus.

Ils doivent en outre introduire une demande de dispense auprès de la Direction du Contrôle des cotisations et joindre à cette demande toutes les justifications utiles.

Montant de la cotisation

La cotisation est instaurée depuis le 1er janvier 1997 et s'élève à 0,10 % des rémunérations brutes des travailleurs (portées à 108 % pour les travailleurs manuels). Cette cotisation n'a pas d'incidence sur la modération salariale.

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

Informations complémentaires - Cotisation Chômage temporaire et chômeurs âgés

En DMFA, la cotisation pour le chômage temporaire et les chômeurs âgés se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **859**
- avec le type **0** pour les employeurs redevables
- avec le type **8** pour les employeurs qui ont obtenu une dispense du Ministre de l'Emploi (le taux est alors réduit à 0 %).

La base de calcul doit être mentionnée.

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

Régularisation après licenciement dans le secteur public

En vertu des dispositions légales en matière de sécurité sociale, l'application de la loi est limitée pour certaines personnes à l'une ou l'autre branche de la sécurité sociale. De ce fait, ces personnes n'ont généralement pas droit aux avantages octroyés par les régimes auxquels ni leur employeur, ni elles-mêmes ne cotisent. Cette situation concerne principalement le personnel nommé à titre définitif dans le secteur public (au sens large) et le personnel enseignant.

Un système particulier d'assujettissement a été instauré en vue de permettre à ces personnes de bénéficier en cas de licenciement, sous certaines conditions, des allocations de chômage et des indemnités de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité.

Employeurs concernés

Les employeurs concernés sont essentiellement les services publics et les organismes de droit public. Certaines autres catégories d'employeurs sont assimilées aux services publics dans le cadre des dispositions commentées ci-après.

Par ailleurs, certains d'entre eux occupent du personnel déclaré par une autre entité publique (par exemple, le Service central des dépenses fixes pour les statutaires occupés par les SPF, la Communauté pour les enseignants nommés à titre définitif, etc.). La régularisation de la situation des personnes licenciées devra toujours être effectuée par l'employeur qui occupe lui-même ces personnes.

Travailleurs concernés

Sont concernées par cette réglementation, les personnes:

- dont la relation de travail dans un service public ou tout autre organisme de droit public prend fin parce qu'elle est rompue unilatéralement par l'autorité ou parce que l'acte de nomination est annulé, retiré, abrogé ou non renouvelé et qui,
- du fait de leur relation de travail, ne sont pas couvertes en matière de sécurité sociale par les régimes du chômage et de l'assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités).

De plus, sont assimilés aux personnes occupées par un service public ou un organisme de droit public:

- les membres du personnel des établissements d'enseignement organisé par des personnes physiques ou des personnes morales de droit privé lorsque ces membres du personnel bénéficient d'une subvention-traitement ou d'un salaire à charge d'une Communauté ou d'une Commission communautaire;
- les membres du personnel académique des établissements d'enseignement universitaire organisés par des personnes physiques ou des personnes morales de droit privé reconnus par une Communauté;

- les membres du personnel des offices d'orientation scolaire et professionnelle, des centres psycho-médico-sociaux et des services d'accompagnement pédagogique, organisés par des personnes physiques ou des personnes morales de droit privé, lorsque ces membres bénéficient d'une subvention-traitement à charge d'une Communauté ou d'une Commission communautaire;
- les ministres des cultes catholique, protestant, orthodoxe, anglican, israélite, les imams du culte islamique et les délégués du Conseil central laïque;
- le Commissaire général aux réfugiés et aux apatrides, ses adjoints ainsi que les présidents et assesseurs permanents de la Commission permanente de recours des réfugiés;
- les membres des services de médiation des entreprises publiques autonomes visés à l'article 44 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques;
- le Conseiller général et le Conseiller général adjoint du Service de la Politique criminelle;
- le Secrétaire permanent à la Politique de prévention et les secrétaires adjoints.

Ne sont toutefois pas concernées, les personnes:

- dont la relation de travail dans un service public n'est exercée qu'à titre accessoire en cumul avec une autre activité en vertu de laquelle ces personnes sont assujetties aux régimes de l'emploi et de l'assurance maladie-invalidité (ci-après dénommé A.M.I.), secteur des indemnités;
- ayant atteint l'âge de la retraite ou démises d'office avec un droit immédiat à une pension;
- occupées par les Forces armées.

Un système identique mais basé sur des dispositions légales distinctes est également applicable, à partir du 14 octobre 2003, à certains militaires des Forces armées qui retournent à la vie civile.

Toutefois, la régularisation de la couverture sociale de l'intéressé(e) ne doit être effectuée que lorsque cette personne, dans les 30 jours qui suivent la fin de la relation de travail, soit:

- a acquis la qualité de travailleur soumis à la législation sur la sécurité sociale des travailleurs salariés, des ouvriers mineurs ou des marins de la marine marchande;
- s'est inscrite en qualité de demandeur d'emploi auprès d'un bureau régional de l'emploi;
- fournit la preuve qu'elle s'est trouvée en incapacité de travail ou en repos de maternité conformément à la législation en matière de maladie-invalidité.

Procédure pour la régularisation

La régularisation vis-à-vis de la sécurité sociale est effectuée par le versement à l'O.N.S.S. des cotisations destinées aux régimes du chômage et de l'A.M.I. Ces cotisations sont calculées sur base du dernier traitement d'activité et doivent couvrir la période nécessaire pour que l'intéressé(e) puisse bénéficier des avantages sociaux octroyés par ces deux régimes. A savoir:

- pour le régime de l'A.M.I., secteur des indemnités: six mois;
- pour le régime du chômage: selon l'âge de l'intéressé, le nombre de journées de travail requises pour avoir droit aux allocations de chômage.

