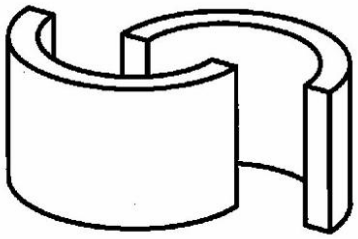
OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE
INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES AUX EMPLOYEURS ONSS

O N S S Trimestre :2015/3

Table des matières

- Les personnes
- Informations complémentaires - Déclaration des sportifs
- Informations complémentaires - Artistes
- Informations complémentaires - Déclaration des apprentis
- Informations complémentaires - Travailleurs handicapés
- Informations complémentaires - Boursiers étrangers
- Informations complémentaires - Déclaration des gardien(ne)s d'enfants
- Informations complémentaires - Statutaires secteur public
- Informations complémentaires - Marins pêcheurs
- Informations complémentaires - Déclaration des domestiques
- Informations complémentaires - Déclaration du personnel de maison non domestique
- La notion de rémunération
- Informations complémentaires- Pécule de sortie des employés
- L'assujettissement limité
- Informations complémentaires - Déclaration des jeunes
- Informations complémentaires - Universités libres
- Informations complémentaires - Déclaration des managers du secteur public
- Informations complémentaires - Déclaration des statutaires avec résidence administrative à l'étranger
- Les obligations
- Informations complémentaires - Rappel de la procédure d'identification d'un employeur par un SSA
- Informations complémentaires - Rectifications DMFA : prescription
- Les cotisations de sécurité sociale
- Informations complémentaires - Cotisation de modération salariale
- Informations complémentaires - Cotisation de 1,60%
- Informations complémentaires - Travailleurs rémunérés au pourboire
- Informations complémentaires - Occasionnels de l'agriculture et de l'horticulture
- Informations complémentaires - Gardien(ne)s d'enfants
- Informations complémentaires - Occasionnels Horeca
- Les cotisations spéciales
- Informations complémentaires - Cotisation de solidarité Etudiants
- Informations complémentaires - Calcul de la retenue Indexation
- Informations complémentaires - Calcul de la retenue Indexation
- Informations complémentaires - Calcul de la retenue Indexation
- Informations complémentaires - Calcul de la retenue Indexation
- Informations complémentaires - Calcul de la retenue Indexation
- Informations complémentaires - Calcul de la retenue Indexation
- Informations complémentaires - Cotisation Pensions extra-légales
- Informations complémentaires - Cotisation Véhicule de société
- Informations complémentaires - Cotisation pour omission de Dimona
- Informations complémentaires - Cotisation Fonds de sécurité d'existence
- Informations complémentaires - Cotisation spéciale pour la sécurité sociale
- Informations complémentaires - Cotisation Double pécule de vacances
- Informations complémentaires - Cotisation Pécule de vacances secteur public
- Informations complémentaires - Cotisation Congé-éducation payé
- Informations complémentaires - Cotisation spéciale Accidents du travail
- Informations complémentaires - Cotisation Accueil des enfants
- Informations complémentaires - Cotisation Fonds amiante
- Informations complémentaires - Cotisation de base FFE
- Informations complémentaires - Cotisation spéciale FFE
- Informations complémentaires - Cotisation Groupes à risques
- Informations complémentaires - Cotisation complémentaire en cas d'efforts de formation insuffisants
- Informations complémentaires - Cotisation Accompagnement et suivi actif des chômeurs
- Informations complémentaires - Cotisation Chômage temporaire et chômeurs âgés
- Informations complémentaires- Cotisation chômage économique
- Informations complémentaires - Cotisation Participation aux bénéfices

- Informations complémentaires- Cotisation Avantages non récurrents
- Informations complémentaires - Cotisation Amendes de roulage
- Pensions extra-légales : Cotisation supplémentaire de 1,5% - Informations complémentaires
- Informations complémentaires- Cotisation spéciale sur les indemnités de rupture
- Informations complémentaires - Cotisation pension des fonctionnaires statutaires
- Informations complémentaires - Cotisation sur le pécule de vacances des fonctionnaires statutaires
- Les réductions de cotisations
- Réduction structurelle : Secteurs dans lesquels une prime de fin d'année est versée
- Informations complémentaires - Déclaration de la réduction pour travailleur âgé
- Informations complémentaires - Déclaration des réductions pour premiers engagements
- Informations complémentaires - Déclaration des réductions pour travailleurs fixes de l'Horeca
- Informations complémentaires - Déclaration des contractuels subventionnés
- Informations complémentaires - Déclaration des remplaçants des travailleurs qui optent pour la semaine de quatre jours
- Informations complémentaires - Déclaration de la réduction pour personnel de maison
- Informations complémentaires - Déclaration de la réduction pour gardien(ne) d'enfants
- Informations complémentaires - Déclaration de la réduction pour artistes
- L'établissement de la DmfA
- Informations complémentaires - Création, adaptation ou suppression de catégories
- Informations complémentaires - Unité d'établissement : N° fictifs
- Informations complémentaires - Indemnités pour les heures qui ne constituent pas du temps de travail : secteurs concernés
- Informations complémentaires - Repos compensatoire construction
- Decava
- Informations complémentaires - Déclaration des statutaires licenciés
- Informations complémentaires - Infos secteur construction
- Divers
- Informations complémentaires - Trillium

Les personnes

Informations complémentaires - Déclaration des sportifs

La manière de déclarer les sportifs rémunérés varie non seulement en fonction de la hauteur de leurs rémunérations perçues mais aussi selon la commission paritaire dont ils relèvent.

En DMFA, la déclaration des sportifs rémunérés et assimilés du secteur privé doit se présenter comme suit :

Type de sportif	Rémunération annuelle	CP	CAT	CT	VA	Modér. sal	Cotis FSE/ 2è pilier	Base de calcul = forfait	Réd. Struct	Réd Gr Cibles	Réd. Maribel soc	Réd. Bonus
Sportifs	≥ 9600 €	223	070	494	/	/	830	Oui	/	Oui	/	Oui
	< 9600 €	329.01	176	494	/	/	830 835	Oui	/	Oui	/	Oui
		329.02 329.03	076	494	/	/	833 830	Oui	/	Oui	/	Oui
		200	076	494	/	/	831	Oui	/	Oui	/	Oui
Sportifs -> fin de l'année des 18 ans	≥ 9600 €	223	070	487	/	/	830	Oui	/	Oui	/	/
	< 9600 €	329.01	176	487	/	/	830 835	Oui	/	Oui	/	/
		329.02 329.03	076	487	/	/	833 830	Oui	/	Oui	/	/
		200	076	487	/	/	831	Oui	/	Oui	/	/
Arbitres de football ou basketball et entraîneurs de football, basketball, volleyball ou cyclisme	≥ 9600 €	223	070	495	Oui	Oui	830	/	Oui	Oui	/	Oui
	< 9600 €	329.01	262	495	Oui	Oui	830 835	/	Oui	Oui	Oui	Oui
		329.02	362	495	Oui	Oui	830	/	Oui	Oui	Oui	Oui
		329.03	762 862	495	Oui	Oui	830	/	Oui	Oui	Oui	Oui
		200	010 210	495	Oui	Oui	831	/	Oui	Oui	/	Oui
Arbitres de football ou basketball et entraîneurs de football, basketball, volleyball ou cyclisme -> fin de l'année des 18 ans	≥ 9600 €	223	070	487	Oui	/	830	/	/	Oui	/	/
	< 9600 €	329.01	262	487	Oui	/	830 835	/	/	Oui	/	/
		329.02	362	487	Oui	/	830	/	/	Oui	/	/
		329.03	762 862	487	Oui	/	830	/	/	Oui	/	/

		200	010 210	487	Oui	/	831	/	/	Oui	/	/

Informations complémentaires - Artistes

Assujettissement

Les artistes qu'ils soient engagés sous contrat de travail ou simplement assimilés bénéficient d'un **assujettissement complet** à la sécurité sociale et participent à tous les régimes prévus dans la catégorie à laquelle leur employeur appartient.

En raison du caractère fragmenté des contrats conclus par les artistes, la gestion de leurs **vacances annuelles** a été centralisée à l'Office national des vacances annuelles tant pour la réception des cotisations que pour le paiement du pécule de vacances. Cela signifie qu'en matière de vacances annuelles uniquement, l'artiste sera considéré comme un ouvrier et non comme un employé. Ainsi, à l'Office national de sécurité sociale, leurs employeurs seront redevables des cotisations vacances annuelles que ce soit les cotisations trimestrielles ou l'avis de débit annuel et le calcul des cotisations de sécurité sociale s'effectuera sur base d'une rémunération portée à 108%.
Cette gestion centralisée à l'Office national des vacances annuelles n'est pas d'application pour les artistes occupés par un employeur qui ne relève pas de la législation sur les vacances annuelles du secteur privé.

Une centralisation auprès de l'Agence fédérale pour les allocations familiales a également lieu en ce qui concerne la gestion et le versement des **allocations familiales**.

Cotisations dues

→ Les artistes sont redevables de la modération salariale, dans la mesure où cette cotisation est prévue dans la catégorie de l'employeur. Le taux de base qui leur est applicable est donc identique à celui des travailleurs manuels ou des élèves manuels de la catégorie.

