



ONSSAPL

**INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES
DÉCLARATION TRIMESTRIELLE**

**ONSS
Troisième trimestre 2005**

PREMIÈRE PARTIE

INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES (DMFA PPL)

TITRE 1

INTRODUCTION

C H A P I T R E 1

INTRODUCTION

INTRODUCTION

1.1.101

Vous trouverez dans ce document, la version du mois de **juillet** 2005 des instructions qui vous permettront de compléter la DMFA PPL. Ces instructions s'appliquent en parallèle avec le glossaire qui explique de manière plus technique les données à intégrer à la déclaration.

Il s'agit de l'exposé des données qui doivent être communiquées dans la déclaration et des principes qui régissent cette dernière. Cet exposé est donc précieux quelle que soit la manière dont la déclaration est complétée.

Il y a deux manières fondamentalement différentes de faire une déclaration. Les administrations occupant de nombreux travailleurs ou les centres de calcul devant faire un grand nombre de déclarations (secrétariats sociaux, bureaux de software,...) peuvent faire ces déclarations par transfert de fichiers (MQSeries, Ftp, Isabel, ..). Vous trouverez dans le glossaire un exposé technique spécifique à ce type de déclaration, ainsi qu'au site portail de la sécurité sociale (<http://www.securitesociale.be/l'entreprise/emploi/déclarationtrimestrielle/ONSSAPL>).

D'autre part, vous pouvez faire votre déclaration au moyen d'une application internet sur le site portail de la sécurité sociale (<http://www.securitesociale.be>). Cette application offre une aide en ligne que vous pouvez utiliser pendant que vous remplissez la déclaration.

TITRE 2

PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA DMFA PPL ET COMPARAISON AVEC LA DECLARATION ONSSAPL ANTERIEURE A 2005.

C H A P I T R E 1

PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA DMFA PPL

PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA DMFA PPL

1.2.101

Il s'agit, comme son nom l'indique, d'une déclaration multifonctionnelle. Cela signifie que cette déclaration ne se limite pas au calcul des cotisations de sécurité sociale dues. Ses données sont également utilisées par les institutions chargées du paiement des prestations de sécurité sociale (assurance-maladie, chômage, pensions, accidents du travail, maladies professionnelles et allocations familiales).

Afin de rencontrer ces nombreux objectifs, toutes les données salariales et de temps de travail, indispensables aux différents utilisateurs de la DmfA, ont été analysées, puis elles ont été réparties entre une série de codes fonctionnels en partant du principe que les données qui seront traitées de manière identique par tous les utilisateurs sont regroupées sous un même code. Cette manière de procéder a permis de maintenir le nombre de codes à un niveau relativement bas.

Il y a une continuité importante des codes de la déclaration ONSSAPL. En 2004, plusieurs initiatives ont été prises en vue d'augmenter le caractère multifonctionnel de la déclaration de sécurité sociale. Certaines notions (régime de travail, la personne de référence indéterminée...) ont été redéfinies en fonction du nouveau modèle de déclaration à partir du 1.1.2005. En outre, des données supplémentaires sont demandées pour pouvoir les mettre à disposition des secteurs chômage, maladie et maladies professionnelles (dans le cadre de la déclaration du risque social).

Il importe dès lors que vous suiviez le plus correctement possible les instructions exposées ci-après.

En effet, si l'attribution d'un code inexact pour une rémunération ou des prestations n'influe pas nécessairement sur le montant des cotisations de sécurité sociale, ce code inexact peut léser gravement les travailleurs dans leurs droits sociaux.

C H A P I T R E 2

LA DMFA PPL ET COMPARAISON AVEC LA DÉCLARATION ONSSAPL ANTÉRIEURE À 2005

LA DMFA PPL ET COMPARAISON AVEC LA DÉCLARATION ONSSAPL ANTÉRIEURE À 2005

1.2.201

Comme pour la déclaration ONSSAPL antérieure à 2005, le concept de la DMFA PPL trimestrielle part du principe que toutes les données sont communiquées au niveau du travailleur. Le calcul des cotisations (y compris les réductions de cotisations) s'y opère également.

Contrairement à la déclaration antérieure au 1.01.2005, le travailleur est identifié une seule fois par trimestre pour un employeur dans la DMFA PPL.

La déclaration doit toujours être établie par voie électronique.

LA STRUCTURE DE LA DMFA PPL SE PRÉSENTE COMME SUIVANT:

- Une déclaration par administration (= numéro ONSSAPL/ numéro unique d'entreprise donné par la Banque Carrefour) incorporant tous les travailleurs.
- Toutes les données sont regroupées par travailleur, celui-ci n'est dès lors identifié qu'une seule fois.
- Une ligne travailleur au moins par travailleur. C'est à ce niveau que les cotisations sont calculées pour ce travailleur et que doivent être mentionnées un certain nombre de données valables pour l'ensemble du trimestre. Il ne faudra utiliser plusieurs lignes travailleur que dans le cas relativement exceptionnel où plusieurs taux de cotisation sont à appliquer pour un travailleur (par exemple, un contractuel est nommé en cours de trimestre, un contractuel subventionné occupé également chez le même employeur en tant que pompier volontaire).
- Le cas échéant, **plusieurs lignes d'occupation** seront requises par ligne travailleur. **C'est le niveau à partir duquel les données concernant la rémunération et le temps de travail sont retirées** (exemples : un travailleur passe d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel, un travailleur à temps partiel (80 %) réduit ses prestations à 50 %).

LA DÉCLARATION ONSSAPL ANTÉRIEURE À 2005 PRÉSENTE, TRÈS SCHÉMATIQUEMENT, LA STRUCTURE SUIVANTE:

- Une ou plusieurs déclarations par administration (numéro d'affiliation pilote et éventuellement un ou plusieurs dédoublements);
- Un certain nombre de catégories de travailleurs (ouvriers, employés, agents contractuels subventionnés, nommés...) par employeur;
- Un ou plusieurs travailleurs par catégorie de travailleurs;
- Eventuellement plusieurs régimes de travail ou lignes d'occupation par travailleur.

INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES (DMFA PPL)

Aperçu schématique de quelques différences importantes

DmfA PPL	Déclaration ONSSAPL antérieure à 2005
Une déclaration par administration	Une ou plusieurs déclarations par administration
Cotisations calculées individuellement par travailleur au niveau de la ligne travailleur	Cotisations calculées par catégorie de travailleurs
Un travailleur est déclaré une seule fois ⁽¹⁾	Un travailleur est déclaré par catégorie de travailleur ⁽²⁾
Par voie électronique	Par voie électronique ou sur support papier

¹ La qualité (ouvrier, employé, définitif,...) est identifiée au niveau de la ligne travailleur.

² La qualité (ouvrier, employé, définitif,...) est identifiée au niveau de la catégorie de travailleurs.

EXEMPLE:

Un travailleur fournit, auprès d'une administration, des prestations en tant que contractuel subventionné jusqu'au 30 avril. A partir du 1er mai, le même employeur l'engage comme contractuel à temps partiel. Le 1er juin, son contrat de travail est converti en contrat à temps plein.

Dans la **déclaration ONSSAPL antérieure à 2005**, les éléments suivants sont déclarés pour ce travailleur:

Avril: les données d'identification du travailleur, les rémunérations et les prestations sont mentionnées dans la catégorie de travailleurs « contractuels subventionnés ». Un seul régime de travail est utilisé.

Mai-juin: les données d'identification du travailleur, les rémunérations et les prestations sont mentionnées dans la catégorie de travailleurs « travailleur contractuel intellectuel ». Deux régimes de travail sont utilisés car les rémunérations et les prestations afférentes aux prestations à temps partiel et à temps plein doivent être déclarées séparément.

Les rémunérations de toute la période mai-juin totalisées au niveau du travailleur où les cotisations sont calculées.

Dans la **déclaration DmfA PPL**, les données déclarées pour ce travailleur sont les suivantes:

Le travailleur est identifié une fois en tant que personne.

Deux lignes travailleur sont prévues, une première pour ses prestations comme contractuel subventionné et une seconde pour ses prestations en qualité de contractuel intellectuel (en effet, les taux de cotisations sont différents).

Les données de rémunération et de prestations pour la période d'occupation comme contractuel subventionné (avril) sont déclarées sur une ligne d'occupation. Les cotisations dues pour cette période (et les réductions éventuelles y afférentes) sont calculées sur ces rémunérations.

Les données de rémunération et de prestations pour la période d'occupation en qualité de contractuel intellectuel (mai-juin) sont scindées en deux lignes d'occupation. Les cotisations dues sont calculées pour toute la période (en effet, dans le cas des contractuels intellectuels, les cotisations sont identiques pour les prestations à temps plein et à temps partiel).

Il ressort de cet exemple que le principe de la déclaration est basé sur l'utilisation de lignes travailleur et, au niveau de ces lignes travailleur, de lignes d'occupation. Les principes qui en régissent l'utilisation sont exposés en détail ci-après.

TITRE 3

L'EMPLOYEUR

C H A P I T R E 1

L'EMPLOYEUR

L'EMPLOYEUR

1.3.101

A l'occasion de l'introduction de la déclaration DIMONA pour les administrations locales et provinciales au 1er janvier 2003, l'ONSSAPL a développé un nouveau répertoire des employeurs, qui ne contient plus de numéros de dédoublement.

Le répertoire des employeurs reprend les numéros d'identification de la Banque Carrefour des Entreprises. Un numéro d'identification unique est attribué à chaque administration locale et provinciale en vertu de la loi du 16 janvier 2003 portant création d'une Banque Carrefour des Entreprises (BCE), modernisation du registre du commerce et création de guichets d'entreprises reconnus.

Le répertoire des employeurs de votre administration peut être consulté au site portail de la sécurité sociale ([www.securitesociale.be/ L'entreprise/ Emploi/ Répertoire des employeurs](http://www.securitesociale.be/L'entreprise/Emploi/Répertoire%20des%20employeurs)). La consultation est possible sous deux formes : une consultation limitée accessible à tous et une consultation complète uniquement accessible aux utilisateurs disposant d'un accès sécurisé au site portail.

Le numéro d'entreprise unique sera utilisé pour l'identification de la déclaration trimestrielle de sécurité sociale. A partir du 1er janvier 2005, les numéros de dédoublement (p.ex. pour un hôpital de CPAS) ne pourront plus être utilisés pour l'introduction d'une déclaration trimestrielle.

Aux affiliés de l'ONSSAPL a été communiqué quelles données de l'administration locale ou provinciale sont reprises dans le répertoire des employeurs.

TITRE 4

LA LIGNE TRAVAILLEUR ET LES LIGNES D'OCCUPATION

C H A P I T R E 1

LA LIGNE TRAVAILLEUR ET LES LIGNES D'OCCUPATION

LA LIGNE TRAVAILLEUR ET LES LIGNES D'OCCUPATION

1.4.101

Chaque travailleur n'est identifié qu'une seule fois en tant que personne au niveau de la déclaration trimestrielle. (En principe toutes les personnes occupées par un employeur qui ont été déclarées par lui via Dimona sont reprises dans son registre électronique du personnel. Lors de l'établissement d'une déclaration via l'application interactive sur le site portail de la sécurité sociale, l'employeur voit dès lors apparaître toutes ces personnes qui ne doivent donc plus être de nouveau identifiées). **Seul les moniteurs pour lesquels aucune déclaration dimona n'est effectuée et qui ne sont pas repris dans le registre du personnel, doivent donc être mentionnés dans la déclaration DMFAPPL.**

L'identification d'un travailleur est en principe basée sur son numéro d'identification de sécurité sociale (NISS) et sur quelques autres données (nom, prénom, lieu et date de naissance).

En cas de défaut du numéro NISS, des données supplémentaires sont exigées (adresse, nationalité, pays de naissance,...)

Lorsqu'il s'agit d'un travailleur étranger pour lequel on possède uniquement l'année de naissance et non la date de naissance précise, il est possible de communiquer la date de naissance sous la forme 00-00-19xx, par exemple 00-00-1963.

En absence du NISS, il y a lieu de communiquer certaines données supplémentaires (adresse, nationalité, pays de naissance...).

Par travailleur, on doit toujours utiliser au moins une **"ligne travailleur"**.

C'est à ce niveau que les cotisations sont calculées.

Plusieurs lignes travailleur doivent être utilisées si différents taux sont applicables au travailleur au cours du trimestre.

Une ou plusieurs **"lignes d'occupation"** doivent être utilisées par ligne travailleur.

La ligne d'occupation est la zone où les données de rémunération et de temps de travail sont collectées.

C H A P I T R E 2

LA LIGNE TRAVAILLEUR

LA LIGNE TRAVAILLEUR

1.4.201

Il y a toujours au moins une ligne travailleur par travailleur.

Lorsque le travailleur change de catégorie de travailleurs au cours du trimestre (c'est-à-dire si les taux de cotisations diffèrent), ou lorsqu'il appartient à plusieurs codes travailleurs, il faut établir plusieurs lignes travailleur. Dans ce cas, les données requises devront être mentionnées par ligne travailleur.

En substance, les cotisations de sécurité sociale sont calculées au niveau de la ligne travailleur. Cela implique que, même lorsque les données de rémunérations et de prestations doivent être ventilées plus en détail au cours du trimestre, les cotisations sont calculées sur le total des rémunérations ayant trait à une ligne travailleur.

Les données suivantes ne sont à mentionner qu'une seule fois par ligne travailleur, même lorsque cette ligne travailleur nécessite l'utilisation de plusieurs lignes d'occupation.

1. LA CATEGORIE D'EMPLOYEURS
2. LE CODE TRAVAILLEUR
3. DATE DE DEBUT ET DE FIN DU TRIMESTRE
4. LA NOTION D'OUVRIER TRANSFRONTALIER
5. NUMERO D'IDENTIFICATION DE L'UNITE LOCALE

LA CATEGORIE D'EMPLOYEUR

1.4.202

La catégorie d'employeurs indique lequel des régimes suivants est appliqué par l'employeur pour ses travailleurs. Pour les travailleurs contractuels, le code indique le régime de vacances appliqué par l'employeur à ses travailleurs contractuels ainsi que le régime de pension auquel ses travailleurs définitifs sont affiliés. Un employeur peut indiquer plusieurs catégories d'employeur sur la déclaration.

Ces catégories d'employeurs déterminent, avec d'autres éléments, à quels taux de cotisations sont soumises les composantes de la rémunération. On applique par exemple des taux de cotisations plus élevés pour les travailleurs contractuels bénéficiant du régime de vacances annuelles du secteur privé. Les cotisations pension sont dues à l'ONSSAPL pour les nommés qui sont affiliés au régime commun des pensions des administrations locales ou au régime des nouveaux affiliés au régime commun des pensions ou au Fonds de pension de la police intégrée.

La liste des codes catégorie d'employeur de l'ONSSAPL est jointe en annexe 29 au glossaire. Dans la DMFA PPL, les catégories d'employeurs suivantes peuvent être utilisées :

INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES (DMFA PPL)

Catégorie d'employeur	Description
951	Contractuels - vacances annuelles secteur privé
952	Contractuels - vacances annuelles secteur public
953	Nommés - régime commun des pensions des administrations locales
954	Nommés - régime de pension des nouveaux affiliés
955	Nommés - caisse propre de pension
956	Nommés - institution de prévoyance
957	Nommés - fonds de pension de la police intégrée
958	Catégories spéciales
959	Travailleurs sortis de service

Les valeurs 951 et 952 doivent être utilisées que pour les travailleurs contractuels et les valeurs 953 à 957 uniquement pour les définitifs.

La valeur 958 « catégories spéciales » doit être consacrée aux étudiants, aux moniteurs, aux ministres des cultes et des délégués du Conseil laïque, aux mandataires locaux non protégés, les artistes et aux parents d'accueil reconnus.

La valeur 959 ne peut être utilisée que pour les « travailleurs sortis de service ». Pour ces travailleurs, seules certaines cotisations spéciales peuvent encore être dues (voir chapitre 7).

Il n'y a aucun rapport entre les catégories d'employeur dans la DMFAPPL et les quatre types d'employeur de la déclaration ONSSAPL à partir de 2005. Ces types d'employeur déterminaient également les taux de cotisations, mais ne se trouvent plus dans la DMFAPPL.

LE CODE TRAVAILLEURS

1.4.203

Ces codes déterminent le type de travailleur ainsi que – avec la catégorie d'employeur – les cotisations de sécurité sociale dues. Il y a des codes travailleurs pour employés contractuels, les ouvriers contractuels, ouvriers contractuels subventionnés, définitifs, pompiers volontaires ...

En indiquant le régime de vacances pour travailleurs contractuels et le régime de pension pour le personnel définitif via la catégorie d'employeur dans la DMFAPPL, le nombre de codes catégorie de travailleurs de la déclaration ONSSAPL d'avant le 1.1.2005 peut être réduit.

Les tableaux ci-après présentent le rapport entre les codes catégorie de travailleurs de l'ancienne déclaration sont convertis à l'exception du code catégorie de travailleurs 740. Les volontaires ne doivent plus être déclarés à partir du 1.1.2005.

Vous trouverez dans le premier tableau pour chaque code catégorie de travailleurs de l'ancienne déclaration ONSSAPL les catégories d'employeur et les codes travailleurs de la DMFAPPL à partir d 01 janvier 2005 correspondants à la combinaison de :

La catégorie d'employeurs

Le code travailleur

Les éventuels codes de réduction (à l'exception **des codes pour les réductions de cotisation personnel**) (cfr chapitre 8 : les réductions de cotisations).

LE CODE TRAVAILLEUR

Le deuxième tableau mentionne pour chaque code travailleurs dans la DMFAPPL, les codes catégorie de travailleurs correspondants de la déclaration d'avant le 1.1.2005.

La liste complète des codes travailleurs de la DMAFAPPL est reprise dans l'annexe structurée 28 du glossaire.

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

TABLEAU 1

Description	Codes catégorie de travailleurs avant le 1.1.2005	DMFAPPL		
		employeur	travailleur	Code de réduction
TRAVAILLEURS MANUELS TEMPORAIRES				
à l'exception des ACS et du personnel enseignant				
Travailleur manuel temporaire (vacances/ privé)	102	951	101	/
Travailleur manuel temporaire (vacances/ public)	103	952	101	/
Travailleur manuel contractuel (vacances/ privé)	104	951	101	/
Travailleur manuel contractuel (vacances/ public)	105	952	101	/
Trav. manuels jeunes peu qualifiés- premier emploi – réduction groupe cible (vac. secteur privé)	130	951	101	1201 ou 3410
Travailleur manuel FBI (vacances/ privé)	132	951	101	/
Travailleur manuel FBI (vacances/ public)	133	952	101	/
Travailleur manuel (art. 60, § 7)	138	951 ou 952	121	/
Travailleur manuel – 18-25 ans – AR 495	140	951 ou 952	132	1211
Jeunes jusqu'au 4 ^e trimestre de l'année de leurs 18 ans – obligation scolaire à temps partiel – AR 495	147	951 ou 952	131	3430
Jeunes jusqu'au 4 ^e trimestre de l'année de leurs 18 ans – convention d'insertion professionnelle	148	951 ou 952	133	3430
Travailleur manuel temporaire (vacances/ privé) en remplacement d'un travail. en semaine	164	951	102	/

LA LIGNE TRAVAILLEUR ET LES LIGNES D'OCCUPATION

<i>Description</i>	Codes catégorie de travailleurs avant le 1.1.2005	DMFAPPL		
		employeur	travailleur	Code de réduction
Travailleur manuel temporaire (vacances/ public) en remplacement d'un travail. en semaine volontaire de 4 jours	165	952	102	/
Travailleur manuel contractuel (vacances/ privé) en remplacement d'un travail. en semaine volontaire de 4 jours	166	951	102	/
Travailleur manuel contractuel (vacances/ public) en remplacement d'un travail. en semaine volontaire de 4 jours	167	952	102	/
Travailleur manuel – économie d'insertion sociale- réduction groupe cible (vacances/ privé)	170	951	101	3240,3 241 ou 3250
Travailleur manuel – économie d'insertion sociale- réduction groupe cible (vacances/ public)	171	952	101	3240,3 241 ou 3250
Trav. Manuels jeunes peu qualifiés – premier emploi réduction groupe cible (vac. Secteur public)	172	952	101	1201 ou 3410
Travailleur manuel – licencié suite à une restructuration – réduction groupe cible (vacances/ privé)	173	951	101	0600 et 3600
Travailleur manuel – licencié suite à une restructuration – réduction groupe cible (vacances/ public)	174	952	101	0600 et 3600
Travailleur manuel – plan d'embauche – vacances/ privé	191	951	101	1105 ou 1106
Travailleur manuel – plan d'embauche – vacances/ public	192	952	101	1105 ou 1106

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

Description	Codes catégorie de travailleurs avant le 1.1.2005	DMFAPPL		
		employeur	travailleur	Code de réduction
TRAVAILLEURS MANUELS TEMPORAIRES à l'exception des ACS et du personnel enseignant				
Travailleur manuel – programme de transition professionnelle – vacances/ privé	193	951	101	1111, 1112, 3220, 3221, 3230 ou 3231
Travailleur manuel – programme de transition professionnelle – vacances/ public	194	952	101	1111, 1112, 3220,3221 ,3230 ou 3231
Travailleur manuel – plan activa – vacances/ privé	197	951	101	1111,1112 , 3200, 3201, 3202, 3203, 3210, 3211, 8100, 8200 ou 8210
Travailleur manuel – plan activa – vacances/ public	198	952	101	1111,1112 , 3200, 3201, 3202, 3203, 3210, 3211, 8100, 8200 ou 8210
Travailleur manuel – FBI – réduction groupe-cible chômeur de longue durée	199	951 ou 952	101	3200, 3201, 3202, 3203, 3210 ou 3211

Description	Codes catégorie de travailleurs avant le 1.1.2005	DMFAPPL		
		employeur	travaille eur	Code de réduction
TRAVAILLEURS MANUELS TEMPORAIRES – ACS				
Région wallonne – 16.07.1992 –lutte contre l'exclusion sociale (vac. Secteur public)	108	952	112	/
Région wallonne (vac. Secteur public)	112	952	111	/
Communauté flamande – 27.10.1993 – gecowep-plus	117	952	112	/

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

<i>Description</i>	Codes catégorie de travailleurs avant le 1.1.2005	DMFAPPL		
		employeur	travailleur	Code de réduction
Administrations publiques – 30.12.1988 – vacances/ privé	119	951	113	/
Administrations publiques – 30.12.1988 – vacances/ public	120	952	113	/
Communauté flamande – 27.10.1993 – prime 5.701 EUR	121	952	111	/
Communauté flamande – 27.10.1993 – prime. 10.907 EUR	122	952	111	/
Région wallonne – vac. Secteur privé	123	951	112	/
Région wallonne – 16.07.1992 –lutte contre l'exclusion sociale (vac. Secteur privé)	124	951	112	/
Région Bruxelles Capitale – 05.02.1998 – prime 5.701 EUR	126	952	111	/
Région Bruxelles Capitale – 05.02.1998 – prime 11.403,10 EUR	127	952	111	/
Communauté flamande – 27.10.1993 - projet garantie de travail pour les jeunes.	128	952	112	/
Gouvernement wallon et Région Bruxelles Capitale – crèches	129	952	112	/
Rég. Brux. Cap. – 05.02.1998 – PRIME 17.106 EUR	181	952	111	/
Rég. Brux. Cap. – 05.02.1998 – PRIME 22.808 EUR	182	952	111	/
TRAVAILLEURS INTELLECTUELS TEMPORAIRES – À l'exception des ACS, des médecins et du personnel enseignant				
Travailleur intellectuel temporaire (vacances/ privé)	202	951	201	/
Travailleur intellectuel temporaire (vacances/ public)	203	952	201	/

LA LIGNE TRAVAILLEUR ET LES LIGNES D'OCCUPATION

Description	Codes catégorie de travailleurs avant le 1.1.2005	DMFAPPL		
		employeur	travailleur	Code de réduction
Travailleur intellectuel contractuel (vacances/ privé)	204	951	201	/
Travailleur intellectuel contractuel (vacances/ public)	205	952	201	/
Trav. Intellectuels jeunes peu qualifiés – premier emploi – réduction groupe cible (vac. Secteur privé)	230	951	201	1201 ou 3410
Travailleur intellectuel FBI (vacances/ privé)	232	951	201	/
Travailleur intellectuel FBI (vacances/ public)	233	952	201	/
Travailleur intellectuel – article 60, § 7	238	952	221	/
Travailleur intellectuel – 18-25 ans – AR 495	240	951 ou 952	232	1211
Travailleur intellectuel - jeunes jusqu'au 4 ^e trimestre de l'année de leurs 18 ans – obligation scolaire à temps partiel – AR 495	247	951 ou 952	231	3430
Travailleur intellectuel - jeunes jusqu'au 4 ^e trimestre de l'année de leurs 18 ans – convention d'insertion socio professionnelle	248	951 ou 952	233	/
Maribel social (vacances/ privé)	262	951	201	/
Maribel sociale (vacances/ public)	263	952	201	/
Travailleur intellectuel temporaire (vacances/ privé) en remplacement d'un travailleur en semaine volontaire de 4 jours	264	951	202	/
Travailleur intellectuel temporaire (vacances/ public) en remplacement d'un travailleur en semaine volontaire de 4 jours	265	952	202	/

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

<i>Description</i>	Codes catégorie de travailleurs avant le 1.1.2005	DMFAPPL		
		employeur	travailleur	Code de réduction
Travailleur intellectuel contractuel (vacances/ privé) en remplacement d'un travailleur en semaine volontaire de 4 jours	266	951	202	/
Travailleur intellectuel contractuel (vacances/ public) en remplacement d'un travailleur en semaine volontaire de 4 jours	267	952	202	/
Trav. intellectuels jeunes peu qualifiés – premier emploi – réduction groupe cible (vac . secteur public)	272	952	201	1201 ou 3410
Travailleur intellectuel – plan d'embauche – vacances/ privé	291	951	201	1105 ou 1106
Travailleur intellectuel – plan d'embauche – vacances/ public	292	952	201	1105 ou 1106
Travailleur intellectuel – programme de transition professionnelle – vacances/ privé	293	951	201	1111, 1112, 3220, 3221, 3230 ou 3231
Travailleur intellectuel – programme de transition professionnelle – vacances/ public	294	952	201	1111, 1112, 3220, 3221, 3230 ou 3231
Travailleur intellectuel – plan activa – vacances/ privé	297	951	201	1111, 1112, 3200, 3201, 3202, 3203, 3210, 3211, 8100, 8200 ou 8210