Les taux de cotisations applicables sont ceux du trimestre au cours duquel la relation de

travail est rompue. Les cotisations destinées au régime du chômage sont fixées à 2,33 % (1,46 + 0,87) et celles destinées à l'A.M.I., secteur des indemnités, s'élèvent à 3,50 % (1,15 + 2,35).

Exemple: Un agent d'un organisme d'intérêt public nommé à titre définitif est licencié le 1er février 2002. Agé de 31 ans, son traitement mensuel brut s'élève à 1.525,00 EUR. Dans les 30 jours, il s'inscrit comme demandeur d'emploi et demande à bénéficier des allocations de chômage. La régularisation de sa situation sociale s'effectuera par le versement des cotisations suivantes:

- six mois de cotisations destinées au régime de l'A.M.I., secteur des indemnités uniquement, soit (6 X 1.525,00 EUR) X 3,50 % = 320,25 EUR;
- douze mois (à 31 ans, le nombre de journées de travail requises est fixé à 312) de cotisations destinées au régime du chômage, soit (12 X 1.525,00 EUR) X 2,33 % = 426,39 EUR.

En principe, les cotisations personnelles sont à charge de l'employeur. Néanmoins, lorsqu'en vertu du statut applicable à l'intéressé(e), la rupture de la relation de travail donne lieu au versement d'une prime, allocation ou indemnité de départ ou à un délai de préavis à respecter, les cotisations personnelles ne sont à charge de l'employeur que pour autant qu'elles dépassent les cotisations pouvant être retenues sur les montants octroyés ou sur les traitements versés durant le délai de préavis éventuel.

Remarques:

- Il y a lieu d'entendre par dernier traitement d'activité, le traitement dont bénéficie l'intéressé(e) au moment de la rupture de la relation de travail. Le cas échéant, ce traitement sera adapté au traitement correspondant à un emploi à temps plein.
- La durée des périodes à prendre en considération (pour chacun des deux régimes) ne peut en aucun cas être supérieure à la durée de la période durant laquelle la relation de travail a existé. De plus, en ce qui concerne le régime de l'A.M.I., lorsque la durée de la relation de travail n'a pas atteint six mois et qu'elle est rompue dans le courant d'un mois civil, la base à prendre en considération pour le calcul des cotisations destinées à l'A.M.I. est calculée comme suit: traitement mensuel X nombre de jours calendrier/30.
- Au cas où la décision par laquelle il est mis fin à la relation de travail est annulée ou retirée ultérieurement, l'O.N.S.S. ne remboursera que les cotisations personnelles à celui qui les a prises en charge. Les cotisations patronales ne seront, dans cette hypothèse, en aucun cas remboursées.

Formalités à remplir

La déclaration doit être complétée d'une manière spécifique.

Les employeurs qui, à l'occasion de cette régularisation, se trouvent confrontés à diverses difficultés peuvent toujours demander à l'O.N.S.S. d'effectuer cette opération pour leur compte. A cette fin, il y a lieu de lui faire parvenir une lettre dans laquelle les renseignements nécessaires (nom du membre du personnel concerné, âge au moment du licenciement, dernier traitement d'activité, etc.) seront mentionnés.

Chômage économique

Certains employeurs du secteur de la construction sont redevables, à partir de 2005, d'une cotisation annuelle visant à responsabiliser les employeurs dans le cadre du chômage temporaire consécutif au manque de travail pour raisons économiques. A partir de 2012, ce système a été étendu à tous les employeurs.

Employeurs concernés

Il s'agit des employeurs qui ont déclaré, en dépassement d'une norme déterminée, un certain nombre de jours de chômage temporaire consécutif au manque de travail pour raisons économiques.

Montant de la cotisation

Le montant de la cotisation est fixé une fois par an sur base des données des déclarations trimestrielles relatives à l'année précédente. Pour l'an 2005, le calcul se fait donc sur base de la période allant du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2004.

Pour la période concernée, il y a lieu de faire pour tous les travailleurs manuels (apprentis y compris) le total des jours de chômage économique (code indicatif 71 dans la DmfA) déclarés à l'O.N.S.S.

Pour les employeurs du secteur **de la construction**, le montant de la cotisation s'élève à 46,31 EUR par travailleur et par apprenti par jour de chômage économique qui excède 110 jours au cours de la période concernée.

Les modifications des déclarations après le calcul de la cotisation ne peuvent avoir pour effet de diminuer le montant de la cotisation due.

Une autre manière de calculer est prévue pour les employeurs **qui ne relèvent pas du secteur de la construction**.

La cotisation due par travailleur manuel et par apprenti est calculée avec la formule: ((a-110) + (a-130) + (a-150) + (a-170) + (a-200)) * 20,00 EUR.

a = le nombre total de jours de chômage économique (code indicatif 71 dans la DmfA) déclaré par l'employeur pour les travailleurs manuels et apprentis dans les trimestres de l'année précédente. Si l'opération (a-110), (a-130), (a-150), (a-170), (a-200) livre un résultat négatif, ce résultat n'est pas repris dans la formule.

Formalités à remplir

L'O.N.S.S. calcule chaque année le montant total de la cotisation et envoie un avis de débit aux employeurs concernés. Ces employeurs doivent payer le montant dû dans les mêmes délais que les cotisations de sécurité sociale qui se rapportent au trimestre dans lequel le montant a été communiqué.