→ Les cotisations FFE de base (**809 ou 811**) et spéciale (**810**) et la cotisation spéciale de sécurité sociale (**856**) sont dues suivant les règles générales propres à chaque cotisation et à la catégorie de laquelle relève l'employeur.

→ Les cotisations en faveur des groupes à risques (**852**), et destinées au chômage temporaire et aux chômeurs âgés (**859**) ne sont éventuellement dues que pour les artistes engagés dans le cadre d'un contrat de travail.

→ La cotisation spéciale chômage (**855 ou 857**) est obligatoire pour les artistes déclarés dans des catégories qui en sont redevables.

→ Les cotisations pour les fonds de sécurité d'existence ou pour le deuxième plilier de pension ne sont en général pas dues pour les artistes mais l'employeur a cependant la possibilité de cotiser au fonds de sécurité d'existence pour les artistes qu'il déclare. Dans ce cas, l'artiste doit être considéré comme travailleur intellectuel et ce sont les codes **830, 831, 832 ou 835** qui sont d'application.

Les artistes qui relèvent de la Commission paritaire du spectacle (**CP 304**) sont toujours redevables des cotisations pour le Fonds de sécurité d'existence pour le secteur des arts scéniques de la Communauté flamande lorsqu'ils tombent dans le champ d'application de ce Fonds.
Ainsi, pour tous les artistes déclarés dans les catégories 562 et 662 la CP 304 doit être mentionnée et les cotisations 830 et 835 sont obligatoires.

Réduction

Une réduction de cotisations groupe cible spécifique pour les artistes est prévue (voir réduction artiste (/site /dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/artists.html)). Cette réduction est cumulable avec la réduction structurelle et le Maribel social.

Déclaration

En DMFA, les artistes se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » sous la catégorie de l'employeur (pas de catégorie particulière) avec les codes travailleurs spécifiques :

046 pour les artistes à partir de l'année de leurs 19 ans
047 pour les élèves artistes jusqu'à la fin de l'année de leurs 18 ans.

et avec le **type 1** lorsque les cotisations vacances annuelles sont à verser à l'ONVA
ou le type 0 lorsque l' employeur ne relève pas de la législation sur les vacances annuelles du secteur privé.

Les artistes engagés dans le cadre d'un statut par le secteur public restent soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés selon les règles qui sont propres aux statutaires (**CT 675**) et ne bénéficient pas des particularités décrites ci-dessous.

Dans le bloc 90015 "occupation de la ligne travailleur ", dans la zone 00053 "Statut du travailleur", il faut de plus mentionner :

A1 pour les artistes liés par un contrat de travail;
A2 pour les artistes qui sans être liés par un contrat de travail fournissent des prestations artistiques et/ou produisent des oeuvres artistiques contre paiement d'une rémunération pour le compte d'un donneur d'ordre, personne physique ou morale.

DIMONA

Les obligations concernant la déclaration immédiate à l'emploi (DIMONA) sont d'application pour les artistes.

Informations complémentaires - Déclaration des apprentis

Assujettissement des apprentis ~~et assimilés~~

Pour les contrats débutant à partir du 1er juillet 2015, les règles qui suivent concernent uniquement les apprentis dont le contrat répond aux 6 conditions de la formation en alternance.

- Jusqu'à la fin de l'année au cours de laquelle l'apprenti atteint l'âge de 18 ans :

L'assujettissement est limité :

aux régimes des vacances annuelles,
aux accidents du travail
aux maladies professionnelles

L'apprenti ~~ou assimilé~~ est dispensé de la cotisation de modération salariale, de la cotisation spéciale FFE (CT 810), des cotisations destinées aux fonds de sécurité d'existence (CT 820, 830, 831, 832 ou 833) et au deuxième pillier de pension (CT 825, 827, 835, 837) et de la cotisation pour les mesures en faveur de l'emploi et de la formation (CT 852) .

- A partir de l'année où l'apprenti atteint 19 ans :

L'apprenti ~~ou assimilé~~ est soumis à l'ensemble des régimes de la sécurité sociale en ce compris la cotisation de modération salariale. Il devient également redevable de la cotisation spéciale FFE (CT 810) mais reste dispensé des autres cotisations citées plus haut.
Rem.: A partir de l'année de leurs 19 ans, les apprentis déclarés dans les catégories 037, 112 ou 113 (domestiques, gestion d'immeubles et agents immobiliers) sont cependant redevables de la cotisation pour le 2ème pilier de pension (CT 825/835).

En DMFA

Les apprentis ~~et assimilés~~ sont à déclarer comme suit :

jusqu'au 31 décembre de l'année durant laquelle ces apprentis atteignent 18 ans :
avec les codes travailleurs **035** type **1** ou **439** type **0** et la mention du type d'apprentissage dans la zone 00055 ;
à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle ils ont 19 ans :
avec les codes des travailleurs ordinaires (**011**, **012, 013, 014, 015, 016, 017, 046, 492, 494 ou 495**) mais en mentionnant un type d'apprentissage dans la zone 00055 qui permettra de les distinguer des autres travailleurs.

Travailleurs en convention d'immersion professionnelle auprès de personnes morales de la Communauté flamande

La Communauté flamande a habilité certaines personnes morales à conclure des conventions d'immersion professionnelle. Les travailleurs engagés dans ce cadre sont à déclarer à l'ONSS comme des apprentis (pour autant que les six conditions de la formation en alternance soient remplies pour les contrats débutant à partir du 1er juillet 2015).

En matière d'assujettissement, ces travailleurs bénéficient du régime de vacances applicable dans l'organisme où ils sont occupés et doivent être assurés contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Cependant comme le Fonds des accidents du travail l'a confirmé, dans tous les cas, les apprentis de ce type relèvent de la loi générale de 1971 sur les accidents du travail et non de la législation propre au secteur public en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Concrètement, ces travailleurs en convention d'immersion professionnelle dans le secteur public seront déclarés de la manière suivante :

- Jusqu'à la fin de l'année au cours de laquelle ils atteignent 18 ans :

CT 035 (manuel) ou **439** (intellectuel) avec type **0** et mention du code 5 dans la zone 00055 « type d'apprentissage »

- A partir de l'année des 19 ans :

Dans les catégories où le personnel contractuel relève de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et est redevable des cotisations pour les accidents du travail et les maladies professionnelles :
CT **015** (manuels) ou **495** (intellectuels), comme les travailleurs contractuels ordinaires, avec mention du code 5 dans la zone 00055 « type d'apprentissage »
Dans les catégories où le personnel contractuel ne relève pas de la loi de 1971 sur les accidents du travail et n'est pas redevable des cotisations pour les accidents du travail et les maladies professionnelles à savoir les catégories 001, 046, 050, 096, 296, 347, 351, 396, 441 et 496 :
CT **019** (manuels) ou **499** (intellectuels) avec mention du code 5 dans la zone 00055 « type d'apprentissage »

Il faut attirer particulièrement l'attention des employeurs de ces catégories sur la nécessité de souscrire une assurance contre les accidents du travail spécifique conforme à la loi de 1971 pour ces travailleurs en convention

d’immersion professionnelle.

Informations complémentaires - Travailleurs handicapés

En DMFA, les travailleurs handicapés se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » :

1° avec des codes travailleurs spécifiques lorsqu'ils sont occupés dans une entreprise de travail adapté (catégories 073, 173, 273 ou 473) :

012 type **1** pour les travailleurs manuels ou apprentis handicapés à partir de l'année où ils atteignent 19 ans
027 type **1** pour les jeunes travailleurs manuels handicapés jusqu'à la fin de l'année où ils atteignent 18 ans
035 type **1** pour les jeunes travailleurs handicapés apprentis manuels jusqu'à la fin de l'année où ils atteignent 18 ans
492 type **0** pour les travailleurs handicapés intellectuels

Ils sont dispensés de la cotisation de modération salariale et bénéficient d'une réduction structurelle majorée.

2° avec les codes travailleurs ordinaires lorsque les travailleurs handicapés sont occupés par des employeurs d'autres catégories .

Informations complémentaires - Boursiers étrangers

Boursiers étrangers

Les bénéficiaires d’une bourse de doctorat ou de post doctorat qui ne bénéficient ni du Règlement du Conseil de l’Union Européenne ni de l’application d’un traité relatif à la Sécurité sociale conclu par la Belgique et un pays tiers bénéficient d'un assujettissement réduit.

Leur assujettissement est limité aux régimes suivants :

Assurance maladie invalidité (secteurs soins de santé et indemnités)
Vacances annuelles
Accidents du travail
Maladies professionnelles

Leurs employeurs sont redevables de la cotisation de modération salariale, dans les catégories où elle est due.

Ces boursiers étrangers se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec le code travailleur spécifique **498** type **0**.

Informations complémentaires - Déclaration des gardien(ne)s d'enfants

En DMFA, les gardien(ne)s d’enfants se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec le code travailleur spécifique **497** type **0**.

Leurs cotisations (/site/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/childsitter.html) se calculent de manière particulière.

