

OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE DES
ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES
AUX EMPLOYEURS ONSSAPL

ONSSAPL
Trimestre : 2014-04

1. ONSSAPL - Les employeurs et leur régime de Sécurité Sociale

Table des matières

1.1. Les employeurs affiliés à l'ONSSAPL.....	5
1.2. La législation applicable en matière de sécurité sociale pour les administrations affiliées.....	7
1.2.1. Les allocations familiales.....	8
1.2.1.1. Base légale.....	9
1.2.1.2. Régime applicable.....	10
1.2.2. Les maladies professionnelles.....	11
1.2.2.1. Base légale.....	12
1.2.2.2. Régime général.....	13
1.2.2.3. Exceptions.....	14
1.2.3. Les accidents du travail et les accidents sur le chemin du travail.....	15
1.2.3.1. Base légale.....	16
1.2.3.2. Régime général.....	17
1.2.3.3. Exceptions.....	18
1.2.3.4. Remarques.....	19
1.2.4. Les vacances annuelles.....	20
1.2.4.1. Base légale.....	21
1.2.4.2. Régime général.....	22
1.2.5. Les pensions.....	25
1.2.5.1. Base légale.....	26
1.2.5.2. Le régime de pension des membres du personnel nommé (secteur public).....	27
1.3. Le Fonds de pension solidarisé de l'ONSSAPL.....	28
1.3.1. Généralités.....	29
1.3.2. Les régimes de pension du personnel nommé des administrations locales jusqu'au 31-12-2011.....	30
1.3.3. Champ d'application.....	31
1.3.3.1. Les employeurs affiliés.....	32
1.3.3.2. Les travailleurs affiliés.....	33
1.3.4. Les administrations provinciales et locales affiliées d'office.....	34
1.3.5. Les zones de police locale.....	35
1.3.5.1. L'affiliation d'office des zones de police locale.....	36
1.3.5.2. Le Fonds de pension de la police fédérale.....	37
1.3.6. Les cotisations pension : une cotisation pension de base et une cotisation de responsabilisation.....	38
1.3.7. La gestion et le paiement des pensions.....	39
1.3.8. Les administrations locales non affiliées.....	40
1.3.9. Une administration qui engage pour la première fois des agents nommés.....	41
1.3.10. La restructuration d'une administration locale.....	42
1.3.11. La nomination à titre définitif après une période d'emploi contractuel.....	43
1.3.11.1. La contribution de régularisation.....	44
1.3.11.2. Les réserves de pension pour la période d'occupation contractuelle.....	46
1.3.11.3. Les réserves de pension dans le cadre du deuxième pilier de pension contractuel.....	47
1.4. Le régime de dispense de prestations de travail et de la fin de carrière dans le secteur soins de santé.....	48
1.4.1. Champ d'application.....	49
1.4.2. Avantages pour le membre du personnel.....	50
1.4.3. Compensation de l'exonération des prestations de travail.....	51
1.4.4. Les membres du personnel dans le secteur soins de santé qui ne peuvent pas bénéficier des avantages.....	52

1.1. Les employeurs affiliés à l'ONSSAPL

Sont affiliés de plein droit à l'ONSSAPL les employeurs de droit public énumérés à l'article 32 de la loi générale relative aux allocations familiales (LGAF).

Il s'agit:

- des communes ;
- des établissements publics qui dépendent des communes. Sont visés:
 - les CPAS ;
 - les associations de CPAS, au sens du chapitre XII de la loi organique du 8-7-1976 sur les CPAS ;
 - les monts-de-piété, visés à l'article L1233-1 du Code Wallon de la Démocratie locale et de la Décentralisation ;
 - les régies communales autonomes.
- Le titre VI chapitre V de la Nouvelle Loi Communale et les articles L1231-1 à L1231-11 du Code wallon de la Démocratie locale et de la Décentralisation prévoient la possibilité pour les communes de créer à l'initiative de leurs conseils communaux des "régies communales autonomes" pour la gestion de leurs activités à caractère industriel et commercial. Investie de la personnalité juridique, la régie communale autonome est un employeur distinct de la commune qui l'a créée. Néanmoins, elle reste soumise au contrôle de la commune dont elle émane.
- des associations de communes :
 - au sens du livre V de la Première Partie du Code wallon de la Démocratie locale et de la Décentralisation pour les intercommunales dont le ressort est entièrement situé à l'intérieur des frontières de la Région wallonne ;
 - au sens du décret du Conseil flamand du 6-7-2001 portant réglementation de la coopération intercommunale pour les intercommunales dont le ressort est entièrement situé à l'intérieur des frontières de la Communauté flamande ;
 - au sens de la loi du 22-12-1986 sur les intercommunales pour la Région de Bruxelles-Capitale ainsi que les intercommunales interrégionales.
- des zones de polices locales instituées par la loi du 7-12-1998 portant organisation d'un service de police intégrée, structurées sur deux niveaux ;
- des zones de secours instituées par la loi du 15-5-2007 relative à la sécurité civile (à partir du 1-1-2015) ;
- des agglomérations et fédérations de communes ;
- des établissements publics qui dépendent des agglomérations et fédérations de communes ;
- des provinces ;
- des établissements publics qui dépendent des provinces.
- Sont visées :
 - les régies provinciales autonomes.
Le titre V, chapitre II, du décret du 12-02-2004 organisant les provinces wallonnes et le titre VIIter de la loi provinciale du 30-04-1836 prévoient la possibilité pour les provinces de créer à l'initiative de leurs conseils provinciaux, des "régies provinciales autonomes" pour la gestion de leurs activités à caractère industriel ou commercial. Investie de la personnalité juridique, la régie provinciale autonome est une institution distincte de la province qui l'a créée. Elle reste néanmoins soumise au contrôle de la province dont elle émane.
- de la Commission Communautaire française (COCOF) et de la Commission Communautaire flamande (COCON) ;
- des organismes économiques régionaux visés aux chapitres II et III de la loi cadre du 15-7-1970 portant organisation de la planification et de la décentralisation économique modifiée par le décret du 25-5-1983 du Conseil régional wallon, l'ordonnance du 20-05-1999 de la Région de Bruxelles-Capitale et le décret du Conseil flamand du 27-6-1985. Sont visés le Conseil Economique et Social de la Région Wallonne (CESRW), la Société de Développement Régional de la région de Bruxelles-Capitale (SDRB) et le Conseil Economique et Social de la Région Flamande (SERV) ;
- des organismes désignés par le Roi et visés par la loi du 16-3-1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, et ce pour les membres de leur personnel qui ne donnent pas lieu au paiement à l'ONSS d'une cotisation pour le régime des allocations familiales pour travailleurs salariés, pour autant qu'ils ne soient pas tenus de payer directement les prestations familiales à ces membres du personnel. Concrètement cela concerne les 2 institutions suivantes: l'Agence régionale pour la

- propreté et le Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles; toutes les deux dépendantes de la région de Bruxelles-capital ;
- des associations de plusieurs organismes susmentionnés ;
 - de l'ASBL "Vlaamse Operastichting" pour les membres du personnel qui étaient nommés à titre définitif à l'Intercommunale "Opera voor Vlaanderen" et qui sont repris avec le maintien de leur statut.