LA LIGNE TRAVAILLEUR ET LES LIGNES D'OCCUPATION

<i>Description</i>	Codes catégorie de travailleurs avant le 1.1.2005	DMFAPPL		
		employeur	travailleur	Code de réduction
Travailleur intellectuel – plan activa – vacances/ public	298	952	201	1111, 1112, 3200, 3201, 3202, 3203, 3210, 3211, 8100, 8200 ou 8210
Travailleur manuel – FBI – réduction groupe-cible chômeur de longue durée	299	951 ou 952	201	3200, 3201, 3202, 3203, 3210 ou 3211
Travailleur intellectuel – économie d'insertion sociale- réduction groupe cible (vacances/ privé)	370	951	201	3240, 3241 ou 3250
Travailleur intellectuel – économie d'insertion sociale- réduction groupe cible (vacances/ public)	371	952	201	3240, 3241 ou 3250
Travailleur intellectuel – licencié suite à une restructuration – réduction groupe cible (vacances/ privé)	373	951	201	0600 et 3600
Travailleur intellectuel – licencié suite à une restructuration – réduction groupe cible (vacances/ public)	374	952	201	0600 et 3600
TRAVAILLEURS INTELLECTUELS TEMPORAIRES – ACS				
Région wallonne – 16-07-1992 – lutte contre l'exclusion sociale (vac. Secteur privé)	200	951	212	/
Région wallonne – 16.07.1992 - lutte contre l'exclusion sociale (vac. Secteur public)	208	952	212	/
Région wallonne – (vac. Secteur public)	212	952	211	/

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

<i>Description</i>	Codes catégorie de travailleurs avant le 1.1.2005	DMFAPPL		
		Employeu r	travailleur	Code de réduction
Communauté flamande – 27.10.1993 – geco-wep- plus	217	952	212	/
Administrations publiques – 30.12.1988 – vacances secteur privé	219	951	213	/
Administrations publiques – 30.12.1988 – vacances secteur public	220	952	213	/
Communauté flamande – 27.10.1993 – prime 5.701 EUR	221	952	211	/
Communauté flamande – 27.10.1993 – prime 10.907 EUR	222	952	211	/
Région Bruxelles capitale – 05.02.1998 – prime 17.724 EUR	224	952	212	/
Région Bruxelles capitale – 05.02.1998 – prime 22.310 EUR	225	952	212	/
Région Bruxelles capitale – 05.02.1998 – prime 5.701 EUR	226	952	211	/
Région Bruxelles capitale – 05.02.1998 – prime 11.403,10 EUR	227	952	211	/
Communauté flamande – 27.10.1993 - projet garantie de travail pour les jeunes	228	952	212	/
Gouvernement wallon et Région Bruxelles capitale – crèches	229	952	212	/
Région wallonne – vac. Secteur privé	279	951	212	/
Rég. Brux. Cap. 05.02.1998 – prime 17.106 EUR	281	952	211	/
Rég. Brux. Cap. 05.02.1998 – prime 22.808 EUR	282	952	211	/
PERSONNEL ENSEIGNANT TEMPORAIRE				
Personnel intellectuel - enseignant (vacances / privé)	149	951	101	/
Personnel intellectuel – enseignant (vacances / public)	150	952	101	/

LA LIGNE TRAVAILLEUR ET LES LIGNES D'OCCUPATION

Description	Codes catégorie de travailleurs avant le 1.1.2005	DMFAPPL		
		employeur	travailleur	Code de réduction
Personnel administratif non subsidié – plan activa – vacances/ public	237	952	201	1111, 1112, 3200, 3201, 3202, 3203, 3210, 3211, 8100, 8200 ou 8210
Personnel administratif non subsidié – plan activa – vacances/ privé	239	951	201	1111, 1112, 3200, 3201, 3202, 3203, 3210, 3211, 8100, 8200 ou 8210
Personnel non subsidié (vacances/ public)	249	952	201	/
Personnel non subsidié (vacances/ privé)	250	951	201	/
Personnel non subsidié – plan d'embauche (vacances/ public)	254	952	201	1105 ou 1106
Personnel non subsidié – programmes de transition professionnelle (vacances/ public)	255	952	201	3220, 3221, 3230 ou 3231
Personnel non subsidié (vacances/ public) en remplacement d'un travailleur en semaine volontaire de 4 jours	256	952	202	/
Personnel administratif non subsidié – plan d'embauche (vacances/ privé)	259	951	201	1105 ou 1106
Personnel non subsidié – vacances/ privé – programmes de transition professionnelle	260	951	201	3220, 3221, 3230 ou 3231

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

<i>Description</i>	Codes catégorie de travailleurs avant le 1.1.2005	DMFAPPL		
		employeur	travailleur	Code de réduction
Personnel non subsidié – vacances/ privé – en remplacement d'un travailleur en semaine volontaire de 4 jours	261	951	202	/
MEDECINS				
Médecin en formation de médecin spécialiste	270	951 ou 952	251	/
Médecin exonéré des cotisations de sécurité sociale	271	951 ou 952	252	/
Médecin temporaire (vacances/ privé)	275	951	201	/
Médecin temporaire (vacances/ public)	276	952	201	/
Médecin contractuel (vacances/ privé)	277	951	201	/
Médecin contractuel (vacances/ public)	278	952	201	/
NOMMES A TITRE DEFINITIF (à l'exception des médecins et du personnel enseignant)				
Régime commun des pensions	601	953	601	/
Nouveaux affiliés au régime commun des pensions	602	954	601	/
Maribel social– régime commun des pensions	607	953	601	/
Maribel social– nouveaux affiliés au régime commun	608	954	601	/
Régime de pension de la police intégrée	609	957	601	/
Caisse propre de pension	610	955	601,602	/
Institution de prévoyance	611	956	601,602	/
Maribel social– caisse propre de pension	617	955	601	/
Maribel social – institution de prévoyance	618	956	601	/

Description	Codes catégorie de travailleurs avant le 1.1.2005	DMFAPPL		
		employeur	travailleur	Code de réduction
MEDECINS NOMMES A TITRE DEFINITIF				
Médecin soumis – régime commun des pensions	620	953	601	/
Médecin soumis – caisse propre de pension	621	955	601	/
Médecin soumis – nouveaux affiliés au régime commun	622	954	601	/
Médecin soumis – institution de prévoyance	623	956	601	/
Médecin soumis – pas droit à une pension dans le régime commun des pensions	625	953	642	/
Médecin soumis – pas droit à une pension dans un régime propre de pensions	626	955	642	/
Médecin exonéré – régime commun des pensions	630	953	651	/
Médecin exonéré – caisse propre de pension	631	955	651	/
Médecin exonéré – nouveaux affiliés	632	954	651	/
Médecin exonéré – institution de prévoyance	633	956	651	/
Médecin exonéré – pas droit à une pension dans le régime commun des pensions	635	953	652	/
Médecin exonéré – pas droit à une pension dans un régime propre de pensions	636	955	652	/
PERSONNEL ENSEIGNANT NOMME A TITRE DEFINITIF				
Personnel non subsidié – régime commun	649	953	601	/

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

<i>Description</i>	Codes catégorie de travailleurs avant le 1.1.2005	DMFAPPL		
		employeur	travailleur	Code de réduction
Personnel non subsidié – régime propre de pension	650	955	601	/
Personnel non subsidié – nouveaux affiliés	659	954	601	/
Personnel non subsidié – institution de prévoyance	660	956	601	/
PERSONNES SOUMISES A UN REGIME SPECIAL				
Etudiants	700	958	701	/
Moniteurs et animateurs d'activités socio-culturelles	710	958	702	/
Ministres des cultes ou conseillers laïcs	720	958	711	/
Artistes de spectacle (vacances/ privé)	731	958	741	1531
Bénévoles	740	/	/	/
Parents d'accueil reconnus - prestations inférieures à 0,33	761	958	761	/
Gardiens ou gardiennes d'enfants - prestations entre 0,33 et 0,8	762	958	761	1521
Gardiens ou gardiennes d'enfants - prestations entre 0,8 et 1	763	958	761	1521
Pompiers volontaires – trav. manuels – vacances/ privé	771	951	731	/
Pompiers volontaires – trav. manuels – vacances/ public	772	952	731	/
Pompiers volontaires – trav. intellectuels – vacances/ privé	781	951	732	/
Pompiers volontaires – trav. intellectuels – vacances/ public	782	952	732	/
Déclaration cotisation spéciale de 8,86%	790	de 951 à 959	851	/
Mandataires locaux non protégés	795	958	721	/

Pour les travailleurs nommés affiliés à une institution de prévoyance ou à une caisse de pension propre, deux codes travailleurs ont été créés dans la DMFAPPL selon que les cotisations patronales pour les allocations familiales (5,25 %) sont ou non payées à l'ONSSAPL. Les SDR et les CER doivent utiliser le code travailleurs 602 pour les nommés. Les autres administrations doivent utiliser le code 601 pour leurs travailleurs.

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

TABLEAU 2

<i>Description</i>	Code travailleurs dans la DMFA PPL	Catégories de travailleurs avant 1.1.2005
Cotisations ordinaires		
Travailleur manuel contractuel	101	102,103,104,105,130, 132,133,149,150,170, 171,172,173,174,191, 192,193,194,197,198, 199
Travailleur manuel contractuel qui remplace un travailleur qui a choisi la semaine volontaire de 4 jours - loi du 10.4.1995 relative à la redistribution du temps de travail dans le secteur public	102	164,165,166,167
Travailleur manuel ACS - CONTINGENT	111	112,121,122,126,127, 181,182
Travailleur manuel ACS -PROJETS	112	108,117,123,124,128, 129
Travailleur manuel ACS - administrations publiques	113	119,120
Travailleur manuel engagé dans le cadre de l'art. 60 §7 de la loi organique des CPAS du 8.7.1976, qui est exonéré des cotisations patronales - loi du 22.12.1995 concernant le plan pluriannuel pour l'emploi	121	138
Travailleur manuel –jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel jusqu'au quatrième trimestre de l'année de leur 18 ans- art. 5bis de l'AR du 28.11.1969	131	147
Travailleur manuel - jeune entre 18 et 25 ans occupé dans le cadre d'un système associant le travail et la formation - AR n° 495 du 31.12.1986	132	140
Travailleur manuel - jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel jusqu'au 4 ^e trimestre de l'année civile de leurs 18 ans mis au travail en vertu d'une convention d'insertion socioprofessionnelle reconnue - art. 4 de l'AR du 28.11.1969 - Brugprojecten - arrêté du Gouvernement flamand du 24.7.1996	133	148

TABLEAU 2

<i>Description</i>	Code travailleurs dans la DMFA PPL	Catégories de travailleurs avant 1.1.2005
Travailleur intellectuel contractuel	201	202,203,204,205,230, 232,233,237,239,249, 250,254,255,259,260, 262,263,272,275,276, 277,278,291,292,293, 294,297,298,299,370, 371, 373, 374
Travailleur intellectuel contractuel qui remplace un travailleur qui a choisi la semaine volontaire de 4 jours - loi du 10.4.1995 relative à la redistribution du temps de travail dans le secteur public	202	264,265,266,267,256, 261
Travailleur intellectuel ACS - CONTINGENT	211	212, 221,222,226,227 281,282
Travailleur intellectuel ACS -PROJETS	212	200,208,217,224,225, 228,229, 279
Travailleur intellectuel ACS - administrations publiques	213	219,220
Travailleur intellectuel engagé dans le cadre de l'art. 60 §7 de la loi organique des CPAS du 8.7.1976, qui est exonéré des cotisations patronales - loi du 22.12.1995 concernant le plan pluriannuel pour l'emploi	221	238
Travailleur intellectuel – jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel jusqu'au 4 ^e trimestre de l'année de leurs 18 ans- art. 5bis de l'AR du 28.11.1969	231	247
Travailleur intellectuel -jeune entre 18 et 25 ans occupé dans le cadre d'un système associant le travail et la formation - AR n° 495 du 31.12.1986	232	240
Travailleur intellectuel – jeunes jusqu'au 4 ^e trimestre de l'année civile de leurs 18 ans mis au travail en vertu d'une convention d'insertion socioprofessionnelle reconnue - art. 4 de l'AR du 28.11.1969 - Brugprojecten - arrêté du Gouvernement flamand du 24.7.1996	233	248

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

TABLEAU 2

<i>Description</i>	Code travailleurs dans la DMFA PPL	Catégories de travailleurs avant 1.1.2005
Médecin contractuel en formation de spécialiste - art. 15bis de l'AR du 28.11.1969	251	270
Médecin contractuel exonéré des cotisations de sécurité sociale en vertu de l'art. 1er, § 3 de la loi du 27.6.1969	252	271
Nommés - cotisation allocations familiales à l'ONSSAPL (y compris les médecins soumis aux cotisations de sécurité sociale et qui ont droit à une pension publique)	601	601,602,607,608,609, 610,611,617,618,620 621,622,623,649,650 659,660
Nommés - pas de cotisation allocations familiales à l'ONSSAPL (uniquement les CER et SDR)	602	610,611
Médecins nommés soumis aux cotisations de sécurité sociale et qui n'ont pas droit à une pension publique	642	625, 626
Médecins nommés exonérés des cotisations de sécurité sociale sur base de l'art. 1er, § 3 de la loi du 27.6.1969 et qui ont droit à une pension publique	651	630,631,632,633
Médecins nommés exonérés des cotisations de sécurité sociale sur base de l'art. 1, § 3 de la loi du 27.6.1969 et qui n'ont pas droit à une pension publique	652	635,636
Moniteurs et animateurs d'activités socio-culturelles exonérés sur base de l'article 17 de l'AR du 28 novembre 1969.	702	710
Ministres des cultes ou conseillers laïcs- art. 13 de l'AR du 28.11.1969	711	720
Mandataires locaux non protégés - article 19, § 4 de la nouvelle loi communale	721	795
Pompier volontaire - travailleur manuel	731	771,772
Pompier volontaire - travailleur intellectuel	732	781,782
Artistes	741	731
Parents d'accueil reconnus	761	761, 762, 763

TABLEAU 2

Description	Code travailleurs dans la DMFA PPL	Catégories de travailleurs avant 1.1.2005
Cotisation spéciale pour étudiants		
Etudiants exonérés sur base de l'article 17bis de l'AR du 28.11.1969	701	700
Cotisation due en cas de licenciement d'un travailleur statutaire		
Cotisation pour le personnel statutaire –Régime assurance maladie invalidité	671	/
Cotisation pour le personnel statutaire licencié	672	/

Contrairement à la déclaration ONSSAPL avant le 1.1.2005, les travailleurs statutaires licenciés doivent être déclarés dans la DMFAPPL sous les codes travailleurs cotisations 671 (régime AMI – indemnités) et 672 (régime chômage). La rémunération brute de référence doit encore être déclarée à partir du 1.1.2005, mais plus sous un code rémunération séparé (voir ci-après).

1.4.204

Dans la DMFAPPL une distinction est faite entre les codes travailleurs et les cotisations code travailleur. Alors que les codes travailleurs renvoient vers une catégorie de travailleurs, les cotisations catégorie travailleur servent à calculer les catégories de cotisations d'un travailleur.

Les cotisations redevables d'un travailleur sont calculées sur base de:

- la catégorie employeur
- la code travailleur
- l'éventuelle réduction de cotisation (voir infra).

La combinaison d'une catégorie employeur et d'un code travailleur génère une ou plusieurs cotisations code travailleur. A chacune de ces cotisations code travailleur est lié un pourcentage fixe de cotisation.

Toutes rémunérations sur lesquelles une même cotisation est due avec le même pourcentage de cotisation, se voient admises à une même cotisation code travailleur. C'est sur base de toutes les cotisations code travailleur auxquelles les rémunérations sont liées, que sont calculées les cotisations dues par un travailleur pour un trimestre.

Toutes les cotisations du code travailleur sont mentionnées dans l'annexe structurée 28. Elles sont réparties en cinq catégories :

- cotisations de sécurité sociale ordinaires (associées au code travailleur)

INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES (DMFA PPL)

- 101, 102, 111, 112, 121, 131, 132, et 133 = les travailleurs manuels contractuels
- 201, 202, 211, 212, 213, 221, 231, 232, 233, 251 et 252 = les travailleurs intellectuels contractuels
- 601, 602, 642, 651 et 652 = les agents nommés définitifs
- 702, 711, 721, 731, 732, 741, et 761 = les catégories particulières
- 701 = les étudiants
- 671 et 672 = le personnel statutaire démissionnaire
- **cotisations pension pour les agents définitifs**
 - 891 = cotisation pour le régime commun des pensions
 - 892 = cotisation pour le régime des nouveaux affiliés
 - 893 = cotisation pour le fond de pension de la police intégrée
- **cotisations particulières et supplémentaires qui ne sont pas liées à une personne physique**
 - 855 = cotisation du chômage de 1,69 %
 - 856 = cotisation spéciale pour la sécurité sociale
- **cotisations particulières et supplémentaires qui ne sont pas liées à une personne physique**
 - 851 = cotisation de solidarité sur les versements en vue de constituer une pension extra-légale
 - 861 = retenue sur la participation au bénéfice
 - 862 = cotisation de solidarité sur l'avantage dégagé de l'utilisation d'un véhicule de société
 - 870 = cotisation sur le double pécule de vacances
- **cotisation pour maladie professionnelle**
 - 898 = Cotisations sur indemnité pour période d'incapacité temporaire en raison d'une maladie professionnelle reconnue
- **exonération de cotisation**
 - 899 = indemnisations qui sont totalement exonérées de cotisation

Exemples

Le traitement barémique d'un travailleur nommé (code travailleur 601), occupé auprès d'un employeur, affilié auprès du régime commun des pensions, est associé aux cotisations code travailleur 601 (cotisation de sécurité sociale = 19,01 %) et aux cotisations code travailleur 891 (cotisation pension = 27,5 %).

Le traitement d'un travailleur intellectuel contractuel (code travailleur 201), occupé auprès d'un employeur, affilié au régime des vacances du secteur privé et occupant plus de dix travailleurs, est associé aux cotisations code travailleur 201 (cotisations de sécurité sociale = 41,92 %) et aux cotisations code travailleur 855 (cotisation de chômage de 1,69 %).

LES DATES DE DEBUT ET DE FIN DU TRIMESTRE

1.4.205

Les dates de début et de fin du trimestre ont toujours trait au trimestre complet et ne doivent pas être confondues avec les dates de début et de fin de la ligne d'occupation.

Cela implique que même lorsque le travailleur entre en service au cours du trimestre, la date de début devra correspondre à la date du premier jour du trimestre, **et non pas la date à laquelle le travailleur est entré en service.**

Les dates de début et de fin coïncident toujours avec le premier jour (01/01, 01/04, 01/07, 01/10) ou le dernier jour (31/03, 30/06, 30/09, 31/12) du trimestre civil.

LA NOTION D'OUVRIER TRANSFRONTALIER

1.4.206

Remplissez uniquement cette zone si le travailleur possède le statut fiscal d'ouvrier transfrontalier.

Seuls les travailleurs résidant dans la zone frontalière française peuvent encore bénéficier du statut "d'ouvriers frontaliers" : seuls ces travailleurs peuvent donc encore être exemptés de la retenue relative au précompte professionnel sur leur pécule de vacances en Belgique et payer leurs impôts dans le pays dans lequel ils ont élu domicile. Pour les travailleurs qui résident dans la zone frontalière française, il faut dès lors compléter la zone "ouvrier frontalier" de la ligne travailleur, pour autant qu'ils répondent aux caractéristiques exigées par le SPF Finances. Cette zone ne doit plus être complétée dès que le travailleur en question ne peut plus prétendre au statut d'ouvrier frontalier (par exemple s'il a déménagé en dehors de la zone frontalière française).

NUMÉRO D'IDENTIFICATION DE L'UNITE LOCALE

1.4.207

La Banque-Carrefour des Entreprises reprendra également, à côté des entreprises, les unités d'établissement situées en un lieu géographiquement déterminé et identifiable par une adresse. A cet endroit ou à partir de cet endroit, une ou plusieurs activités principales (ou secondaires) sont exercées pour le compte de l'administration. La commune recevra un numéro unique d'unité locale pour un centre sportif, une piscine, un centre culturel, un musée, un parc à containers,...

L'information du champ « le numéro d'identification de l'unité locale » **n'est pour l'instant pas encore réclamée par l'onssapl. Celle-ci sera** uniquement requise chez les employeurs qui occupent du personnel dans plusieurs unités d'établissement, et **rendra** compte uniquement de la situation la plus récente du trimestre. Si le travailleur effectue des prestations dans plusieurs sièges d'exploitation, il **faudra** mentionner uniquement le siège où il a exercé ses dernières prestations durant le trimestre.

C H A P I T R E 3

LA LIGNE D'OCCUPATION

LA LIGNE D'OCCUPATION

1.4.301

La ligne d'occupation est une notion importante, car c'est à ce niveau que sont renseignées les données salaires et prestations du travailleur utilisées par les différentes institutions.

Par conséquent, il est primordial de respecter les règles de ventilation mentionnées ci-après.

Le fait de ne pas ventiler ou de ventiler de manière inexacte les données n'a aucun effet sur les cotisations dues, mais peut avoir des conséquences considérables au niveau du calcul des prestations sociales du travailleur.

Remarque: Généralement, les lignes d'occupation se suivent dans le temps. Ce n'est cependant pas nécessairement le cas. Il est également possible qu'un travailleur se trouve dans deux "occupations" au même moment auprès d'un même employeur (exemple: un travailleur commence à travailler dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel à concurrence de 15 heures par semaine et durant une période déterminée un contrat complémentaire à concurrence de 10 heures par semaine lui est proposé).

Vous devez reprendre les données suivantes pour chaque ligne d'occupation.

Une nouvelle ligne d'occupation est entamée à partir du moment où une des données suivantes change.

1.4.302. **DATE DE DÉBUT ET DE FIN DE LA LIGNE D'OCCUPATION**

1.4.303. **TROIS REMARQUES IMPORTANTES**

1.4.304. **NOMBRE DE JOURS PAR SEMAINE DU REGIME DE TRAVAIL**

1.4.305. **NOMBRE MOYEN D'HEURES DE PRESTATION PAR SEMAINE DU TRAVAILLEUR ET DE LA PERSONNE DE REFERENCE**

1.4.306. **TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL**

1.4.307. **MESURES DE REORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

1.4.308. **REPRISE DU TRAVAIL AVEC L'ACCORD DU MEDECIN CONSEIL APRES UNE INCAPACITE DE TRAVAIL**

1.4.309. **MESURES DE PROMOTION DE L'EMPLOI**

1.4.310. **STATUT**

1.4.311. **NOTION DE PENSIONNE**

1.4.312. **TYPE D'APPRENTI**

1.4.313. **MODE DE REMUNERATION**

1.4.314. **NUMERO DE FONCTION POUR LES REMUNERATIONS AU POURBOIRE**

1.4.315. **PAIEMENT EN DIXIEMES OU EN DOUZIEMES (DANS L'ENSEIGNEMENT)**

1.4.316. **CODE NACE**

1.4.317. **MARIBEL SOCIAL**

1.4.318. **LA DECLARATION A REMPLIR POUR LES GARDIENNES ENCADREES QUI NE SONT PAS LIEES PAR UN CONTRAT DE TRAVAIL**

LES DATES DE DÉBUT ET DE FIN DE LA LIGNE D'OCCUPATION

1.4.302

La date de début de la ligne d'occupation est la date de début de la période pour laquelle les données communiquées à ce niveau ont trait. Lorsqu'il n'y a pas eu de modification au niveau de l'occupation, la date de début de l'occupation correspond donc à une date antérieure au début du trimestre en cours. S'il n'y pas eu de nouvelle occupation depuis l'entrée en service du travailleur, la date de début de la ligne d'occupation coïncide avec la date de l'entrée en service.

INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES (DMFA PPL)

Ne confondez donc pas ces dates avec les dates de début et de fin demandées au niveau de la ligne travailleur et qui renvoient toujours au trimestre en cours.

Pour chaque ligne d'occupation, vous êtes tenu, chaque trimestre, de mentionner de manière explicite la date de début. Lorsqu'une occupation se termine au cours ou à la fin d'un trimestre (par exemple, dans le cas d'un travail à temps plein qui devient un travail à temps partiel), vous devez également indiquer la date de fin de la ligne d'occupation.

TROIS REMARQUES IMPORTANTES

1.4.303

Indemnité de rupture

Le salaire et les données relatives aux prestations se rapportant à une indemnité payée suite à une rupture illégale du contrat de travail doivent **toujours** être repris sur une ligne d'occupation distincte (donc séparée des données se rapportant à la période pendant laquelle le contrat de travail a été exécuté).

La déclaration de l'indemnité de rupture doit dans le cas présent être scindée : - la partie se rapportant au trimestre pendant lequel le contrat est rompu, - la partie se rapportant aux trimestres ultérieurs de l'année civile en cours et - la partie se rapportant à chacune des années civiles suivantes doivent être reprises chacune sur des lignes d'occupations distinctes.

Les dates de début et de fin de cette ligne d'occupation sont celles des périodes couvertes par l'indemnité de rupture.

Exemple : Un employé est licencié le 31 août 2005 et a droit à une indemnité de rupture de 18 mois. Dans ce cas, vous reprenez les données relatives à la rémunération et aux prestations de ce travailleur sur la déclaration du troisième trimestre de 2005 sur cinq lignes d'occupation différentes.

- Ligne 1: les données relatives à la période pendant laquelle il y a eu des prestations c'est-à-dire du 1er juillet 2005 au 31 août 2005 (tenant compte naturellement du fait que cette période ne doit pas être scindée en plusieurs lignes d'occupation).
- Ligne 2: les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er septembre 2005 au 30 septembre 2005
- Ligne 3: les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er octobre 2005 au 31 décembre 2005
- Ligne 4: les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er janvier 2006 au 31 décembre 2006
- Ligne 5: les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er janvier 2007 au 28 février 2007 (fin de la période couverte par l'indemnité de rupture).