A partir du 1/2015, les gardien(n)es d'enfants engagés dans le cadre du projet pilote prévu par la CCT

du 22/12/2014 au sein de la CP 331 doivent être déclarés comme des travailleurs ordinaires avec le code travailleur **495** type **0** et le statut "**D1**" dans la zone 00053 du bloc 90015 " occupation de la ligne travailleur".

Informations complémentaires - Statutaires secteur public

En DMFA, les statutaires du secteur public se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec les codes travailleurs spécifiques :

675 type 0 : lorsqu'ils sont soumis uniquement à l'assurance pour les soins de santé
A partir du 1er trimestre 2015, la cotisation spéciale de 1,40% pour les statutaires est incluse dans le taux total des cotisations patronales.
671 type 0 : lorsqu'ils sont soumis uniquement à l'assurance pour les soins de santé et aux allocations familiales
Ce code travailleur n'est plus autorisé à partir du 1er trimestre 2015. A cette date, tous les statutaires se déclarent sous le CT 675.

Informations complémentaires - Marins pêcheurs

En DMFA, les membres de l'équipage des bâtiments de pêche et les apprentis-mousses liés par un contrat d'engagement pour la pêche maritime et dont les cotisations se calculent sur base d'un forfait journalier se déclarent dans la **catégorie 019** avec les codes travailleurs spécifiques :

011 – type 1 pour l'équipage des bâtiments de pêche)
022 – type 1 pour les apprentis mousses jusqu'à la fin de l'année de leurs 18 ans

dans le bloc 90012 « ligne travailleur ».

Informations complémentaires - Déclaration des domestiques

En DMFA, un code travailleur spécifique est prévu pour déclarer les travailleurs domestiques.

Il s'agit du code **045** à mentionner dans le bloc 90012 « ligne travailleur ».

Les employeurs qui doivent déclarer des travailleurs domestiques sont identifiés sous les **catégories 037 ou 437**.

Depuis 2011 **tous** les travailleurs occupés sous contrat de travail domestique relèvent de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques (**CP 323**) suite à l'extension du champ d'application de cette commission. Il n'est plus nécessaire que leur employeur occupe exclusivement ou principalement des travailleurs domestiques.

A partir du 4/2014, les taux applicables aux travailleurs domestiques sont augmentés car les domestiques sont désormais assujettis à tous les régimes de la sécurité sociale et, dans le secteur privé (cat 037), ils deviennent redevables de la cotisation de modération salariale.

Informations complémentaires - Déclaration du personnel de maison non domestique

Jusqu'au 4/2010

En DMFA, jusqu'au 31/12/2010, le personnel de maison autre que domestique devait être déclaré avec les codes travailleurs ordinaires **015, 027, 487 ou 495** dans le bloc 90012 « ligne travailleur » et les employeurs qui devaient déclarer ce personnel de maison étaient identifiés sous la **catégorie 039**.

Ils pouvaient bénéficier le cas échéant d'une réduction spécifique pour personnel de maison (code réduction 1131) et n'étaient pas redevables de la cotisation de base pour le fonds de fermeture des entreprises.

A partir du 1/2011

Suite à la création de la nouvelle commission paritaire n° 337 pour le secteur non marchand, ces travailleurs ont été transférés des commissions paritaires 100 ou 200 vers cette commission paritaire 337 sauf en ce qui concerne les travailleurs manuels exerçant une activité relevant de la Commission paritaire de l'agriculture (CP 144), de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles (CP 145) et de la Commission paritaire pour les entreprises forestières (CP 146).
Or dans les CP 144 et 145, des cotisations sont prévues pour les fonds de sécurité d'existence et le personnel de maison en est redevable.

A partir des DMFA du 1/2011, des codes travailleurs spécifiques sont créés pour déclarer le personnel de maison manuel autre que domestique dans le bloc 90012 « ligne travailleur ».
Il s'agit :

> du code **043** pour le personnel de maison, travailleur manuel à partir de l'année de leurs 19 ans et du code **044** pour le personnel de maison, travailleur manuel jusqu'au 31 décembre de l'année de leurs 18 ans.

Ces codes travailleurs sont introduits dans les **catégories d'employeurs :**

> **193** (pour les activités de soins aux chevaux, entretien des écuries, …),
> **094** (pour les activités d'entretien de parcs et jardins, …)
> **039** (pour les autres activités y compris les travaux forestiers)
> **099 et 299** (pour les Fonds des CP de ces activités)

Le personnel employé doit continuer à être déclaré sous les codes **495 ou 487** dans la **catégorie 039**.

Le personnel de maison déclaré sous les codes travailleurs 043, 044, 487 ou 495 peut toujours bénéficier le cas échéant d'une réduction groupe-cible pour personnel de maison (code réduction 4200) et n'est pas redevable de la cotisation de base pour le fonds de fermeture des entreprises.

Un effet rétroactif au 3/2010 a été prévu pour le personnel de maison qui doit être transféré de la catégorie 039 avec les CT 015 ou 027 vers les catégories 193 ou 094 avec les nouveaux codes 043 ou 044.

En résumé :

CP	Catégorie d'employeur	Travailleur	Codes travailleurs	Type de cotisation
CP 337	039 - 099 - 299	Pers. de maison manuel à partir de l'année des 19 ans	043	1
		Pers. de maison manuel jusqu'à l'année des 18 ans	044	1
		Pers. de maison intellectuel à partir de l'année des 19 ans	495	0
		Pers. de maison intellectuel jusqu'à l'année des 18 ans	487	0
CP 144	193 - 099 - 299	Pers. de maison manuel à partir de l'année des 19 ans	043	1
		Pers. de maison manuel jusqu'à l'année des 18 ans	044	1
CP 145	094 - 099 - 299	Pers. de maison manuel à partir de l'année des 19 ans	043	1
		Pers. de maison manuel jusqu'à l'année des 18 ans	044	1

La notion de rémunération

Informations complémentaires- Pécule de sortie des employés

En DMFA, le pécule de sortie des employés se déclare dans le bloc 90019 " Rémunération de l'occupation ligne travailleur", de la manière suivante :

Type de travailleur	**Sortie (ou assimilé)**			**Nouvel engagement**			
	Pécule simple de sortie	Cotisations sociales	DMFA code rémunération	Qualité	Pécule simple de vacances	Cotisations sociales	DMFA code rémunération
Employé ou apprenti intellectuel	oui	oui	Code 7	en tant qu'employé ordinaire	Pécule simple moins pécule de sortie	-oui sur pécule simple moins pécule de sortie* - non sur pécule de sortie	Code 1 Code 12
Intérimaire ou travailleur temporaire ou ACS ou remplaçant secteur public	oui	non	Code 11	en tant qu'intérimaire ou temporaire ou ACS ou remplaçant secteur public	Pécule simple moins pécule de sortie	oui sur pécule simple total	Code 1
Intérimaire ou travailleur temporaire ou ACS ou remplaçant secteur public	oui	non	Code 11	en tant qu'employé ordinaire	Pécule simple moins pécule de sortie	- oui sur pécule simple total moins pécule de sortie* - non sur pécule de sortie	Code 1 Code 12

* ne peut donner un montant négatif d'où le pécule simple de sortie doit être, le cas échéant, limité à la rémunération due pour les jours de vacances pris par le travailleur

Cumul avec un restaurant d'entreprise

Il y a une différence fondamentale entre les restaurants d'entreprise qui offrent des repas à un prix inférieur au prix coûtant et les restaurants qui facturent les repas à leur personnel à un prix au moins égal au prix coûtant. Le prix coûtant d'un repas est le prix de revient du repas pour l'employeur (ce prix inclut les matières premières, les salaires, etc...). D'une manière générale, on peut estimer que le prix coûtant d'un repas se situe normalement au niveau du montant maximum de l'intervention patronale dans le titre-repas. Dans ce contexte, ce montant est passé graduellement de 4,91 EUR en 2009 à 5,91 EUR depuis le 1er janvier 2011. .

Cela concerne un repas standard (composé, par exemple, d'un potage ou d'une entrée légère, d'un plat chaud, d'un dessert et d'une boisson) et non pas une friandise ou un en-cas.

Lorsqu'un restaurant d'entreprise ne sert pas de repas à un prix inférieur au prix coûtant, le problème du cumul avec les titres-repas est inexistant. Dans ce cas le travailleur n'est pas obligé de payer son repas au moyen d'un

titre-repas.

S'il le fait néanmoins, on peut lui rendre la différence entre le prix de son repas et la valeur faciale du titre-repas.

Lorsque le restaurant d'entreprise sert des repas à un prix inférieur au prix coûtant, le travailleur qui reçoit des titres-repas doit payer son repas au moyen d'un titre-repas (et il ne peut pas récupérer la différence entre le prix de son repas et la valeur faciale du titre-repas).

Caractère rémunératoire

Les titres-repas peuvent être délivrés sur support papier ou sous forme électronique. La délivrance des titres-repas électroniques se fait en créditant le compte titres-repas du travailleur. Ce compte est une banque de données dans laquelle un certain nombre de titres-repas électroniques seront enregistrés et gérés par un éditeur agréé.