En cas de réception tardive d'une ou plusieurs déclarations, le calcul se fait après la réception de la dernière déclaration relative à la période concernée.

Pour les employeurs qui sont reconnus comme entreprise en difficultés dans le cadre du RCC, le Ministre de l'Emploi peut réduire de moitié le montant de la cotisation l'année de la reconnaissance et éventuellement l'année suivante. Pour cette réduction de moitié des cotisations qui n'est pas accordée automatiquement, les employeurs doivent introduire une demande supplémentaire au SPF Emploi. Le SPF Emploi communique cette décision à l'ONSS qui recalcule d'initiative l'avis de débit et informe l'employeur.

Informations complémentaires- Cotisation chômage économique

L'avis de débit concernant la cotisation chômage économique pour les employeurs qui ne relèvent pas du secteur de la construction a été envoyé :

- pour l'année de référence 2013 : en décembre 2014.

L'échéance de paiement de cet avis de débit est fixée au 31 janvier 2015.

Reclassement professionnel

Depuis le premier trimestre 2003, l'Office national de Sécurité sociale est chargé de la perception, pour le compte de l'Office national de l'Emploi, d'une contribution pour non-respect des dispositions concernant le reclassement professionnel.

Depuis le 1er janvier 2014, une règle unique de reclassement professionnel est d'application dans le cadre du statut unique. La cotisation spéciale 'reclassement professionnel' est seulement applicable aux travailleurs qui ne relèvent pas de la règle générale et pour lesquels la règle particulière de reclassement professionnel pour les travailleurs d'au moins 45 ans n'est pas respectée. L'exposé ci-dessous à seulement trait à la règle particulière de reclassement professionnel.
Le travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail et qui a atteint l'âge de quarante-cinq ans au moment où le congé est donné, se voit offrir par l'employeur le droit à une procédure de reclassement professionnel. Ce droit n'est toutefois pas accordé au travailleur s'il ne compte pas au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue ou si le congé a été donné pour motif grave. Le droit au reclassement professionnel n'est plus accordé à partir du moment où le travailleur peut demander sa pension de retraite.

L'employeur n'est pas tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel :

1. au travailleur qui est lié par un contrat de travail comportant une durée hebdomadaire de travail moyenne normale qui n'atteint pas la moitié de la durée de travail du travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable;

2. au travailleur qui est dans une situation telle que s'il devenait chômeur complet indemnisé à l'issue du délai de préavis ou de la période couverte par une indemnité de préavis, il ne devrait pas être disponible pour le marché général de l'emploi.

Toutefois, l'employeur est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel aux travailleurs décrits ci-dessus lorsqu'ils lui en font explicitement la demande.

Pour plus de précisions, il y a lieu de prendre contact avec l'O.N.Em.

L'employeur est tenu de verser une contribution en faveur de l'O.N.Em quand il est constaté qu'il n'a pas respecté ses obligations en matière de reclassement professionnel.

Employeurs concernés

La mesure s'applique aux employeurs qui occupent des travailleurs liés par un contrat de travail et qui sont soumis aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Montant de la cotisation et formalités à remplir

Le montant de la contribution de l'employeur qui n'a pas respecté les obligations en matière de reclassement professionnel est fixé à 1.500 EUR par travailleur et est majoré d'un montant de 300 EUR afin de couvrir les charges administratives et financières.

Le flux des données nécessaires à la perception du montant de la sanction est organisé entre l'O.N.Em et l'O.N.S.S. L'O.N.Em communiquera à l'O.N.S.S. les éléments nécessaires à une perception correcte.

L'O.N.S.S. prendra ensuite contact avec l'employeur et lui communiquera, par le biais d'une lettre recommandée le montant de la sanction. Ce montant n'est dès lors pas communiqué via la déclaration trimestrielle.

Cotisation de solidarité sur la participation aux bénéfices

Une cotisation de solidarité à charge du travailleur a été instaurée sur le montant versé en espèces en cas d'une participation du travailleur aux bénéfices de la société.

Travailleurs concernés

Il s'agit de tous les travailleurs qui ont adhéré à un plan de participation prévu par la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés.

En principe, un plan de participation peut être instauré par toute société, toute association ou tout établissement assujetti à l'impôt des sociétés (en vertu du titre III, chapitre 1er, du Code des impôts sur les revenus 1992) ou à l'impôt des non-résidents (en vertu de l'article 227, 2° du même Code) à l'exception des sociétés soumises au régime particulier des centres de coordination.

Les cotisations spéciales

La cotisation de solidarité est perçue sur le montant de la participation aux bénéfices payé en espèces.

Le taux de la cotisation s'élève à 13,07 % du montant liquidé.

Formalites à remplir

Le montant retenu est communiqué globalement sur la déclaration pour la totalité de l'entreprise et non pour chaque travailleur individuellement.

Informations complémentaires - Cotisation Participation aux bénéfices

En DMFA, la cotisation sur la participation aux bénéfices se déclare globalement par catégorie d' employeur dans le bloc 90002 « cotisation non liée à une personne physique» sous le code travailleur **861**.
NB : Il est autorisé de rassembler les données de toute l'entreprise sous une seule catégorie.

La base de calcul qui correspond au montant global liquidé par l'entreprise doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être mentionnée dans les cotisations dues pour l'ensemble de l'entreprise et la cotisation est calculée automatiquement.