Mis à part les cas relativement exceptionnels repris dans la législation sur les contrats de travail prévoyant que de telles indemnités peuvent être payées mensuellement, les indemnités doivent **toujours** être reprises intégralement sur la déclaration du trimestre au cours duquel le contrat de travail a été rompu.

Jours fériés après la fin du contrat de travail

Lorsque le contrat de travail se termine et que l'employeur doit, en vertu de la législation relative aux jours fériés Seules les administrations provinciales et locales qui dispensent des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène tombent sur l'application de la loi sur le travail pour les jours fériés³ payer un jour férié qui tombe après la fin du contrat de travail, ce jour doit être déclaré avec le code de prestations 1 **sur la déclaration du trimestre au cours duquel le contrat de travail se termine**, et ceci, que le jour férié tombe ou ne tombe pas dans le trimestre suivant.

(1) Seules les administrations provinciales et locales qui dispensent des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène tombent dans le champ d'application de la loi sur le travail pour les jours fériés

En d'autres mots, le jour férié est déclaré comme s'il tombait pendant la période d'occupation **sans que la date de fin de contrat de la ligne d'occupation soit modifiée.**

Contrats successifs

Lorsqu'un travailleur est occupé dans le cadre de contrats de travail successifs, une nouvelle ligne d'occupation doit être utilisée et les données relatives à la rémunération et aux prestations doivent être scindées par lignes.

Si les différents contrats se succèdent **sans être interrompus autrement que par des jours de repos normaux**, les données relatives aux rémunérations et aux prestations des différents contrats peuvent être rassemblées sur une seule ligne.

Cela est uniquement autorisé si les différents contrats ont les mêmes caractéristiques. Cela signifie que pour différents contrats, le nombre d'heures du travailleur et de la personne de référence doivent être identiques et pas seulement la proportion entre les deux.

Exemple : Un travailleur est occupé auprès d'un même employeur dans le cadre de trois contrats successifs d'un mois. Le premier mois, il est occupé à mi-temps dans un système 19/38 heures par semaine, ensuite une semaine à 18h30/37 heures et finalement à nouveau à 19/38 heures.

Dans ce cas, vous devez utiliser trois lignes d'occupation, une pour les rémunérations et les données relatives aux prestations du premier mois, une pour les données relatives au deuxième mois et une pour les données relatives au dernier mois.

³ Seules les administrations provinciales et locales qui dispensent des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène tombent dans le champ d'application de la loi sur le travail pour les jours fériés du 4 janvier 1974.

NOMBRE DE JOURS PAR SEMAINE DU RÉGIME DE TRAVAIL

1.4.304

Vous y mentionnez un chiffre correspondant au nombre de jours par semaine que le travailleur est censé prester (**indépendamment du nombre d'heures par jour**).

Il existe une différence substantielle entre la manière dont ce chiffre est déterminé pour des régimes de travail fixes et variables. On a un régime de travail fixe si chaque semaine comporte le même nombre de jours de travail. Il est exclu d'opérer une moyenne couvrant plusieurs semaines.

Exemple 1: le travailleur est censé prester toutes les semaines cinq jours, du lundi au vendredi.

Dans ce cas, il s'agit d'un régime de travail fixe.

Exemple 2 : le travailleur preste quatre jours toutes les semaines (peu importe s'il s'agit ou non chaque semaine des mêmes jours).

Dans ce cas, il s'agit d'un régime de travail fixe.

Mais:

Exemple 3: le travailleur est occupé dans un régime qui couvre une période de deux semaines. La première semaine il travaille six jours, tandis que la deuxième il n'en preste que quatre.

Dans ce cas, il est question d'un régime de travail variable.

Exemple 4: le travailleur est occupé dans un système par équipe qui couvre une période de quatre semaines. Les trois premières semaines, il travaille six jours et la quatrième il n'en preste que deux.

INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES (DMFA PPL)

Dans ce cas, il est question d'un régime de travail variable.

Exemple 5: Le travailleur preste à temps partiel deux jours une semaine et trois jours la semaine suivante.

Dans ce cas, il est question d'un régime de travail variable.

Dès que le régime de travail du travailleur est établi, les règles suivantes doivent être appliquées afin de déterminer le nombre de jours par semaine du régime de travail.

Le nombre réel de jours du régime de travail doit être déclaré en application de ces règles.

Le travailleur fournit des prestations selon un régime de travail fixe (un nombre de jours fixe par semaine):

Dans ce cas, vous indiquez le nombre de jours que le travailleur est censé prester par semaine. Peu importe le nombre d'heures que le travailleur preste un jour donné à condition que le total soit égal chaque semaine.

Le nombre de jours par semaine est par conséquent toujours un nombre entier (1,2,3,4,5,6 ou 7).

Le travailleur fournit des prestations selon un régime de travail variable (un nombre de jours variable par semaine):

Dans ce cas, vous indiquez le nombre moyen de jours par semaine que le travailleur est censé prester.

S'il fournit des prestations selon un **régime de travail variable cyclique**, le nombre moyen de jours est établi par le calcul des jours prestés pendant la totalité du cycle de travail. Le résultat doit être un chiffre avec deux décimales.

Exemple : un travailleur est occupé dans un cycle de travail où il preste 3 semaines de 5 jours d'affilée et une semaine de 4 jours. Le nombre moyen de jours de travail pendant ce cycle est de 4,75 (à savoir $(5+5+5+4)$ divisé par 4).

S'il fournit des prestations selon un **régime de travail variable non cyclique** (sans nombre de jours préétabli par semaine et sans cycle récurrent), l'employeur doit calculer lui-même le nombre de jours par semaine du régime de travail en divisant le nombre de jours déclarés pour le travailleur par le nombre de semaines du trimestre. Dans ce cas, il est plus que probable que le régime de travail du travailleur sera (légèrement) différent chaque trimestre. Cela signifie également qu'une nouvelle ligne d'occupation commencera chaque trimestre (voir à ce propos l'exposé relatif à la date de début et de fin de la ligne d'occupation).

Attention: il y a également lieu de déclarer les travailleurs en interruption totale de carrière avec un régime de travail "0".

Comment déterminer le régime de travail en cas de contrats de travail de courte durée ?

Il importe que le **rapport** entre le nombre d'heures par semaine du travailleur et de la personne de référence puisse être déduit de la déclaration. Etant donné que le nombre d'heures par semaine de la personne de référence se rapporte toujours à une semaine, cette condition s'applique également pour le nombre d'heures par semaine du travailleur. Cela signifie concrètement que lorsqu'un travailleur pour lequel il faut communiquer cette donnée est occupé pour une courte période (par exemple, un contrat de deux jours) il faut calculer son nombre moyen d'heures par semaine en supposant une occupation de plus longue durée (voir 1.4.318. une série d'exemples).

NOMBRE MOYEN D'HEURES DE PRESTATION PAR SEMAINE DU TRAVAILLEUR ET DE LA PERSONNE DE REFERENCE

1.4.305

Sous le terme « personne de référence », il faut comprendre la personne qui est occupée à temps plein dans une même administration ou, à défaut dans la même branche d'activité, dans une fonction similaire à ce travailleur dans une autre administration. Il est normalement censé fournir le même nombre de jours de travail que ce travailleur.

Le nombre moyen d'heures de prestations par semaine est la durée hebdomadaire normale (1) moyenne (2) du travail, augmentée des heures de repos compensatoire (3) **rémunérées** résultant d'un régime de réduction du temps de travail.

1. Normale c'est-à-dire compte tenu de la durée hebdomadaire moyenne théorique du travail, sans prendre en considération les heures supplémentaires prestées et en faisant abstraction d'éventuelles absences pour cause de maladie, situations de chômage temporaire, absences justifiées ou injustifiées,... Il s'agit en fait du temps de travail figurant dans le contrat de travail ou dans les éventuelles adaptations qui y ont été apportées dans le cadre de la réglementation sur le temps de travail

2. Moyenne fait référence à la moyenne du cycle de travail qui constitue un ensemble fermé, composé de jours à prester et de jours de repos, et se reproduit selon un même schéma. Dans les régimes de travail flexibles, ce cycle peut s'étaler sur douze mois.

3. Pour le travailleur comme pour la personne de référence, il est tenu compte des heures de repos compensatoire dès lors qu'il s'agit d'un **repos compensatoire qui est rémunéré au moment où il est pris**.

Le nombre moyen d'heures normal par semaine **d'un travailleur temps plein** auprès des administrations locales et provinciales est généralement fixé à 38 heures, mais peut différer d'une administration à l'autre et d'un travailleur à l'autre.

Le nombre réel d'heures doit être mentionné dans la déclaration **dans le cas d'une interruption partielle de carrière**. Lorsqu'un agent passe à la semaine volontaire de quatre jours ou au départ anticipé à mi-temps, le nombre moyen d'heures de la personne de référence reste inchangé, tandis que le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur est diminué. **Le nombre de jours par semaine du régime de travail reste « cinq » si le travailleur en départ anticipé à mi-temps travaille cinq demi-jours dans un régime fixe, et de « deux et demi » s'il fournit ses prestations dans un cycle variable de deux semaine.**

Pour une interruption complète de carrière, il convient de mentionner la valeur 0 tant dans la zone « nombre de jours par semaine du régime de travail » que dans la zone « nombre moyen d'heures par semaine du travailleur ».

Pour un travailleur dont les prestations sont irrégulières ou indéterminables **(par exemple des pompiers volontaires)**, il faut mentionner la moyenne du nombre d'heures par semaine de la personne de référence qui correspond au nombre d'heures habituelles pour un travailleur temps plein occupé auprès de votre administration. La moyenne du nombre d'heures par semaine correspond au nombre d'heures qui a été presté durant le trimestre divisé par treize.

TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL

1.4.306

Il convient de spécifier ici si l'occupation est à **temps plein** ou à **temps partiel**.

Il s'agit en l'occurrence de la qualification au sens du droit du travail. Ainsi un travailleur lié par un contrat de travail à temps plein dont les prestations sont temporairement en deçà de celles prévues dans son contrat (par ex. en cas de reprise partielle du travail après une maladie) est désigné par la notion de temps plein.

Sont considérés comme des **travailleurs à temps plein**:

1° le travailleur dont la durée contractuelle normale du travail correspond à la durée maximale du travail à temps plein en vigueur dans l'administration quel que soit l'élément du droit du travail (loi, statut, contrat individuel,...) en vertu duquel le temps de travail est fixé;

INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES (DMFA PPL)

2° le travailleur occupé selon un régime de travail en application de l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 relatif aux expériences d'aménagement du temps de travail dans les entreprises en vue d'une redistribution du travail disponible qui a droit à une rémunération correspondant à celle de la personne de référence (expériences Hansenne);

3° l'enseignant occupé dans un établissement d'enseignement, créé ou subsidié par une Communauté ou par un organe auquel la Communauté a délégué ses compétences de pouvoir organisateur, selon un régime de travail qui comprend normalement en moyenne un nombre d'heures par semaine égal à celui d'un horaire complet.

Ceux qui ne relèvent pas de ces catégories sont considérés comme des travailleurs **à temps partiel**. Une accueillante d'enfant est toujours déclarée comme une travailleuse à temps partiel.

Les notions de temps partiel et de temps plein sont appréciées par ligne d'occupation.

Un travailleur qui est lié simultanément par deux contrats de travail à temps partiel (par ex. un temps partiel à durée indéterminée et pendant une période donnée un temps partiel en qualité de remplaçant dans le cadre d'une interruption de carrière), même si ceux-ci constituent ensemble un emploi à temps plein, est donc repris comme temps partiel sur les deux lignes d'occupation. Pour ces travailleurs, vous devez aussi indiquer, par ligne d'occupation, la durée hebdomadaire moyenne normale des prestations du travailleur et de sa personne de référence).

La comparaison entre la durée hebdomadaire moyenne normale du travailleur (à temps partiel) et celle du travailleur de référence permet dans certains cas de déterminer qu'il s'agit en fait d'un travailleur à temps plein.

MESURES DE REORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

1.4.307

Pour les administrations provinciales et locales, seules 4 valeurs sont autorisées dans cette zone.

- 1 Mesures de réduction du temps de travail dans le cadre d'un plan de redistribution **du travail approuvé** par le Ministère de l'emploi et du travail (systèmes légaux de redistribution **collective** du travail, impliquant une limitation de leurs prestations par les travailleurs, assortie **d'une perte de rémunération correspondante**)
3. Interruption complète de la carrière professionnelle; **seul les régimes pour lesquels une intervention de l'ONEM est prévue, peuvent être signalés.**
4. Interruption partielle de la carrière professionnelle; **seul les régimes pour lesquels une intervention de l'ONEM est prévue, peuvent être signalés.**
5. Travail adapté avec perte de rémunération, c'est-à-dire lorsque le travailleur fournit des prestations de travail effectives pour lesquelles il perçoit une rémunération réduite par rapport à celle qu'il aurait normalement dû recevoir (par exemple la reprise du travail après une maladie avec l'autorisation du médecin-conseil);); cela s'applique tant pour la réduction de la rémunération horaire que pour la réduction du nombre de jours (ou d'heures) à prester ainsi que lors de la combinaison des deux;
6. **Réduction des prestations conformément à une mesure de redistribution du travail dans le secteur public conformément à la loi du 10 avril 1995. Cela concerne des systèmes légaux, où les travailleurs limitent individuellement leurs prestations avec une perte de revenu correspondante. Dans le cas du départ anticipé à mi-temps et de la semaine volontaire de quatre jours, il est prévu que le travailleur reçoive un montant afin de compenser partiellement la perte de revenu par rapport à ses anciennes prestations. Ce montant doit être communiqué comme un élément à part du salaire (avec le code rémunérations 851 et 452).**

Les jours d'absence sous d'autres formes d'interruption de carrière que celles pour lesquelles l'ONEM (code 4) prévoit une intervention, ou celles conformes à la loi du 10 avril 1995 (code 7), sont mentionnés

avec le code prestation 30.

Si, pour un travailleur, deux systèmes de "réorganisation du temps de travail" sont applicables simultanément il faut procéder par ordre chronologique. Pour chaque changement de la situation, il y a lieu de commencer une nouvelle ligne d'occupation. Sur la nouvelle ligne, seule la "nouvelle" situation est déclarée.

Exemple:

Un travailleur à temps plein travaille selon le système de la semaine volontaire de 4 jours. Il tombe malade et, après une période d'incapacité totale de travail, il est autorisé à reprendre partiellement le travail avec accord du médecin conseil. Jusqu'à la reprise du travail, ses prestations (et la période d'incapacité totale de travail) sont déclarées sur une ligne d'occupation dans le champ "Mesures de réorganisation du temps de travail" l'indication de la mesure portant réduction du temps de travail (code 7). Dès qu'il reprend le travail, une nouvelle ligne d'occupation commence et dans le champ "Mesures de réorganisation du temps de travail" il faut uniquement reprendre la mention "travail adapté" (code 5). Lorsqu'il reprendra le travail à temps plein, il faudra de nouveau entamer une ligne d'occupation dans le champ "Mesures de réorganisation du temps de travail", l'indication de la mesure de la réduction du temps de travail (code 7).

REPRISE DU TRAVAIL AVEC L'ACCORD DU MÉDECIN CONSEIL APRÈS UNE INCAPACITÉ DE TRAVAIL

1.4.308

Dans certains cas, il arrive qu'un travailleur, après une période d'incapacité de travail, dans l'attente d'une guérison complète, reprenne le travail à temps partiel chez son employeur, avec l'autorisation du médecin conseil. En ce qui concerne le salaire, il existe deux possibilités: soit il reçoit son salaire normal, soit il n'a droit qu'à une partie de son ancien salaire pour raison de rendement moindre.

Lors de la déclaration d'un travailleur au cours d'une telle période, il y a lieu de se conformer aux règles suivantes :

- Les données relatives à la ligne de travail sont déclarées sur une ligne de travail séparée.
- Dans la zone "type de contrat de travail" il faut mentionner "à temps plein" lorsqu'il s'agit d'un travailleur engagé à temps plein avant l'incapacité du travail et la reprise du travail.
- Dans le champ "mesures de réorganisation du temps de travail" la mention "travail adapté avec perte de salaire" doit toujours être ajoutée donc également en cas de reprise de travail avec son salaire (ou son salaire horaire) normal;
- Pendant la période de reprise du travail, il faut, pour tous les travailleurs mentionner les heures par codes prestation ainsi que le nombre moyen d'heures et de jours de travail du travailleur et du travailleur de référence (dans le cas d'un travailleur contractuellement à temps plein, les deux sont égaux, par exemple, 38/38);

Exemple

Un employé engagé à plein temps dans un régime de travail de 5 jours (38 heures/semaine) est malade à partir du 10 janvier 2005. Il est en incapacité de travail jusqu'au 15 août 2005. Du 16 août 2005 au 15 septembre 2005, il reprend le travail à temps partiel à raison de 3 demi-jours par semaine. A partir du 16 septembre 2005, il reprend le travail à temps plein.

Déclaration du premier trimestre 2005:

INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES (DMFA PPL)

Une ligne d'occupation reprenant le salaire et les journées correspondant aux périodes de travail et de salaire garanti déclarées, plus un nombre de jours mentionnés avec le code maladie.

Déclaration du deuxième trimestre 2005:

Une ligne d'occupation: le trimestre complet (65 jours et 494 heures) est déclaré avec le code maladie.

Déclaration du troisième trimestre 2005:

Il faut remplir trois lignes d'occupation:

Ligne 1: Concerne la période du 1er juillet au 15 août. Ne mentionner sur cette ligne que les jours déclarés avec code maladie (32 jours, 243,2 heures).

Ligne 2: C'est la période d'occupation du 16 août au 15 septembre. Dans le champ "mesure de réorganisation du travail" doit figurer la mention "travail adapté avec perte de salaire" - On mentionne le nombre contractuel moyen d'heures du travailleur (38) et de la personne de référence (également 38). Dans la zone "type de contrat de travail", on mentionne encore "temps plein", la mention du nombre de jours par semaine du régime de travail reste inchangée ("5").

Les jours et les heures de travail doivent être mentionnés.

Code journées prestées : 6 jours (=conversion des 12 demi-jours prestés); heures prestées:45,6.
Code maladie: 11 jours (= les 5 jours sans prestations et la conversion des 12 jours pendant lesquels le travailleur preste un demi-jour); heures maladie: 83,6.

Ligne 3: Concerne la période du 16 septembre au 30 septembre. C'est là que sont déclarés les 11 jours prestés, les heures et le salaire qui s'y rattache.

MESURES DE PROMOTION DE L'EMPLOI

1.4.309

Sont exclusivement visés par ces mesures les travailleurs suivants (cfr. annexe 36 du glossaire) :

1 = travailleur engagé dans le cadre de l'arrêté royal n° 495 (systèmes associant le travail et la formation);

2 = travailleur engagé dans le cadre de mesures d'activation des allocations de chômage, du salaire d'intégration sociale et de l'aide sociale financière. Le code peut seulement être utilisé pour une

° une occupation dans le cadre d'un programme de transition professionnelle reconnu

° une occupation dans le cadre de l'économie d'insertion sociale (SINE)

3 = travailleur engagé en remplacement dans le cadre de la redistribution du travail dans le secteur public (départ anticipé à mi-temps et semaine volontaire de 4 jours);

5 = travailleur engagé dans le cadre du Décret du Gouvernement wallon du 25 avril 2002 (projet "PRIME");

10 = travailleur engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi **type un** (définie à l'article 27, premier alinéa, 1°, de la loi du 24 décembre 1999);

11 = travailleur engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi **type deux** (définie à l'article 27, premier alinéa, 2°, de la loi du 24 décembre 1999);

12 = travailleur engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi **type trois** (définie à l'article 27, premier alinéa, 3°, de la loi du 24 décembre 1999);

13 = travailleur moins valide engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi **type un** (définie à l'article 27, premier alinéa, 1°, de la loi du 24 décembre 1999);

14 = travailleur moins valide engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi **type deux** (définie à l'article 27, premier alinéa, 2°, de la loi du 24 décembre 1999);

15 = travailleur moins valide engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi **type trois** (définie à l'article 27, premier alinéa, 3°, de la loi du 24 décembre 1999);

16 = travailleur d'origine étrangère engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi **type un** (définie à l'article 27, premier alinéa, 1°, de la loi du 24 décembre 1999);

17 = travailleur d'origine étrangère engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi **type deux** (définie à l'article 27, premier alinéa, 2°, de la loi du 24 décembre 1999);

18 = travailleur d'origine étrangère engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi **type trois** (définie à l'article 27, premier alinéa, 3°, de la loi du 24 décembre 1999);

21 = travailleur engagé dans le cadre de l'AR n°25 (Fonds budgétaire interdépartemental pour la promotion de l'emploi) ;

Cette indication doit toujours être spécifiée, que ces travailleurs entrent ou non en ligne de compte pour une ou plusieurs réductions de cotisations.

Si un travailleur relevait de deux codes différents pour une même ligne d'occupation (par exemple convention de premier emploi et application **de la semaine volontaire de quatre jours**), le code convention de premier emploi a priorité. Dans ce cas, il y a lieu de reprendre dans cette zone un seul code (10 à 18).

STATUT

1.4.310

Seul un des codes ci-dessous doit être utilisé le travailleur relève de l'une des catégories citées: (voir annexe 21 du glossaire).

B = pompiers volontaires

C = concierges. **Cela concerne le gardien ou le surveillant d'immeuble, qui habite dans ce même immeuble.**

E = personnel des établissements d'enseignement

LP = travailleurs ayant des prestations réduites. Il s'agit des travailleurs qui sont liés à leur employeur par un contrat de courte durée (moins d'une semaine) et pour une occupation qui n'atteint pas, par jour, la durée journalière habituelle. Il s'agit par exemple d'extra dans la cafétéria d'une piscine, des moniteurs dans le secteur socioculturel, etc. qui ne sont engagés que pour quelques heures.

M = médecins

P = personnel de police

PC = personnel civil de police

S = travailleur saisonnier. Ce sont les travailleurs qui prestent des périodes de travail dont la durée est limitée, soit en raison du caractère saisonnier du travail, soit parce que les employeurs qui les occupent sont obligés à certains moments de l'année de recruter du personnel auxiliaire.

INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES (DMFA PPL)

SP = pompiers professionnels

T = travailleur temporaire au sens de la loi du 24 juillet 1987 (= catégorie de travailleur intermittent autre que les travailleurs à domicile et les travailleurs mis à la disposition d'un utilisateur par un bureau intérimaire agréé). Ce sont les travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat pour l'exécution du travail temporaire dans le but de pourvoir au remplacement d'un travailleur fixe ou de répondre à une augmentation temporaire du volume de travail, ou encore d'assurer la réalisation d'un travail exceptionnel. Ce contrat doit être différent d'un contrat ordinaire à durée déterminée qui ne doit pas répondre aux conditions spécifiques du contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire. **En conséquence le code T ne doit pas être mentionner pour un contrat de remplacement conclu en application de l'article 11 ter de la loi du 7 juillet 1978.**

V = personnel infirmier et soignant et paramédical. Il s'agit du personnel infirmier et soignant (infirmière, sage-femme, aide soignant), **et** du personnel paramédical

Dans le glossaire d'avant le 1.1.2005 le statut de certains travailleurs était désigné par un code fonction. Ci-dessous vous trouverez un tableau de conversion entre les codes "statut" dans la DmfAppl et les codes fonctions d'avant le 1.1.2005. Les anciens codes fonctions qui ne sont pas mentionnés dans le tableau ci-dessous (par exemple secrétaire, receveur...) ne doivent plus être mentionnés dans la DmfAppl.

STATUT: TABLEAU DE CONVERSION		
Intitulé	CODE STATUT DMFAPPL	CODE FONCTION Avant le 1.1.2005
Pompiers volontaires	B	74
Concierges	C	22
Personnel d'un établissement d'enseignement	E	40,41,42,43,44 45,46,47,48,49
Travailleur avec prestations limitées	LP	/
Médecins	M	31,32,33
Personnel de police	P	61,62,63
Personnel civil de la police	PC	64
Travailleur saisonnier	S	/ (¹)
Pompier professionnel	SP	71,72,73
Travailleur temporaire	T	/
Personnel infirmier et soignant et personnel paramédical	V	35,36,37

¹ Dans la déclaration d'avant le 1er janvier 2005, un travailleur saisonnier n'était pas indiqué par un code fonction mais avec la valeur "8" dans la zone "statuts de la fonction"..

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

NOTION DE PENSIONNE

- 1.4.311** A spécifier uniquement pour les personnes qui bénéficient de la pension légale (pas de la prépension). Ce sont les personnes qui ont droit à une pension légale de retraite ou à une pension légale de survie.

TYPE D'APPRENTI

- 1.4.312** Seul un des codes ci-dessous doit être utilisé. Cette zone doit rester vierge si le travailleur ne relève pas de l'une des catégories citées:

3 : apprenti en formation de chef d'entreprise (pas d'application pour l'ONSSAPL)

4 : apprenti lié par un contrat d'insertion socioprofessionnelle, reconnu par les Communautés et les Régions

Les codes 3 et 4 peuvent uniquement être utilisés avec les codes travailleurs 133 et 233

MODE DE RÉMUNÉRATION

- 1.4.313** Vous devez compléter cette donnée uniquement pour les travailleurs qui:

- perçoivent une rémunération pour un travail à la pièce ou qui sont payés à la tâche (=prestation);
- sont rémunérés exclusivement ou partiellement à la commission ;
- sont rémunérés via le système de chèques-service.

Il n'y a pas de différence entre les travailleurs payés à la tâche et ceux payés à la pièce. Cela signifie qu'une nouvelle ligne d'occupation doit être insérée si un travailleur passe d'une rémunération à la pièce à une rémunération à la commission ce qui n'est pas le cas s'il passe d'une rémunération à la pièce à une rémunération à la tâche.

Le terme "commission" recouvre toute forme de rémunération fixant le salaire du travailleur, en tout ou en partie, en fonction du chiffre d'affaires qu'il a réalisé (produits vendus, services fournis, etc.).