Les titres-repas, qu'ils soient délivrés sur support papier ou sous forme électronique, répondent à la notion de rémunération sauf si les conditions ci-dessous sont simultanément réunies. Les titres-repas octroyés en remplacement ou en conversion de la rémunération, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage, passible ou non des cotisations de sécurité sociale, répondent toujours à la notion de rémunération. Depuis le 1er octobre 2011, les titres-repas ou le relèvement de la part patronale des titres-repas (pour autant que les conditions reprises ci-dessous soient respectées) peuvent être octroyés en remplacement des éco-chèques (/site/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/ecocheques.html). Le cumul de titres-repas et de repas dans un restaurant d'entreprise est soumis à des règles particulières.

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

Convention collective de travail

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

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

Un titre-repas par jour

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

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

Le comptage alternatif:

Sous certaines conditions, un employeur peut opter pour un comptage alternatif du nombre de jours

pour lesquels des titres-repas doivent être octroyés. Ce comptage s'effectue comme suit: il faut diviser le nombre d'heures de travail que le travailleur a effectivement fournies au cours du trimestre par le nombre normal journalier d'heures de travail dans l'entreprise; s'il résulte de cette opération un nombre décimal, il est arrondi à l'unité supérieure. Si le nombre ainsi obtenu est supérieur au nombre maximal de jours du trimestre pouvant être prestés par un travailleur à temps plein dans l'entreprise, il est alors limité à ce dernier nombre.

Peuvent uniquement opter pour ce comptage alternatif: les entreprises dans lesquelles des régimes de travail différents sont simultanément applicables, qu'il s'agisse soit de prestations à temps partiel, soit de prestations à temps plein, soit des deux régimes, et qui, en ce qui concerne la réglementation relative aux heures supplémentaires, doivent se conformer aux dispositions de l'article 26bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

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

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

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

Au nom du travailleur

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

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

Durée de validité

Le titre-repas sur support papier doit mentionner clairement que sa validité est limitée à douze mois et qu'il ne peut être utilisé qu'en paiement d'un repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consommation.

Tous les titres-repas sur support papier sur lesquels cette mention ne figure pas constituent de la rémunération.

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

Montant de l'intervention patronale

L'intervention patronale dans le montant du titre-repas ne peut pas être supérieure à 5,91 EUR par titre-repas.

Tous les titres-repas pour lesquels l'intervention patronale est supérieure à 5,91 EUR constituent de la rémunération.

Montant de l'intervention du travailleur

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

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

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

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

Lorsque l'employeur opte pour une indemnité de repas forfaitaire (/site/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html), l'O.N.S.S. tient compte de la durée de la journée de travail pour exempter ou non la deuxième indemnité forfaitaire de repas du calcul des cotisations. Ainsi, si:

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

Conditions supplémentaires pour les titres-repas sous forme électronique

Lorsque les titres-repas sont octroyés de manière électronique des conditions supplémentaires doivent être respectées. Les titres-repas qui ne remplissent pas ces conditions sont considérés comme de la rémunération.

Ces conditions sont:

1° Le nombre de titres-repas sous forme électronique et leur montant brut, diminué de la part personnelle du travailleur, sont mentionnés sur le décompte (http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=408), visé à l'article 15, alinéa 1er, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

2° Avant l'utilisation de titres-repas sous forme électronique, le travailleur peut vérifier le solde ainsi que la durée de validité des titres-repas qui lui ont été délivrés et qui n'ont pas encore été utilisés.

3° Le choix de titres-repas sous forme électronique est réglé par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, éventuellement dans le cadre d'une convention collective de travail sectorielle. Si une telle convention ne peut pas être conclue en l'absence de délégation syndicale ou s'il s'agit d'une catégorie de personnel qui n'est habituellement pas visée par une telle convention, le choix de titres-repas sous forme électronique est réglé par un accord individuel écrit.Les modalités de réversibilité du choix et les modalités et les délais du changement de mode de paiement des titres-repas sont fixés par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, éventuellement dans le cadre d'une convention collective de travail sectorielle, ou dans le règlement de travail lorsque le choix de titres-repas sous forme électronique est réglé par un accord individuel écrit.
S'il n'y pas de convention collective de travail, ni de disposition dans le règlement de travail sur les modalités de réversibilité du choix, le choix de titres-repas sous forme électronique est valable pour au moins trois mois.
Sans préjudice de l'alinéa précédent, l'employeur et le travailleur peuvent modifier leur choix moyennant le respect d'un délai de préavis d'un mois. Ce délai de préavis prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié.
Pour les travailleurs qui ressortissent de la commission paritaire pour le travail intérimaire, le choix ainsi que les modalités de réversibilité du choix ne peuvent être réglés que dans le cadre d'une convention

collective de travail sectorielle préalable.

4° Les titres-repas sous forme électronique ne peuvent être mis à disposition que par un éditeur agréé conjointement par le Ministre compétent pour les Affaires sociales, le Ministre compétent pour l'Emploi, le Ministre compétent pour des Indépendants et le Ministre compétent pour les Affaires économiques, conformément à l'arrêté royal du 12 octobre 2010.

5° L'utilisation des titres-repas sous forme électronique ne peut pas entraîner de coûts pour le travailleur, sauf en cas de vol ou de perte sous les conditions à fixer par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise, ou par le règlement de travail lorsque le choix de titres-repas sous forme électronique est réglé par un accord individuel écrit. En tout cas, le coût du support de remplacement en cas de vol ou de perte ne peut pas être supérieur à la valeur nominale d'un titre-repas.

L'assujettissement limité

Informations complémentaires - Déclaration des jeunes

Tous les jeunes peuvent bénéficier de l'assujettissement limité jusqu'au 31 décembre de l'année durant laquelle ils atteignent 18 ans. Ils ne sont pas redevables de la cotisation de modération salariale.

En DMFA, pour les distinguer des travailleurs ordinaires, il faut mentionner des codes travailleurs particuliers dans le bloc 90012 « ligne travailleur » pour déclarer ces jeunes jusqu'à la fin de l'année où ils atteignent 18 ans.

022 pour les jeunes travailleurs manuels déclarés sur base d'une rémunération forfaitaire
026 pour les jeunes travailleurs manuels redevables d'une cotisation au Fonds forestier (dans catégorie 029)
027 pour les jeunes travailleurs manuels ordinaires
044 pour les jeunes "personnel de maison"
047 pour les jeunes artistes
486 pour les jeunes travailleurs intellectuels déclarés sur base d'une rémunération forfaitaire
487 pour les jeunes travailleurs intellectuels ordinaires

Informations complémentaires - Universités libres

Personnel transféré des hautes écoles vers les universités libres

Comme c'est l'université qui devient l'employeur des membres du cadre d'intégration transféré d'une Haute Ecole vers une Université libre, ce personnel doit être déclaré sous l'indice de **catégorie 075** des universités libres même si c'est la Fédération Wallonie-Bruxelles ou le Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming qui continue à remplir les obligations de paiement et de déclaration.

Déclaration du personnel des universités libres à partir du 1/2015

En DMFA, le personnel des universités libres doit être déclaré dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec les codes suivants :

	Code travailleur	Type
personnel nommé à titre définitif	675	0
personnel enseignant temporaire, personnel scientifique ~~et boursiers autres que ceux de la catégorie ci-dessous~~ qui ne relève pas du régime des vacances annuelles du secteur privé	493	0
personnel non administratif et technique qui relève du régime des vacances annuelles du secteur privé	491	0
boursiers originaires de pays hors Union européenne sans convention de sécurité sociale avec la Belgique	498	0
personnel administratif et technique employé	495	0
personnel ouvrier	015	1

~~NB : A partir du 3/2015 mais avec effet rétroactif au 1/2015, un nouveau code travailleur sera créé pour~~

~~déclarer le personnel qui n'est pas administratif ou technique mais relève du régime des vacances annuelles du secteur privé.~~
~~En attendant, ce type de personnel peut être déclaré sous le CT 495.~~

Informations complémentaires - Déclaration des managers du secteur public

En DMFA, les titulaires d'un mandat dans une fonction de management dans le secteur public se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec le code travailleur spécifique

673 type 0 : lorsqu'ils sont soumis uniquement à l'assurance pour les soins de santé et aux pensions

A partir du 1er trimestre 2015, la cotisation spéciale de 1,40% due pour les statutaires est incluse dans le taux total des cotisations patronales de ces travailleurs.

Informations complémentaires - Déclaration des statutaires avec résidence administrative à l'étranger

A partir du 1er trimestre 2015, en DMFA, les personnes sous statut nommées à titre définitif et les personnes appelées ou rappelées en service par les Forces armées qui ont leur résidence administrative **à l'étranger** se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec le code travailleur spécifique

676

Pour ces statutaires aucun bloc 90018 " prestation de l'occupation ligne travailleur" ou 90019 "rémunération de l'occupation ligne travailleur" ne peut être déclaré.

Seule la cotisation pension secteur public des fonctionnaires statutaires (code cotisation 815 (/site/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/contribution_publicservant_sector.html) type 0) est due pour ces travailleurs.

Les blocs Capelo 90411, 90412 et 90413 doivent aussi être complétés pour ces travailleurs.