Les avantages non récurrents liés aux résultats

Les avantages non récurrents liés aux résultats sont exclus de la notion de rémunération à concurrence d'un montant maximum de 3.100,00 EUR par année calendrier, par travailleur et par employeur (non indexé, à partir de 2013). Ces avantages sont cependant soumis à une cotisation spéciale patronale qui s'élève à 33 % et à une cotisation de solidarité de 13,07 % due par le travailleur (sur tous les montants payés en 2013, donc même sur ceux qui résultent de système créés avant le 1er janvier 2013). La cotisation de solidarité du travailleur est comprise dans le montant maximum.

Chaque montant relatif à un avantage non récurrent sera repris dans un bloc spécial de la

DmfA sous un code spécifique à l'issue du trimestre au cours duquel il a été payé au travailleur. Lorsqu'un montant est versé à un travailleur qui n'est pas occupé au cours du trimestre, ce montant est déclaré sur le dernier trimestre d'occupation. La cotisation collective est réalisée par l'augmentation du pourcentage sous le code travailleur 888.

Lorsque le travailleur reçoit un montant au cours d'un trimestre d'une année (année n) pendant laquelle il n'a pas été occupé par l'employeur, ce montant est déclaré sur le dernier trimestre d'occupation mais d'une manière distincte. Ce montant ne sera dès lors pas pris en compte pour déterminer si le montant admissible lors de la dernière année d'occupation (année n - 1) a été dépassé. Si le travailleur est de nouveau occupé chez le même employeur au cours de l'année du versement (année n), ce versement sera pris en compte pour déterminer le montant total de cette année (année n).

De manière concrète:

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2015, repris dans une déclaration de 2014:
code travailleur 888, type 1, avec un maximum de 3.130,00 EUR sur base annuelle en 2015;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2015, déclaration de l'année 2015:
code travailleur 888, type 0, avec un maximum de 3.130,00 EUR sur base annuelle en 2015.

Les années antérieures:

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2008, déclaration de l'année 2008:
code travailleur 888, type 0, avec un maximum de 2.200,00 EUR sur base annuelle en 2008;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2009, repris dans une déclaration de 2008:
code travailleur 888, type 1, avec un maximum de 2.314,00 EUR sur base annuelle en 2009;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2009, déclaration de l'année 2009:
code travailleur 888, type 0, avec un maximum de 2.314,00 EUR sur base annuelle en 2009;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2010, repris dans une déclaration de 2009:
code travailleur 888, type 1, avec un maximum de 2.299,00 EUR sur base annuelle en 2010;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2010, déclaration de l'année 2010:
code travailleur 888, type 0, avec un maximum de 2.299,00 EUR sur base annuelle en 2010;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2011, repris dans une

déclaration de 2010:
code travailleur 888, type 1, avec un maximum de 2.358,00 EUR sur base annuelle en 2011;
Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2011, déclaration de l'année 2011:
code travailleur 888, type 0, avec un maximum de 2.358,00 EUR sur base annuelle en 2011;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2012, repris dans une déclaration de 2011:
code travailleur 888, type 1, avec un maximum de 2.430,00 EUR sur base annuelle en 2012;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2012, déclaration de l'année 2012:
code travailleur 888, type 0, avec un maximum de 2.430,00 EUR sur base annuelle en 2012;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2013, repris dans une déclaration de 2012:
code travailleur 888, type 1, avec un maximum de 3.100,00 EUR sur base annuelle en 2013;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2013, déclaration de l'année 2013:
code travailleur 888, type 0, avec un maximum de 3.100,00 EUR sur base annuelle en 2013.

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2014, repris dans une déclaration de 2013:
code travailleur 888, type 1, avec un maximum de 3.131,00 EUR sur base annuelle en 2014;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2014, déclaration de l'année 2014:
code travailleur 888, type 0, avec un maximum de 3.131,00 EUR sur base annuelle en 2014.

Informations complémentaires- Cotisation Avantages non récurrents

En DMFA, la cotisation sur les avantages non récurrents se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **888**
- avec le type **0** pour les avantages versés au cours de l'année de déclaration
- avec le type **1** pour les avantages versés au cours d'une année différente de celle de la déclaration lorsque le travailleur n'est plus en service au moment du paiement.

La base de calcul doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être introduite dans les cotisations dues pour un travailleur concerné.

A partir du 1/1/2013, les cotisations patronales et personnelles sont perçues ensemble sous le code travailleur 888 et le taux de la cotisation personnelle a été ajouté au taux de la cotisation patronale.

La cotisation de solidarité sur le paiement des amendes de roulage

Dans le but de décourager les employeurs d'inciter leurs travailleurs à commettre des infractions, une cotisation de solidarité est instaurée, à partir du premier trimestre 2009, sur le montant des amendes de roulage encourues dans l'exercice du contrat de travail qu'un employeur paie à la place d'un travailleur (ou rembourse à un travailleur). Ceci vaut autant pour le paiement ou le remboursement d'une amende de roulage au sens strict du terme que pour le paiement ou le remboursement d'une transaction ou d'une perception immédiate.