1.2. La législation applicable en matière de sécurité sociale pour les administrations affiliées

1.2.1. Les allocations familiales

1.2.1.1. Base légale

La loi générale relative aux allocations familiales (LGAF) constitue la base légale générale.

1.2.1.2. Régime applicable

Les employeurs visés à l'article 32 de la loi générale précitée, c'est-à-dire tous les employeurs affiliés à l'ONSSAPL, sont soumis au régime prévu par ces lois sous réserve de certaines dérogations apportées par l'arrêté royal du 26-3-1965 relatif aux allocations familiales allouées à certaines catégories du personnel rétribué par l'Etat.

Le montant et les conditions d'octroi des allocations familiales payées par l'ONSSAPL sont au moins aussi favorables que ceux des allocations accordées par l'Etat aux membres de son personnel.

1.2.2. Les maladies professionnelles

1.2.2.1. Base légale

La loi du 3-7-1967 sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public fixe les principes de base pour les maladies professionnelles dans le secteur public. Il s'agit d'une loi-cadre qui ne produit ses effets que dans la mesure où les arrêtés d'exécution nécessaires sont pris.

1.2.2.2. Régime général

1.2.2.3. Exceptions

Tombent sous le régime des maladies professionnelles du secteur privé organisé par les lois relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, coordonnées le 3-6-1970 :

- les artistes;
- les gardiens et gardiennes d'enfants.

1.2.3. Les accidents du travail et les accidents sur le chemin du travail

1.2.3.1. Base légale

En règle générale, les administrations affiliées à l'ONSSAPL sont soumises au régime des accidents du travail du secteur public, régi par la loi du 3-7-1967 sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public.

1.2.3.2. Régime général

La loi du 3-7-1967 est applicable aux:

- membres du personnel définitif, stagiaire, temporaire, auxiliaire ou engagés par contrat de travail des communes, des établissements publics qui dépendent des communes, des agglomérations et fédérations de communes, des corps de police locaux, des provinces, des établissements publics qui dépendent des provinces, des administrations et autres collèges des COCOF et COCON sur la base de l'arrêté royal du 13-7-1970 ;
- membres du personnel définitif, stagiaire, temporaire, auxiliaire ou engagés par contrat de travail des organismes économiques régionaux et des organismes d'intérêt public affiliés à l'ONSSAPL en vertu de l'arrêté royal du 12-6-1970 relatif à la réparation, en faveur des membres du personnel des organismes d'intérêt public, des dommages résultant des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail ;
- membres du personnel définitif, stagiaire, temporaire, auxiliaire ou engagés par contrat de travail des associations de communes et des associations de CPAS qui comptent au moins un agent soumis à un statut de droit public sur la base de l'arrêté royal du 13-7-1970.

Donc, au moins un agent statutaire doit être au service de l'intercommunale ou d'une association de CPAS. Autrement dit, il ne suffit pas que l'intercommunale ou une association de CPAS ait occupé autrefois un agent nommé et que les statuts prévoient toujours la possibilité d'engager du personnel nommé.

1.2.3.3. Exceptions

Le régime des accidents du travail du secteur privé organisé par la loi du 10-4-1971 est applicable:

- aux associations de communes, aux associations de provinces, aux régies communales autonomes et aux régies provinciales autonomes qui ne comptent pas d'agent soumis à un statut de droit public ;
- aux associations de CPAS sans membre du personnel soumis à un statut de droit public;
- aux médecins en formation de médecin spécialiste relevant de l'article 15 bis de l'arrêté royal du 28-11-1969 ;
- aux gardiens ou gardiennes d'enfants ;
- aux artistes.

1.2.3.4. Remarques

La loi du 3-7-1967 a confié au pouvoir exécutif la compétence de désigner les personnes morales ou les établissements qui assumeront la charge des rentes ou autres indemnités prévues par cette loi et - au besoin - de leur imposer l'obligation de souscrire une assurance. Jusqu'à présent, cependant, aucun service public n'a été "obligé" par arrêté royal de souscrire une assurance contre les accidents du travail.

Certaines administrations et établissements publics qui le désiraient ont toutefois été habilités expressément à appliquer le procédé de l'assurance. Ainsi, notamment, les services publics provinciaux et locaux ont le droit, mais non le devoir, de souscrire une assurance visant à couvrir - en tout ou en partie - les dommages résultant de la réalisation du risque d'accident du travail pour leur personnel. Si l'autorité ne fait pas usage de ce droit à l'assurance, le risque est entièrement supporté par l'autorité elle-même.

1.2.4. Les vacances annuelles

1.2.4.1. Base légale

1. "Régime public" (régime de vacances du secteur public)

Pour les administrations wallonnes et bruxelloises, le "régime public" de vacances annuelles est défini par l'arrêté royal du 30-1-1979 relatif à l'octroi d'un pécule de vacances aux agents de l'Administration Générale du Royaume.

Pour les administrations flamandes, le régime est organisé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 13-9-2002 relatif à l'octroi et la détermination du pécule de vacances du personnel communal et provincial.

2. "Régime privé-employés" (régime de vacances du secteur privé)

Le "régime privé-employés" de vacances annuelles est défini par les lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28-06-1971 et par le titre III de l'arrêté royal du 30-3-1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés. L'article 17 de la loi du 26-6-1992 portant des dispositions sociales et diverses fait disparaître, en matière de vacances annuelles, la distinction entre travailleurs manuels et intellectuels. Ainsi, si l'employeur applique " le régime privé-employés ", le régime des employés sera appliqué même pour les ouvriers. Il en résulte que les pécules de vacances ne sont pas payés par l'Office National des Vacances Annuelles mais toujours directement par l'administration même.