Pour l'octroi correct des indemnités de chômage et des indemnités dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité, il est de la plus grande importance de mentionner cette donnée dans la déclaration trimestrielle pour tous les travailleurs rémunérés de cette manière (travailleurs à domicile qui perçoivent une rémunération pour un travail à la pièce ou qui sont payés à la tâche, artistes avec contrat pour un travail déterminé avec paiement à la tâche – généralement appelé « par cachet », ...)

Tous les travailleurs engagés via des chèques-services doivent être indiqués avec le code « chèque-service ».

**NUMERO DE FONCTION POUR LES REMUNERATIONS AU
POURBOIRE**

- 1.4.314** Vous devez mentionner ce numéro pour tout travailleur pour lequel les cotisations sont calculées sur des rémunérations forfaitaires. La liste des numéros de fonction valables pour l'ONSSAPL se trouve dans l'annexe 38 du glossaire.

PAIEMENT EN DIXIEMES OU EN DOUZIEMES (DANS L'ENSEIGNEMENT)

1.4.315

Vous devez communiquer dans cette zone si l'enseignant est payé en dixièmes ou en douzièmes.

CODE NACE

1.4.316

Il s'agit du code qui indique l'activité du service dont relève le travailleur du chef des prestations déclarées sur cette ligne d'occupation.

La réduction forfaitaire de maximum € 354,92 pour le Maribel Social est calculée par l'ONSSAPL sur base du code nace de l'occupation à mi-temps minimum (voir ci-après) vue de fixer le secteur avec le code qui y correspond, on détermine l'activité principale du service ou de la section relevant de l'employeur pour lequel les prestations sont effectuées. Vous trouverez dans les annexes structurées (31) une liste des codes nace applicables à l'ONSS APL.

Lorsque pour les prestations effectuées afférentes à la ligne d'occupation, le travailleur est simultanément actif auprès de différents services auxquels correspondent plusieurs codes NACE, il y a lieu d'inscrire le code de l'activité principale. Celle-ci est l'activité du service pour lequel le nombre d'heures le plus élevé est presté.

Pour un travailleur qui change de service au cours d'un trimestre, on choisit l'activité du service du dernier jour du trimestre ou du dernier jour ouvrable du travailleur.

Lorsqu'il n'est pas possible de distinguer plusieurs services relevant de l'employeur ou lorsque le service est chargé d'activités de politique générale qui caractérisent l'administration locale, il y a lieu de choisir le secteur de l'activité principale de l'employeur. Toutefois, certains services doivent recevoir dans certains cas un code séparé contenant des informations plus détaillées sur l'activité spécifique du service dans lequel les prestations sont effectuées, qui diffère par conséquent de l'activité principale générale de l'employeur. Vous trouverez ci après les services qui doivent être classés de manière séparée. Les services pour lesquels il n'existe pas de code et de description séparés sont classés sous le code général.

Administrations communales/Administrations provinciales

Les services ou les sections des administrations locales axés sur le bien-être (p.ex. accueil d'enfants, aide sociale aux jeunes marginaux, ateliers protégés...), la santé (hôpitaux, transport de malades...), l'enseignement (enseignement communal et provincial...), la culture (responsable de la culture, bibliothèques, musées, archives, centres culturels...), les sports (responsable des sports, piscine, hall des sports...), l'environnement (parc à conteneurs, garde forestier, balayage des rues...), le tourisme ou la récréation (terrains de camping, auberges de jeunesse, villages de vacances, services touristiques...), l'industrie (secteur portuaire, compagnie d'électricité, abattoir...), la sécurité publique (pompiers), l'octroi de crédit (mont-de-piété) sont classés sous un code plus détaillé qui diffère du code général pour les administrations communales ou provinciales.

Les autres services, tels que les services de politique générale (responsable des sports, responsable de la culture...), les services administratifs (service population, service environnement, service du personnel...) et les services de support (service vert, service technique...) auprès des communes et provinces reçoivent le code général correspondant à l'activité principale de l'employeur (75.113 pour les provinces et 75.114 pour les communes).

CPAS

Les services axés sur la santé (hôpitaux de CPAS, soins à domicile dans le cadre du CPAS) et l'octroi de services sociaux (CPAS – maisons de repos, CPAS – accueil d'enfants, soins à domicile et aux personnes

INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES (DMFA PPL)

âgées, services aux handicapés...) sont classés sous un code spécifique.

Les autres services généraux des CPAS et les « services d'aide » généraux sont classés sous le code général des CPAS (75.115).

Intercommunales

Pour les intercommunales, il y a lieu de choisir le code qui correspond à l'activité principale de l'intercommunale.

Lorsque l'intercommunale est active dans divers secteurs auxquels correspondent plusieurs codes, il y a lieu de choisir le code qui représente le mieux le service dans lequel les prestations sont effectuées.

Zones de police

Tous les membres de la police locale sont classés sous le code 75.245 (« police locale »).

Exemples

Un travailleur effectue des prestations en qualité de sauveteur dans une piscine communale. Le code à mentionner sur cette ligne d'occupation est celui d'une piscine (92.613 Exploitation d'autres installations sportives).

Un travailleur effectue des prestations dans un centre provincial chargé de la recherche en sciences physiques et naturelles. Le code à mentionner sur cette ligne d'occupation est celui des activités de recherche (73.100 Recherche et développement en sciences physiques et naturelles).

Un travailleur est occupé comme infirmier au service des soins à domicile d'un CPAS. Le code à inscrire sur cette ligne d'occupation est celui de l'octroi de services sociaux (85.323 Autres activités d'action sociale sans hébergement).

Un travailleur est occupé en qualité d'informaticien par une intercommunale de distribution d'électricité. Le code à mentionner sur cette ligne d'occupation est celui de la distribution d'électricité (**40.130** distribution **et négoce** d'électricité).

Un travailleur effectue des prestations dans la cafétéria d'un hôpital de CPAS. Le code à utiliser sur cette ligne d'occupation est celui d'un hôpital (85.110 Hôpital).

LA DECLARATION A REMPLIR POUR LES GARDIENNES ENCADREES QUI NE SONT PAS LIEES PAR UN CONTRAT DE TRAVAIL.

1.4.317

La loi impose à l'organisme agréé auprès duquel les gardiens et les gardiennes d'enfants sont affiliés les mêmes obligations qu'aux employeurs ordinaires. Cela signifie que les administrations locales qui organisent un service de gardiennes encadrées doivent faire une déclaration trimestrielle et payer les cotisations dues.

Au niveau de la ligne travailleur, l'administration indique la catégorie d'employeur 958 et la catégorie de travailleur 761 correspondant aux gardiens et gardiennes d'enfants. L'administration indique aussi la date de début et la date de fin du trimestre.

Au niveau de la ligne d'occupation, l'administration doit **toujours** reprendre temps partiel comme type de contrat. Le nombre d'heures moyen de travail par semaine doit donc également toujours être mentionné. Le travailleur de référence est supposé prestre 38 heures par semaine. Quant au nombre de jours par semaine du régime de travail, il sera toujours de 5.

Pour déclarer les prestations, il y a lieu d'utiliser certains codes spécifiques. Pour le calcul des prestations et

des réductions, il est conseillé d'utiliser la feuille de calcul Excel qui est proposée sur le site internet de l'O.N.S.S.A.P.L. (www.onssapl.fgov.be).

1.4.318

Dans une administration on travaille normalement 5 jours par semaine (38 heures par semaine) et chaque jour on travaille un même nombre d'heures (7h36 heures ou encore 7.60 exprimé de manière décimale).

L'indication du statut et des mesures de réorganisation du temps de travail n'est indiquée dans les exemples que lorsque cette indication est obligatoire.

Exemples d'occupations stables

A. Un travailleur est occupé à temps plein en conformité avec les conditions d'occupation habituelles.

Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 38
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps plein

B. Un travailleur est occupé à temps partiel à raison de 3 jours/semaine et 7h36/jour:

Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 3
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 22,8 (7,60 x 3)
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps partiel

C. Un travailleur est occupé à temps partiel à raison de 5 jours/semaine et 4h/jour:

Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 20 (4 x 5)
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps partiel

D. Un travailleur est occupé à raison de 3 jours la semaine 1 et de 2 jours la semaine 2 (avec cycle récurrent) et 7h36/jour

Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 2,5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 19 (7,6 x 2,5)
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps partiel

Exemples d'occupations de courte durée

E. Un travailleur est occupé à temps plein sous contrat de travail de courte durée, 2 jours de 7h36/jour

Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 38
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps plein

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

F. Un travailleur saisonnier est occupé à temps plein sous contrat de travail de courte durée, 2 jours de 7h36/jour

Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 38
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps plein
- statut: S (il faut déclarer des heures)

G. Un travailleur est occupé sous contrat de travail à temps partiel de courte durée, 2 jours dont 1 de 4 heures et l'autre de 6 heures

Modalités de la déclaration:

S'il s'avère que si le travailleur restait plus longtemps en service il travaillerait 25 heures par semaine sur 5 jours:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): $25 \{[(4 + 6) : 2] \times 5\}$
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps partiel

S'il s'avère que si le travailleur restait plus longtemps en service il travaillerait 20 heures par semaine sur 4 jours:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 4
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): $20 \{[(4 + 6) : 2] \times 4\}$
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps partiel

H. Un travailleur est occupé (par exemple comme animateur lors d'une journée sportive) sous contrat de travail à temps plein de courte durée (4 heures)

Modalités de la déclaration:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
 - nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 38
 - nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
 - type de contrat de travail: temps plein
 - statut: LP

Exemples de travailleurs en crédit-temps (interruption de carrière)

I. Un travailleur à temps plein prend pendant une certaine période un crédit-temps à temps plein

Modalités de la déclaration:

Il faut commencer une nouvelle ligne d'occupation avec les caractéristiques suivantes:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 0
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 0
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps plein
- mesures de réorganisation du temps de travail: 3

J. Un travailleur à temps plein prend pendant une certaine période un crédit-temps partiel (3 jours de travail et 2 jours de crédit-temps par semaine)

Modalités de la déclaration:

Il faut commencer une nouvelle ligne d'occupation avec les caractéristiques suivantes:

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 3
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 22,8 (7,60 x 3)

- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps plein
- mesures de réorganisation du temps de travail: 4

TITRE 5

LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES

C H A P I T R E 1

LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES

LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES

1.5.101

En principe, les données salariales du trimestre doivent être scindées par **ligne d'occupation**.

A ce niveau, une globalisation des rémunérations est opérée par code. En d'autres termes, lorsque le travailleur reçoit plusieurs composantes salariales qui relèvent du même code, les totaux de ces composantes sont globalisés trimestriellement au niveau de la ligne d'occupation.

Chaque composante de la rémunération n'est déclarée qu'une seule fois. Un même montant ne peut donc jamais figurer sous plus d'un code.

- NUMERO DE LIGNE DE REMUNERATION
- CODE REMUNERATION
- TABLEAU RECAPITULATIF
- FREQUENCE DE PAIEMENT DE LA PRIME
- REMUNERATION

C H A P I T R E 2

NUMERO DE LIGNE DE REMUNERATION

NUMERO DE LIGNE DE REMUNERATION

1.5.201

Il s'agit du numéro d'ordre attribué aux rémunérations mentionnées sur une ligne d'occupation. Ce numéro d'ordre commence par 1 et augmente d'une unité pour chaque nouvelle rémunération. Le numéro d'ordre est ramené à 1 pour chaque nouvelle ligne d'occupation.

C H A P I T R E 3

CODE REMUNERATION

CODE REMUNERATION

1.5.301

Le code rémunération détermine la nature de l'avantage. L'ONSSAPL utilise un code rémunération spécifique pour chaque composante de la rémunération. A partir du 01.01.2005, vous devez être attentif au fait que les données de rémunération par code rémunération sont globalisées au niveau de la ligne d'occupation.

Les pages suivantes reprennent un aperçu des modifications relatives aux codes rémunération. Les catégories de codes rémunération suivantes sont successivement traitées:

1.5.302. la rémunération de base

1.5.303. la rémunération adaptée en cas de maladie ou d'accident

1.5.304. les indemnités en cas de maladie professionnelle dans le secteur public.

1.5.305. les indemnités de fin de contrat de travail

1.5.306. les indemnités supplémentaires

- de nature générale
- de nature générale octroyées indépendamment du nombre effectif de jours prestés dans le trimestre déclaré
- spécifiques pour certaines catégories de personnel

1.5.307. Les indemnités sur lesquelles une cotisation spéciale est due.

1.5.308. Le pécule de vacances

1.5.309. Tableau récapitulatif des codes rémunération d'avant 2005 et la codification des données salariale dans la Dmfappl.

1.5.310. Les cotisations de pension sur le salaire du personnel nommé à titre définitif.

Un exposé complet et détaillé de la notion de rémunération passible de cotisations de sécurité sociale et de la notion de rémunération soumise aux cotisations pension pour les définitifs se trouve dans « *Les instructions générales à l'usage des administrations locales et provinciales* ».

LA REMUNERATION DE BASE

1.5.302

La **rémunération normale** est déclarée sous le code rémunération 101. La rémunération normale est en général passible des cotisations de sécurité sociale. La rémunération de base sans primes ni indemnités légales et extra légales est passible des cotisations de sécurité sociale.

Elle contient :

- la rémunération pour travail normal réel des travailleurs contractuels
- le traitement barémique pour les définitifs
- les pourboires et services pour les travailleurs rémunérés par pourboires et services (avant le 1.1.2005 déclarés sous le code rémunération 110)
- les paiements forfaitaires pour les travailleurs rémunérés par des paiements forfaitaires (avant le 1.1.2005 déclarés sous le code rémunération 111)

INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES (DMFA PPL)

- la rémunération garantie en cas de maladie ou accident (salaire journalier garanti, salaire garanti première semaine et salaire mensuel garanti). Il s'agit tant de maladie ou accident de droit commun que d'incapacité de travail temporaire due à un accident du travail. (avant le 1.1.2005 déclarée sous les codes rémunération 101)
- l'indemnité à concurrence de 90% suite à un accident du travail
- Le simple pécule de vacances (déclaré sous le code rémunération 101 avant le 1.1.2005)
- La rémunération en cas d'absence avec maintien de droit (déclaré sous le code rémunération 101 avant le 1.1.2005)
- L'indemnité pour disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité (avant le 1.1.2005 déclarée sous le code rémunération 121)
- Les avantages en nature accordés aux concierges nommés qui sont rémunérés exclusivement par des avantages en nature (avant le 1.1.2005 déclarés sous le code rémunération 150)
- Les avantages en nature accordés aux concierges qui sont rémunérés exclusivement par des avantages en nature (avant le 1.1.2005 déclarés sous le code rémunération 150)

Pour ce qui est de la rémunération garantie, il y a lieu de noter que, en cas de rechute après une reprise du travail en cas de maladie ou d'accident de droit commun, la rémunération garantie n'est due qu'après 15 jours au moins de reprise du travail. Par contre, en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, la rémunération garantie est **toujours** due en cas de rechute après une reprise.

LA REMUNERATION ADAPTEE EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

1.5.303

La rémunération complémentaire en cas de maladie ou d'accident Celle-ci n'est pas passible des cotisations de sécurité sociale.

Le code rémunération 212 est utilisé pour la déclaration de l'indemnité pour maladie ou accident pour la période de 7 jours suivant le salaire hebdomadaire garanti. Il s'agit de l'indemnité correspondant à 60 % de la partie de la rémunération normale ne dépassant pas le montant limite entrant en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité d'assurance maladie invalidité. Le code rémunération 212 est utilisé dans la DMFA PPL pour tous les travailleurs manuels contractuels et pour les travailleurs intellectuels contractuels en période d'essai ou engagés pour une période de moins de trois mois.

Le complément pour la deuxième, troisième ou quatrième semaine d'incapacité de travail est déclaré dans la DMFAPPL sous le code rémunération 213. Le code rémunération 214 qui fut utilisé jusqu'au 1er janvier 2001 pour déclarer les indemnités complémentaires de la troisième ou quatrième semaine, est abrogé.

Tout autre complément financier pour maladie ou accident doit être déclaré avec le code 215.

Les codes rémunération pour les indemnités dues en cas d'incapacité de travail temporaire suite à un accident de travail du secteur privé, sont supprimés.

LES INDEMNITES EN CAS DE MALADIE PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR PUBLIC

1.5.304

Le code rémunération 140 est utilisé (tant pour les contractuels que pour les nommés) pour l'indemnité reçue pendant une période d'incapacité de travail temporaire ayant pour cause une maladie professionnelle reconnue. La totalité de cette indemnité (90% du salaire) doit être déclarée au moyen de ce code.

A l'inverse de ce qui se faisait dans les déclarations d'avant le 1er janvier 2005, les cotisations patronales de sécurité sociale (qui après la reconnaissance d'une incapacité de travail permanente étaient remboursées) ne sont plus perçues, il n'y a donc plus lieu de les rembourser par la suite. Dans la Dmfappl l'employeur paie seulement les cotisations personnelles de sécurité sociale.

LES INDEMNITES DE FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL

1.5.305

Les indemnités payées au travailleur à la fin du contrat de travail sont déclarées sous les codes 130 et 131.

Le code rémunération 130 indique les indemnités exprimées en temps de travail. Il s'agit **exclusivement** des indemnités octroyées au membre du personnel contractuel et passibles des cotisations de sécurité sociale en vertu de l'article 19, §2 de l'AR du 28.11.1969.

Indemnités pour rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur

Indemnités payées au travailleur au cas où l'employeur et le travailleur mettent fin de commun accord au contrat de travail

Indemnités pour non réinsertion payées aux délégués ou candidats auprès des comités de sécurité et d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ou aux délégués syndicaux.

Il ne s'agit donc pas de la rémunération pour la période de préavis, mais bien des indemnités que l'employeur est tenu de payer pour le non-respect de la durée normale de la période de préavis.

Les dates de début et de fin des périodes correspondantes doivent uniquement être indiquées pour les données salariales à déclarer sous le code rémunération 130. En effet, pour l'application de la sécurité sociale, ces indemnités sont supposées couvrir une période qui prend cours le jour suivant la fin du contrat de travail.

Le code rémunération 131 indique les indemnités qui NE sont PAS exprimées en temps de travail.

Il s'agit de montants :

- Payés à l'occasion de la fin du contrat de travail (par exemple : prime de départ) ;
- Passibles de cotisations de sécurité sociale ;
- Qui ne sont pas visés par le code rémunération 130.

Le mode de calcul est sans importance, les primes de départ calculées sous forme de rémunération sont visées par ce code pour un certain nombre de mois.

LES INDEMNITES SUPPLEMENTAIRES

1.5.306

En principe, il existe un code rémunération pour chacune des indemnités supplémentaires. Parmi ces codes, une distinction est faite entre les indemnités supplémentaires de nature générale et les indemnités supplémentaires spécifiques pour certaines catégories de personnel.

Les primes, allocations et indemnités supplémentaires de **nature générale** sont celles qui peuvent être octroyées à tous les membres du personnel. Elles sont déclarées sous les codes rémunération 401 à 499 et les codes rémunération 801 à 899.

INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES (DMFA PPL)

Les primes, allocations et indemnités supplémentaires **spécifiques à certaines catégories de personnel** sont déclarées sous les codes rémunération 501 à 599 et 901 à 999. Ces codes rémunération s'utilisent pour les primes, allocations et indemnités octroyées uniquement à des catégories de travailleurs spécifiques (pompiers, personnel de police, personnel des établissements d'enseignant, personnel infirmier,...). Pour ces catégories spécifiques de personnel la zone « statut » doit aussi être renseignée. (voir 1.4.311).

Dans la DMFA PPL, chaque code rémunération doit avoir une signification unique pour les travailleurs tant contractuels que définitifs. Les indemnités supplémentaires soumises aux cotisations de sécurité sociale doivent toujours être déclarées sous les codes rémunération 801 à 999. Les indemnités supplémentaires exonérées de cotisations de sécurité sociale doivent toujours être déclarées sous les codes rémunération 401 à 599.

Pour les membres du personnel nommé la distinction est maintenue entre les codes pour indemnités supplémentaires selon qu'ils répondent ou non aux conditions de l'article 30, §2, 4° de l'AR du 28.11.1969. Les indemnités supplémentaires qui ne satisfont pas à l'article 30 et qui ne sont par conséquent pas exonérées de cotisations de sécurité sociale, doivent comme pour les indemnités des membres du personnel contractuel, être déclarées sous les codes rémunération 801 à 999.

Tout code rémunération de la DMFAPPL a une signification unique en fonction de la soumission ou non aux cotisations. Le numéro du code rémunération ne contient aucune indication quant au caractère redevable de la cotisation de pension sur l'indemnité.

LES INDEMNITES SUPPLEMENTAIRES DE NATURE GENERALE

Les primes, allocations et indemnités complémentaires de nature générale sont renseignées sous les codes rémunération 401 à 499 et sous les codes rémunération 801 à 899.

Les **avantages en nature** ou sous forme de chèques doivent être déclarés dans la DMFA PPL sous le code rémunération 804 ou 806 si les avantages sont soumis aux cotisations de sécurité sociale. S'ils sont exonérés de cotisations, le code rémunération 404 ou 406 doit être utilisé.

Les codes rémunération 404 et 804 doivent être utilisés si les avantages sont octroyés en fonction du nombre de jours de travail effectif dans le trimestre déclaré. Les codes rémunérations 406 et 806 doivent être utilisés si les avantages sont octroyés indépendamment du nombre de jours de travail dans le trimestre.

Les avantages en nature (habitation, éclairage, chauffage...) d'un concierge qui en plus des avantages en nature perçoit aussi un salaire, sont déclarés sous les codes rémunération 404 ou 804.

Si le concierge est une personne nommée et reçoit un avantage en nature dans le cadre d'une fonction annexe située dans le prolongement de sa fonction principale (par ex. un maître nageur qui est concierge de la piscine municipale), il faudra utiliser le code 401 ou le code 801 (rémunération heures supplémentaires).

Pour les **autres allocations et primes**, 4 codes rémunération seront utilisés à partir du 1.01.2005.

Lorsque les autres allocations, primes et indemnités sont octroyées indépendamment du nombre de jours effectivement prestés au cours du trimestre déclaré, il y a lieu d'utiliser le code rémunération 433 (exonéré) et le code rémunération 833 (soumis).

Lorsque les indemnités sont directement liées aux prestations effectuées au cours du trimestre, les codes rémunération 434 (exonéré) et 834 (soumis) doivent être utilisés.

Les allocations ou indemnités suivantes sont déclarées sous les codes 433, 434, 833 et 834 :

- Indemnités pour charge qui ne peuvent pas être considérées comme normales et inhérentes à la fonction (avant le 1.1.2005 déclarées sous les codes rémunération 434 et 834)
- Supplément de traitement pour les concierges définitifs qui ne perçoivent pas de traitement barémique

et qui sont payés par l'avantage en nature (avant le 1.1.2005 déclarés sous les codes rémunération 434 et 834)

- Complément du double pécule de vacances légal (avant le 1.1.2005 déclaré sous les codes rémunération 434 et 834)
- Remboursement de frais en sus des frais réellement exposés (avant le 1.1.2005 déclaré sous les codes rémunération 434 et 834)
- La quote-part de l'employeur dans les chèques repas qui ne remplissent pas les conditions d'exonération (avant le 1.1.2005 déclarée sous les codes rémunération 434 et 834)
- Cadeaux en nature ou en chèques qui ne remplissent pas les conditions d'exonération (avant le 1.1.2005 déclaré sous les codes rémunération 434 et 834)
- Gratifications, indemnités et primes de toutes natures ;
- Avantages de toute nature (avant le 1.1.2005 déclaré sous les codes rémunération 407 et 807)
- Bonification de rattrapage, supplément sectoriel ou prime annuelle assimilée (avant le 1.1.2005 déclaré sous les codes rémunération 418 et 818)
- Indemnité pour la préparation, l'organisation et la surveillance des élections (avant le 1.1.2005 déclarée sous le code rémunération 420)
- Indemnité pour travail dangereux ou insalubre (avant le 1.1.2005 déclarée sous les codes rémunération 431 et 831)
- Indemnité pour travail irrégulier ou imprévu (avant le 1.1.2005 déclarée sous les codes rémunération 432 et 832)
- Prime de productivité (avant le 1.1.2005 déclarée sous les codes rémunération 433 et 833)
- 74,37 EUR par an payé au personnel des services reconnus d'aide familiale et de personnes âgées (avant le 1.1.2005 déclarés sous les codes rémunération 460, 860 et 517)
- prime de restructuration pour le personnel soignant, infirmier et paramédical (avant le 1.1.2005 déclarée sous le code rémunération 513)
- autres indemnités spécifiques pour personnel soignant et infirmier (avant le 1.1.2005 déclarée sous le code rémunération 519 ou 919)
- autres indemnités spécifiques pour les médecins (avant le 1.1.2005 déclarée sous le code rémunération 529)

Les **frais propres à l'employeur** sont déclarés sous le code rémunération 441. Ces frais se rapportent tant au remboursement par l'employeur des vêtements de travail, à l'équipement et au transport qu'à la mise à la disposition des vêtements de travail de l'équipement ou du transport et sont exonérés des cotisations de sécurité sociale. Toutes les indemnités de vêtements, de logement, de transport et les frais de séjour sont déclarés sous le code rémunération 441.

Deux codes rémunération sont prévus dans la DMFA PPL pour l'**allocation de foyer/résidence**. Pour les travailleurs contractuels, l'allocation est soumise aux cotisations de sécurité sociale et doit être déclarée sous le code rémunération 821. Pour le personnel nommé à titre définitif, l'allocation est exonérée des cotisations et le code rémunération 421 doit être utilisé.

L'**indemnité pour prestations de nuit, de samedi et de dimanche octroyée à d'autres membres du personnel que ceux des services publics d'incendie et de la police locale** (circulaire B.A.94/09 du 13.07.1994 du Ministère de la Communauté flamande) est soumise aux cotisations de sécurité sociale et doit être déclarée sous le code rémunération 835 (indemnité pour prestations de nuit, de samedi ou de dimanche).