La cotisation de solidarité est fixée à 33 % et est perçue selon les modalités suivantes:

- Les amendes de roulage relatives au matériel roulant et à la conformité du chargement sont exclusivement de la responsabilité de l'employeur et leur remboursement ne constitue pas un avantage; la cotisation de solidarité n'est donc pas perçue sur celui-ci.
- Les amendes de roulage découlant d'une infraction grave à la circulation (infractions des troisième et quatrième degrés) et les amendes de roulage de minimum 150,00 EUR venant du non-respect de la vitesse autorisée doivent toujours être considérées comme étant à charge du travailleur. La cotisation de solidarité de 33 % sera perçue.
    - Exemples**:** brûler un feu rouge, ne pas respecter une interdiction de dépassement, se livrer à des courses sur la voie publique, faire demi-tour sur une autoroute.
- Les amendes de roulage découlant d'une infraction légère à la circulation (infractions des premier et deuxième degrés) et les amendes de roulage de moins de 150,00 EUR sont exonérées jusqu'à un certain montant. Elles ne sont pas soumises à la cotisation de solidarité à concurrence d'un montant de 150,00 EUR par an et par travailleur. Tout ce qui dépasse ce montant est soumis à la cotisation de solidarité.
    - Exemples: ne pas mettre sa ceinture de sécurité, rouler sur la bande de circulation réservée aux bus ou sur la bande des pneus crevés, ne pas utiliser les clignoteurs quand c'est obligatoire, utiliser en conduisant un GSM sans kit main libre, se parquer de manière dangereuse ou en entravant la circulation, dépasser par la droite lorsque c'est interdit.

Cette cotisation spéciale est perçue par travailleur. L'employeur ne doit donc entreprendre aucune autre formalité. Les justifications doivent pouvoir être produites en cas de demande.

Informations complémentaires - Cotisation Amendes de roulage

En DMFA, la cotisation sur les amendes de roulage se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **889** avec le type **0**

La base de calcul qui correspond au montant des amendes remboursées passibles de cotisations, doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être introduite dans les cotisations dues pour un travailleur concerné.

Les pensions extra-légales - Cotisation supplémentaire de 1,5%

Outre la cotisation de 8,86%, à partir du 4ème trimestre 2012, l'employeur est redevable au 4ème trimestre de chaque année de cotisation (année n) d'une cotisation spéciale supplémentaire. Cette cotisation ne concerne que les travailleurs affiliés à un engagement de pension de l'employeur qui répondent aux conditions déterminées ci-dessous.

Employeurs concernés

L'employeur est redevable de cette cotisation spéciale lorsque, pour au moins un travailleur, les montants payés pour la constitution d'une pension complémentaire et les primes pour une couverture décès dépasse un seuil annuel de 30.000 EUR (31.212 EUR pour l'année de cotisation 2013).

Calcul de la cotisation

1. Principes de base

La cotisation de 1,5 % se calcule sur la différence positive entre les montants X et Y.

X correspond à la somme :

1. des montants attribués au(x) compte(s) relatif(s) à la constitution d'une pension complémentaire de retraite et/ou de survie au profit du travailleur au cours de l'année qui précède l'année de cotisation et
2. du montant de la ou des primes destinées à couvrir le risque de décès du travailleur réclamée(s), au cours de l'année qui précède l'année de cotisation par l'organisme de pension pour couvrir ce risque.

Par pension complémentaire de retraite et/ou de survie et par couverture décès ne sont visées que celles dont l'exécution est confiée à un organisme de pension à l'exclusion de celle financée par des provisions au passif du bilan de l'entreprise ou par une assurance dirigeant d'entreprise. Jusqu'à l'année de cotisation 2014, ne sont pas visées celles constituées, le cas échéant, au niveau du secteur d'activité dont relève l'employeur pour le travailleur concerné.

Tant les montants versés par l'employeur que ceux versés par le travailleur sont à prendre en considération pour déterminer si le seuil est dépassé. Cependant, la cotisation spéciale ne se calcule que sur la quote-part de l'employeur dans la constitution de la pension complémentaire et couverture décès du travailleur, et non sur la quote-part de ce travailleur

dans le montant qui excède le seuil.

Exemple: L'employeur paye 25.000 EUR et le travailleur paye 40.000 EUR. Le seuil pour l'année de cotisation 2012 est dépassé de 35.000 EUR mais la cotisation ne se calcule que sur les 25.000 EUR payés par l'employeur.

Y correspond, pour les années de cotisation 2013, 2014 et 2015, à 31.212,00 EUR.

Ce montant est indexé à partir de 2013 conformément à la loi du 2 août 1971.

Montants antérieurs:

- 30.000 EUR pour l'année de cotisation 2012.

2. Montants à prendre en considération pour le calcul de X

A. Montants attribués aux comptes relatifs à la constitution d'une pension complémentaire de retraite ou de survie

a) Plan de pension individualisable

Il faut prendre en compte les montants attribués au profit du travailleur au cours de l'année qui précède l'année de cotisation. Pour l'année de cotisation 2012 ce sont les montants attribués au cours de 2011

b) Plan de pension non individualisable

A défaut de compte relatif à la constitution d'une pension complémentaire de retraite et/ou de survie au profit du travailleur, est pris en compte le montant de la variation des réserves acquises correspondant à la différence, lorsque celle-ci est positive, entre les réserves acquises calculées au 1er janvier de l'année de cotisation (n) et les réserves acquises calculées au 1er janvier (n-1) de l'année qui précède l'année de cotisation. Avant d'effectuer cette différence, les réserves acquises au 1er janvier de l'année qui précède l'année de cotisation sont préalablement capitalisées au taux de 6%.

Pour l'année de cotisation 2012, le calcul du montant de la variation s'établit comme suit : réserves acquises le 01/01/2012 – (réserves acquises le 01/01/2011 x 1,06).

Cas particuliers

Si le règlement ou la convention de pension prévoit une date différente pour le recalcul des prestations, les réserves acquises sont calculées respec t ivement à la plus proche date de recalcul au cours de l'année qui précède l'année de cotisation et au cours de l'année qui précède cette année.

Exemple: La date de calcul prévue dans la convention est le 1er avril de chaque année. Pour l'année de cotisation 2012, le calcul du montant de la variation s'établit comme suit: réserves acquises le 01/04/2011 – (réserves acquises le 01/04/2010 x 1,06).