1.2.4.2. Régime général

Le régime général s'applique aux communes, aux établissements publics qui dépendent des communes, aux intercommunales, aux COCOF et COCON.

Pour ces administrations, il convient de distinguer les différentes catégories de personnel.

1. Les membres du personnel nommé à titre définitif

Pour les membres du personnel nommé à titre définitif, le "régime public" s'applique en vertu de l'article L1212-3 du Code Wallon de la Démocratie locale et de la Décentralisation.

Pour le personnel enseignant, le régime public s'applique également en vertu de l'article 12 de l'arrêté royal du 28-11-1969 d'exécution de la loi du 27-6-1969.

2. Les agents contractuels subventionnés auprès des administrations locales (ACS)

En région flamande et en région de Bruxelles-capitale, le régime de vacances des ACS est déterminé par l'arrêté royal du 30-3-1987 portant exécution de l'article 8 de l'arrêté n°474 du 28-10-1986 portant création d'un régime de contractuels subventionnés par l'Etat auprès de certaines administrations locales. En vertu de ces dispositions, les ACS bénéficient d'un régime spécifique pour leurs vacances annuelles. Le nombre de jours de vacances et le pécule simple sont octroyés conformément au régime de vacances du secteur privé. Les ACS reçoivent un (double) pécule de vacances équivalant à celui des membres du personnel nommés à titre définitif, calculé selon le " régime de vacances du secteur public ".

En région wallonne, les contractuels subventionnés (=APE) bénéficient du même régime de vacances que celui des contractuels "normaux" des administrations provinciales et locales.

3. Les travailleurs engagés sur la base de l'article 60 § 7 de la loi organique du 8-7-1976 sur les CPAS

Ces travailleurs bénéficient du même régime de vacances annuelles que celui applicable aux ACS. En Flandre et dans la Région de Bruxelles-Capitale, les travailleurs engagés sur la base de l'article 60 jouissent du même régime de vacances spécifique applicable aux contractuels subventionnés. En Région wallonne, ils sont soumis au même régime de vacances que les contractuels "ordinaires".

4. Les stagiaires (en vue d'une nomination à titre définitif) et les contractuels

Pour les stagiaires et les membres du personnel contractuel qui ne sont pas ACS et qui ne sont pas engagés sur la base de l'article 60, § 7 en Flandre et en région de Bruxelles-Capitale, le régime n'est pas le même dans les administrations locales et dans les administrations provinciales.

a. Les administrations locales

Les administrations locales (les communes, les associations des communes et les établissements dépendant des communes) doivent déterminer le régime de vacances annuelles applicable aux agents non statutaires. Elles ont le choix entre, d'une part, le "régime public", et, d'autre part, le "régime privé-employés".

En vue d'une qualification claire et facilement applicable du régime de vacances, l'ONSSAPL distingue, sur la base du règlement de vacances, les situations suivantes:

- Lorsque l'administration locale n'a pas adopté son propre règlement de vacances, le régime applicable est " celui du secteur privé – employés ".
- Lorsque l'administration locale a adopté un règlement de vacances qui renvoie **expressément** aux lois coordonnées du 28-6-1971 ou à l'arrêté royal du 30-3-1967, alors le "régime de vacances privé-employés" est applicable.

- Lorsque l'administration locale a adopté un règlement de travail qui ne comporte **aucun renvoi** ni aux lois coordonnées du 28-6-1971 ni à l'arrêté royal du 30 mars 1967, alors le "régime de vacances du secteur public" est d'application. Le régime de vacances est également considéré comme étant du secteur public lorsque le règlement de vacances adopté ne diffère que légèrement du "régime du secteur privé – employés".

b. Les administrations provinciales

Les administrations provinciales ressortissent, pour leurs stagiaires et pour leur personnel contractuel autre que le personnel ACS/APE, au " régime public ". Conformément aux articles 101 et 102 du décret du 9-12-2005 (Région Flamande) et à l'article 72 de la loi d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier du 14 -2-1961 (Région Wallonne), le régime pour les congés et les absences des stagiaires et des membres du personnel contractuels est identique au régime prévu pour le personnel statutaire.

5. Les vacances-jeunes

Un jeune travailleur a droit, dans l'année de vacances (= l'année durant laquelle le travailleur prend ses vacances), à des jours de congés supplémentaires pour maximum 4 semaines, diminué des jours de vacances normaux auxquels il a droit, s'il satisfait aux conditions suivantes:

- Il a moins de 25 ans au 31 décembre de l'exercice des vacances (= l'année qui précède l'année de vacances).
- Il a terminé ses études, son apprentissage ou sa formation durant l'année.
- Il a par la suite travaillé comme salarié pendant au moins un mois dans le courant de cette année.

Les vacances-jeunes sont octroyées dans le cadre du régime de vacances du secteur privé-employés.. Le jeune travailleur n'est pas obligé d'exercer son droit à des jours de vacances supplémentaires, mais il peut, après avoir épuisé les jours de vacances normaux, recevoir une indemnité à charge de l'assurance chômage pour ces jours non pris.

6. Les vacances seniors

Un travailleur âgé qui n'a pas droit à quatre semaines de vacances rémunérées durant l'année de vacances suite à une période de chômage complet ou d'invalidité dans l'exercice de vacances, a droit à un nombre de jours de vacances supplémentaires de maximum 4 semaines, dénommés jours de vacances seniors. Pour pouvoir prétendre à ces jours de vacances dans l'année de vacances, le travailleur doit respecter les conditions suivantes :

- Il doit avoir atteint l'âge de 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances.
- Au cours de son occupation comme salarié, il ne peut bénéficier du régime de vacances particulier applicable aux services publics ou d'un régime de rémunération différée comme travailleur occupé dans l'enseignement.
- Il a déjà épuisé les jours de vacances rémunérées ordinaires auxquels il a (le cas échéant) droit conformément au régime de vacances annuelles.
- Il est, pendant les jours de vacances seniors, privé de rémunération et de revenu de remplacement.