Les **suppléments de traitement et primes** octroyés dans le cadre de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du temps de travail dans le secteur public, doivent être déclarés sous les codes rémunération 452 (exonérés) et 851 (soumis).

Vous indiquez les montants octroyés aux travailleurs qui limitent leurs prestations de travail avec perte de rémunération proportionnelle. Les montants octroyés visent à compenser **partiellement** la perte de rémunération par rapport aux prestations antérieures.

Les codes rémunération 495 et 496, par lesquels la rémunération (fictive) pour le licenciement d'un agent

INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES (DMFA PPL)

nommé à titre définitif était déclarée, sont supprimés dans la DMFA PPL. Les définitifs licenciés doivent être déclarés sous les codes travailleurs 671 et 672 (voir ci-avant) et le salaire brut de référence doit être indiqué dans le bloc « cotisations travailleur statutaire licencié ».

LES INDEMNITES SUPPLEMENTAIRES SPECIFIQUES DE CERTAINES CATEGORIES DE PERSONNEL

Les indemnités supplémentaires exonérées sont déclarées sous les codes rémunération 501 à 599, les indemnités supplémentaires soumises sont déclarées sous les codes rémunération 901 à 999.

D'autres indemnités déclarées avant le 1.01.2005 sous des codes rémunération distincts, sont globalisées dans la DMFA PPL et sont déclarées sous un code rémunération unique. D'autres codes, peu utilisés, sont supprimés ou doivent être déclarés sous un code rémunération prévu pour une indemnité supplémentaire de nature générale.

Pour le **personnel infirmier et soignant et le personnel paramédical**, il n'existe plus de codes séparés dans la DMFA PPL pour la « prime de restructuration (29,35 EUR/mois) » les « autres indemnités spécifiques » (qui se rapportent aux prestations effectuées au cours du trimestre), l' « indemnité de garde » et la « prime annuelle de 74,37 EUR octroyée en vertu de l'arrêté de l'Exécutif flamand au personnel occupé dans les services reconnus d'aide familiale et de personnes âgées ». Les indemnités sont déclarées dans la DMFAPPL sous les codes rémunération généraux.

Pour les **médecins**, le code rémunération 921 indique tant le barème que le traitement garanti, la quote-part garantie dans le pool et les honoraires. La quote-part variable dans le pool doit être déclarée avec le code rémunération 924.

Pour les **pompiers volontaires**, les indemnités pour prestations (régulières) prises en considération pour déterminer si le montant limite de 785,95 EUR a été atteint, sont déclarées dans la DMFA PPL sous le code rémunération 542 si le montant limite n'est **pas** dépassé. Si les indemnités dépassent la limite, le code rémunération 942 doit être utilisé. Dès lors votre administration doit vérifier elle-même si le montant limite en matière de prestations régulières est dépassé.

Le pécule de vacances des pompiers volontaires doit être déclaré dans la DMFA PPL sous les codes rémunération généraux. A partir du 1.01.2005, il n'y a plus de codes spécifiques pour le pécule de vacances des pompiers volontaires.

Pour le **personnel de police (ancien statut) et les services publics d'incendie**, certaines indemnités complémentaires peuvent être déclarées sous les codes rémunération généraux.

Les allocations de nuit, de samedi et de dimanche pour le personnel de la police communale et des services publics d'incendie (AR du 20.06.1994) sont déclarées sous les codes rémunération généraux 435 (exonéré des cotisations) et 835 (soumis aux cotisations de sécurité sociale)

L'indemnité de diplôme pour le personnel de la police communale et des services publics d'incendie (AR du 20.06.1994) doit être déclarée dans la DMFA PPL sous le code rémunération général 822.

Le supplément de traitement octroyé aux commissaires adjoints de police qui effectuent un service de garde dans le cadre d'une permanence de 22 heures à 6 heures, les dimanches et jours fériés, peut être déclaré dans la DMFA PPL sous les codes rémunération ~~426 ou 826~~ 558 ou 958. Si des cotisations de sécurité sociale et de pension sont dues sur ce supplément de traitement, le code rémunération ~~826~~ 958 doit être utilisé. Si seules les cotisations pension sont dues, le code rémunération ~~426~~ 558 doit être utilisé.

La plupart des autres codes rémunération pour le **personnel de police ancien statut** sont maintenus dans la

DMFA PPL mais—concernant les indemnités pour services de garde payée en vertu des arrêtés du Gouvernement wallon des 16.09.1993 et 14.07.1994 et des arrêtés ministériels des 16.12.1993, 19.12.1993, 13.12.1994 et 11.12.1997 ceux-ci sont déclarés dans la DMFA PPL sous le code rémunération général 837 (indemnité de garde – assujetti).

Pour le **personnel de police ayant opté pour le nouveau statut**, les codes rémunération 570, 961, 962, 970, 973, 974 et 975 doivent être utilisés:

Les « allocations diverses et indemnités soumises aux cotisations de sécurité sociale » sont déclarées dans la DMFA PPL sous le code rémunération 970. Les indemnités suivantes sont déclarées sous ce code rémunération :

- Allocation pour personnel contactable et rappelable (déclarée sous le code rémunération 563 avant le 1.01.2005)
- Allocation pour service ininterrompu de plus de 24 heures (déclarée sous le code rémunération 564 avant le 1.01.2005)
- Allocation de fonction (déclarée sous le code rémunération 565 avant le 1.01.2005)
- Allocation de formateur (déclarée sous le code rémunération 566 avant le 1.01.2005)
- Allocation forfaitaire pour certains membres du personnel chargés de missions en matière de politique fédérale d'immigration (déclarée sous le code rémunération 567 avant le 1.01.2005)
- Allocation de mentor (déclarée sous le code rémunération 568 avant le 1.01.2005)
- Allocation « Région Bruxelles Capitale » (déclarée avant le 1.01.2005 sous le code rémunération 569)
- Allocation pour prestations aériennes occasionnelles (déclarée sous le code rémunération 570 avant le 1.01.2005)
- Allocation pour missions d'enseignement (déclarée sous le code rémunération 571 avant le 1.01.2005)
- Allocation de sélection (déclarée sous le code rémunération 572 avant le 1.01.2005)
- La prime aux membres du personnel du cadre opérationnel, et du cadre administratif et logistique de la police fédérale et des corps de police locale chargés de tâches informatiques en 2001 (code rémunération 576 avant le 01.01.2005)

Les « allocations diverses et indemnités NON assujetties aux cotisations de sécurité sociale » sont déclarées dans la DMFA PPL sous le code rémunération 570, couvrant les indemnités suivantes :

- Indemnité pour frais réels d'enquête (déclarée sous le code rémunération 580 avant le 1.01.2005)
- Indemnité de téléphone (déclarée sous le code rémunération 581 avant le 1.01.2005)
- Indemnité d'entretien pour chien policier (déclarée sous le code rémunération 581 avant le 1.01.2005)
- Indemnité pour service permanent auprès du SHAPE (déclarée sous le code rémunération 583 avant le 1.01.2005)
- Indemnité de déplacement dans le cadre de la navigation intérieure (déclarée sous le code rémunération 585 avant le 1.01.2005)
- Indemnité pour frais funéraires (commune aux membres du personnel et fonctionnaires des Ministères fédéraux), ainsi que l'intervention de l'Etat, d'une commune ou d'une zone pluricommunale dans certains frais funéraires (déclarée sous le code rémunération 586 avant le 1.01.2005)

Les indemnités du personnel de police (nouveau statut) pour frais de nourriture, logement, parcours et déménagement qui étaient auparavant déclarées sous le code rémunération 584, doivent maintenant être déclarées dans la DMFAPPL sous le code rémunération général 441.

INDEMNITES SUPPLEMENTAIRES OCTROYEES INDEPENDAMMENT DU NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL EFFECTIF DURANT LA DECLARATION TRIMESTRIELLE

Pour les indemnités supplémentaires qui sont octroyées indépendamment du nombre de jours de travail effectif durant la déclaration trimestrielle, et qui sont soumis aux cotisations de sécurité sociale, il faut tenir compte de règles spéciales. Cela concerne les indemnités suivantes :

- La prime de fin d'année (code rémunération 817)
- L'avantage en nature ou sous forme de chèques (code rémunération 806)
- Les autres allocations et primes comme la prime d'ancienneté ou la prime de mariage (code

INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES (DMFA PPL)

rémunération 833)

- Les suppléments accordés au personnel des établissements d'enseignement qui ne sont pas tenus à des prestations supplémentaires (code rémunération 906)
- La prime annuelle de 12,67 € en faveur du personnel infirmier et soignant (code rémunération 918)
- La prime annuelle de 148,74 € en faveur du personnel infirmier et soignant (code rémunération 918)
- Les suppléments de salaire octroyés aux officiers qui prennent part aux permanences des corps de police et de pompier (code rémunération 951)
- Le supplément de salaire annuel en faveur du chef de service incendie (code rémunération 957).

Cela concerne les primes, les indemnités et allocations dont le montant de base s'élève à plus d'un trimestre, ou les primes ou indemnités uniques qui sont accordées au travailleur. Elles sont généralement déclarées pendant le trimestre durant lequel elles sont payées.

S'il s'agit de primes payées tous les six mois ou plus, et qui est plus élevée de 20% des autres salaires de la période de référence, elles sont uniformément divisées entre les différents trimestres de la période de référence.

Si elles sont payées durant un trimestre pendant lequel le travailleur n'est déjà plus en service, il convient de les mentionner sur la déclaration du dernier trimestre durant lequel le travailleur était en service.

Pour tous ces avantages indiqués sous ces codes, la périodicité du paiement doit également être indiquées (voir 1.5.401).

En dérogation à la règle générale ces montants sont seulement totalisés pour autant qu'il s'agisse d'avantages payés avec la même périodicité. Si dans le courant du trimestre différentes primes avec une périodicité différente sont payées, il faut scinder les montants.

Aucune des institutions qui fait usage des données mentionnées dans la DmfAppl ne doit connaître cette donnée par ligne d'occupation. Il n'y a donc aucune objection à ce que, s'il doit y avoir plusieurs lignes d'occupation pour un travailleur, le montant total de cet avantage pour l'ensemble du trimestre soit rassemblé sur une seule ligne d'occupation.

LES INDEMNITES SUR LESQUELLES UNE COTISATION SPECIALE EST DUE

1.5.307

L'avantage relatif à l'utilisation personnelle et individuelle d'un véhicule mis à disposition par l'employeur, est calculé suivant la réglementation fiscale en question, et doit être déclaré sous le code rémunération 770.

Sur cet avantage aucune cotisation de sécurité sociale n'est due. La cotisation est calculée mensuellement sur base forfaitaire et ne peut être inférieure à 20,83 €. Par travailleur, il faut fixer l'avantage pour chaque trimestre à multiplier par le nombre de kilomètres parcourus à des fins privées et pour le trajet domicile – travail, au moyen des montants du tableau communiqué ci-dessous (réactualisé au 1er janvier 2005). Pour plus de détails referez-vous à la communication 2005/2.

Force imposable en C.V.	Avantage en € par kilomètre parcouru
4	0,1585
5	0,1861
6	0,2056
7	0,2274
8	0,2481
9	0,2699
10	0,2987

LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES

11	0,3274
12	0,3469
13	0,3687
14	0,3825
15	0,3986
16	0,4101
17	0,4181
18	0,4285
19 et plus	0,4365

Aucune des institutions qui fait usage des données mentionnées dans la DmfAppl ne doit connaître cette donnée par ligne d'occupation. Il n'y a donc aucune objection à ce que, s'il doit y avoir plusieurs lignes d'occupation pour un travailleur, le montant total de cet avantage pour l'ensemble du trimestre soit rassemblé sur une seule ligne d'occupation.

Les versements des employeurs pour la constitution d'une pension extra-légale au profit des membres de leur personnel ou de leurs ayants droits sont déclarés sous le code rémunération 790. Dans la DmfAppl ces indemnités ne sont plus déclarées avec un code catégorie de travailleur (code 790 jusqu'au 1.1.2005) mais avec un code rémunération.

Les participations aux bénéfices sont déclarées sous le code rémunération 780.

PÉCULE DE VACANCES

1.5.308 Pour le pécule de vacances les codes rémunération 310, 311, 312, 313, 314, 315, 349 et 350 sont utilisés.

Le code 313 (simple pécule de vacances sortie de service) et le code 315 (simple pécule de vacances employeur précédent) peuvent seulement être utilisés pour :

- les travailleurs contractuels dont l'employeur applique le régime de vacances du secteur privé ;
- les contractuels subsidiés
- les travailleurs engagés dans le cadre de l'article 60

TABLEAUX RECAPITULATIFS

1.5.309 Les tableaux qui suivent reproduisent le lien qui existe entre les différents codes rémunération à appliquer en DMFA PPL et la manière dont ces mêmes codes étaient intégrés dans la déclaration ONSSAPL avant 2005.

La description des indemnités est donnée sous une forme succincte. La liste complète de tous les codes rémunération et de leur description pouvant être utilisés à partir du 1er janvier 2005 dans la déclaration ONSSAPL est donnée dans l'annexe 32 du « glossaire » de la DMFAPPL ;

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

TABLEAU DES CODES REMUNERATION DMFA PPL

TABLEAU 1		
DESCRIPTION	CODES REMUNERATION AVANT LE 1.1.2005	CODES REMUNERATION DANS LA DMFA PPL
Codes rémunération en parallèle avec les codes prestation		
Rémunération de base (sans primes ni indemnités légales ou extra légales)	101	101
Pourboires et services	110	101
Palements forfaitaires	111	101
Traitement d'attente suite à la fusion des communes	120	101
Disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité	121	101
Indemnités pour incapacité temporaire en raison d'une maladie professionnelle reconnue	140	140
Avantages en nature- concierges nommés sans rémunération barémique	150	101
10% du salaire du travailleur engagé dans une convention de premier emploi qui sont consacrés à la formation	160	160
Indemnités en cas de fin de contrat de travail		
Indemnité en raison d'une fin unilatérale du contrat par l'employeur	130	130, 131
Rémunération en cas de maladie ou d'accident		
Maladie ou accident: 2e semaine de salaire garanti - 60 % de la rémunération normale - contractuels manuels	212	212
Maladie ou accident : complément 2 ^e semaine de maladie - contractuels	213	213
Maladie ou accident: complément - 3 ^e et 4 ^e semaine de maladie (contractuels)	214	213
Maladie ou accident: autres compléments	215	215
Maladie ou accident: 2 ^e semaine de salaire garanti - 60 % de la rémunération normale (contractuels intellectuels)	216	212

Incapacité temporaire totale – accident de travail – régime secteur privé	221	/
Incapacité temporaire partielle – accident de travail – régime secteur privé	231	/
Indemnités complémentaires de toute nature		
Indemnité pour heures supplémentaires – répondant aux conditions de l'art. 30	401	401, 801
Indemnité pour heures supplémentaires - ne répondant pas aux conditions de l'art. 30	801	801
Cadeaux en nature, en espèces ou en chèques - répondant aux conditions de l'art. 30	403	403
Autres avantages sous la forme de chèques - répondant aux conditions de l'art. 30	404	404,406,804, 806
Autres avantages sous la forme de chèques - ne répondant pas aux conditions de l'art. 30	804	804, 806
Avantages en nature - concierges contractuels	405	404,406,804, 806
Avantages en nature - répondant aux conditions de l'art. 30	406	404,406,804, 806
Avantages en nature - ne répondant pas aux conditions de l'art. 30	806	804, 806
Avantages de toute nature - répondant aux conditions de l'art. 30	407	433,434,833,834
Avantages de toute nature – ne répondant pas aux conditions de l'art. 30	807	833, 834
Chèques repas – part patronale	408	408
Chèques repas – part personnelle	409	409
Double pécule de vacance – prime copernic	410	310
Pécule simple de vacances – longue période de maladie ou d'accident	411	311
(double) pécule de vacances	412	312
Pécule simple de vacances sortie de service	413	313
(double) pécule de vacances sortie de service	414	314

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

Simple pécule de vacances employeur précédent	415	315
Prime de fin d'année – répondant aux conditions de l'art. 30	417	417, 817
Prime de fin d'année – ne répondant pas aux conditions de l'art. 30	817	817
Prime de restructuration, supplément sectoriel – répondant aux conditions de l'art. 30	418	433, 833
Prime de restructuration, supplément sectoriel – ne répondant pas aux conditions de l'art. 30	818	833
Indemnité bénévoles – exonérée	419	/
Indemnité préparation élections	420	434
Allocation de foyer/résidence	421	421, 821
Indemnité de diplôme – répondant aux conditions de l'art. 30	422	422, 822
Indemnité de diplôme – ne répondant pas aux conditions de l'art. 30	822	822
Indemnité pour connaissance 2 ^e langue – répondant aux conditions de l'art. 30	423	423, 823
Indemnité pour connaissance 2 ^e langue – ne répondant pas aux conditions de l'art. 30	823	823
Allocations pour fonctions supérieures – répondant aux cond. art. 30	424	424, 824
Allocations pour fonctions supérieures – ne répondant pas aux cond. de l'art. 30	824	824
Indemnité de vêtements	428	441
Indemnité de logement	429	441
Frais de voyage et de séjour	430	441
Indemnité pour travail dangereux et insalubre – répondant aux cond. de l'art. 30	431	434, 834
Indemnité pour travail dangereux et insalubre – ne répondant pas aux cond. de l'art. 30	831	834

LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES

Indemnité pour travail irrégulier ou imprévu – répondant aux cond. art. 30	432	434, 834
Indemnité pour travail irrégulier ou imprévu – ne répondant pas aux cond. art. 30	832	834
Prime de productivité – répondant aux cond. art. 30	433	434, 834
Prime de productivité – ne répondant pas aux cond. art. 30	833	834
Autres allocations et primes – répondant aux cond. art. 30	434	433, 434, 833, -834
Autres allocations et primes – ne répondant pas aux cond. art. 30	834	833, 834
Prestations nocturnes et dominicales – répondant aux cond. art. 30	435	435, 835
Prestations nocturnes et dominicales – ne répondant pas aux cond. art. 30	835	835
1,12 EUR/heure pour prestations de week end et jours fériés– répondant aux cond. art. 30	436	436, 836
1,12 EUR/heure pour prestations de week end et jours fériés– ne répondant pas aux cond. art. 30	836	836
Indemnité de garde – répondant aux cond. art. 30	437	437, 837
Indemnité de garde – ne répondant pas aux cond. art. 30	837	837
Indemnité de nuit, samedi et dimanche (B.A. 94/09 du 13.07.1994 – Comm. flamande.)	438	835
Indemnités pour le travailleur lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales	440	440
Frais propres à l'employeur	441	441
Remboursement frais de déplacement du et vers le travail	442	442
Montant octroyé en raison d'affiliation à une organisation syndicale	443	443
Supplément à un avantage de sécurité sociale	444	444
Double pécule sortie de service 3 ^e à 5 ^e jour de la 4 ^e semaine	449	349

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

Double pécule 3 ^e à 5 ^e jour de la 4 ^e semaine	450	350
Complément de rémunération – semaine volontaire de 4 jours	451	851
prime départ anticipé à mi temps	452	452
prime – personnel soignant et infirmier – aménagement fin de carrière	453	853
74,37 EUR / par an services reconnus d'aide familiale et de personnes âgées / personnel temporaire	460	433,833
74,37 EUR / par an services reconnus d'aide familiale et de personnes âgées / personnel nommé	860	833
Avantage utilisation personnelle d'un véhicule mis à la disposition par l'employeur	470	/
Rente incapacité de travail permanente en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle	490	490
Rémunération fictive – ouverture du droit aux allocations de chômage – personnel nommé	495	/
Rémunération fictive – ouverture du droit à l'assurance maladie invalidité- personnel nommé	496	/
Indemnités pour des catégories de personnel spécifiques		
Personnel des établissements d'enseignement		
Indemnité pour prestations complémentaires exonérées	501	501
Indemnités pour prestations complémentaires – AR 418 – répondant aux cond. art.30– nommés	502	502
Indemnités pour prestations complémentaires – AR 418 – ne répondant pas aux cond. art.30	902	902
Autres indemnités pour prestations complémentaires	503	903
Suppléments – aucun lien avec prestations complémentaires – répondant aux cond. art. 30	506	506, 906
Suppléments – aucun lien avec prestations complémentaires – ne répondant pas aux cond. art. 30	906	906

Personnel infirmier et soignant		
Supplément de traitement pour prestations irrégulières – circulaire du 3.11.1972 –répondant aux cond. Art 30	510	510
Supplément de traitement pour prestations irrégulières – circulaire du 3.11.1972 – ne répondant pas aux cond. Art.30	511	910
0,81 EUR/heure pour prestations de nuit	512	912
Prime de restructuration (29,75 EUR/mois)	513	833
4, 8 ou 12 % personnel soignant chef de service	514	914
Indemnité de garde – répondant aux cond. art.30	515	437, 837
Indemnité de garde – ne répondant pas aux cond. art.30	915	837
1,12 EUR/heure pour les prestations de week end et jours fériés	516	916
74,37 EUR/ par an services reconnus d'aide familiale et de personnes âgées	517	433, 833
Prime annuelle de 12,67 EUR	518	918
Autres indemnités spécifiques répondant aux cond. art. 30	519	433,434,833, 834
Autres indemnités spécifiques ne répondant pas aux cond. art. 30	919	833, 834
Prime annuelle de 148,74 EUR	520	919
Médecins		
Barème	521	921
Traitement garanti	522	921
Quote-part garantie dans le pool	523	921
Quote-part variable dans la répartition du pool	524	924
Honoraires	525	921
Autres indemnités spécifiques	529	833, 834
Pompiers volontaires		
Indemnités pour prestations dans le cadre du service 100	540	940

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

Indemnités qui n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul du montant plancher de 785,95 EUR	541	541
Indemnités qui entrent en ligne de compte pour le calcul du montant plancher de 785,95 EUR	542	542, 942
Double pécule de vacances	543	312
Double pécule de vacances pour le 3 ^e , 4 ^e et 5 ^e jour de la 4 ^e semaine	544	350
Double pécule de vacances sortie de service pour le 3 ^e , 4 ^e et 5 ^e jour de la 4 ^e semaine	545	349
Double pécule de vacances sortie de service	546	314
Simple pécule de vacances sortie de service	547	313
Personnel de police (ancien statut)		
Indemnité d'officier du Ministère public	425	/
Supplément de traitement commissaire adjoint	426	958
Supplément de traitement garde champêtre	427	/
Supplément de traitement –officier police judiciaire (POL 45)	552	952
Indemnité de permanence	553	837
Indemnité pour frais exposés lors d'exercice de missions de police judiciaire	556	556
Autres allocations et indemnités – soumises – ex-gendarmes	590	991
Autres allocations et indemnités - exonérées – ex-gendarmes	591	591
Allocation transitoire	592	992
Personnel de police (ancien statut) et services publics d'incendie		
Supplément de traitement alloué aux officiers pour permanence (POL 44 et circulaire du 3.3.1995)	551	951
Allocations pour travail de nuit, de samedi et de dimanche (AR du 20.06.1994)	554	435, 835

LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES

Allocation de diplôme (AR du 20.06.1994)	555	822
Supplément de traitement annuel pour le chef des services d'incendie	557	957
Supplément de traitement commissaires de police adjoint - permanence	558	958
Personnel de police (nouveau statut)		
Supplément de traitement pour l'exercice d'un mandat	561	961
Allocation prestations du samedi, dimanche, jour férié ou de nuit	562	962
Allocation personnel contactable ou rappelable	563	970
Allocation pour service interrompu de plus de 24 heures	564	970
Allocation de fonction	565	970
Allocation de formateur	566	970
Allocation forfaitaire pour le personnel chargé de missions en matière d'immigration	567	970
Allocation de mentor	568	970
allocation "Région Bruxelles Capitale"	569	970
Allocation prestations aériennes occasionnelles	570	970
Allocation pour missions d'enseignement	571	970
Allocation de sélection	572	970
Prime de mer	573	973
Allocation de comptable spécial	574	974
Allocation de secrétaire du Conseil de police	575	975
Allocation pour tâches informatiques accomplies en 2001	576	970
Indemnité pour frais réels d'enquête	580	570
Indemnité de téléphone	581	570
Indemnité d'entretien pour chien policier	582	570

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

Indemnité du service permanent auprès de Shape	583	570
Indemnités frais de nourriture, logement, parcours et déménagement	584	441
Indemnité déplacement dans cadre navigation intérieure	585	570
Indemnité frais funéraires	586	570

TABLEAU 2		
DESCRIPTION	CODES REMUNERATION DANS LA DMFA PPL	CODES REMUNERATION AVANT 01.01.2005
Rémunération de base		
Rémunération de base indexée (sans primes ni indemnités légales ou extra légales)	101	101,110,111,120,121, 150
10% du salaire du travailleur engagé dans une convention de premier emploi qui sont consacrés à la formation	160	160
Maladies professionnelles – secteur public		
incapacité temporaire accident de travail – maladie professionnelle reconnue	140	140
Indemnité pour fin de contrat de travail		
Indemnité pour rupture du contrat – exprimé en temps de travail	130	130
Indemnité pour rupture du contrat – pas exprimé en temps de travail	131	130
Rémunération en cas de maladie ou d'accident		
Maladie ou accident: 60 % de la rémunération normale – 2 ^e , semaine de maladie (contractuels)	212	212, 216
Maladie ou accident : supplément – 2 ^e , 3 ^e et 4 ^e semaine de maladie – contractuels	213	213, 214
Maladie ou accident: supplément – autres	215	215
Pécule de vacances		
(double) pécule de vacances- prime copernic.	310	410
Pécule simple de vacances en cas de maladie ou d'accident de longue durée	311	411
(double) pécule de vacances	312	412, 543
Simple pécule de vacances sortie de service	313	413, 547
(double) pécule de vacances sortie de service	314	413, 547