Lorsque les réserves acquises ne sont pas calculables aux moments prévus en raison d'un événement intervenu dans le cours de la constitution de la pension (nouvelle affiliation, décès, sortie avec transfert individuel des réserves vers un autre organisme de pension,…), elles doivent être calculées comme suit:

- Pour les réserves acquises qui doivent normalement être calculées au 1er janvier de

l'année qui précède l'année de cotisation (n-1) : au premier moment qui suit ce 1er janvier de l'année (n-1) ou qui suit la date de recalcul de l'année (n-2)
- Pour les réserves acquises qui doivent normalement être calculées au 1er janvier de l'année de cotisation (n) : au dernier moment qui précède ce 1er janvier de l'année (n) ou qui précède la date de recalcul de l'année (n-1).

Avant d'effectuer la différence précitée, les réserves acquises normalement calculables au 1er janvier de l'année qui précède l'année de cotisation sont préalablement capitalisées au taux de 6%.

B. Montants des primes décès destinées à couvrir le risque de décès d'un travailleur (pour autant qu'ils ne soient pas déjà compris dans A)

a) Primes décès individualisables

Il faut prendre en compte le montant des primes destinées à couvrir le risque décès du travailleur au cours de l'année qui précède l'année de cotisation. Pour l'année de cotisation 2012 ce sont les montants attribués au cours de 2011

b) Primes décès non individualisables

Si la ou les primes décès ne sont pas calculées de manière individuelle par travailleur en fonction de son âge, le montant à prendre en compte sera obtenu en multipliant par la probabilité de décès correspondant à l'âge atteint par le travailleur au cours de l'année (n-1) par la prestation normalement due en cas de décès calculée le 1er janvier de l'année (n) ou à la date de recalcul prévue par le règlement de pension ou la convention de pension au cours de l'année (n-1) si cette date de recalcul n'est pas le 1er janvier.

La probabilité de décès est celle qui résulte des tables de mortalité fixées à l'article 24, § 6, 1°, de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 relatif à l'activité d'assurance sur la vie multipliée par 0,6.

Pour l'année de cotisation 2012 : probabilité de décès correspondant à l'âge atteint par le travailleur en 2011 * prestation normalement due en cas de décès le 01.01.2012 (ou à la date de recalcul prévue par le règlement de pension au cours de 2011 si cette date de recalcul n'est pas le 1er janvier).

Montant de la cotisation

La cotisation s'élève à 1,5% de la différence entre X et Y lorsque celle-ci est positive.

Sont exclus des montants à prendre en considération :

- Les montants qui correspondent aux provisions transférées dans les conditions visées à l'article 515septies du Codes des impôts sur les revenus 1992
- Les montants qui correspondent aux capitaux et valeurs de rachat transférés dans les conditions fixées par l'article 515novies du Code des impôts sur les revenus 1992
- La taxe annuelle sur les contrats d'assurance visée au Titre V du Livre II du Code des droits et taxes divers
- La cotisation spéciale de 8,86 % due sur tout versement pour la constitution d'un 2ème pilier de pension

Formalités à remplir

Il s'agit d'une cotisation non liée à personne physique : l'employeur mentionne sur sa déclaration la cotisation et le montant total sur lequel la cotisation est due pour tous ses travailleurs concernés. Même si le dépassement du seuil est en partie occasionné par une quote-part du travailleur, seule la quote-part de l'employeur sera mentionnée sur la déclaration.

Que devez-vous demander à votre assureur afin de pouvoir calculer correctement cette cotisation?

Afin de pouvoir calculer correctement cette cotisation, vous devrez demander les données nécessaires à votre assureur. Vu qu'il s'agit de pensions complémentaires et d'assurances décès de plus de 30.000 EUR, le nombre de travailleurs concernés sera très restreint. Votre assureur aura normalement connaissance des données nécessaires pour calculer cette cotisation. Il devra toujours également communiquer ces données à Sigedis dans le cadre des déclarations à la Banque de Données des Pensions Complémentaires (DB2P). Les instructions pour cette déclaration seront prochainement publiées sur le website de Sigedis.

En résumé, vous devez demander les données suivantes pour les travailleurs que vous supposez dépasser le seuil pour l'année de cotisation 2012.

- S'il s'agit d'une assurance pension et/ou décès où les montants versés sont attribués au compte d'un travailleur bien déterminé :
    - Les montants payés en 2011 pour chaque travailleur concerné, autant la quote-part du travailleur que la quote-part de l'employeur.
- S'il s'agit d'une assurance pension où les montants versés **NE SONT PAS attribués** à un travailleur bien déterminé :
    - Les réserves acquises au 1er janvier 2011 et au 1er janvier 2012, ou aux dates comme expliqué plus haut s'il s'agit :
        - d'une assurance qui est recalculée à une autre date que le 1er janvier,
        - d'un événement imprévu rendant impossible un calcul aux dates normalement prévues.
- S'il s'agit d'une assurance décès où les montants versés NE VONT PAS à un t ravailleur bien déterminé :
    - le montant assuré au 1er janvier 2012 (ou à la date comme expliqué ci-des sus s'il s'agit d'une assurance qui est recalculée à une autre date)
    - la probabilité de décès du travailleur en fonction de son âge et de son sexe.