Les obligations

Règle générale

Lors de chaque paie, l'employeur doit prélever le montant des cotisations personnelles dues par son (ses) travailleur(s). L'employeur qui n'a pas prélevé en temps utile les cotisations à charge du (des) travailleurs(s) ne pourra plus les lui (leur) réclamer ultérieurement. A la quote-part ainsi prélevée, s'ajoute celle de l'employeur. Ce dernier est tenu de verser à l'O.N.S.S., sous sa propre responsabilité, le montant total ainsi obtenu.

L'employeur paye les cotisations trimestriellement. Celles-ci doivent parvenir à l'O.N.S.S. au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre, à savoir:

1er trimestre	2ème trimestre	3ème trimestre	4ème trimestre
30 avril	31 juillet	31 octobre	31 janvier

Provisions

Principes

La plupart des employeurs sont redevables de provisions à l'O.N.S.S. Ici, l'employeur peut consulter le mode de calcul qui lui permettra de vérifier s'il est ou non redevable de ces provisions.

Les employeurs qui ne sont pas affiliés à un secrétariat social agréé, reçoivent chaque mois un courrier de l'ONSS reprenant le calcul complet de la provision ainsi qu'une communication structurée spéciale que l'employeur peut seulement utiliser pour le paiement de la provision. Si ce courrier suscite des questions, l'employeur peut prendre contact avec son teneur de compte à la Direction Perception de l'ONSS.

Les cotisations visées sont non seulement les cotisations de sécurité sociale au sens strict, mais également toutes les autres cotisations dont la perception a été confiée par la loi à l'O.N.S.S. (cotisations de sécurité d'existence, cotisations destinées au Fonds de fermeture d'entreprises, retenue sur le double pécule de vacances, etc.). Néanmoins, les cotisations qui ne sont dues à l'O.N.S.S. qu'une fois l'an ne doivent pas être prises en considération. Il s'agit plus particulièrement du montant de l'avis de débit relatif aux vacances annuelles des travailleurs manuels et du montant de la cotisation de compensation éventuellement due par l'employeur dans le cadre de la redistribution des charges sociales.

Dates de paiement

La différence entre le montant total des provisions mensuelles et le montant total à payer, tel qu'il a été calculé dans la déclaration trimestrielle, doit parvenir à l'O.N.S.S. au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre.

Par conséquent, les dates ultimes de paiement à l'O.N.S.S. sont:

Nature des versements	1er trimestre	2ème trimestre	3ème trimestre	4ème trimestre
1e provision	5 février	5 mai	5 août	5 novembre
2ème provision	5 mars	5 juin	5 septembre	5 décembre
3ème provision	5 avril	5 juillet	5 octobre	5 janvier
Solde	30 avril	31 juillet	31 octobre	31 janvier

Délais et montants

Chaque trimestre, l'employeur doit se poser la question: dois-je payer des provisions et, dans l'affirmative, de quels montants et à quelles dates doivent-elles être versées ?

1° possibilité: pas de provision

Le montant total des cotisations pour l'avant-dernier trimestre(t-2) ne dépassait pas 4.000 EUR : l'employeur n'est pas tenu au paiement de provisions pour ce trimestre. Les cotisations peuvent être payées à l'O.N.S.S. en un seul versement.

Attention: un employeur qui ne devait pas rentrer de déclarations pour (t-2) est redevable de provisions forfaitaires à l'exception du nouvel employeur pour les deux premiers mois d'occupation, puisqu'il n'occupait pas de travailleur au à la fin de l'avant dernier mois (n-2).

2° possibilité: provisions forfaitaires

Montant du forfait	450,00 EUR	700,00 EUR
Quels employeurs ?	tous les employeurs à l'exception de ceux du secteur de la construction en ce qui concerne leurs ouvriers	employeurs qui ressortent à la Commission Paritaire de la construction pour leurs ouvriers uniquement (leurs employés ressortent du régime général ci-contre)
Quels travailleurs ?	tous les travailleurs à l'exception des ouvriers du secteur de la construction Sont pris en compte: - travailleurs qui sont déclarés en Dimona sous type de travailleur OTH ou EXT (/site/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/principaldata.html) Ne sont pas pris en compte: - travailleurs qui sont déclarés en Dimona sous type de travailleur BCW, STU (/site/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/principaldata.html) - prépensionnés	ouvriers qui ressortent à la Commission Paritaire de la construction Sont pris en compte: - travailleurs qui sont déclarés en Dimona sous type de travailleur BCW Ne sont pas pris en compte: - travailleurs déclarés en Dimona sous type de travailleurs autre que BCW - prépensionnés
C'est dû quand:	- l'employeur n'était pas redevable de cotisations pour l'avant-dernier trimestre (t - 2) et ce, même s'il était redevable de cotisations pour t-4 OU - l'employeur était redevable d'un montant > à 4.000 EUR pour t-2 mais n'était pas redevable de cotisations pour le trimestre correspondant de la précédente année calendrier (t - 4)	- l'employeur n'était pas redevable de cotisations pour l'avant-dernier trimestre (t - 2) OU - l'employeur était redevable d'un montant > à 4.000 EUR pour t-2 mais n'était pas redevable de cotisations pour le trimestre correspondant de la précédente année calendrier (t - 4)
Comment calculer ?	un forfait de 450,00 EUR pour chaque travailleur à partir du 3° travailleur occupé à la fin de l'avant-dernier mois (n - 2)	un forfait de 700,00 EUR pour chaque ouvrier à partir du 3° ouvrier occupé à la fin de l'avant-dernier mois (n-2)
Délai de paiement	au plus tard le 5 de chaque mois (n)	au plus tard le 5 de chaque mois (n)
Exemple	pour une provision qui est due au plus tard le 5 mai 2013 (n), il y a lieu de prendre en compte le nombre de travailleurs occupés à la fin du mois de mars 2013 (n - 2)	un employeur occupe 8 travailleurs depuis le 5 janvier 2013: 4 sous la CP construction et 4 sous une autre CP. La 1ère provision pour le 2° trimestre 2013 est due au plus tard le 5 mai (n). La situation au 31 mars 2013 à la fin de l'avant-dernier mois (n-2) est identique à celle du début. La 1ère provision pour le 2° trimestre 2013 s'élève à 2.300,00 EUR (450,00 * 2 + 700,00 * 2).

3° possibilité: provisions procentuelles

Quels employeurs: tous les employeurs.

Quand est-ce dû: le montant total des cotisations pour t-2 est plus grand que 4.000 EUR et l'employeur était

redevable de cotisations pour t-4 (le trimestre correspondant de l'année calendrier précédente).

Montants et délais de paiement:

Trimestre	1ère provision	2° provision	3° provision
1er trimestre	30 % t-4 (5 février)	30 % t-4 (5 mars)	25 % t-4 (5 avril)
2° trimestre	30 % t-4 (5 mai)	30 % t-4 (5 juin)	25 % t-4 (5 juillet)
3° trimestre	30 % t-4 (5 août)	30 % t-4 (5 septembre)	25 % t-4 (5 octobre)
4° trimestre	30 % t-4 (5 novembre)	35 % t-4 (5 décembre)	15 % t-4 (5 janvier)

Explication tableau

Pour les 1er, 2° et 3° trimestres: le montant des 1ère et 2° provisions mensuelles s'élève à 30 % des cotisations dues pour le trimestre correspondant de l'année précédente. Il doit être payé au plus tard le 5° jour des 2° et 3° mois du trimestre courant.

Le montant de la 3° provision mensuelle s'élève à 25 % des cotisations dues pour le trimestre correspondant de la précédente année. Il doit être payé le 5° jour du mois qui suit le trimestre courant.

Pour le 4° trimestre: les montants provisionnels s'élèvent à 30, 35 et 15 % des cotisations du trimestre correspondant de l'année précédente, à payer au plus tard le 5 novembre, 5 décembre et 5 janvier.

Dans le cas de l'employeur qui n'était redevable d'aucune cotisation pour t-4, l'employeur est redevable des provisions forfaitaires (possibilité 2).

4° possibilité: combinaison des provisions forfaitaire et procentuelle

Quels employeurs: les employeurs qui appartiennent à la Commission paritaire pour la construction, qui doivent payer des provisions procentuelles et connaissent une augmentation d'au moins 3 ouvriers entre:

- les ouvriers occupés à la fin de t-4 (31 mars pour le 1er trimestre, 30 juin pour le 2° trimestre, 30 septembre pour le 3° trimestre et 31 décembre pour le 4° trimestre)

et

- les ouvriers occupés à la fin de l'avant-dernier mois (n-2).

Sont pris en compte:

- les travailleurs qui doivent être déclarés en Dimona sous type de travailleur BCW (/site/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/principaldata.html).

Ne sont pas pris en compte:

- les travailleurs qui sont déclarés en Dimona sous type de travailleur autre que BCW (/site/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/dimona/principaldata.html);
- les prépensionnés.

Montant: un forfait de 700,00 EUR à partir du 3° ouvrier qui constitue une augmentation.