Les vacances seniors sont accordées dans le " régime employé du secteur privé ". Le travailleur âgé n'est pas obligé d'user effectivement de ce droit à des jours de vacances seniors, mais il peut obtenir une allocation-vacances seniors à charge de l'assurance chômage.

7. Les vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activité

Un travailleur contractuel relevant du "régime de vacances employés du secteur privé", un agent contractuel subventionné d'une administration locale ou un travailleur occupé par un CPAS en vertu de l'article 60, § 7 de la loi organique des CPAS, a droit à des vacances (européennes) supplémentaires s'il remplit simultanément les conditions suivantes:

- Il commence ou reprend une activité au service d'un ou de plusieurs employeurs. Par " début d'activité ", il faut entendre la situation d'un travailleur qui pour la première fois est engagé auprès d'un ou de plusieurs employeurs dans le régime général des travailleurs jusqu'à ce qu'il ait pu prendre quatre

semaines de vacances, proportionnellement à son régime de travail au moment où il prend ses vacances. Par " reprise d'une activité ", il faut entendre, toute activité reprise par un travailleur après une période de chômage complet, après une longue période de maladie, après une interruption de carrière complète, après une période de congé sans solde ou un congé parental. Un travailleur à temps partiel qui durant l'exercice de vacances passé à un régime de travail à temps plein est aussi considéré comme un travailleur qui reprend une activité. Le début ou la reprise d'une activité se termine à la fin de l'année qui suit celle durant laquelle le début ou la reprise de l'activité a eu lieu.

- Il réalise durant une année civile, auprès d'un ou de plusieurs employeurs, des prestations de travail pendant une période d'amorçage. La période d'amorçage est une période minimale de trois mois de prestations de travail réelles ou de prestations assimilées au travail **dans le courant d'une année civile.**
- Il a intégralement épuisé les jours de vacances promérités sur la base des prestations de l'exercice de vacances.

Le travailleur qui remplit ces trois conditions peut, à partir de la dernière semaine de la période d'amorçage, faire valoir son droit à une semaine de vacances supplémentaires. Après la période d'amorçage, les jours de vacances sont calculés de la même façon que les jours de vacances ordinaires.

Les vacances supplémentaires peuvent être prises jusqu'à la fin de l'année civile qui suit l'année au cours de laquelle le travailleur débute ou reprend son activité.



Exemple : Un travailleur reprend le travail après une période de chômage de longue durée le 1er-4 de l'année X sous un contrat de travail à durée indéterminée auprès d'une administration qui applique à ses travailleurs contractuels le régime des vacances annuelles du secteur privé. Dans l'année de vacances X, le travailleur n'a aucun droit à des jours de vacances légaux, mais bien à 15 jours de vacances supplémentaires. Dans l'année de vacances X+1 le travailleur a, sur la base de ses prestations de l'exercice de vacances X, droit à 15 jours de vacances légaux et à 5 jours de vacances supplémentaires. Les 5 jours de vacances supplémentaires peuvent être pris « jusqu'à la fin de l'année civile qui suit l'année au cours de laquelle le travailleur a débuté ou repris son activité » ou jusqu'au 31-12 de l'année X+1.

Le travailleur reçoit à la date normale du paiement de la rémunération un pécule de vacances supplémentaires équivalent à la rémunération normale des jours de vacances supplémentaires. Le pécule de vacances supplémentaires est considéré comme le paiement anticipé d'une partie du double pécule de vacances qui normalement serait payé l'année suivante, en cas de sortie de service ou de réduction de l'activité.

Le pécule de vacances supplémentaires est soumis à une retenue personnelle de 13,07%. Comme l'ONSSAPL ne perçoit pas la retenue de 13,07% sur le double pécule de vacances du troisième au cinquième jour de la quatrième semaine de vacances, et que cette logique vaut aussi pour le pécule de vacances supplémentaires, la retenue de 13,07% n'est calculée que sur le pécule de vacances supplémentaires multiplié par la fraction 85/92.

Lorsque le travailleur reste en service en tant que contractuel, alors le pécule de vacances supplémentaires est déduit du double pécule de vacances pendant l'année de vacances.

Lorsque le travailleur réduit ses prestations de travail ou lorsqu'il est mis fin à son contrat de travail, alors le pécule de vacances supplémentaires est déduit du pécule de sortie.

1.2.5. Les pensions

1.2.5.1. Base légale

1. "Régime public"

Dans le régime de pension du secteur public, les pensions sont calculées suivant la loi du 21-7-1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques. Cette réglementation est applicable au personnel nommé des administrations provinciales et locales.

2. "Régime privé"

Le "régime privé" de pension s'applique aux membres du personnel autre que statutaire: contractuels, ACS, temporaires, article 60, etc. Ces catégories de personnel sont soumises au régime de pension des travailleurs salariés.

1.2.5.2. Le régime de pension des membres du personnel nommé (secteur public)

Relèvent du régime de pension du secteur public pour leur personnel nommé:

- les communes ;
- les établissements publics qui dépendent des communes ;
- les associations de communes;
- les provinces;
- les établissements publics qui dépendent des provinces;
- les zones de police locale;
- la COCOF et la COCON.

Ces administrations locales sont en principe affiliées au Fonds de pension solidarisé de l'ONSSAPL (voir 1.3.).

Les organismes économiques régionaux ne sont, pour leurs membres du personnel nommés à titre définitif, pas affiliés au régime de pension solidarisé de l'ONSSAPL, mais au " pool des parastataux ". L'article 2 de la loi du 28-4-1958 relative à la pension des membres du personnel de certains organismes d'intérêt public et de leurs ayants droit prévoit que les membres du personnel nommés à titre définitif et les stagiaires bénéficient d'un régime de pensions identique à celui des agents de l'administration générale de l'État.

1.3. Le Fonds de pension solidarisé de l'ONSSAPL

1.3.1. Généralités

L'ONSSAPL est l'organisme percepteur des cotisations pension pour les fonctionnaires nommés des administrations locales qui sont affiliées à un régime solidarisé de pension.

Le Fonds de pension solidarisé de l'ONSSAPL a été créé avec effet au 1er-1-2012 par la "loi du 24-10-2011 assurant un financement pérenne des pensions des membres du personnel nommé à titre définitif des administrations provinciales et locales et des zones de police locale et modifiant la loi du 6 mai 2002 portant création du fonds des pensions de la police intégrée et portant des dispositions particulières en matière de sécurité sociale et contenant diverses dispositions modificatives".