Exemple (année de cotisation 2012)

- Travailleur de sexe masculin né le 02.02.1966.
- Salaire brut annuel : 200.000 EUR.
- Affilié à 2 plans de pension :
    - Plan à contributions définies (plan de pension personnel avec couverture décès gérée sur la base d'une combinaison d'assurance mixte): 3.000 EUR par mois versés par l'employeur; le travailleur verse également 3.000 € par

mois;
    - Plan à prestation définie géré en capitalisation collective pour la constitution d'une pension complémentaire. Date de renouvellement prévue : le 1er mars. Réserves acquises le 01/03/2011 : 200.000 EUR. Réserves acquises le 01/03/2010 : 160.000 EUR.
- Couverture décès non financée par la variation des réserves acquises et non individualisable : 3 fois le salaire annuel brut.
  Q45 (probabilité de décès à 45 ans selon la table de mortalité MK) = 0,004862.

Plan à contribution définie :
Part de l'employeur : 3.000 EUR * 12 = 36.000 EUR
Part du travailleur : 3.000 EUR * 12 = 36.000 EUR
Il existe une couverture décès mais elle est financée par les montants attribués au compte du travailleur car il s'agit d'une assurance mixte. Elle ne doit donc pas être calculée séparément.

Plan à prestation définie :
Capitalisation collective pour la constitution d'une pension complémentaire : 200.000 EUR - (160.000 EUR * 1,06) = 30.400 EUR
Couverture décès non individualisable : 3 * 200.000 EUR * (0,004862 * 0,6) = 1.750,32 EUR

Total à prendre en compte pour le calcul :
36.000 EUR + 36.000 EUR + 30.400 EUR + 1750,32 EUR = 104.150,32 EUR

Le seuil de 30.000 EUR est dépassé de 74.150,32 EUR
Part de l'employeur : 68.150,32 EUR
Part du travailleur : 36.000 EUR

Montant de cotisation dû (uniquement sur la quote-part de l'employeur) : 68.150,32 * 1,5% = 1.022,25 EUR

Pensions extra-légales : Cotisation supplémentaire de 1,5% - Informations complémentaires

En DMFA, la cotisation supplémentaire de 1,5% sur les pensions extra-légales se déclare globalement par employeur dans le bloc 90002 « cotisation non liée à une personne physique» sous le code travailleur **867**. La déclaration se fait uniquement au 4ème trimestre de chaque année.
Il est autorisé de rassembler les données de toute l'entreprise sous une seule catégorie.

La base de calcul doit être mentionnée. Elle correspond à la somme, pour tous les travailleurs concernés, des montants sur lesquels la cotisation est due.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être mentionnée dans les cotisations dues pour l'ensemble de l'entreprise et la cotisation est calculée automatiquement.

Cotisation spéciale sur les indemnités de rupture destinée au Fonds de fermeture des entreprises

Employeurs concernés

A partir du 1er janvier 2014, l'employeur est redevable d'une cotisation spéciale de compensation sur les indemnités de rupture si le salaire annuel du travail est supérieur ou égal à 44 509 EUR. Ceci est applicable uniquement pour les indemnités de rupture que l'employeur doit payer quand :

- il met fin à un contrat de travail à durée indéterminée sans préavis ou moyennant un préavis insuffisant;
- il met fin à un contrat de travail à durée déterminée avant l'expiration du terme;
- il met fin à un contrat de travail pour un travail nettement défini avant l'achèvement du travail;
- il met fin à un contrat de travail de commun accord.

Montant de la cotisation

La cotisation est calculée sur la partie de l'indemnité de rupture qui est constituée **sur la base des prestations effectuées à partir du 1er janvier 2014**.

Cela signifie que la cotisation est due uniquement sur le montant de l'indemnité de rupture qui serait due si le travailleur était entré en service après le 31 décembre 2013.

Exemple

Un employé, en service à partir du 1er janvier 2013 avec un contrat à durée indéterminée, est licencié le 30 avril 2014. L'employeur lui paye une indemnité de rupture calculée sur base de toute sa période d'occupation. Son salaire annuel est calculé sur base du salaire et des prestations pour avril 2014 et s'élève à 55.000 EUR.

La cotisation spéciale est due uniquement sur la partie de l'indemnité relative à 2014. Sur base de l'ancienneté qu'il a acquise en 2014, le travailleur a droit à une indemnité de préavis égale au salaire de 4 semaines. En ce cas, la cotisation spéciale est donc due sur l'indemnité de préavis égale au salaire de 4 semaines.

Lorsque le contrat de travail est rompu de commun accord, la cotisation est due seulement sur la partie de l'indemnité de rupture relative à la période à partir du 1er janvier 2014. L'employeur doit dans ce cas, proratiser le montant de l'indemnité de rupture en fonction des prestations.

Exemple

Un employé, en service à partir du 1er janvier 2013, convient avec son employeur de mettre fin au contrat de commun accord au 28 février 2014. L'employeur lui paye une indemnité de rupture forfaitaire. Son salaire annuel est calculé sur base du salaire et des prestations pour janvier et février 2014 et s'élève à 55 000 EUR. Le montant de l'indemnité de rupture est de 9 519,21 EUR.

La cotisation spéciale est due uniquement sur la partie de l'indemnité relative à 2014. Elle peut être calculée sur base du nombre de semaines: 9 519,21 x 9/61 = 1404,47 EUR. Sur ce montant l'employeur sera redevable de 2 %, soit 28,09 EUR.

Si lors du licenciement le travailleur reçoit une indemnité de préavis plus élevée que celle

prévue légalement, les cotisations sont également dues sur la partie de cette indemnité supplémentaire relative à 2014. Cette période doit aussi être complètement déclarée sous le code rémunération 3.