Délai de paiement: à payer au plus tard le 5° jour de chaque mois

Exemple: un employeur du secteur de la construction occupe du personnel depuis le 15 avril 2011. Au 30 juin

2012, il occupe 5 ouvriers. Au 31 mars 2013 (n-2), il occupe 9 ouvriers. Pour le 2° trimestre 2012, il devait payer un montant en cotisations de 10.000,00 EUR. La 1ère provision pour le 2° trimestre 2013 est due au plus tard le 5 mai (n) et s'élève à 4.400,00 EUR (30 % * 10.000,00 EUR + 2 * 700,00 EUR).

Diminution du montant des provisions

L' employeur qui estime que, respectivement, 35, 30, 25 ou 15 % du montant des cotisations dues pour le trimestre correspondant de l'année précédente seront supérieurs à respectivement 35, 30, 25 ou 15 % du montant des cotisations probables du trimestre en cours, peut réduire le montant de ses provisions à respectivement 35, 30, 25 ou 15 % de ce dernier montant.

L'employeur qui est seulement redevable des provisions forfaitaires, peut arrêter de payer à partir du moment où le montant total probable des cotisations dues est atteint.

Le fait de réduire le montant des provisions relève de la responsabilité personnelle.

En outre, pour déterminer si un employeur peut bénéficier du règlement du 22 février 1974 du Comité de Gestion de l'O.N.S.S., il sera tenu compte du respect par celui-ci de l'obligation de payer des provisions. Ce règlement fixe les conditions dans lesquelles un employeur peut obtenir pour un trimestre déterminé, sans application de sanctions, un délai supplémentaire de deux mois pour le paiement de ses cotisations.

Sanctions

a) paiement incorrect des provisions forfaitaire (à l'exception du secteur de la construction, voir point b ci-après) et procentuelle

Les employeurs redevables pour un certain trimestre de provisions forfaitaire (uniquement le régime général-450 EUR) et/ou procentuelle qui ne s'acquittent pas de celles-ci ou s'en acquittent d'une manière insuffisante, sont redevables à l'O.N.S.S. d'une indemnité forfaitaire qui est fonction de la tranche de cotisations déclarées au trimestre concerné. Cette sanction est appliquée comme suit:

Montant des cotisations déclarées (en EUR)	Sanctions (en EUR)
0 à 18.592,03	123,95
18.592,04 à 24.789,37	185,92
24.789,38 à 37.184,04	247,89
37.184,05 à 49.578,72	371,84
49.578,73 à 61.973,40	495,79
61.973,41 à 74.368,07	619,73
74.368,08 à 99.157,42	743,68
99.157,43 à 123.946,78	991,57
123.946,79 à 198.314,84	1.239,47
198.314,85 à 247.893,54	1.983,15
247.893,55 à 495.787,06	2.478,94
495.787,07 à 743.680,59	4.957,87
743.680,60 à 991.574,11	7.436,81
991.574,12 à 1.239.467,62	9.915,74
+ de 1.239.467,62	12.394,68

A certaines conditions et dans certaines circonstances, l'employeur peut bénéficier d'une exonération ou d'une réduction des sanctions.

L'employeur qui justifie de l'existence d'un cas de force majeure l'ayant empêché de remplir ses obligations dans les délais fixés peut obtenir l'exonération totale de ces sanctions.

A la condition expresse d'avoir au préalable payé toutes ses cotisations échues, l'employeur qui prouve que le non-paiement des provisions dans les délais légaux est dû à des circonstances exceptionnelles, peut obtenir une ré duction maximum de 50 % des sanctions.

Cette réduction de 50 % peut être portée à 100 % par l'O.N.S.S. lorsque l'employeur, à l'appui de sa justification, apporte la preuve qu'au moment de l'exigibilité de la dette, il possédait une créance certaine et exigible à l'égard de l'Etat, d'une province ou d'un établissement public provincial, d'une commune, d'une association de communes ou d'un établissement public communal ou intercommunal, ou d'un organisme d'intérêt public visé à l'article 1er de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public ou d'une société visée à l'article 24 de la même loi ou lorsque le Comité de gestion admet par décision motivée prise à l'unanimité

que des raisons impérieuses d'équité ou d'intérêt économique national ou régional justifient, à titre exceptionnel, pareille réduction.

Ces sanctions ne sont pas d'application aux provisions forfaitaires dans le secteur de la construction.

b) Défaut de paiement de provisions forfaitaires dans le secteur de la construction

Ce défaut de paiement est intégré dans la notion de "dette sociale" qui détermine, dans le cadre de l'article 30bis de la loi du 27 juin 1969, l'obligation d'effectuer une retenue de 35 % sur les factures établies pour des travaux relevant du champ d'application de cet article.

Les cotisations annuelles

1. L'avis de débit relatif aux vacances annuelles

Une partie des cotisations patronales destinées au financement du pécule de vacances des travailleurs manuels n'est due qu'une fois par an. Il s'agit de la quote-part de 10,27 % calculée sur les rémunérations brutes des travailleurs manuels et des apprentis manuels qui relèvent du régime des vacances annuelles des travailleurs salariés.

Sous la forme d'un avis de débit (/site/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/contributions.html), l'O.N.S.S. envoie annuellement à l'employeur un formulaire reprenant le calcul de cette cotisation sur base des déclarations trimestrielles faites par l'employeur au cours de l'année précédente. Cet avis de débit lui parvient dans le courant du mois de mars; le montant réclamé est dû le 31 mars et doit être payé à l'O.N.S.S. au plus tard le 30 avril.

Les règles qui concernent le mode de paiement, l'identification et l'imputation du montant sont identiques à celles qui régissent les cotisations trimestrielles.

2. La redistribution des charges sociales

Tous les ans, il est également procédé à une redistribution des charges sociales (/site/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/socialchargesredistribution.html). Cette redistribution consiste en une réduction des cotisations au profit de certains employeurs, qui est compensée par une cotisation supplémentaire à charge d'autres employeurs. Chaque année, dans le courant du deuxième trimestre, l'O.N.S.S. communique aux employeurs le montant du solde créditeur ou débiteur de la redistribution.

Le solde créditeur est à valoir sur le montant des cotisations dues par l'employeur pour le deuxième trimestre de l'année en cours. Quant au solde débiteur, il est dû au 30 juin et doit être payé à l'O.N.S.S. au plus tard le 31 juillet.

Le mode de paiement

Depuis le 1er janvier 2009, tous les bulletins de virement de l'O.N.S.S. sont adaptés au nouveau standard européen "Single Euro Payments Area " (SEPA). Le nouveau numéro de compte européen de l'O.N.S.S. se présente comme suit:

Code IBAN : BE63 6790 2618 1108.
Code BIC : PCHQBEBB.

Une période de transition est prévue jusque décembre 2010. Pendant celle-ci, les paiements à l'O.N.S.S. pourront être effectués par versement ou virement au C.C.P. n° 679-0261811-08 de l'O.N.S.S. La date du

paiement est celle de l'inscription au compte de l'O.N.S.S.

1. Paiement par communication structurée

Les paiements peuvent se faire de manière électronique ou à l'aide des propres bulletins de versement ou de virement de l'employeur. Pour le versement des provisions mensuelles et du solde trimestriel, il est fortement conseillé aux employeurs d'utiliser les "communications structurées" fournies par l'O.N.S.S. Ces communications structurées permettent un paiement rapide et facilement identifiable.

2. Autres formulaires de paiement

a) Identification

Lors de chaque paiement, l'O.N.S.S. doit pouvoir identifier, de façon précise, le compte de l'employeur à créditer. A cet effet, l'employeur communiquera son nom ou sa raison sociale en entier ainsi que son numéro d'entreprise (numéro BCE) complet correct ou son numéro d'identification à l'O.N.S.S. lors de chaque paiement.

Lorsque les versements sont effectués par un tiers (une banque ou tout autre mandataire), l'employeur doit expressément inviter celui qui paie en son nom à communiquer ses nom, adresse, numéro d'entreprise ou numéro d'identification ainsi que la destination précise du paiement.

b) Imputation

En l'absence d'imputation faite par écrit au moment du paiement, soit sur le titre de paiement, soit par lettre recommandée, la loi dispose que le paiement doit être imputé sur la dette la plus ancienne.

Il est donc de première importance, pour l'employeur, d'indiquer la destination du versement effectué, c'est-à-dire la nature de la somme payée (cotisations, provisions, majorations, intérêts de retard, frais judiciaires), la période à laquelle elle se rapporte, ainsi que son numéro d'entreprise ou son numéro d'identification à l'O.N.S.S. Exemples: cotisations du ... trimestre 20..; majorations sur cotisations du (des) ... trimestre(s) 20..; intérêts de retard sur cotisations du (des) ... trimestre(s) 20.., etc. suivi du numéro d'entreprise ou du numéro d'identification à l'O.N.S.S. Si le paiement a trait à des sommes de nature différente, l'employeur doit préciser le montant de chacune d'entre elles, sa nature et la période à laquelle elle se rapporte.

Si un employeur est débiteur à l'égard de l'O.N.S.S. d'arriérés de cotisations, de majorations, d'intérêts ou de frais judiciaires, tout paiement qu'il effectuera sans en préciser l'affectation sera imputé d'office sur ces arriérés. Dès lors, cette omission peut entraîner des conséquences très préjudiciables à l'employeur.