1.3.2. Les régimes de pension du personnel nommé des administrations locales jusqu'au 31-12-2011

Les administrations provinciales et locales avaient, jusqu'au 31 décembre 2011, le choix entre quatre régimes de pension ou pools :

- pool 1 = le régime commun de pension des pouvoirs locaux ;
- pool 2 = le régime des nouveaux affiliés à l'Office ;
- pool 3 = le régime des administrations affiliées à une institution de prévoyance ;
- pool 4 = le régime des administrations possédant leur propre caisse de pension.

Les zones de police locales étaient, jusqu'au 31-12-2011, affiliées au " Fonds de pension de la police intégrée " (pool 5). À partir du 1er-1-2012, ce Fonds a été transformé en " Fonds des pensions de la police fédérale " (voir 1.3.5.2.).

1.3.3. Champ d'application

1.3.3.1. Les employeurs affiliés

Toutes les administrations locales qui sont affiliées à l'ONSSAPL en vertu de l'article 32 de la loi générale relative aux allocations familiales des travailleurs salariés sont en principe et de plein droit affiliées au Fonds de pension solidarisé de l'ONSSAPL, pour leurs agents nommés à titre définitif.

Sont également affiliés au Fonds de pension solidarisé :

- les administrations locales qui n'occupent plus d'agents nommés à titre définitif, mais pour lesquelles le SdPSP verse aux anciens agents nommés une pension du secteur public;
- toute nouvelle administration locale (p. ex. une régie communale autonome, une régie provinciale autonome, une association de CPAS de droit public, ...) qui occupe des agents nommés à titre définitif;
- les zones de secours qui sont créées à partir du 1-1-2015.

Ne sont pas affiliés au Fonds de pension solidarisé:

- les organismes économiques régionaux;
- les administrations locales qui, dans le cadre de l'autonomie locale, ont choisi de ne pas s'affilier.

1.3.3.2. Les travailleurs affiliés

Tous les membres du personnel nommés à titre définitif (actifs et retraités) des administrations affiliées tombent dans le champ d'application, indépendamment de la date de nomination à titre définitif.

Les fonctionnaires de liaison nommés à titre définitif (anciennement commissaires de brigade), pour lesquels la province paie des cotisations pension, sont affiliés au Fonds de pension solidarisé.

Les receveurs régionaux nommés à titre définitif de la Région wallonne sont de plein droit affiliés au Fonds de pension solidarisé. La Région wallonne paie les traitements des receveurs régionaux et verse les cotisations pension à l'ONSSAPL après réception d'une facture. Elle récupère ensuite auprès des administrations locales desservies par les receveurs régionaux le montant de leur traitement, majoré des frais, des cotisations de sécurité sociale et des cotisations pension.

1.3.4. Les administrations provinciales et locales affiliées d'office

Les administrations locales qui, au 31-12-2011, étaient affiliées pour les pensions de leurs agents nommés à titre définitif à une institution de prévoyance ou qui avaient leurs propres caisses de pension, ont été, au 1er-01-2012, affiliées d'office au Fonds de pension solidarisé de l'ONSSAPL, à moins que l'administration n'ait envoyé au ministre des pensions avant le 15 décembre 2011 un courrier recommandé indiquant son refus de s'affilier au fonds.

L'affiliation d'office a été budgétairement neutre pour les administrations locales. Le Fonds de pension solidarisé reprend en 2012 un volume de pensions en cours s'élevant aux cotisations pension dont l'administration est redevable pour les nommés à titre définitif dans l'année d'affiliation.

Le régime de pension local plus favorable éventuel qu'une administration locale octroie à ses agents nommés retraités en vertu d'un règlement local de pension, reste garanti après l'affiliation d'office, mais l'administration doit supporter intégralement les charges de pension non solidarisées. Le SdPSP ou l'institution de prévoyance envoie à l'employeur une facture séparée pour la différence entre la pension légale et le régime de pension local. L'administration locale ne peut jamais mettre ces avantages à charge du Fonds de pension solidarisé de l'ONSSAPL.

Les réserves qu'une administration locale a constituées dans le passé subsistent et ne sont pas transférées au Fonds de pension solidarisé de l'ONSSAPL. Elles peuvent être affectées au paiement des cotisations pension à l'ONSSAPL ou au financement des pensions qui n'ont pas été reprises. L'administration locale peut faire gérer les réserves par une institution de prévoyance.

1.3.5. Les zones de police locale

1.3.5.1. L'affiliation d'office des zones de police locale

Les 195 zones de police locale, et leurs agents nommés actifs et retraités, sont affiliés au Fonds de pension solidarisé de l'ONSSAPL.

Le Fonds de pension solidarisé supporte toutes les pensions et toutes les quotes-parts de pensions relatives aux prestations fournies en tant que membre du personnel nommé de l'ancienne police communale (= avant la réforme de la police) ou d'une zone de police locale (= à partir de la réforme de la police).

Les pensions de l'ancienne police communale qui étaient déjà en cours à la création du fonds de pension de la police intégrée le 1er-4-2001 et qui étaient supportées jusqu'au 31-12-2011 par les pools 1, 2, 3 ou 4, sont considérées comme une charge de pension de la zone de police locale et pas comme une charge de pension de la commune.

Le régime des ristournes a été supprimé à partir du 1er-1-2012. Les communes qui étaient affiliées aux pools 2, 3 ou 4, ne paient plus les pensions des nommés retraités de la police communale d'avant le 1er-4-2001 et ne doivent plus non plus percevoir de ristourne compensatoire.

1.3.5.2. Le Fonds de pension de la police fédérale

Seul le personnel nommé de la police fédérale est affilié au Fonds des pensions de la police fédérale, en ce compris les anciens gendarmes et les membres de l'ancienne police judiciaire. Une zone de police locale ne peut s'affilier à ce Fonds.

L'ONSSAPL perçoit, pour le Fonds des pensions de la police fédérale, les cotisations pension sur le traitement des agents nommés de la police fédérale. La loi fixe le taux de ces cotisations pension.

Le SdPSP est chargé de la gestion financière du Fonds des pensions de la police fédérale.