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

Simple pécule de vacances de l'employeur précédent	315	415
Double pécule de vacances sortie de service pour le 3 ^e , 4 ^e , 5 ^e jour de la 4 ^e semaine	349	449, 545
Double pécule de vacances pour le 3 ^e , 4 ^e et 5 ^e jour de la 4 ^e semaine	350	450, 544
Indemnités de toutes natures		
Heures supplémentaires – exonéré	401	401
Cadeaux en nature, en espèces ou en chèques – art.19, §2, 14 ^o AR 28.11.1969	403	403
Avantages en nature ou sous la forme de chèques – lien avec prestations fournies-exonéré	404	404,405, 406
Avantages en nature ou sous la forme de chèques – sans lien avec les prestations -exonéré	406	404,405, 406
Chèques repas – quote-part employeur	408	408
Chèques repas – quote-part travailleur	409	409
Prime de fin d'année – exonéré	417	417
Allocation de foyer/résidence – exonérée	421	421
Allocation de diplôme – exonéré	422	422
Indemnité pour connaissance 2 ^e langue – exonéré	423	423
Allocation pour fonctions supérieures – exonéré	424	424
Autres allocations et primes – pas de lien avec les prestations – exonéré	433	407,418,434,460, 517 519
Autres allocations et primes – lien avec prestations – exonéré	434	407,420,431,432,433, 434,-519
Prestations nocturnes ou dominicales (personnel autre qu'infirmier et soignant ou personnel de police nouveau statut) – exonéré	435	435, 554

LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES

1,12 EUR/heure pour prestations de week end et jours fériés – exonéré	436	436
Indemnité de garde –exonéré	437	437, 515
Indemnités pour le travailleur lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales (indemnité de licenciement pour travailleur protégé)	440	440
Indemnité de logement, frais de déplacement et de séjour	441	428,429,430, 441
Frais de déplacement de et vers le lieu de travail	442	442
Montant octroyé en raison d'une affiliation à une organisation syndicale reconnue	443	443
Supplément à un avantage de sécurité sociale (ex: Prime d'encouragement interruption de carrière)	444	444
Prime – départ anticipé à mi temps	452	452
Rente pour incapacité de travail permanente suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle	490	490
Heures supplémentaires – soumis	801	401, 801
Avantages en nature ou sous la forme de chèques – lien avec prestations fournies - soumis	804	404,405,406,804, 806
Avantages en nature ou sous la forme de chèques – sans lien avec les prestations -soumis	806	404,405,406,804, 806
Prime de fin d'année – soumis	817	417, 817
Allocation de foyer/résidence - soumise	821	421
Allocation de diplôme – soumis	822	422, 822, 555
Indemnité pour connaissance 2 ^e langue – soumis	823	423, 823
Allocation pour fonctions supérieures – soumis	824	424, 824

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

Autres allocations et primes – pas de lien avec les prestations – soumis	833	407,807,418,818,434, 834,460,860,513,519, 919, 529
Autres allocations et primes lien avec prestations – soumis	834	407, 807, 431, 831, 432, 832, 433, 833, 434, 834, 519, 529, 919
Prestations nocturnes ou dominicales (personnel autre qu'infirmier et soignant ou personnel de police nouveau statut) – soumis	835	435,835,438, 554
1,12 EUR/heure pour prestations de week end et jours fériés – soumis	836	436, 836
Indemnité de garde – soumis	837	437,837,515,553, 915
Supplément de traitement – semaine de 4 jours	851	451
Prime - personnel infirmier, soignant et assimilé - aménagement fin de carrière	853	453
Indemnités spécifiques à certaines catégories de travailleurs		
Personnel enseignant		
Indemnités pour prestations complémentaires – exonéré (par ex. : surveillance de midi)	501	501
Indemnité pour prestations complémentaires - AR 418 – exonéré (par ex. : garderie et surveillance)	502	502
Indemnité pour prestations complémentaires – autres que AR 418 – exonérée de cotisations de sécurité sociale en vertu de l'article	503	/
Suppléments – sans lien avec les prestations fournies – exonéré (par ex. : allocation d'ancienneté)	506	506
Indemnité pour prestations complémentaires - AR 418 – soumis (par ex. : garderie et surveillance)	902	902

Indemnité pour prestations complémentaires – autres que AR 418 – exonérée de cotisations de sécurité sociale en vertu de l'article	903	503
Suppléments – sans lien avec les prestations fournies – soumis (par ex. : allocation d'ancienneté)	906	506 906
Personnel infirmier et soignant		
Supplément de traitement pour prestations irrégulières- circulaire du 3.11.1972 – exonéré de cotisations de sécurité sociale en vertu de l'article 30	510	510
0,81 EUR/heure pour prestations de nuit (circulaire 17.04.1989) exonéré de cotisations de sécurité sociale en vertu de l'article 30	512	/
Supplément de traitement pour prestations irrégulières- circulaire du 3.11.1972 – ne soumis aux cotisations de sécurité sociale	910	511
0,81 EUR/heure pour prestations de nuit (circulaire 17.04.1989) soumis aux cotisations de sécurité sociale	912	512
4, 8 ou 12 % personnel soignant chef de service	914	514
1,12 EUR/heure pour prestations de week end et jours fériés (Circulaire Inami du 17 juillet 1992)	916	516
Prime annuelle de 12,67 EUR	918	518
Prime annuelle de 148,74 EUR	-919	520
Médecins		
Quote-part variable dans le pool exonérée de cotisations de sécurité sociale en vertu de l'article 30	524	/
Barème, traitement garanti et quote part garantie dans le pool ou honoraires	921	521, 522, 523, 525

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

Quote-part variable dans le pool soumise aux cotisations de sécurité sociale	924	524
Pompiers volontaires		
Indemnités irrégulières qui n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul du montant plancher de 785,95 EUR	541	541
Indemnités régulières qui entrent en ligne de compte pour le calcul du montant plancher de 785,95 EUR –pas de dépassement	542	542
Indemnités pour prestations dans le cadre du service 100	940	540
Indemnités régulières qui entrent en ligne de compte pour le calcul du montant plancher de 785,95 EUR - dépassement	942	542
Personnel de police (ancien statut) et services publics d'incendie		
Supplément de traitement annuel pour le chef des services d'incendie – exonéré de cotisations de sécurité sociale en vertu de l'article 30	557	/
Supplément de traitement alloué aux officiers pour permanence (POL 44 et circulaire du 3.3.1995)	951	551
Supplément de traitement annuel pour le chef des services d'incendie soumis aux cotisations de sécurité sociale	957	557
Personnel de police (ancien statut)		
Indemnités pour frais exposés lors d'exercice de missions de police judiciaire	556	556
Supplément de traitement de commissaire adjoint (circulaire 30.12.1971) exonéré de cotisations de sécurité sociale	-558	+
Autres allocations et indemnités – exonéré – ex-gendarmes...	591	591
Supplément de traitement officier de police judiciaire (POL 45)	952	552

Supplément de traitement de commissaire adjoint (circulaire 30.12.1971– soumis aux cotisations de sécurité sociale	958	426, 558
Autres allocations et indemnités – soumis – ex-gendarmes	991	590
Allocation de transition	992	592
Personnel de police (nouveau statut)		
Nouveau statut – Diverses allocations et indemnités – exonéré	570	580,581,582,583,584,585, 586
Supplément de traitement pour l'exercice d'un mandat	961	561
Allocation prestations de samedi, dimanche, jour férié ou de nuit	962	562
Nouveau statut – Diverses allocations et indemnités – soumis	970	563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 572, 576
Prime de mer	973	573
Allocation de comptable spécial	974	574
Allocation de secrétaire du Conseil de police	975	575
Allocations transitoires	992	592
Indemnités pour lesquelles une cotisation spéciale est due		
Avantage pour utilisation individuelle et personnelle d'un véhicule mis à disposition par l'employeur.	770	/
Participation aux bénéfices	780	/
Versements de l'employeur en vue de la constitution d'une pension extra-légale	790	/

LES COTISATIONS DE PENSION SUR LE SALAIRE DU PERSONNEL NOMME A TITRE DEFINITIF.

1.5.310

Pour le personnel nommé à titre définitif, il existe en plus du salaire de base, un nombre de supplément de traitement à prendre en considération pour le calcul de la pension. Ces éléments du salaire sont assujettis aux cotisations de pension et sont détaillés de façon plus approfondie dans les instructions générales (partie III.1.B).

Les cotisations de pension d'un membre du personnel nommé sont calculées sur base :

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

- de la catégorie employeur et de la cotisation code travailleur qui correspond au système de pension auquel l'administration s'est affiliée pour son personnel nommé à titre définitif,
- du salaire complet.

Pour les codes rémunération suivants une cotisation de pension est retenue :

- 101 : Rémunération de base indexée
- 140 : Indemnités pour incapacité temporaire en raison d'une maladie professionnelle reconnue
- 503 : Indemnité pour prestations complémentaires – autres que AR 418 – personnel enseignant
- 510 : Supplément de traitement pour prestations complémentaires – personnel infirmier et soignant
- 512 : 0,81 EUR/heure pour prestations de nuit – personnel infirmier et soignant
- 557 : Supplément de traitement annuel pour le chef des services d'incendie – personnel des services publics d'incendie
- 558 : Supplément de traitement commissaires de police adjoint – personnel de police
- 851 : Supplément de traitement – semaine de 4 jours
- 853 : Prime d'aménagement de fin de carrière - personnel infirmier, soignant et assimilé
- 903 : Indemnité pour prestations complémentaires autres que AR 418 – personnel enseignant
- 910 : Supplément de traitement pour prestations complémentaires – personnel infirmier et soignant
- 912 : 0,81 EUR/heure pour prestations de nuit – personnel infirmier et soignant
- 914 : 4, 8 ou 12 % personnel soignant chef de service - personnel infirmier et soignant
- 916 : 1,12 EUR/heure pour prestations de week end - personnel infirmier et soignant
- 918 : Prime annuelle de 12,67 EUR - personnel infirmier et soignant
- 919 : Prime annuelle de 148,74 EUR - personnel infirmier et soignant
- 921 : Barème, traitement garanti et quote part garantie dans le pool ou honoraires unique - médecins
- 952 : Supplément de traitement officier de police judiciaire (POL 45) – personnel de police
- 957 : Supplément de traitement annuel pour le chef des services d'incendie
- 958 : Supplément de traitement commissaires de police adjoint – personnel de police
- 961 : Supplément de traitement pour l'exercice d'un mandat - personnel de police
- 973 : Prime de mer - personnel de police

C H A P I T R E 4

FREQUENCE DE PAIEMENT DE LA PRIME

1.5.401

Cette donnée n'est renseignée que pour les composantes salariales qui ne dépendent pas du nombre effectif de jours de travail pendant le trimestre de la déclaration. Elle devra donc éventuellement être scindée si les fréquences de paiement respectives sont différentes. La périodicité est exprimée par un chiffre qui correspond à la fréquence de paiement mensuelle.

Exemples :

Mensuellement = "1"

Trimestriellement = "3"

Semestriellement = "6"

Annuellement = "12"

Tous les deux ans = "24"

S'il s'agit de primes uniques ou de primes à périodicité irrégulière, il y a lieu d'indiquer "0".

Est visé en l'occurrence, le paiement **effectif** de la prime. Dès lors, la prime de fin d'année qui fait l'objet de 12 versements mensuels, devra être déclarée sous la fréquence de paiement "1". Si elle est payée en une fois à la fin de l'année, elle se verra attribuer l'indice de fréquence "12".

Cette donnée doit uniquement être complétée avec les codes rémunérations 806, 817, 833, 906, 918, 919, 951 en 957.

C H A P I T R E 5

FREQUENCE DE PAIEMENT DE LA PRIME

FREQUENCE DE PAIEMENT DE LA PRIME

1.5.501

Tel que précisé au niveau de la **ligne d'occupation**, les rémunérations sont globalisées par code. Cela signifie que lorsqu'un travailleur perçoit différentes indemnités répertoriées sous le même code, les totaux de ces indemnités sont globalisés (voir toutefois l'exception en cas de périodicité différente pour les codes relatifs aux indemnités qui sont octroyées indépendamment du nombre effectif de jours de travail dans le trimestre de la déclaration).

C H A P I T R E 6

REMUNERATION

REMUNERATION

1.5.601

Tel que précisé au niveau de la **ligne d'occupation**, les rémunérations sont globalisées par code. Cela signifie que lorsqu'un travailleur perçoit différentes indemnités répertoriées sous le même code, les totaux de ces indemnités sont globalisés (voir toutefois l'exception en cas de périodicité différente pour les codes relatifs aux indemnités qui sont octroyées indépendamment du nombre effectif de jours de travail dans le trimestre de la déclaration).

TITRE 6

LA DECLARATION DES DONNEES RELATIVES AUX PRESTATIONS

C H A P I T R E 1

LA DECLARATION DES DONNEES RELATIVES AUX PRESTATIONS

LA DECLARATION DES DONNEES RELATIVES AUX PRESTATIONS

1.6.101

Selon le principe général, il faut subdiviser les données relatives aux prestations du trimestre par ligne d'occupation.

A ce niveau, il y a une globalisation des prestations par code. Autrement dit, si un travailleur a plusieurs types de présences ou d'absences relevant du même code, leurs totaux sont globalisés.

La méthode actuelle du calendrier, dans lequel chaque jour se voit attribuer un code prestation séparé, est supprimée dans la DMFAPPL.

Par ligne d'occupation, un seul code prestation est mentionné, sur lequel vous globalisez toutes les prestations (du trimestre) pour ce code.

Le mode de déclaration des prestations sera d'abord évoqué, suivi d'un commentaire sur les divers codes de prestations.

A. MODE DE DECLARATION DES PRESTATIONS DES TRAVAILLEURS

LA DÉCLARATION DES PRESTATIONS EN HEURES ET EN JOURS

LE CALCUL DU NOMBRE DE JOURS

LA DECLARATION DU REPOS COMPENSATOIRE

JUSTIFICATION DES PRESTATIONS

B. CODIFICATION DES DONNEES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

LES MODIFICATIONS LES PLUS IMPORTANTES

LES CODES ORDINAIRES

LES CODES INDICATIFS

TABLEAU DE CONCORDANCE ENTRE LA DECLARATION AVANT 2004 ET LA DmfA PPL

C H A P I T R E 2

MODE DE DECLARATION DES PRESTATIONS DES TRAVAILLEURS

LA DÉCLARATION DES PRESTATIONS EN HEURES ET EN JOURS

1.6.201

Le temps de travail est déclaré en jours et en heures.

Le temps de travail est exprimé en jours complets mais arrondi en demi jours.

Exemple 1: au cours d'un trimestre de 65 jours, un travailleur à temps plein preste 62 jours et prend par ailleurs 3 jours de congé sans solde

Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 62 jours de travail effectif normal et 3 jours de congé sans solde. Vous mentionnez à la fois le nombre d'heures de travail effectif et le nombre d'heures de congé sans solde.

Exemple 2: au cours d'un trimestre de 65 jours, un travailleur à temps plein a pris deux fois un jour complet et trois fois un demi-jour de congé sans solde .

Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 61,5 jours de travail effectif normal et 3,5 jours congé sans solde. Vous mentionnez à la fois le nombre d'heures de travail effectif et le nombre d'heures de congé sans solde

Exemple 3: un travailleur à temps partiel qui preste 4 heures chaque jour pendant un trimestre de 65 jours a pris 3 jours (3 x 4 heures) congé sans solde.

Dans ce cas, vous mentionnez 62 jours de travail effectif normal et 3 jours de congé sans solde. Vous devez en outre ajouter le nombre d'heures de travail effectif et de congé sans solde.

Exemple 4: un travailleur à temps partiel qui preste deux jours complets la première semaine et 3 jours complets l'autre, a pris au cours du trimestre un jour complet et 3 demi-jours de congé sans solde et a travaillé normalement le reste du temps (28 jours complets et 3 demi-jours).

Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 29,5 jours de travail effectif normal et 2,5 jours de congé sans solde. Vous devez en outre ajouter le nombre d'heures de travail effectif et de congé sans solde

LE CALCUL DU NOMBRE DE JOURS

1.6.202

Si un travailleur se trouve pendant un même jour dans deux situations devant figurer sous un code prestations différent, l'employeur devra trouver le meilleur équilibre possible entre les différents codes. Ne pas se conformer à cette manière de procéder peut, dans certains cas, entraîner une fausse image de la réalité et donc influencer directement les droits des travailleurs. La plus grande précision sera obtenue si l'équilibre est établi sur base trimestrielle.

Pour chaque code prestation le nombre de jours de travail prestés est calculé sur base de demi jours, et cela se fait en deux étapes.

Première étape, il faut calculer le nombre d'heures normal qui correspond à un demi-jour de travail du travailleur.

Ce nombre d'heures s'obtient en divisant le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur (= le nombre d'heures par semaine qu'il doit normalement effectuer) par le nombre de jours par semaine du régime de travail, ce résultat doit encore être divisé par deux.

Pour un travailleur à temps plein dans un régime de 38 heures par semaine réparties sur cinq jours, une demi-journée est donc de 3 heures 48 (la moitié de 38 divisée par 5); pour un travailleur à temps plein dans

INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES (DMFA PPL)

un régime de 38 heures par semaine réparties sur quatre jours, une demi-journée est de 4 heures 45.

Pour un travailleur à temps partiel travaillant 19 heures par semaine réparties sur 5 jours, une demi-journée est de 1 heure 54; si ce travailleur à temps partiel preste ses 19 heures alternativement à raison de 2 jours et de 3 jours de 7 heures 36 par semaine, un demi-jour pour lui sera de 3 heures 48 (la moitié de 19 divisée par 2,5).

Deuxième étape, il faut calculer le nombre de demi-jours par code prestations en divisant le nombre total d'heures par code prestation par le nombre normal d'heures correspondant à un demi-jour.

Il y a lieu de grouper le reste (les demi-jours incomplets) sous le code qui apparaît le plus fréquemment au cours du trimestre. Le nombre de jours mentionnés sous ce code correspond donc au nombre maximum de jours d'activité possible du trimestre diminué par le total des jours mentionnés sous un autre code prestations.

Exemple 1: Un travailleur à temps plein qui preste dans un système de 5 jours semaine (5 jours de 7heures 36 par semaine) convient avec son employeur que, pendant deux semaines, il prendra chaque jour 2 heures de congé sans solde. Tous les autres jours, il travaille à temps plein.

Un demi-jour correspond pour lui à 3 heures 48 (la moitié de 38 divisée par 5).

Les 20 heures de congé sans solde correspondent, dans son cas, à 5,26 demi-jours (20 divisés par 3,8).

Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 62,5 jours de travail effectif normal et 2,5 jours de congé sans solde avec un régime de travail "5".

Exemple 2: Un travailleur à temps partiel (16 heures par semaine) est occupé dans un système de 4 jours par semaine (3 jours de 3 heures 30 et un jour de 5 heures 30). Il convient avec son employeur que pendant cinq semaines il prendra chaque fois deux heures de congé sans solde le jour où il doit prester 5 heures 30.

Un demi-jour correspond pour lui à 2 heures (la moitié de 16 divisé par 4).

Les dix heures de congé sans solde correspondent donc dans son cas à 5 demi-jours.

Il sera déclaré avec 49,5 jours de travail effectif et 2,5 jours de congé sans solde avec régime de travail "4".

S'il s'agit d'un travailleur qui preste dans un régime dans lequel les journées courtes et longues sont mélangées, il faut partir du principe que, pour autant que les "prestations" de chacun des jours relèvent du même code, chaque journée compte pour un jour.

Ce n'est que dans des cas très exceptionnels où cette manière de compter amènerait une différence importante par rapport à un décompte sur base de la durée normale d'une journée, qu'il faut, de la manière exposée ci-dessus, trouver un juste équilibre entre les codes.

Exemple 3: Un travailleur à temps plein prestant dans un régime de 5 jours à raison de 38 heures par semaine dont quatre jours de 8 heures 30 et un jour (le vendredi) de 4 heures, prend, pendant le trimestre, 5 vendredis de congé sans solde et travaille les autres jours.

Bien que le travailleur ne vienne pas travailler cinq jours complets, seules 20 heures n'ont pas été prestées. La durée moyenne journalière de travail étant de 7 heures 36, 20 heures correspondent à 5,26 demi-jours.

Dans ce cas, il faut déclarer 62,5 jours de travail effectif et 2,5 jours de congé sans solde.

Partir du principe que chaque jour compte pour un jour dans un tel cas donnerait une trop grande différence entre le travailleur de l'exemple et un travailleur prenant cinq fois un après midi de congé sans solde et travaillant l'autre demi-jour.

DECLARATION DU REPOS COMPENSATOIRE

1.6.203

Le repos compensatoire est déclaré avec le même code prestations que le travail effectif normal (= code 1). Il n'y a dans la DmfA pas de code spécifique s'il s'agit de prestations supplémentaires qui ne sont pas payées au moment du repos compensatoire mais qui sont payées de manière indirecte par le biais d'un salaire horaire majoré (= code 20).

Le principe général suivant est applicable en ce qui concerne les prestations supplémentaires et le repos compensatoire.

Prestations supplémentaires récupérées

Le repos compensatoire et la rémunération qui s'y rattache doivent être déclarés au moment où ce repos compensatoire est pris et non au moment où les prestations supplémentaires sont prestées (si les deux se situent au cours du même trimestre, cela n'a aucune incidence sur la déclaration trimestrielle).

. S'il s'agit d'un autre système, il est déclaré au moyen du code 1.

Un jour au cours duquel se côtoient des prestations effectives et un certain nombre d'heures de repos compensatoire ne pose pas de problème particulier, les deux "prestations" étant reprises sous le code 1.

Exemple: Un travailleur temps plein travaille normalement 38 heures par semaine dans un régime de cinq jour semaine. Chaque jour de travail, il preste environs huit heures à la place de sept heures et 36 minutes, et il prend chaque mois un repos compensatoire. Le jour de récupération mensuel doit être déclaré avec le code 1.

Exemple: Un travailleur à temps partiel preste normalement 19 heures par semaine. Au cours du mois de juin, il y a un surcroît de travail exceptionnel et il convient avec son employeur de travailler quatre semaines de 25 heures (soit 24 heures supplémentaires). En compensation, il ne travaillera que 7 heures au cours du mois de juillet, pendant deux semaines. Il est donc déclaré pour juin (deuxième trimestre) et pour juillet (troisième trimestre) à raison de 19 heures par semaine sous le code 1. La rémunération relative aux 24 heures de travail supplémentaire de juin est mentionnée sur la déclaration du troisième trimestre quel que soit le moment de son paiement. Il va de soi que la législation relative au travail à temps partiel doit être respectée (entre autre la tenue du registre des dérogations).

Prestations supplémentaires non récupérées

Si des heures supplémentaires sont prestées sans être récupérées, il faut reprendre les prestations (c'est-à-dire les journées et les heures) sur la déclaration du trimestre au cours duquel elles sont prestées. Dans ce type de cas, le nombre de jours déclarés sous le code 1 n'augmente pas quand les heures supplémentaires sont prestées un jour où des prestations normales sont également fournies. En effet, cette journée est déclarée en code 1. Ce n'est que dans le cas où les prestations supplémentaires seraient fournies pendant une journée normalement non consacrée au travail (par exemple un samedi) que le nombre de jours sera augmenté. **Les prestations supplémentaires non récupérées doivent bien être déclarées au niveau du nombre d'heures.**

JUSTIFICATION DES PRESTATIONS

1.6.204

Sur la déclaration, pour chaque ligne d'occupation, il y a lieu de communiquer le régime de travail et le nombre total de jours (éventuellement répartis sur plusieurs codes prestations).

Pour préserver au mieux la qualité des déclarations, un programme de contrôle surveille l'établissement de chaque déclaration et notamment la congruence entre les deux données signalées ci-dessus. Lorsqu'une différence apparaît, une faute est signalée.

Dans ce cas, il y a deux possibilités.

INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES (DMFA PPL)

Soit il y a effectivement eu faute (par exemple, un travailleur a travaillé 64 jours dans un régime de 5 jours par semaine mais a été déclaré erronément pour 54 jours au lieu de 64, ou en régime "3" au lieu de "5"). Dans ce cas, il faut directement corriger la faute.

Soit la déclaration est correcte mais elle paraît erronée.

Cela peut résulter de diverses causes:

- le travailleur travaille selon un cycle qui ne concorde pas avec le trimestre (voir ci-dessus), par exemple 6 semaines qui comportent 6 jours de travail par semaine, suivies de 6 semaines qui comportent 4 jours de travail par semaine. Ce travailleur travaille dans un régime de travail de 5 jours par semaine en moyenne mais vu que le cycle de travail chevauche les trimestres, il peut arriver qu'un trimestre il travaille un plus grand nombre de jours et un autre trimestre un moins grand nombre de jours.
- le travailleur travaille un nombre de jours plus élevé que ce qui est prévu dans son contrat. Par exemple son contrat prévoit 4 jours de travail par semaine (régime de travail = 4), mais, au cours d'un trimestre déterminé, il y a un surcroît de travail et le travailleur preste 10 jours supplémentaires. Si ces 10 jours sont récupérés par la suite il n'y a pas de problème puisqu'ils doivent être déclarés au moment de la récupération (voir ci-dessus). Pour les travailleurs occupés à temps partiel, il n'y a pas souvent obligation de récupérer ces jours de telle sorte qu'ils doivent être déclarés dans le trimestre au cours duquel ils ont été prestés, ce qui entraîne la déclaration d'un nombre de jours supérieur à celui prévu par le régime de travail.

Le programme de contrôle n'admet pas qu'aucune prestation ne soit déclarée sur une ligne d'occupation (sauf si on a indiqué qu'il s'agissait d'une interruption totale de carrière), en d'autres termes, si ces données ne sont pas communiquées, le programme vous signale que vous avez oublié de les communiquer.

Il peut aussi arriver, très exceptionnellement, qu'un travailleur en service ne fournit aucune prestation au cours du trimestre (ou de la partie de trimestre pendant laquelle il est occupé), c'est par exemple le cas du travailleur à temps partiel sous contrat free-lance qui n'est pas appelé au cours d'un trimestre.

Le but de ce programme de contrôle est de vous donner la possibilité d'établir formellement que ce que vous avez déclaré est, selon vous, correct (et n'est donc pas une faute de frappe). La zone facultative ne doit être complétée que lorsque, pour un trimestre déterminé, il pourrait y avoir contradiction entre le nombre de jours déclarés et le nombre de jours normalement attendus en fonction du régime de travail.