Recouvrement amiable (communement appele "troisieme voie de recouvrement")

La loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale offre la possibilité aux débiteurs de l'O.N.S.S. de négocier un plan de paiement amiable. L'article 43 de la loi précitée introduit l'article 40 bis dans la loi du 27 juin 1969. Cet article dispose que:

"L'Office peut octroyer amiablement des termes et délais à ses débiteurs, selon les conditions et modalités déterminées par le Roi après avis du Comité de gestion, avant de citer devant le juge ou de procéder par voie de contrainte."

Cette disposition est définie comme constitutive d'une troisième voie de recouvrement - le recouvrement amiable - à côté du recouvrement par la voie judiciaire (première voie), par la voie de contrainte (deuxième voie) et via la responsabilité solidaire du cessionnaire à l'égard du cédant en cas de cession de fonds de commerce (quatrième voie).

Le recouvrement amiable poursuit les objectifs suivants :

veiller à ce que les créances de l'O.N.S.S. soient recouvrées dans un délai maximum de deux ans;
contribuer à décharger les tribunaux par le biais de négociations directes entre l'O.N.S.S. et les employeurs disposés à payer;
offrir aux employeurs la possibilité de résoudre leurs difficultés de paiement passagères sans devoir passer par le tribunal et d'éviter ainsi les frais judiciaires. Le recouvrement amiable vise également à permettre à ces employeurs de continuer à participer à la vie économique et à obtenir, entre autres, les attestations nécessaires afin de soumissionner valablement aux marchés publics ou (pour ceux relevant de la construction) à être dispensés des retenues prévues par l'article 30bis de la loi du 27 juin 1969.

Si l'employeur ne respecte pas les facilités ainsi obtenues, la dette ayant fait l'objet du plan de paiement amiable sera récupérée en principe par la voie d'une contrainte, qui sera transmise à un huissier de justice via le conseil de l'O.N.S.S.

La nouvelle dette (à savoir la dette créée après la dette pour laquelle une contrainte a été signifiée) fera l'objet d'un recouvrement judiciaire devant le tribunal du travail.

Pour l'employeur qui ne fait pas appel au recouvrement amiable, rien ne change : la dette fera l'objet d'un recouvrement judiciaire devant le tribunal du travail. L'employeur ne peut plus utiliser la procédure amiable, à moins que la procédure judiciaire ne se rapporte exclusivement à une créance reconnue en tant que contestation de principe.

Les conditions et modalités d'octroi d'un tel accord amiable sont définies par arrêté royal du 13 juillet 2007 complétant l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 (M.B. du 10 septembre 2007). Ses lignes directrices sont les suivantes :

l'employeur ne doit pas faire l'objet de poursuites judiciaires de la part de l'Office, sauf dans l'hypothèse où les procédures judiciaires en question portent sur des dettes pour lesquelles une contestation de principe est reconnue;
la demande de termes et délais doit porter sur toute la dette échue à la date à laquelle la demande est introduite;
le plan de paiement peut couvrir 18 mois au maximum;
tous les trimestres ou dettes devant venir à échéance au cours de la période de 18 mois peuvent faire l'objet d'un sous-plan qui couvre 12 mois au maximum et qui ne peut jamais dépasser le délai de 18 mois qui prend cours à partir du premier plan;
en procédant au calcul des mensualités, il est tenu compte des majorations à porter en compte et des intérêts à échoir;
les échéances pour ces mensualités sont fixes, tout comme les montants de celles-ci;
si plusieurs sous-plans ont été accordés, les différentes mensualités sont cumulées en un seul montant mensuel.

Tout renseignement complémentaire au sujet des termes et délais de paiement peut être obtenu auprès de la Direction de la Perception (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/paymentplan/index.htm?type=noss) (e-mail: plan@onss.fgov.be).

Les conséquences d'une omission

1. Application de sanctions pécuniaires

Les employeurs sont tenus de payer à l'O.N.S.S. les cotisations dues dans les délais légaux. Le non-respect de ces délais entraîne, en principe, l'application des sanctions pécuniaires suivantes:

une majoration des cotisations égale à 10 % du montant non payé dans le délai légal;

un intérêt de retard au taux de 7 % l'an (8 % jusqu'au 31 août 1996) qui prend cours à l'expiration du délai légal de paiement et est dû jusqu'au jour du paiement.

2. Cas dans lesquels l'O.N.S.S. peut renoncer à l'application de ces sanctions

Lorsque les cotisations non versées dans les délais légaux sont cependant payées avant la fin du deuxième mois qui suit le trimestre pour lequel elles sont dues et que l'employeur a habituellement payé dans les délais légaux, les cotisations des trimestres antérieurs, y compris le cas échéant, les provisions mensuelles, l'O.N.S.S. peut renoncer à l'application des majorations et intérêts de retard. L'employeur doit pour cela introduire une demande auprès de la cellule Plans de paiement de la direction de la Perception. .

3. Exonération ou réduction des majorations et intérêts de retard

L'employeur qui ne satisfait pas aux conditions précitées et auquel l'O.N.S.S. réclame des majorations et intérêts de retard, peut en obtenir l'exonération ou la réduction pour autant qu'il en fasse la demande et puisse justifier de l'existence soit d'un cas de force majeure, soit de circonstances exceptionnelles. S'il peut invoquer soit des raisons impérieuses d'équité, soit des raisons impérieuses d'intérêt économique national ou régional qui l'ont em pêché de payer ses cotisations en temps utile, l'employeur peut également obtenir sous certaines conditions la réduction totale des majorations appliquées.

L'exonération ou la réduction des majorations, des éventuelles indemnités forfaitaires dues en cas de non paiement dans les délais des provisions et des intérêts n'est possible que si l'employeur ne se trouve pas dans une des s ituations décrites dans l'article 38, § 3octies, alinéa 1 de la loi du 29 juin 1981, à savoir:

1. la déclaration de sécurité sociale a été établie ou rectifiée en application de l'article 22 de la loi du 27 juin 1969 (déclaration d'office);
2. la déclaration immédiate de l'emploi n'a pas été faite pour un ou plusieurs travailleurs conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi (Dimona) ;
3. l'employeur occupe un ou plusieurs travailleurs non ressortissants de l'Espace économique européen, non titulaires d'un titre de séjour valable ou d'une autorisation de travail, en violation de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers;
4. l'employeur occupe un ou plusieurs travailleurs dans des conditions contraires à la dignité humaine et commet ainsi l'infraction en matière de traite des êtres humains visée à l'article 77bis de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers;
5. l'employeur fait prester du travail par un travailleur pour lequel aucune cotisation due n'a été payée à l'Office national de Sécurité sociale;
6. l'employeur est l'objet d'une interdiction d'exercer, personnellement ou par interposition de personne, toute activité commerciale, en vertu de l'arrêté royal n° 22 du 24 octobre 1934 relatif à l'interdiction judiciaire faite à certains condamnés et faillis d'exercer certaines fonctions, professions ou activités;
7. l'employeur, s'il s'agit d'une personne morale, compte parmi les administrateurs, les gérants ou les personnes ayant le pouvoir d'engager la société, des personnes à qui l'exercice de telles fonctions est défendu en vertu de l'arrêté royal n° 22 du 24 octobre 1934 cité au 6;
8. l'employeur, s'il s'agit d'une personne morale, compte parmi les administrateurs, les gérants ou les personnes ayant le pouvoir d'engager la société, des personnes qui ont été impliquées dans au moins deux faillites, liquidations ou opérations similaires entraînant des dettes à l'égard d'un organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

a) Cas de force majeure

L'employeur qui justifie de l'existence d'un cas de force majeure peut, pour la période pendant laquelle celui-ci s'est produit, obtenir l'exonération totale des majorations et intérêts de retard appliqués sur le montant des cotisations non payées dans les délais légaux.

Par référence à la doctrine et à la jurisprudence en la matière, l'O.N.S.S. entend par force majeure, la

survenance d'un événement totalement étranger à la personne du débiteur et indépendant de sa volonté, raisonnablement imprévisible et humainement insurmontable et qui le place dans l'impossibilité absolue d'exécuter son obligation dans les délais prévus; il faut en outre que le débiteur ne puisse se reprocher aucune faute dans les événements qui ont précédé, préparé ou accompagné la survenance de cette cause étrangère.

b) Circonstances exceptionnelles

A la condition expresse d'avoir au préalable payé toutes ses cotisations échues, l'employeur qui prouve que le non-paiement des cotisations dans les délais légaux est dû à des circonstances exceptionnelles, peut obtenir une réduction maximum de 50 % des majorations appliquées et au maximum de 25% des intérêts de retard dus. La réduction des majorations peut être portée à 100 % lorsque l'employeur prouve qu'au moment où les cotisations étaient exigibles, il possédait une créance certaine et exigible à l'égard de l'Etat, d'une province ou d'un établissement public provincial, d'une commune, d'une fédération, agglomération ou association de communes, d'un établissement public communal ou intercommunal, d'un organisme d'intérêt public visé par la loi du 16 mars 1954 ou d'une société visée par l'article 24 de cette même loi.