1.3.6. Les cotisations pension : une cotisation pension de base et une cotisation de responsabilisation

Les cotisations pension pour le Fonds de pension solidarisé de l'ONSSAPL se composent d'une cotisation pension de base et éventuellement d'une cotisation de responsabilisation.

La cotisation pension de base est due par toutes les administrations locales, affiliées au Fonds de pension solidarisé, et est égale à un pourcentage du traitement des agents nommés soumis aux cotisations pension.

Pour la période de 2012 à 2016, la cotisation pension de base variera en fonction du régime de pension auquel l'administration était affiliée jusqu'au 31-12-2011, mais les taux de cotisations seront progressivement harmonisés. En 2016, le taux de cotisation pension de base est, pour toutes les administrations locales, de 41,50%.

Ensuite, le ministre des Pensions fixera chaque année la cotisation pension de base pour les trois années suivantes. Les administrations locales connaîtront la cotisation pension de base pour la troisième année qui suit le 1er octobre au plus tard. La cotisation pension de base pour l'année 2017 sera connue le 1er octobre 2014. Pour les années suivantes, le ministre des Pensions fixe chaque année sur la base d'une proposition du Comité de gestion de l'ONSSAPL la cotisation pension de base pour les trois années qui suivent. Les administrations locales sont informées au plus tard le 1er octobre du taux de cotisation pension de base pour la troisième année qui suit.

La cotisation de responsabilisation n'est due que par les administrations locales qui ont, pendant la dernière décennie, fortement diminué leur nombre d'agents nommés à titre définitif et qui n'ont plus, ou que très peu, d'agents nommés en service. Pour ces administrations, les cotisations pension de base, perçues sur la masse salariale réduite de leurs agents nommés, ne suffisent pas à financer les pensions de retraite et de survie de leurs anciens agents nommés. Ils répercutent leur propre charge de pension (ou une partie) sur les autres participants à la solidarité. La responsabilisation de ces administrations réside dans le fait que le Fonds de pension solidarisé fait supporter (une partie de) la charge de pension à ces administrations sous la forme d'une cotisation de responsabilisation, calculée sur une base annuelle.

Chaque année, en se basant sur les dépenses de pension pour les anciens agents nommés à titre définitif et la masse salariale des agents nommés de chaque administration locale, on détermine si une cotisation de responsabilisation est due par l'administration et à combien elle s'élève.

1.3.7. La gestion et le paiement des pensions

Une administration provinciale ou locale qui est affiliée au Fonds de pension solidarisé de l'ONSSAPL, peut confier la gestion et le paiement des pensions au SdPSP ou à une institution de prévoyance.

Par institution de prévoyance, il faut entendre l'institution de retraite professionnelle, visée à l'article 2, alinéa 1er, 1°, de la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle, ou la compagnie d'assurances avec laquelle une administration provinciale ou locale a conclu une convention.

Une administration provinciale ou locale qui ne souhaite plus confier la gestion et le paiement des pensions à une institution de prévoyance, mais au SdPSP, doit en avertir l'ONSSAPL par courrier recommandé au plus tard le 30 septembre qui précède l'année civile au cours de laquelle le changement entrera en vigueur, et doit modifier les données sur le site portail de la sécurité sociale, via l'application online Rx.

Une administration provinciale ou locale qui ne souhaite plus confier la gestion et le paiement des pensions au SdPSP, mais à une institution de prévoyance, doit en avertir l'ONSSAPL par courrier recommandé au plus tard le 30 septembre qui précède l'année civile au cours de laquelle le changement entrera en vigueur, et doit modifier cette donnée sur le site portail de la sécurité sociale, via l'application online Rx.

1.3.8. Les administrations locales non affiliées

Une administration locale qui, au 31-12-2011, avait pour ses agents nommés sa propre caisse de pension ou qui était affiliée à une institution de prévoyance et qui a communiqué au ministre des Pensions avant le 15-12-2011 par envoi recommandé son refus de s'affilier, n'a pas été affiliée au Fonds de pension solidarisé de l'ONSSAPL.

Les administrations locales non affiliées décident elles-mêmes du financement de leurs pensions. Elles peuvent opter pour un système de répartition, un système de capitalisation ou un système mixte.

Les administrations locales non affiliées peuvent confier la gestion et le paiement de la pension de leur personnel nommé à une institution de prévoyance ou (en vertu d'une convention et contre paiement) au SdPSP.

Une administration non affiliée peut, à partir du 1er janvier de chaque année civile, s'affilier au Fonds de pension solidarisé de l'ONSSAPL. Préalablement à l'affiliation, l'administration doit transmettre une liste des pensions en cours (pour validation) au SdPSP. Cette liste doit également être transmise lorsqu'une institution de prévoyance paie la pension de secteur public.

1.3.9. Une administration qui engage pour la première fois des agents nommés

Toute administration locale qui engage pour la première fois du personnel nommé est affiliée au Fonds de pension solidarisé de l'ONSSAPL.

Si l'administration locale n'est pas encore affiliée en tant qu'employeur auprès de l'ONSSAPL (voir 2.2.1), il convient de mentionner dans le formulaire R1, qui est disponible sur le site portail de la sécurité sociale, si le statut prévoit la possibilité de nommer à titre définitif et si l'administration nomme effectivement à titre définitif. Si l'administration procède à des nominations à titre définitif, elle doit indiquer à qui elle confie la gestion et le paiement des pensions.

Si l'administration locale occupe déjà du personnel et nomme pour la première fois du personnel à titre définitif, elle doit en informer l'ONSSAPL via l'application online Rx sur le site portail de la sécurité sociale (http://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applis/rx/formulaires.htm) .

1.3.10. La restructuration d'une administration locale

Une administration locale affiliée au Fonds de pension solidarisé de l'ONSSAPL ne peut se désaffilier. L'affiliation est définitive et irrévocable.

Si une administration locale A transfère une activité à une administration B qui n'est pas affiliée au Fonds de pension solidarisé de l'ONSSAPL et qui reprend les agents nommés (et leur masse salariale) de l'administration locale A, l'administration locale B doit également reprendre la charge de pension des anciens agents nommés de l'administration locale A. La charge de pension reprise se compose :

- des pensions déjà en cours des anciens agents nommés de l'administration locale A qui sont à charge du Fonds de pension solidarisé;
- des quotes-parts futures des agents nommés actifs se rapportant aux années de service prestées auprès de l'administration locale A.