Dans cette zone vous pouvez utiliser un des codes suivants:

1. Travailleur à temps plein occupé dans un cycle de travail dépassant le trimestre qui, au cours du trimestre, a presté plus de jours que ceux prévus par son régime de travail moyen par semaine.
2. Travailleur à temps plein occupé dans un cycle de travail dépassant le trimestre qui, au cours du trimestre, a presté moins de jours que ceux prévus par son régime de travail moyen par semaine.
3. Travailleur à temps partiel occupé dans un cycle de travail dépassant le trimestre qui, au cours du trimestre, a presté plus de jours que ceux prévus par son régime de travail moyen par semaine.
4. Travailleur à temps partiel occupé dans un cycle de travail dépassant le trimestre qui, au cours du trimestre, a presté moins de jours que ceux prévus par son régime de travail moyen par semaine.
5. Travailleur à temps partiel qui, en sus de ses prestations contractuelles prévues, fournit au cours du trimestre un nombre de jours non récupérables.
6. Combinaison des points 3 et 5 ou des points 4 et 5.
7. Travailleur qui au cours du trimestre (ou de la partie de trimestre au cours de laquelle il était en service) n'a dû fournir aucune prestation. Au niveau de la ligne occupation ces personnes sont déclarées comme des temps partiels, il n'y a pas de bloc avec des données de prestation prévu à cet effet.

Le travailleur qui est payé en trentième et qui ne fournit aucune prestation durant le trimestre où il sort de service, doit être déclaré avec le code sept. Si un travailleur sort de service par exemple le 2

octobre 2005, et que les deux premiers jours d'octobre sont un samedi et un dimanche, il reçoit pour ces deux jours une rémunération, mais aucune prestation n'aura été fournie durant le trimestre, il faudra déclarer cette situation avec la valeur sept.

8. Travailleur qui est payé partiellement au pourboire ou au service et qui doit être déclaré sans rémunération pour une partie de ses prestations. Cela résulte du fait que les cotisations de sécurité sociale ne peuvent, au cours d'un trimestre, être calculées que sur une rémunération fixe ou sur un forfait (en fait, sur le montant le plus élevé). Lorsqu'un travailleur est uniquement rémunéré au pourboire ou au service pour ses prestations ordinaires et perçoit au cours du même trimestre une indemnité de rupture fixe, il se peut que sa rémunération fixe (indemnité de rupture) soit plus élevée que la rémunération forfaitaire du trimestre. Les cotisations de sécurité sociale doivent, dans ce cas, être uniquement calculées sur la rémunération fixe. Les prestations ordinaires reprises sous le code 1 sont reprises sur une ligne d'occupation sans rémunération.

***En fonction du code utilisé, certaines "fautes" ne seront pas mentionnées.
Il va de soi que cette zone ne doit être utilisée que dans des cas exceptionnels et pas de manière inconsidérée. Son utilisation sera strictement contrôlée et des renseignements complémentaires seront éventuellement demandés.***

C H A P I T R E 3

CODIFICATION DES DONNEES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

CODIFICATION DES DONNEES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

1.6.301

Toutes les données relatives au temps de travail sont regroupées par code. Vous ne devez donc pas indiquer chaque composante du code individuellement, mais réunir ces composantes et les déclarer sous le code prescrit.

Rappelons qu'il est essentiel de scinder les prestations (tout comme les rémunérations qui s'y rapportent) par **ligne d'occupation**.

De la sorte, tous les secteurs de la sécurité sociale disposent de suffisamment de données pour remplir leur mission. Des données complémentaires ne doivent être envoyées au moyen de la déclaration d'un risque social que si un tel risque se produit au cours d'un trimestre.

Par ailleurs, il est important de savoir qu'un jour ou une période déterminés ne sont déclarés qu'une fois. Vous ne pouvez donc jamais reprendre un jour déterminé sous plus d'un code.

Après une brève description des modifications les plus importantes et le détail des codes prestations, vous trouverez, à la fin du chapitre consacré aux codes prestations, deux tableaux exposant la relation entre les codes à utiliser dans la DMFA PPL et les codes prestations utilisés dans la déclaration ONSSAPL antérieure à 2004. La liste des données de temps de travail se trouve dans l'annexe 8 du glossaire.

- LES MODIFICATIONS LES PLUS IMPORTANTES
- LES CODES ORDINAIRES
- LES CODES INDICATIFS
- TABLEAU DE CONCORDANCE ENTRE LES CODES PRESTATIONS D'AVANT 2005 ET LA CODIFICATION DES DONNES TEMPS DE TRAVAIL DANS LA DMFA PPL

LES MODIFICATIONS LES PLUS IMPORTANTES

1.6.302

Dans la DmfA PPL, les codes sont répartis en "**codes ordinaires**" et "**codes indicatifs**".

Pour les codes ordinaires, l'employeur est la source authentique: il est le seul à pouvoir indiquer de quel type de données relatives au temps de travail il s'agit.

Les codes indicatifs correspondent à certaines situations pour lesquelles l'employeur est la source authentique pour le nombre de jours ou d'heures d'absence, mais généralement pas pour leur qualification. Ainsi, un employeur peut par exemple uniquement indiquer qu'il s'agit d'un jour où une situation de chômage temporaire s'est produite. Il ne sait toutefois pas toujours avec certitude si ce jour sera effectivement indemnisé. L'utilisation de codes indicatifs permet aux diverses institutions de sécurité sociale de retrouver ce jour déterminé dans la déclaration. Par ailleurs, ils sont aussi importants dans le cadre des réductions de cotisations.

LES CODES ORDINAIRES

1.6.303

Les données relatives aux entrées et sorties de service sont obtenues au moyen de la déclaration Dimona et ne doivent pas être mentionnées une seconde fois dans la déclaration de sécurité sociale. Les codes prestations 001 à 099 qui servaient, avant le 1.1.2005, à indiquer le

INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES (DMFA PPL)

début et la fin d'une relation de travail dans la déclaration ONSSAPL ne peuvent plus être utilisés pour la DMFAPPL.

Les codes prestations 101 à 199, destinés avant le 1.1.2005 à désigner les périodes pour lesquelles l'employeur verse un salaire donnant lieu au paiement des cotisations de sécurité sociale, sont remplacés dans la DMFAPPL par un code prestation unique (le code 1).

CODE 1

- travail effectif normal (également le travail adapté avec perte de salaire);
- prestations supplémentaires sans repos compensatoire;
- repos compensatoire autre que le repos compensatoire dans le cadre d'une réduction de la durée du travail ;
- incapacité de travail avec revenu garanti première semaine ou rémunération mensuelle garantie;
- période de préavis ou période couverte par une indemnité de rupture;
- petits chômages;
- raison impérieuse avec maintien du salaire;
- absence couverte par une rémunération journalière garantie pour cause d'incapacité de travail;
- rémunération journalière garantie pour une raison autre que l'incapacité de travail;
- incidents techniques ;
- fermeture à titre de protection de l'environnement.
- jours fériés durant le contrat de travail, jours fériés après la fin du contrat de travail et jours de remplacement d'un jour férié;
- autre absence avec maintien de la rémunération normale et cotisations de sécurité sociale (telle que l'absence autorisée avec maintien du salaire, le congé-éducation, congé politique,...)
- vacances légales.

Ce code reprend toutes les prestations pour lesquelles une rémunération soumise aux cotisations ONSSAPL est payée et qui ne doivent pas être déclarées séparément.

Chaque prestation pour laquelle vous avez payé un salaire et que vous ne pouvez placer sous un autre code sera reprise sous ce code.

Vous reprenez également sous ce code la période de rupture du contrat de travail assortie du paiement d'une indemnité de rupture. Les règles actuelles de liaison de cette indemnité à des périodes et à des jours restent inchangées.

Concrètement, ces jours seront repris de la manière suivante:

- sur la première ligne d'occupation, les jours correspondant à la période d'occupation;
- sur la seconde ligne d'occupation, les jours correspondant à la partie de l'indemnité de rupture relative au trimestre de la rupture;
- sur une ligne d'occupation suivante, les jours correspondant à la partie de l'indemnité relative aux autres trimestres de l'année calendrier en cours;
- etc. pour chacune des années calendrier ultérieures.

L'indication de la période concernée par l'indemnité se fait donc toujours au moment de la déclaration de l'indemnité même (c'est-à-dire la date de début et de fin de chaque ligne d'occupation).

Dans la DMFAPPL, les données relatives au temps de travail pour un samedi ou un dimanche ne doivent être indiquées ni à l'aide du code 1, ni à l'aide d'un autre code. Un jour férié que l'employeur doit payer et qui tombe après la fin du contrat de travail, doit **toujours** être repris sur la déclaration du trimestre pendant lequel le contrat de travail prend fin même si ce jour férié se situe pendant le trimestre suivant.

En ce qui concerne les absences couvertes par un salaire garanti, il est important de noter qu'en cas de rechute après une reprise de travail, en cas de maladie ou d'accident (autre que maladie

professionnelle ou accident de travail), un nouveau salaire garanti n'est dû qu'en cas de reprise du travail d'au moins 14 jours.

Par contre, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, en cas de rechute après reprise du travail, un nouveau salaire garanti est **toujours** dû.

Les jours de vacances légales qu'un employé n'a pas pu prendre suite à une incapacité de travail **ne peuvent pas être repris sous ce code**. Vous devez les reprendre sous le code indicatif de l'incapacité de travail.

CODE 2

- vacances légales pour ouvrier (uniquement à utiliser pour les artistes)

Sous ce code vous mentionnez les jours de vacances légales qu'un artiste prend durant le trimestre. Ce sont les jours couverts par l'Office des Vacances annuelles.

CODE 10

salaire garanti deuxième semaine ;

jours fériés et jours de remplacement pendant les périodes de chômage temporaire ;

fonction de juge en matière sociale (absence non rémunérée pour exercice intermittent d'une fonction au sein des juridictions du travail ou de commissions et de juridictions instituées en vue de l'application de la législation sociale – article 28, 3° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) ;

devoirs civiques et missions civiles (journées d'absence rémunérées consacrées à l'accomplissement de devoirs civiques ou de missions civiles (à titre d'exemples : tuteur, membre d'un conseil de famille, témoin en justice, juré, électeur, membre d'un bureau de vote) - art. 30 de la loi du 03.07.1978 sur les contrats de travail et AR du 28.08.1963- **réservé au personnel contractuel**.

Les jours d'incapacité de travail complète temporaire par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle donnant droit à une indemnisation ne sont pas inclus dans ce code, mais seront déclarés sous un code indicatif spécifique.

CODE 11

incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la C.C.T. 12bis/13bis

Il s'agit :

- des journées **après la deuxième semaine** de maladie ou d'accident de droit commun pour lesquelles l'employeur paie un supplément en sus de l'intervention de l'assurance maladie ;
- **des journées après la première semaine d'accident du travail pour laquelle l'employeur paie un supplément en plus de l'indemnité dans le cadre du régime des accidents du travail du secteur privé.**

Ces prestations ~~sont tout à fait nouvelles~~ et ne sont pas à mentionner dans la déclaration ONSSAPL valable jusqu'au 31.12.2004. Les 7 jours suivant les 7 premiers jours d'incapacité pour cause de maladie ou d'accident de droit commun ne sont pas repris sous ce code mais sous le code 10. Il s'agit en l'occurrence de journées de travail "incapacité de travail avec salaire garanti pour la deuxième semaine".

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

CODE 13

promotion sociale (journées de cours ou d'études consacrées à la promotion sociale organisée en vertu de l'article 1er, alinéa 1er de la loi du 1er juillet 1963 portant instauration de l'octroi d'une indemnité de promotion sociale; les journées de stages ou d'études consacrées à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale organisées par les groupements représentatifs des travailleurs ou par des instituts spécialisés reconnus par le Ministre compétent)

CODE 21

les jours de grève (à condition que cette grève ait eu l'accord ou l'appui d'une des organisations syndicales inter-professionnelles représentées au Conseil national du Travail)

lock-out

Vous reprenez sous ce code les jours de grève auxquels le travailleur a participé et les jours où le travailleur était absent du travail en raison d'un lock-out.

S'il est question de chômage temporaire pour des jours complets en raison d'une grève à laquelle les travailleurs n'ont pas pris part, ces jours seront déclarés sous le code indicatif prévu pour le chômage temporaire.

CODE 22

mission syndicale (en qualité de délégué dans une délégation syndicale, un comité syndical national ou régional ou un congrès syndical national)

Vous reprenez sous ce code les jours de mission syndicale pour lesquels vous n'avez pas payé de rémunération. Si toutefois vous avez payé une rémunération pour cette période, placez-la sous le code 1.

CODE 23

jour de carence (première journée d'une période inférieure à 14 jours pour une incapacité temporaire de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident pour laquelle aucune rémunération n'est payée (art. 52 § 1, 2° alinéa de la loi du 03.07.1978) - réservé aux travailleurs manuels contractuels et aux travailleurs intellectuels contractuels en période d'essai ou engagés pour une durée de moins de 3 mois)

Dans ce cas, il ne peut aussi s'agir que de jours pour lesquels vous ne payez pas de rémunération. Si toutefois c'est le cas, vous reprenez ce jour sous le code 1.

CODE 24

congé pour raisons impérieuses sans maintien de la rémunération

Il s'agit en l'occurrence d'absences au travail (en raison d'un événement imprévu indépendant du travail) résultant de la suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 30bis de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978.

Les employeurs des gardiens et des gardiennes d'enfants doivent utiliser ce code pour un maximum de 20 jours de vacances non rémunérés et pour les jours fériés légaux lorsqu'il n'y a pas accueil d'enfants (art. 3, 9° et art. 27bis de l'AR du 28.11.1969).

CODE 25

devoirs civiques sans maintien de rémunération

mandat public

Dans ce cas aussi, il s'agit exclusivement des jours pour lesquels aucune rémunération n'est payée.

CODE 30

congé sans solde ;

toutes les autres données relatives au temps de travail pour lesquelles l'employeur ne paie pas de rémunération ou d'indemnité, à l'exception de celles reprises sous un autre code.

Ce code est une catégorie résiduelle. Il regroupe tous les jours où le travailleur n'a pas travaillé et **pour lesquels vous n'avez pas payé de rémunération** et qui ne peuvent être pris en charge par la sécurité sociale.

Vous ne reprenez donc sous ce code que les jours qui ne peuvent être placés sous un autre code (ordinaire ou indicatif).

Le code 30 ne doit pas être complété pour les travailleurs en interruption de carrière **lorsque le travailleur reçoit une indemnisation de l'ONEM** . Dans la DmfAppl aucune prestation ne doit plus être indiquée pour les congés suivants :

- interruption complète de carrière (avant le 1.1.2005 déclaré sous le code prestation 302)
- interruption partielle de carrière (avant le 1.1.2005 déclaré sous le code prestation 303)
- interruption de carrière ou réduction des prestations pour prodiguer des soins palliatifs à une personne (avant le 1.1.2005 déclaré sous le code prestation 306)
- congé parental dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle (avant le 1.1.2005 déclaré sous le code prestation 307)
- interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade (avant le 1.1.2005 déclaré sous le code 308)

Pour les travailleurs en interruption de carrière, une nouvelle ligne travailleur et une nouvelle ligne occupation doit être créée (voir 1.4.308). Leurs absences s'expriment par un nombre d'heures réduit dans la zone « nombre d'heures moyen par semaine du travailleur ».

CODE 301

- **toutes les données de temps de travail couvertes par de la rémunération exonérée de cotisation de sécurité sociale, à l'exception de celles qui sont renseignées sous un autre code.**

Le code est utilisé pour des prestations couvertes par une indemnité qui n'a pas encore été déclarée avec un autre code prestation. Cela concerne les prestations qui correspondent aux indemnités accordées aux membres du personnel nommé pour les heures supplémentaires exonérées (code rémunération 401), les indemnités complémentaires exonérées du personnel enseignant (code rémunération 501,502, 503 et 506) et les indemnités exonérées des pompiers volontaires (code rémunération 541 et 542).

Le code 301 n'est pas renseigné pour les prestations dont l'indemnité a été déclarée avec un autre code prestation, à propos desquelles un supplément (sous un autre régime d'assujettissement) a été versé. Par exemple : concernant les prestations de nuit, le personnel infirmier et soignant reçoit un supplément de 0,81 € par heure qui est exonéré de cotisation de sécurité sociale ; les prestations de nuit sont déjà déclarées avec le code prestation 1 et ne sont pas une deuxième fois déclarées sous le code 301.

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

LES CODES INDICATIFS

1.6.304

Outre les codes "ordinaires", vous devez aussi éventuellement communiquer un certain nombre de données avec un code indicatif.

L'utilisation de ces codes évite des lacunes dans le trimestre de la déclaration. Ces codes sont nécessaires car ils permettent à l'ONSSAPL de voir de quels jours/heures l'employeur a tenu compte pour calculer les réductions de cotisations.

Les données pourvues d'un code indicatif sont déclarées de la même manière que les autres données relatives au temps de travail (c.-à-d. aussi en heures et en jours).

Les codes indicatifs suivants sont prévus :

Il s'agit toujours d'absences pour lesquelles l'employeur ne paie pas de rémunération.

Ces codes indicatifs ne sont utilisés qu'en cas d'absences ne pouvant pas être communiquées à l'aide d'un code ordinaire ; chaque type de présence et d'absence ne peut être communiqué que par un seul code.

CODE 50 (maladie ou accident de droit commun et congé prophylactique)

Les jours de l'interruption de travail due à un accident autre qu'un accident du travail ou à une maladie autre qu'une maladie professionnelle (à l'exclusion du jour de carence et des jours payés avec un salaire plein) – **réservé aux membres du personnel contractuel** ;

Les jours d'absence dans le cadre d'une reprise de travail autorisée après une interruption de travail totale suite à un accident autre qu'un accident de travail ou à une maladie autre qu'une maladie professionnelle (articles 230 et 232 de l'A.R. du 3.7.1996) – **réservé aux membres du personnel contractuel** ;

Congé prophylactique = Journées d'interruption de travail imposées en cas de contact avec une personne atteinte d'une maladie contagieuse (art. 239, §1 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994) ;

Absence, au-delà de la 1^{re} année pour accident autre qu'un accident de travail ou pour maladie autre que maladie professionnelle – **réservé aux membres du personnel contractuel**.

CODE 51 (protection de la maternité)

Repos de maternité et de paternité : journées de repos de maternité (sept semaines avant et huit semaines après l'accouchement ; le jour de l'accouchement doit être compris dans le repos post-natal). Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la durée du congé de repos prénatal est prolongée jusqu'au jour de l'accouchement sans diminuer la durée du congé postnatal. Si l'intéressée a cessé son activité professionnelle moins de sept semaines avant l'accouchement, le congé de repos post-natal est prolongé d'une durée qui correspond à la période pendant laquelle l'intéressée a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant son accouchement (art. 39 alinéa 6 de la loi du 16.03.1971 sur les contrats de travail). Lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère durant le congé de maternité, le père, peut, à sa demande, bénéficier d'un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant (art. 39 de la loi du 16.03.1971 sur les contrats de travail et Arrêté royal du 17 octobre 1994) - **réservé aux travailleurs contractuels**.

Travailleuse enceinte ou d'une travailleuse qui allaite son enfant : journées d'interruption de travail d'une travailleuse enceinte ou d'une travailleuse qui est dans l'incapacité de continuer son travail habituel en raison soit d'un travail de nuit, soit d'une exposition à un risque (autre que le risque de maladie professionnelle) et qui est, en outre, dans l'impossibilité d'effectuer d'autres travaux compatibles avec son état. Pour la travailleuse qui allaite son enfant, ce code ne peut toutefois être utilisé que pour une période limitée à 5 mois après l'accouchement (art. 42 à 43bis de la loi du 16.03.1971 sur les contrats de travail) - **réservé aux travailleurs contractuels**.

Pauses d'allaitement : suspension des prestations de travail de deux fois une demi-heure ou une heure par journée complète de travail afin de permettre l'allaitement ou de tirer le lait jusqu'à sept mois après la naissance de l'enfant (article 116bis des lois coordonnées du 14.7.1994) – **réservé aux**

travailleurs contractuels

CODE 52 (Congé de paternité ou d'adoption)

Tous les jours payés par l'assurance maladie suivant les trois jours rémunérés par l'employeur (loi du 10 août 2001 et AR du 11 juin 2002) - **seulement pour les membres du personnel contractuel**

CODE 60 (accident du travail)

Jours d'accident du travail pour les travailleurs qui ressortent de la réglementation sur les accidents du travail du secteur privé, organisée par la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail (uniquement pour les médecins en formation de médecin spécialiste, les accueillantes d'enfants et les artistes ou pour les travailleurs d'une intercommunale sans personnel nommé).

CODE 61 (maladie professionnelle)

Jours de maladies professionnelles pour les travailleurs qui ressortent de la réglementation sur les maladies professionnelles du secteur privé, organisée par les lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles (uniquement pour les accueillantes d'enfants et les artistes)

CODE 70 (chômage temporaire autre que les codes 71 et 72)

CODE 71 (chômage économique)

Journées ou journées partielles de chômage suite à un manque de travail résultant de causes économiques (article 51 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail).

CODE 72 (chômage temporaire pour cause d'intempéries)

Les journées d'interruption de travail due aux intempéries (art. 50 de la loi du 3.7.1978 sur les contrats de travail).

CODE 73 (jours de vacances-jeunes)

Jours de vacances supplémentaires pour jeunes travailleurs (loi du 28.06.1971 - article 5).

CODE 74 (prestations non effectuées d'un(e) gardien(ne) d'enfants agréé(e))

Heures fictives qui correspondent à des prestations prévues mais non effectuées, suite à l'absence d'enfants normalement accueillis par un(e) gardien(ne) d'enfants mais qui sont absents pour des raisons indépendantes de sa volonté (art. 3, 9° et art. 27 bis de l'AR du 28.11.1969).

Les absences en application d'une interruption réglementée de la carrière professionnelle ne sont pas repris sous un code indicatif car cette donnée apparaît à la ligne d'occupation (voir supra

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

TABLEAUX DE CONCORDANCE ENTRE LES CODES PRESTATIONS
D'AVANT 2005 ET LA CODIFICATION DES DONNEES DE TEMPS DE
TRAVAIL DE LA DMFA PPL

1.6.305

TABLEAU 1

TABLEAU 1		
DESCRIPTION	Déclaration ONSSAPL avant le 1.1.2005	Déclaration DMFA PPL
Codes d'entrée en service		
Début de stage en vue d'une nomination	001	/
Début du contrat à durée déterminée	003	/
Début du contrat à durée indéterminée	004	/
Nomination à titre définitif	005	/
Codes de sortie de service		
Fin de stage en vue d'une nomination à titre définitif	050	/
Pension à l'âge légal de la retraite	051	/
Pension anticipée	052	/
Pension anticipée en raison d'une maladie	053	/
Fin de contrat à durée déterminée	054	/
Démission	055	/
Licenciement	056	/
Décès	057	/
Jours pour lesquels l'employeur paye une rémunération donnant lieu au calcul des cotisations de sécurité sociale(sauf maladie ou accident)		
Journée de travail	101	1
Samedi, dimanche ou jour qui le remplace	102	/
Jour férié légal ou jour de remplacement	103	1
Journée non légale de vacances	104	1
Journée légale de vacances	105	1
Congé de circonstances	106	1
Congé exceptionnel pour cas de force majeure maladie ou accident du cohabitant	107	1
Congé contingenté (communauté flamande)	108	1
Repos de maternité ou de paternité (nommés à titre définitif)	113	1
Congé d'accueil pour adoption ou tutelle	114	1
Congé en raison de la grossesse ou de l'allaitement (nommés)	116	1
Congé de paternité / congé d'adoption	117	1
Rappel sous les armes	120	1
Absence pour services à la protection civile	121	1

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

TABLEAU 1

DESCRIPTION	Déclaration ONSSAPL avant le 1.1.2005	Déclaration DMFA PPL
Absence pour devoirs civiques	122	1
Absence pour mandat politique	123	1
Disponibilité – absence d'emploi	151	1
Disponibilité pour cause d'éloignement dans l'intérêt du service	152	1
Agent détaché	161	1
Agent détaché auprès d'un syndicat reconnu	162	1
Congé de formation	175	1
Congé préalable à la mise à la pension	180	1
Réduction du temps de travail – personnel soignant – fin de carrière	185	1
Suspension avec maintien de traitement	190	1
Absence rémunérée en raison d'une formation- infirmiers	198	1
Autres journées non prestées et absences rémunérées	199	1
Jours de maladie ou d'accident pour lesquels l'employeur paye une rémunération donnant lieu au calcul des cotisations de sécurité sociale		
Période de maladie couverte par une rémunération pleine	110	1
Incapacité de travail en raison d'un accident de travail ou sur le chemin du travail	111	1
Incapacité de travail en raison d'une maladie professionnelle ou écartement	112	1
Maladie – samedi, dimanche et jours fériés	115	/
Disponibilité pour cause de maladie (nommés)	150	1
Congé pour prestations réduites pour cause de maladie (nommés)	153	1
Jours de maladie ou d'accident pour lesquels l'employeur ne paye pas de rémunération donnant lieu à des cotisations de sécurité sociale.		
Maladie/accident (les premiers 12 mois) (contractuels)	210	50
Jour de carence (travailleurs manuels contractuels)	211	23
Maladie/accident (2 ^e semaine - ouvriers contractuels)	212	10

TABLEAU 1

DESCRIPTION	Déclaration ONSSAPL avant le 1.1.2005	Déclaration DMFA PPL
Maladie/accident (2 ^e semaine - employés contractuels)	216	10
Incapacité temporaire partielle accident/maladie (contractuels)	220	50
Incapacité temporaire totale en raison d'un accident du travail (intercom. sans personnel statutaire) (régime secteur priv)	221	60
Incapacité temporaire partielle en raison d'un accident de travail (intercom. sans personnel statutaire) (regime secteur priv)	231	60
Absence après la 1 ^{ère} année en raison de maladie, accident (contractuels)	350	50
Autres jours d'absence pour lesquels l'employeur ne paye aucune rémunération donnant lieu au calcul des cotisations de sécurité sociale		
Jours de repos de maternité ou de paternité (contractuels)	241	51
Congé de paternité/congé d'adoption (contractuels)	242	52
Travailleuse enceinte (contractuels)	245	51
Congé prophylactique	248	50
Jours de vacances complémentaires pour jeunes travailleurs	250	73
Chômage économique	251	71
Grève reconnue	255	21
Lock-out	257	21
Heures fictives de vacances pour les droits sociaux (parents d'accueil reconnus)	260	24
Devoirs civiques	267	10
Fonction intermittente auprès d'une juridiction du travail	270	10
Exercice d'une mission syndicale	272	22
Heures fictives prévues, mais non prestées par les parents d'accueil reconnus	274	74
Congé pour raisons impérieuses	280	24
Promotion sociale	286	13
Intempéries	289	72
Jour d'absence hebdomadaire en cas de semaine volontaire de 4 jours	290	/
Jours d'absence en cas de départ anticipé à mi temps (nommés)	291	/