Exemples

1. Un travailleur est licencié le 30 avril 2014 et a droit à une indemnité de préavis correspondant à 20 semaines de salaire. L'employeur paie une indemnité correspondant à 30 semaines, sur base de ses prestations durant toute sa période d'occupation. L'employeur octroie en ce cas une indemnité supplémentaire de 10 semaines de salaire. La cotisation est due uniquement sur la partie relative à 2014. Cette partie peut être déterminée par l'indemnité à proratiser en fonction des prestations. Sur base des prestations en 2014 le travailleur devrait recevoir en ce cas une indemnité de préavis correspondant au salaire de 6 semaines (4 X 30/20).
2. Un travailleur est licencié le 30 avril 2014 et a droit à une indemnité de préavis correspondant à 20 semaines de salaire. L'employeur paie une indemnité correspondant à 30 semaines. Il ressort clairement des modalités d'octroi que les 10 semaines supplémentaires ont trait à la période avant 2014. En ce cas la cotisation n'est pas due sur l'indemnité supplémentaire.

Dans certaines situations, comme lors d'une rupture du contrat de travail durant le délai de préavis, il est possible que le montant de l'indemnité de rupture qui serait due si le travailleur était entré en service après le 31 décembre 2013, soit plus élevée que l'indemnité de rupture effectivement payée. En ce cas la base de calcul de la cotisation peut être limitée à cette indemnité de rupture.

Le pourcentage de la cotisation dépend du salaire annuel du travailleur et s'élève à:

- 1% si le salaire annuel du travailleur ≥ 44 509 EUR et < 54 509 EUR
- 2% si le salaire annuel du travailleur ≥ 54 509 EUR et < 64 509 EUR
- 3% si le salaire annuel du travailleur ≥ 64 509 EUR

Le salaire annuel est calculé sur base des données salariales et des prestations du dernier trimestre dans lequel des prestations ont été déclarées et une rémunération était due. Le calcul s'effectue de la façon suivante:

pour les travailleurs à temps plein: (A/B)*260

pour les travailleurs à temps partiel [(A/C)*D/5]*260

où:

A = montant du salaire brut qui doit être renseigné sous le code rémunération 1. Pour les travailleurs pour qui le pécule de vacances est payé par une caisse de vacances, le montant doit être multiplié par 1,08.

B = nombre de jours déclarés sous le code prestation 1

C = nombre d'heures déclarées sous code prestation 1

D = nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence

Informations complémentaires- Cotisation spéciale sur les indemnités de rupture

En DMFA, la cotisation spéciale sur les indemnités de rupture se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **812**

- avec le type **1** si le salaire annuel de référence est compris entre 44509 € et 54508 €
- avec le type **2** si le salaire annuel de référence est compris entre 54509 € et 64508 €
- avec le type **3** si le salaire annuel de référence est supérieur à 64508 €

La base de calcul doit être mentionnée. Cette base de calcul correspond à la partie d'indemnités de rupture (code rémunération 03) qui est constituée sur la base des prestations effectuées à partir du 1er janvier 2014.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être introduite dans les cotisations dues pour un travailleur concerné.

Cotisation pour la pension des fonctionnaires statutaires

A partir de 2015, l'ONSS perçoit les cotisations destinées au financement des pensions des fonctionnaires statutaires. A partir de 2015, la déclaration annuelle de ces cotisations au SdPSP sera remplacée par l'obligation de mentionner ces cotisations sur chaque déclaration trimestrielle (DmfA).

Employeurs concernés

Tous les employeurs qui occupent des fonctionnaires statutaires et qui paient des cotisations destinées à une pension publique.

Travailleurs concernés

Il s'agit de tous les fonctionnaires statutaires à l'exception des desservants du culte catholique romain

Informations complémentaires - Cotisation pension des fonctionnaires statutaires

En DMFA, la cotisation pour la pension des fonctionnaires statutaires se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur »

- pour les statutaires déclarés avec le **CT 675 ou 676** : sous le code travailleur cotisation **815**

- avec le type **0** pour la cotisation personnelle de 7,5% seule
  (ce type 0 est le seul autorisé pour le CT 676)
- avec le type **1** pour la cotisation personnelle et la cotisation patronale ordinaire
- avec les types **2, 4, 5, 6** pour la cotisation personnelle et la cotisation patronale

dérogatoire
- avec les types **3 ou 7** pour la cotisation patronale dérogatoire seule lorsque la base de calcul diffère de celle de la cotisation personnelle (en combinaison avec le type 0)

- pour les managers du secteur public déclarés avec le **CT 673** : sous le code travailleur cotisation **816**

- avec le type **0** pour la cotisation personnelle de 1,5% uniquement
- avec le type **1** pour la cotisation personnelle et la cotisation patronale ordinaire

Pour chaque employeur concerné, le type de cotisation applicable est communiqué par le SdPSP à l'ONSS.

La base de calcul doit être mentionnée. Cette base de calcul peut différer légèrement de la base de calcul des cotisations ordinaires.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être introduite dans les cotisations dues pour un travailleur concerné.

Informations complémentaires - Cotisation sur le pécule de vacances des fonctionnaires statutaires

En DMFA, à partir du 1er trimestre 2015, la cotisation d'égalisation pour les pensions due sur le pécule de vacances des fonctionnaires statutaires du secteur public se déclare globalement dans le bloc 90002 « cotisation non liée à une personne physique» sous le code travailleur **817**.

La base de calcul doit être mentionnée. Elle correspond au total des pécules de vacances versés pour l'ensemble des statutaires de l'Institution.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être mentionnée et la cotisation est calculée automatiquement.