Aucune quote-part n'est imputée au Fonds de pension solidarisé de l'ONSSAPL .

1.3.11. La nomination à titre définitif après une période d'emploi contractuel

Une administration locale qui nomme à titre définitif un contractuel doit en informer l'ONSSAPL au moyen de la DmfAPPL. La notification est obligatoire, quel que soit l'organisme qui gère les pensions des agents nommés à titre définitif (le SdPSP ou une institution de prévoyance).

1.3.11.1. La contribution de régularisation

1. Calcul de la contribution de régularisation

Le travailleur qui est nommé à titre définitif auprès d'une administration locale bénéficie d'une pension du secteur public pour la carrière complète dans le service public, y compris les années de service contractuel.

Une administration locale qui nomme à titre définitif un contractuel est redevable d'une contribution de régularisation pour tous les services, prestés par le travailleur, situés à plus de cinq ans après la date de début du premier contrat de travail auprès de l'administration locale. Les services prestés ne sont pris en compte qu'à partir du 1er-1-2012 et la contribution de régularisation n'est pas due pour :

- les cinq premières années de service comme contractuel auprès d'une administration locale, quelle que soit la date de nomination à titre définitif ;
- une période de suspension du contrat de travail (par exemple, l'interruption de carrière) ;
- une période d'occupation contractuelle auprès d'une autre administration (locale ou publique).

Par conséquent, les premières contributions de régularisation ne seront dues qu'à partir du 1er-1-2017.



Exemple un :

Un membre du personnel est entré en service comme contractuel le 1er-1-1990 auprès d'une administration locale et est nommé le 1er-1-2016.

Aucune contribution de régularisation n'est due car le délai de cinq ans ne commence à courir qu'à partir du 1er-1-2012 et n'aura pas encore été atteint à la date de nomination.



Exemple deux :

Un membre du personnel est entré en service comme contractuel le 1er-1-2000 auprès d'une administration locale et est nommé le 1er-1-2018.

Une contribution de régularisation est due car le délai de cinq ans a été dépassé, mais la contribution n'est due que pour une année, à savoir l'année 2017.



Exemple trois :

Les contractuels A, B et C entrent en service le 1er-1-2016 auprès d'une administration locale et sont respectivement nommés le 1er-1-2020, le 1er-1-2026 et le 1er-1-2036.

Pour le membre du personnel A, le délai de cinq ans n'a pas été dépassé, donc il n'y aura pas de contribution de régularisation. Pour les membres du personnel B et C, il y a une contribution de régularisation de respectivement 5 ans et 15 ans.

2. Le montant de la contribution de régularisation

La contribution de régularisation est égale à la différence entre :

- la cotisation pension de base en tant que nommé à titre définitif (= cotisations personnelles et patronales en vue du financement de la pension du secteur public qui, à la date du paiement du salaire, auraient été d'application si le contractuel avait été nommé à titre définitif à ce moment-là) ;

- les cotisations pension théoriques en tant que contractuel (= cotisations personnelles de 7,50 % et cotisations patronales de 8,86 % pour le secteur des pensions de retraite et de survie dans le régime des travailleurs salariés qui, à la date du paiement du salaire, étaient d'application).

La rémunération sur laquelle les cotisations pension de base sont calculées est celle des agents nommés soumise aux cotisations pension. Elle se compose du traitement barémique et de tous les suppléments de traitement entrant en ligne de compte pour la pension du secteur public.

La rémunération sur laquelle les cotisations pension théoriques en tant que contractuel sont calculées est la rémunération soumise aux cotisations de sécurité sociale, à l'exclusion de la prime de fin d'année et du pécule de vacances. La rémunération se compose de la rémunération de base et de tous les suppléments de rémunération sur lesquels, en tant que travailleur contractuel, des cotisations de sécurité sociale (et donc également des cotisations pension) ont été payées.

Pour la période d'occupation contractuelle, on se base sur les cotisations pension théoriques, et pas sur les cotisations réelles. Un contractuel subventionné d'une administration locale aura été exonéré de cotisations patronales pour le secteur des pensions de retraite et de survie, mais les cotisations pension théoriques sont égales à la somme de 7,50 % de cotisations personnelles et 8,86 % de cotisations patronales.

1.3.11.2. Les réserves de pension pour la période d'occupation contractuelle

1.3.11.3. Les réserves de pension dans le cadre du deuxième pilier de pension contractuel

Un agent nommé a droit à une pension du secteur public pour la carrière complète auprès d'une administration locale et perd son droit aux avantages du " deuxième pilier de pension pour contractuels " pour ses années de service en tant que contractuel. Tant les avantages de pension comme contractuel auprès de l'administration locale qui nomme, que les avantages de pension auprès d'une autre administration locale deviennent caducs lors d'une nomination à titre définitif.



Exemple :

Une personne travaille pendant 15 ans comme contractuel auprès de l'administration locale A et ensuite pendant trois ans auprès de l'administration locale B. S'il est nommé auprès de l'administration locale B et que les deux administrations sont affiliées pour leur personnel contractuel au second pilier de pension des administrations locales, le membre du personnel perd les droits à la pension, constitués auprès des deux administrations locales.

Une partie des avantages de pension, acquis en vertu de la loi sur les pensions complémentaires, est transférée, en cas de nomination d'un contractuel, au Fonds de pension solidarisé. Les réserves pour les prestations constituées après le 1er-1-2012 et fournies après les cinq premières années de service contractuel, doivent être transférées à l'ONSSAPL. Les premières réserves doivent être versées au plus tôt à partir du 1er-1-2017 et au plus tard le dernier jour du troisième mois suivant la date de décision de nomination à titre définitif.

Les réserves de pension sont en priorité affectées à la contribution de régularisation. L'excédent éventuel est mis en réserve et affecté au paiement des cotisations pension dues au Fonds de pension solidarisé de l'ONSSAPL pour la période qui suit la nomination à titre définitif.