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

TABLEAU 1		
DESCRIPTION	Déclaration ONSSAPL avant le 1.1.2005	Déclaration DMFA PPL
Samedi, dimanche ou jour qui le remplace	301	/
Interruption totale de carrière	302	/
Interruption partielle de carrière	303	/
Congé pour prestations réduites pour raisons familiales ou sociales	304	30
Congé pour prestations réduites pour motifs personnels	305	30
Interruption de carrière – soins palliatifs	306	/
Congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière	307	/
Interruption de carrière – assistance ou octroi de soins à un membre de la famille ou du ménage	308	/
Congé parental	310	30
Congé pour motifs impérieux d'ordre familial	311	30
Congé pour accomplir un stage dans service public ou enseignement subventionné	312	30
Congé pour poser sa candidature aux élections	313	30
Congé pour exercer par intérim une fonction dans l'enseignement	314	30
Absence de longue durée pour raisons personnelles	315	30
Congé de longue durée pour raisons familiales	318	30
Congé pour mission d'intérêt général	319	30
Congé – emploi auprès d'un cabinet ministériel, parti politique, organisation syndicale reconnue	320	30
Privation de liberté ou internement	321	30
Suspension sans traitement	322	30
Absence injustifiée	323	30
Congé sans solde	324	30
Congé sans solde – mandat politique	325	25
Journée non prestée en raison du contrat	398	/
Autres absences non rémunérées	399	30

TABLEAU 2		
DESCRIPTION	Déclaration DMFA PPL	Déclaration ONSSAPL avant le 1/1/2005.
Toutes les données de temps de travail couvertes par une rémunération avec cotisations ONSSAPL	1	101,103,104,105,106,107,108,113, 114,116,117,120,121,122,123,110,111, 112,150,151,152, 153,161,162,175,180, 185,190,198,199
rémunération garantie deuxième semaine, jours fériés et jours de remplacement pendant la période de chômage temporaire, fonction de juge social	10	212,216,267,270
Incapacité de travail avec complément	11	/
Promotion sociale	13	286
Jours de grève / Lock-out	21	255,257
Mission syndical	22	272
Jour de carence	23	211
Congé pour raisons impérieuses sans maintien de la rémunération	24	260,280
Devoirs civiques sans maintien de la rémunération, mandat public	25	325
Données de temps de travail pour lesquels l'employeur ne paie aucune rémunération ni indemnité	30	304, 305, 310,311,312,313,314,315,318,319, 320, 321,322,323,324,399
Maladie (maladie ou accident du travail droit commun et congé prophylactique)	50	210,220,248,350
Protection de la maternité	51	241,245
Congé de paternité/ congé d'adoption	52	242
Accident du travail	60	221,222

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

TABLEAU 2		
DESCRIPTION	Déclaration DMFA PPL	Déclaration ONSSAPL avant le 1/1/2005.
Maladie professionnelle	61	/
Chômage économique	71	251
Chômage temporaire pour cause d'intempérie	72	289
Jours de vacances jeunes	73	250
prestations non effectuées d'un parent d'accueil reconnu dû à l'absence d'enfants pour des raisons indépendantes de la volonté du parent d'accueil	74	274

TITRE 7

LA DECLARATION DES VEHICULES DE SOCIETE MIS A DISPOSITION

C H A P I T R E 1

LA DECLARATION DES VEHICULES DE SOCIETE MIS A DISPOSITION

1.7.101

A partir du 1er janvier 2005, la cotisation de solidarité sur l'usage d'un véhicule de société à des fins personnelles ou pour le trajet domicile – lieu de travailleur, n'est plus calculée comme étant 33% de l'avantage professionnel du travailleur, mais comme étant un montant forfaitaire par travailleur pour lequel l'employeur met à disposition, directement ou indirectement, un véhicule.

- Dans la DMFAPPL il convient de renseigner les numéros de plaque de tous les véhicules concernés
- Le montant des cotisations de solidarité doit être indiqué dans le bloc "cotisation non liée à une personne physique".

TITRE 8

LA DECLARATION DES COTISATIONS QUI N'EST PAS LIEE A UNE PERSONNE NATURELLE

C H A P I T R E 1

LA DECLARATION DES COTISATIONS QUI N'EST PAS LIEE A UNE PERSONNE NATURELLE

LA DECLARATION DES COTISATIONS QUI N'EST PAS LIEE A UNE PERSONNE NATURELLE

1.8.101

En principe le calcul des cotisations (qu'il s'agisse des cotisations ordinaires, des cotisations spéciales) s'effectue au niveau du travailleur. Néanmoins ce n'est pas le cas pour :

- trois indemnités payées aux travailleurs qui ne sont plus en service(*)
 - cotisation spéciale sur les versements effectués par l'employeur en vue de la constitution d'une pension extra-légal (cotisation code travailleur 851)
 - la cotisation redevable sur la participation aux bénéfices (cotisation code travailleur 861)
 - la cotisation due sur le double pécule de vacances (cotisation code travailleur 870)
- la cotisation de solidarité sur un véhicule de société mis à disposition

Les 3 indemnités pour des travailleurs qui ne sont plus en service **peuvent** être utilisées en combinaison avec la catégorie d'employeurs 959 (travailleurs qui ne sont plus en service). L'ONSSAPL demande autant que faire se peut d'utiliser le moins possible le bloc travailleur qui n'est plus en service. Ces indemnités peuvent toujours être déclarées par une déclaration de régularisation du dernier trimestre où le travailleur était en service et avec une catégorie employeur entre 951 et 958. **L'ONSSAPL donne sa préférence à cette dernière méthode de déclaration.**

(*) Pour les travailleurs qui sont encore en service, ces indemnités doivent être déclarées individuellement par travailleur (à mentionner sur la ligne travailleur avec l'ordinaire catégorie d'employeur et le code travailleur) avec respectivement le code rémunération 790 (versement pour une pension extra-légale), le code 780 (participation aux bénéfices), ou les codes 310, 312 et 314, **349 et 350** (double pécule de vacances).

C H A P I T R E 2

LA COTISATION DE 8,86% SUR LES PENSIONS EXTRALÉGALES

LA COTISATION DE 8,86% SUR LES PENSIONS EXTRALÉGALES

1.8.201

L'employeur doit payer une cotisation patronale de 8,86% sur les versements qu'il effectue pour financer, à ses travailleurs, un avantage extralégal en matière de pension et qu'il effectue en complément à la pension légale de ses ex-travailleurs.

Cette donnée ne doit pas être mentionnée séparément pour chaque **ex-travailleur**. Il suffit de mentionner le montant total des avantages octroyés pendant le trimestre et de calculer 8,86% sur ce montant.

C H A P I T R E 3

PARTICIPATIONS AUX BENEFICES

PARTICIPATIONS AUX BENEFICES

1.8.301

Certaines participations aux bénéfices ne constituent pas de la rémunération passible du calcul des cotisations ordinaires de sécurité sociale mais sont soumises à une retenue de 13,07 %. L'employeur doit donner la base de calcul et le montant total de cette retenue pour la totalité des ex-travailleurs qui ont reçu une participation aux bénéfices

C H A P I T R E 4

COTISATION DUE SUR LE DOUBLE PECULE DE VACANCES

COTISATION DUE SUR LE DOUBLE PECULE DE VACANCES

1.8.401

Le montant du double pécule de vacances légal doit être renseigné globalement pour les travailleurs qui ne sont plus en service dans l'entreprise.

Le montant total du double pécule de vacances en ce qui concerne le trimestre doit être mentionné, et sur lequel est calculé la retenue de 13,07 %.

C H A P I T R E 5

Cotisation de solidarité perçue sur une voiture de société

1.8.501

Cette cotisation de solidarité est due pour tous les travailleurs qui peuvent bénéficier directement ou indirectement d'un véhicule pendant un mois. Le montant total du est déclaré globalement par l'employeur. C'est la somme des cotisations mensuelles forfaitaires qui sont dues pour chaque travailleur que celui-ci soit ou non encore en service. La cotisation de solidarité sur un véhicule de société est déclarée sous le code travailleur cotisation 862.

Pour les travailleurs qui sont encore en service, l'avantage doit être déclaré sous le code rémunération 770 (cf supra), et est calculé suivant les principes fiscaux. Cela concerne une donnée qui est utilisée par certaines institutions de sécurité sociale qui sont responsable du paiement des avantages sociaux. Un pourcentage de 33% ne doit en aucun cas plus être calculé sur cet avantage.

TITRE 9

LES REDUCTIONS DE COTISATIONS

C H A P I T R E 1

GENERALITES

GENERALITES

1.9.101

Dans la déclaration valable jusqu'au 01.01.2005, la totalité des cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs ayant droit à une réduction de cotisations était tout d'abord imputée aux administrations provinciales et locales et la réduction de cotisation était ensuite remboursée par l'ONSSAPL.

Dans la DMFAPPL, l'ONSSAPL calcule le montant exact des cotisations sur la base du code de réduction que vous communiquez dans la déclaration. A partir du 01.01.2005, les administrations provinciales et locales verseront immédiatement le montant correct des cotisations sociales, qui sera ensuite contrôlé par l'ONSSAPL sur la base des données de l'Onem, du Fonds pour les maladies professionnelles ou du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Dans la DMFAPPL, toutes les données relatives aux réductions de cotisations sont communiquées dans un bloc fonctionnel distinct du glossaire (*)

(*) L'unique exception à cette règle est la réduction forfaitaire de cotisation de 288,18 euro par trimestre octroyée dans le cadre du Maribel social. Lorsque les conditions sont remplies, l'ONSSAPL octroie cette réduction de cotisation d'office sur la base des codes NACE (cf *supra*).

La plupart des réductions doivent être calculées par ligne d'occupation. Lorsque plusieurs lignes d'occupation doivent être utilisées pour un travailleur (par exemple parce qu'il change de régime de travail au cours du trimestre), et que ce travailleur ouvre le droit à une réduction déterminée, il faut reprendre sur la déclaration les **codes** de déduction séparément par ligne d'occupation. Aucun total, par travailleur ou pour tous les travailleurs, ne sera mentionné.

C H A P I T R E 2

TABLEAU DE CONCORDANCE AVEC LES CODES

TABLEAU DE CONCORDANCE AVEC LES CODES

1.9.201

Un code en 4 chiffres doit être utilisé pour le calcul des réductions de cotisations. Vous trouverez la liste de ces codes dans l'annexe structurée 33

De ce tableau vous pouvez déduire

- si la réduction doit être calculée au niveau de chaque ligne d'occupation séparément ou globalement pour toutes les prestations du travailleur,
- si la date de début de la réduction doit être mentionnée
- si le montant de la réduction demandée doit être demandé.
- si un code catégorie travailleur d'avant le 1er janvier 2005 a été remplacé par un code de réduction.
- Quel code l'ONEM mentionne sur la carte de travail du travailleur.

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

description	DMFAPPL				CATEGORIE CODE TRAVAILLEUR AVANT LE 1.1.2005	Codes - ONEM
	Code réduction.	Niveau	Date de début	Montant		
Réduction des cotisations personnelles dans le cadre du bonus crédit d'emploi	0 0 0 1	Ligne travailleur	-	Obligatoire		
Réduction de cotisations personnelles dans le cadre d'une restructuration	0 6 0 0	Ligne travailleur	X	Obligatoire	173, 174 373, 374	
Période transitoire – Plan d’Embauche pour demandeur de travail – condition de 12 mois (> 45 ans)	1 1 0 5	occupation	X	Optionnel	191, 192 291, 292 254, 259	
Période transitoire – Plan d’Embauche pour demandeur de travail – condition de 24 mois (> 45 ans)	1 1 0 6	occupation	X	Optionnel	191, 192 291, 292 254, 259	
Période transitoire - Plan Activa - mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée - 75 %	1 1 1 1	occupation	X	Optionnel	193, 194 197, 198 293, 294 297, 298 237, 239	
Période transitoire - Plan Activa - mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée - 100 %	1 1 1 2	occupation	X	Optionnel	193, 194 197, 198 293, 294 297, 298 237, 239	
Période transitoire – Convention de premier emploi des jeunes	1 2 0 1	occupation	X	Optionnel	130, 172 230, 272	
Période Transitoire - Réduction AR n° 495 (emploi/formation)	1 2 1 1	occupation	X	Optionnel	140, 240	
Réduction des cotisations patronales pour gardien(ne) agréé(e)	1 5 2 1	occupation	-	Optionnel	761, 762, 763	
Réduction des cotisations patronales pour les artistes	1 5 3 1	occupation	-	Optionnel	731	

LES REDUCTIONS DE COTISATIONS

description	DMFAPPL				CATEGORIE CODE TRAVAILLEUR AVANT LE 1.1.2005	Codes - ONEM
	Code réduction.	Niveau	Date de début	Montant		
Demandeurs d'emploi de longue durée - moins de 45 ans - pendant 312 jours dans une période de 18 mois ou 156 jours dans une période de 9 mois après fermeture de l'entreprise	3 2 0 0	occupation	X	Optionnel	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	C 1 C 2 C 11
Demandeurs d'emploi de longue durée - moins de 45 ans - pendant 624 jours dans une période de 36 mois	3 2 0 1	occupation	X	Optionnel	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	C 3 C 4
Demandeurs d'emploi de longue durée - moins de 45 ans - pendant 936 jours dans une période de 54 mois	3 2 0 2	occupation	X	Optionnel	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	C 5 C 6
Demandeurs d'emploi de longue durée - moins de 45 ans - pendant 1560 jours dans une période de 90 mois	3 2 0 3	occupation	X	Optionnel	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	C 7 C 8
Demandeurs d'emploi de longue durée - au moins 45 ans - pendant 156 jours dans une période de 9 mois	3 2 1 0	occupation	X	Optionnel	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	D 1 D 2 D 9
Demandeurs d'emploi de longue durée - au moins 45 ans - pendant 312 jours dans une période de 18 mois ou 468 jour dans une période de 27 mois.	3 2 1 1	occupation	X	Optionnel	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	D 3 D 4 D 5 D 6
Programme de transition professionnelle - moins qualifié - moins de 25 ans et au moins 9 mois d'indemnité ou moins de 45 ans et au moins 12 mois d'indemnité	3 2 2 0	occupation	-	Optionnel	193, 194 293, 294 255, 260	

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

description	DMFAPPL				CATEGORIE CODE TRAVAILLEUR AVANT LE 1.1.2005	Codes - ONEM
	Code réduction.	Niveau	Date de début	Montant		
Programme de transition professionnelle - moins de 45 ans et au moins 24 mois d'indemnité	3 2 2 1	occupation	-	Optionnel	193, 194 293, 294 255, 260	
Programme de transition professionnelle – au moins 45 ans et au moins 12 mois d'indemnité	3 2 3 0	occupation	-	Optionnel	193, 194 293, 294 255, 260	
Programme de transition professionnelle – au moins 45 ans et au moins 24 mois d'indemnité	3 2 3 1	occupation	-	Optionnel	193, 194 293, 294 255, 260	
SINE – moins de 45 ans – pendant 312 jours dans une période de 18 mois ou 156 jours dans une période de 9 mois	3 2 4 0	occupation	-	Optionnel	170, 171 370, 371	
SINE – moins de 45 ans – pendant 624 jours dans une période de 36 mois ou 312 jours dans une période de 18 mois	3 2 4 1	occupation	-	Optionnel	170, 171 370, 371	
SINE – au moins 45 ans – pendant 156 jours dans une période de 9 mois	3 2 5 0	occupation	-	Optionnel	170, 171 370, 371	
Jeunes Travailleurs CPE et peu qualifié	3 4 1 0	occupation	X	Optionnel	130, 172 230, 272	
Jeunes Travailleurs jusqu'au 31/12 de l'année dans laquelle le jeune aura 18 ans	3 4 3 0	occupation	-	Optionnel	147, 148 247, 248	

LES REDUCTIONS DE COTISATIONS

description	DMFAPPL				CATEGORIE CODE TRAVAILLEUR AVANT LE 1.1.2005	Codes - ONEM
	Code réduction.	Niveau	Date de début	Montant		
Réduction des cotisations patronales dans le cadre d'une restructuration	3 6 0 0	occupation	-	Optionnel	173, 174 373, 374	
Plan Activa – période transitoire - demandeur d'emploi de longue durée – politique de prévention et de sécurité 100%	8 1 0 0	occupation	X	Optionnel	197, 198 297, 298 237, 239	
Plan Activa – demandeur d'emploi de longue durée – moins de 45 ans – politique de prévention et de sécurité	8 2 0 0	occupation	X	Optionnel	197, 198 297, 298 237, 239	C 9 C 10
Plan Activa – demandeur d'emploi de longue durée – au moins 45 ans – politique de prévention et de sécurité	8 2 1 0	occupation	X	Optionnel	197, 198 297, 298 237, 239	D 7 D 8

Pour les codes 1201 et 3410 (conventions premier emploi), 1211 (AR n° 495), 3220, 3221, 3230 et 3231 (programme de transition professionnelle), 3240, 3241 et 3350 (SINE) la réduction ne sera pas accordée si pour le même travailleur les codes appropriés ne sont pas mentionnés dans la zone "Mesures de promotion de l'emploi" au niveau de la ligne d'occupation (codes 1,2, 10,11,12,13,14,15,16,17 ou 18).

TITRE 10

ETUDIANTS POUR QUI LA COTISATION DE SOLIDARITE DE 7,5% EST DUE

C H A P I T R E 1

ETUDIANTS POUR QUI LA COTISATION DE SOLIDARITE DE 7,5% EST DUE

ETUDIANTS POUR QUI LA COTISATION DE SOLIDARITE DE 7,5% EST DUE

1.10.101

Un bloc fonctionnel séparé est prévu pour les étudiants pour lesquels les cotisations normales de sécurité sociale ne sont pas dues mais bien la cotisation de solidarité de 7,5%. Il s'agit d'étudiants qui, pendant les mois de juillet, août et septembre, travaillent au maximum pendant 23 jours. Pour les étudiants, aucune ligne d'occupation avec une ligne rémunération ou une ligne prestations ne doit être prévue.

Outre les données permettant d'identifier ces personnes en qualité de travailleur, vous devez communiquer les données suivantes :

RÉMUNÉRATION

Le montant du salaire brut perçu par l'étudiant.

COTISATION

Le montant de la cotisation de solidarité (= 7,5% du salaire)

NOMBRE DE JOURS

Le nombre de jours prestés par l'étudiant pendant son contrat de travail.

***La date du début et de fin de contrat de travail ne doit pas être communiquée .
La déclaration immédiate à l'emploi (DIMONA) étant également applicable aux étudiants,
ces dates sont connues dès le moment de l'entrée en service de l'étudiant.***

La déclaration des étudiants pour lesquels cette cotisation spéciale est due n'est possible que sur la déclaration du **troisième** trimestre de l'année. En effet, ces étudiants doivent travailler obligatoirement pendant la période juillet-août-septembre.

TITRE 11

COTISATIONS TRAVAILLEURS STATUTAIRES LICENCIES

C H A P I T R E 1

COTISATIONS TRAVAILLEURS STATUTAIRES LICENCIES

COTISATIONS TRAVAILLEURS STATUTAIRES LICENCIES

1.11.101

Ces cotisations ont pour but de permettre sous certaines conditions la participation au régime de chômage et de l'assurance maladie-invalidité (secteur indemnités) aux personnes licenciées dans des conditions déterminées dans le secteur public et qui, pour cette activité, ne participent pas à ces régimes.

Un commentaire complet de cette mesure est disponible dans « *Les instructions générales à l'usage des administrations locales et provinciales* ».

Les dispositions légales prévoyant que, pour les régimes chômage et assurance maladie, des périodes de référence différentes sont applicables et d'autres cotisations sont dues, ces deux cotisations sont déclarées sur deux lignes travailleurs différentes.

Outre ces données d'identification des travailleurs, vous devez communiquer pour ceux-ci les données suivantes:

- Un **code** qui – **au niveau de la ligne travailleur** - précise pour quel régime de sécurité sociale l'assujettissement est demandé.

671 = assurance maladie

672 = chômage

- Le **salaire brut de référence** du travailleur pendant la période pour laquelle l'assujettissement au régime de la sécurité sociale est demandé. Il est calculé sur base du dernier traitement pendant l'activité de l'intéressé converti, si nécessaire, sur base d'un traitement correspondant à une activité à temps plein.
- Le **montant de la cotisation** due sur le salaire brut de référence.
- Le **nombre de jours** (dans un système de 6 jours par semaine) pour lesquels l'assujettissement au régime de la sécurité sociale est demandé.

La **date de début et de fin de la période de référence** (séparément pour les deux risques étant donné que les périodes de références sont différentes).

TITRE 12

INFORMATIONS SEULEMENT DESTINEES A L'ONSSAPL

C H A P I T R E 1

LE MARIBEL SOCIAL.

1.12.101

A côté des paramètres généraux de la ligne travailleur et de la ligne occupation qui sont utilisés par différentes institutions de sécurité sociale, il existe une information dans un bloc seulement destiné à l'ONSSAPL. Ces données autorisent le contrôle des interventions financières dans le cadre du maribel social et ne sont donc pas reprise dans la déclaration de risque sociale (DRS).

C H A P I T R E 2

LISTE EXPLICATIVE DES TERMES UTILISES

1.12.201

Ces données signalent qu'un travailleur a, soit été engagé dans le cadre du maribel social, soit suit une formation d'infirmier financée par le maribel social, soit remplace le travailleur qui suit cette formation.

1 = travailleur engagé comme assistant en logistique dans le cadre du maribel sociale (hôpitaux et maison psychiatrique)

2 = travailleur engagé dans le cadre du maribel social (pas assistant en logistique)

3 = travailleur contractuel ou statutaire qui suit une formation dans le cadre du projet de formation pour les infirmiers et qui est rémunéré tout en étant absent du travail parce qu'il suit dans le cadre d'un enseignement de promotion sociale à temps plein une formation d'infirmier diplômé ou gradué.

4 = combinaison de 1 et 3

5 = combinaison de 2 et 3

6 = travailleur contractuel, engagé en remplacement d'un membre du personnel qui suit une formation d'infirmier diplômé ou gradué.

- § **Régime de travail** : régime de travail ou temps de travail total presté par semaine ou par cycle de plusieurs semaines ; le régime de travail est exprimé en jours et peut être fixe ou variable ;
- § **Données relatives au temps de travail** : prestations exprimées en jours et en heures devant figurer sur la déclaration trimestrielle ;
- § **Code rémunération** : code qui indique le type d'avantage, de prestation ou de rémunération en question ; toutes les données salariales de même nature sont centralisées par code au niveau de la ligne d'occupation ;
- § **Numéro BCE** : numéro d'un employeur au sein de la Banque-carrefour des Entreprises ; ce numéro d'entreprise unique permet d'identifier chaque administration de manière univoque dans ses relations avec les autorités ;
- § **Numéro d'identification de l'unité locale** : numéro qui permet d'identifier l'unité d'établissement d'une administration ; une ou plusieurs activités fonctionnelles sont organisées (ex. bibliothèque, piscine...) au sein d'une unité locale ;
- § **Code indicatif** : pour les codes prestations, il existe dans la DMFAPPL des codes ordinaires et indicatifs ; le code indicatif doit figurer sur la déclaration ONSSAPL et donne à un autre organisme de sécurité sociale une indication quant aux (heures et jours d') absences d'un travailleur ;
- § **Numéro NISS** : Numéro d'identification de la sécurité sociale ; ce numéro est le numéro de registre national qui figure sur la carte SIS ; lorsqu'une personne physique ne possède pas de numéro NISS, celui-ci est demandé auprès du CIMIRE ;
- § **Personne de référence** : personne occupée à temps plein par une administration ou, à défaut, par une autre administration locale, dans une fonction semblable à celle du travailleur ;
- § **Code NACE** : code qui désigne l'activité d'un service déterminé ;
- § **Numéro de dédoublement** : une administration peut disposer jusqu'à la fin 2004 de plusieurs numéros de matricule ONSSAPL ; le numéro de dédoublement correspond au deuxième ou au troisième numéro de matricule d'une même administration ; l'introduction de la DMFAPPL verra la suppression de tous les numéros de dédoublement ;
- § **Carte SIS** : carte d'identité sociale sur support électronique qui d'une part, permet d'identifier la personne dans les organismes de sécurité sociale et d'autre part, indique le

**INSTRUCTIONS PERMETTANT DE COMPLÉTER LA DÉCLARATION
MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES (DMFA PPL)**

droit de cette personne dans les différentes branches de la sécurité sociale ;

- § **Ligne d'occupation** : niveau de la déclaration de sécurité sociale où les données salariales et celles relatives au temps de travail du travailleur doivent être connues des différents organismes de sécurité sociale ;
- § **Code réduction** : code sur la base duquel une réduction des cotisations de sécurité sociale est calculée ;
- § **Catégorie d'employeur** : indication du régime de vacances annuelles appliqué par l'employeur à ses travailleurs contractuels et du régime de pensions auquel sont affiliés les travailleurs nommés à titre définitif ; un employeur peut mentionner plusieurs catégories d'employeurs sur la déclaration ;
- § **Catégorie travailleur** : code qui désigne le travailleur dont il est question ; les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base de la catégorie de travailleur ;
- § **Ligne travailleur** : niveau de la déclaration de sécurité sociale où les cotisations de sécurité sociale sont calculées et où un certain nombre de données valables pour tout le trimestre doivent être mentionnées ; une ligne travailleur comprend une ou plusieurs lignes d'occupation.