1.4. Le régime de dispense de prestations de travail et de la fin de carrière dans le secteur soins de santé

1.4.1. Champ d'application

Les règles relatives à la dispense de prestations de travail et à la fin de carrière sont d'application aux membres du personnel des employeurs suivants:

- les hôpitaux publics (locaux) ;
- les centres de revalidation et de réadaptation ;
- les centres médico-pédiatriques pour enfants atteints d'une maladie chronique ;
- les maisons de soins et de repos, les maisons de soins psychiatriques et les centres de soins de jour ;
- les maisons de repos pour personnes âgées ;
- les centres de court séjour ;
- les institutions qui constituent le domicile ou la résidence commune de personnes âgées ;
- les services de soins à domicile.

Si ces avantages sont attribués, les employeurs ci-dessus ont droit à une intervention financière calculée et payée par le SPF Santé publique pour les hôpitaux publics locaux et par l'INAMI pour les autres employeurs. Cela n'a pas de conséquence pratique au niveau de la déclaration de sécurité sociale.

Les membres suivants du personnel entrent en ligne de compte:

- le personnel infirmier (y compris les assistants en soins hospitaliers et les infirmiers sociaux) et soignant;
- les ambulanciers des services d'urgence;
- les technologues en laboratoire;
- les technologues en imagerie médicale;
- les techniciens du matériel médical, notamment dans les services de stérilisation;
- les brancardiers;
- les éducateurs accompagnants intégrés dans les équipes de soins;
- les assistants en logistique;
- les assistants sociaux et les assistants en psychologie occupés dans les équipes de soins ou intégrés dans le programme thérapeutique;
- les travailleurs visés aux articles 54bis et 54ter de l'arrêté royal n° 78 du 10-11-1967;
- les kinésithérapeutes, ergothérapeutes, logopèdes et diététiciens;
- les psychologues, orthopédagogues et pédagogues, occupés dans les équipes de soins ou intégrés dans le programme thérapeutique.

La description des qualifications fait référence à la fonction réellement exercée, suivant les dispositions du contrat.

Les membres du personnel susvisés doivent être salariés, soit nommés, soit contractuels et être occupés à temps partiel ou à temps plein. Cette dernière catégorie est prise en compte de manière proportionnelle pour l'application de la dispense des prestations de travail et de fin de carrière.

1.4.2. Avantages pour le membre du personnel

Les membres du personnel à temps plein ont droit à certaines dispenses de prestation de travail:

- Le membre du personnel qui a atteint l'âge de 45 ans a droit à 96 heures de dispense de prestation de travail rémunérée sur l'année (2 heures par semaine).
- Le membre du personnel qui a atteint l'âge de 50 ans a droit à 192 heures de dispense de prestation de travail rémunérée sur l'année (4 heures par semaine).
- Le membre du personnel qui a atteint l'âge de 55 ans a droit à 288 heures de dispense de prestation de travail rémunérée sur l'année (6 heures par semaine).

Seul le personnel infirmier a la possibilité de choisir entre la dispense de prestation de travail et le paiement d'une prime:

- pour le membre du personnel qui a atteint l'âge de 45 ans, celui-ci a droit à une prime qui s'élève à un montant de 5,26 % calculé sur sa rémunération temps plein,
- pour le membre du personnel qui a atteint l'âge de 50 ans, celui-ci a droit à une prime qui s'élève à un montant de 10,52 % calculé sur sa rémunération temps plein,
- pour le membre du personnel qui a atteint l'âge de 55 ans, celui-ci a droit à une prime qui s'élève à un montant de 15,78 % calculé sur sa rémunération temps plein.

L'option de dispense de prestations de service est toujours définitive. Le maintien des prestations qui est associé à l'octroi d'une prime, peut par contre être à tout moment converti en dispense de prestations de travail.

Les membres du personnel (y compris le personnel à temps partiel) qui, avant le 1-1-2006 ont opté pour la prime, conservent le droit à cette prime.

Les membres du personnel à temps partiel ont droit à un nombre d'heures de dispense de prestations de travail ou éventuellement à une prime équivalente qui est calculée de façon proportionnelle.

Pour le personnel à temps partiel, l'employeur - trois mois avant la date d'entrée dans le régime des fins de carrière - doit proposer une augmentation de la durée hebdomadaire de travail à concurrence du nombre d'heures de dispense de prestations prévu pour la catégorie d'âge à laquelle le membre du personnel en question appartient. Si le travailleur accepte la proposition, son contrat de travail est modifié et il bénéficie d'un droit plus élevé dans le cadre du régime des fins de carrière. Si le travailleur refuse la proposition, il bénéficie de la réduction de la durée hebdomadaire de ses prestations prévue pour la catégorie d'âge à laquelle il appartient au prorata de la durée hebdomadaire de travail inscrite dans son contrat de travail.

1.4.3. Compensation de l'exonération des prestations de travail

La dispense des prestations de travail doit être compensée par un nouvel engagement ou par une augmentation du temps de travail hebdomadaire des autres travailleurs. Les travailleurs engagés dans le cadre du Maribel Social, ainsi que les contractuels subventionnés des administrations locales n'entrent toutefois pas en ligne de compte.

1.4.4. Les membres du personnel dans le secteur soins de santé qui ne peuvent pas bénéficier des avantages

Les membres du personnel des secteurs soins de santé âgés d'au moins 52 ans qui **ne peuvent pas** bénéficier des régimes de dispense des prestations de travail et de fin de carrière ont droit à un certain nombre de jours de congé supplémentaires. Il s'agit du personnel administratif, du personnel d'entretien, du personnel de cuisine... des employeurs visés au point 1.4.1. [|qui appliquent l'accord social relatif aux secteurs fédéraux de la santé.](#)

L'attribution des jours de congé supplémentaires est déterminée de la manière suivante:

- 52 ans: 5 jours;
- 53 ans: 8 jours;
- 54 ans: 10 jours;
- 55 ans: 13 jours;
- 56 ans: 15 jours;
- 57 ans: 18 jours;
- 58 ans: 20 jours.

L'âge pris en considération est celui qui est atteint au 1er janvier de l'année au cours de laquelle les congés supplémentaires sont prévus.

Le Fonds Maribel Social du secteur public est chargé du financement des embauches compensatoires.

[|L'employeur qui applique la mesure de vacances supplémentaires et qui souhaite entrer en ligne de compte pour le financement d'un\)emploi\(s\) supplémentaire\(s\) doit remplir un formulaire-réponse et l'introduire auprès de l'ONSSAPL. Ce formulaire est chaque année mis à disposition sur le site web de l'ONSSAPL par une communication aux employeurs.](#)