A condition que l'employeur démontre qu'il a versé à l'O.N.S.S., à concurrence des cotisations encore dues, le montant payé par le pouvoir public dans le mois de sa réception, il bénéficie également d'une réduction de 20 % des intérêts de retard appliqués.

c) Raisons impérieuses d'équité - raisons impérieuses d'intérêt économique national ou régional

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

Employeur qui engage du personnel pour la première fois

S'identifier à l'ONSS dans le contexte de la Banque Carrefour des entreprises

Depuis le 1er janvier 2005, chaque entreprise doit être identifiée à la Banque Carrefour des entreprises (BCE) et posséder un numéro (unique) d'entreprise. Si elle le désire, l'entreprise peut se faire identifier par les autorités sur la base uniquement de son numéro d'entreprise (numéro BCE).

Les données de base de chaque entreprise sont donc disponibles via la Banque-Carrefour des entreprises. Toutes les modifications intervenant au sein de l'entreprise (siège social, adresse, activités, forme juridique etc..) sont actualisées dans cette banque de données qui est d'ores et déjà la source authentique.

Pour plus d'information, nous vous invitons à consulter le site du SPF Economie, PME et des Classes moyennes (http://economie.fgov.be/fr/entreprises/index.jsp).

Pour rappel chaque entreprise doit veiller à l'inscription correcte de ses unités d'établissement au sein de la Banque-Carrefour des entreprises (voir ici (/site/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/companyidorlocalunitid/localunitid.html)).

L'ONSS a un double rôle par rapport à la BCE. D'une part, lui signaler toute acquisition ou perte de la qualité d'employeur et d'autre part, faire le nécessaire afin d'obtenir un numéro d'entreprise et un numéro d'établissement lorsqu'un numéro d'inscription comme employeur est demandé par :

- des associations de fait/sociétés sans personnalité juridique;
- des employeurs qui occupent uniquement du personnel domestique ou des gens de maison;
- des personnes physiques ou morales étrangères sans unités stables ou établissement en Belgique.

Toute « personne », qu'il s'agisse d'une personne physique, d'un groupement de personnes physiques (par exemple, une association de fait) ou d'une personne morale (société, association sans but lucratif, etc.), qui

engage pour la première fois un ou plusieurs travailleurs est tenu d'en informer l'O.N.S.S. en vue de l’attribution de sa qualité d’employeur.

Cette identification s'effectue via l'application "WIDE (http://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/wide/index.htm)" (Werkgever-IDentificatie/ion-Employeur). Après traitement de la demande en ligne, l'employeur recevra un courrier de l'O.N.S.S. reprenant:

son numéro O.N.S.S. définitif;
le code Nace (nomenclature générale des activités économiques dans la Communauté européenne) qualifiant les activités de son entreprise;
la/les catégorie(s) d'employeur qui lui aura/auront été attribuée(s).

Une copie du courrier envoyé à l'employeur sera adressée électroniquement à l'éventuel secrétariat social agréé.

Informations complémentaires - Rappel de la procédure d'identification d'un employeur par un SSA

WIDE - Mode sécurisé	WIDE - Mode non sécurisé
Compléter le formulaire WIDE (ID122w) (soit préalablement à l'engagement, soit au moment de l'engagement). L'application attribue un numéro provisoire 51.xxx.xxx-xx. Ce N° doit être utilisé pour la DIMONA. La demande ID122w **ne doit pas** être imprimée **ni** signée par l'employeur **ni** envoyée à l'ONSS. (La demande est automatiquement transmise à la direction de l'identification) Une copie (pdf) de l'ID122w est envoyée dans l'e-box du demandeur.	Compléter le formulaire WIDE (ID122w) (soit préalablement à l'engagement, soit au moment de l'engagement). L'application attribue un numéro provisoire 51.xxx.xxx-xx. Ce N° doit être utilisé pour la DIMONA. La demande ID122w **doit** être imprimée, signée par l'employeur et renvoyée par courrier à l'ONSS.
Après traitement, le service d'identification attribue un numéro définitif. Envoi par l'ONSS du formulaire ID101 (papier) à l'employeur et au siège social du SSA, avec pour mention le n° définitif, la/les catégorie(s) et le code NACE.	Après traitement, le service d'identification attribue un numéro définitif. Envoi par l'ONSS du formulaire ID101 (papier) à l'employeur, avec pour mention le n° définitif, la/les catégorie(s) et le code NACE.
Envoi par le SSA de la procuration papier (ID818) en mentionnant sur ce dernier soit le N° provisoire soit le N°BCE **Nécessaire pour effectuer la DMFA**	Envoi par le SSA de la procuration papier (ID818) en mentionnant sur ce dernier soit le N° provisoire soit le N°BCE **Nécessaire pour effectuer la DMFA**
Après traitement de la procuration, l'ONSS envoie au siège social du SSA la confirmation papier (ID102) de l'enregistrement de la procuration.	Après traitement de la procuration, l'ONSS envoie au siège social du SSA la confirmation (ID102) de l'enregistrement de la procuration.
-	En l'absence de réception de l'ID122w signé par l'employeur (un mois après l'introduction dans WIDE), un système de 3 rappels est activé à l'attention de l'employeur.

L'utilisation de WIDE – Mode sécurisé est fortement recommandé afin d'éviter tout problème

Employeur qui n'occupe plus de personnel

L'employeur qui n'occupe plus de personnel pendant tout un trimestre doit en informer l'O.N.S.S. au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre. Si l'employeur précédent a établi correctement une **Dimona OUT**, cette obligation est remplie

L'employeur qui a communiqué la sortie de son dernier travailleur via Dimona mais envisage toutefois l'engagement de personnel dans un délai rapproché ne doit entreprendre aucune autre démarche. S'il n'occupe pas de personnel durant un trimestre complet, il ne doit pas transmettre de déclarations (le système précédent

des déclarations néantes n'est donc plus d'application à partir du premier trimestre 2003).

Si l'employeur met fin définitivement à son activité ou s'il estime qu'il n'occupera pas de personnel pendant une période d'au moins deux trimestres complets, il doit, après avoir introduit la **Dimona OUT** de son dernier travailleur, envoyer une confirmation écrite, par courrier à la Direction de l'Identification de l'O.N.S.S . Dans ce cas, son **numéro d'identification à l'ONSS** sera radié et sa qualité d'employeur dans la Banque Carrefour des Entreprises également.

L'O.N.S.S. contactera systématiquement tout employeur qui n'a plus envoyé de déclaration pendant quatre trimestres consécutifs sans avoir demandé la radiation de son **numéro d'identification**.

L'ONSS ne peut donner une suite favorable à une demande de radiation du **numéro d'identification** que dans la mesure où une **Dimona OUT** a été faite pour tous les travailleurs. Il y a donc lieu de s'assurer que cette démarche a été accomplie avant de demander la radiation.

Il va de soi que les employeurs qui n'occupent plus de personnel mais sont toujours redevables à l'O.N.S.S. de cotisations dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC) et les employeurs redevables de la cotisation patronale spéciale due sur les pensions extra-légales ne doivent pas signaler qu'ils n'occupent plus de personnel mais sont tenus de rentrer leur déclaration dans les délais.

Employeur qui réengage du personnel

Tout employeur qui a déjà été identifié à l'O.N.S.S. et dont le numéro d'identification a été radié parce qu'il a cessé d'occuper du personnel assujetti pendant une période déterminée et qui engage à nouveau un ou plusieurs travailleurs, doit signaler le réengagement sur l'application "Wide" afin de réactiver son ancien numéro.

Renseignements à communiquer à l'O.N.S.S. par l'employeur pendant la période d'identification

1. Données générales d'identification de l'employeur

Tout employeur identifié en qualité de personne physique ou morale peut informer l'O.N.S.S. par écrit de:

- toutes les modifications apportées à la dénomination ou à la nature juridique de l'entreprise.
- tout changement d'adresse de siège social ou d'unités d'établissement.

La Banque Carrefour des entreprises doit légalement en être informée en priorité et celle-ci en informera ensuite l'ONSS.

Tout employeur belge n'ayant aucune personnalité juridique et n'ayant la qualité d'entreprise que parce qu'il a la qualité d'employeur (association de fait et de copropriétaires par exemple) **doit informer l'O.N.S.S. par écrit de**:

- toutes les modifications apportées à la dénomination ou aux associés de l'entreprise.
- tout changement d'adresse de siège social ou d'unités d'établissement.

Tout employeur **étranger**, personne physique ou morale, n'ayant pas de filiale belge, **doit informer l'O.N.S.S. par écrit de**:

- toutes les modifications apportées à la dénomination, la nature juridique de l'entreprise à l'étranger.
- tout changement d'adresse du siège social à l'étranger et de ou des unités d'exploitation sises en Belgique.

2. Données de qualification de l'employeur :

Tout employeur identifié **doit** informer la Direction de l'Identification de l'ONSS par écrit de:

tout changement d'activité professionnelle; les employeurs qui demandent une inscription modificative affectant la nature de leur activité mentionnée au registre du commerce, doivent en informer l'O.N.S.S. en utilisant les termes de la nomenclature annexée à l'arrêté royal du 16 octobre 2000, modifiant l'arrêté royal du 31 août 1964 fixant la nomenclature des activités commerciales à mentionner au registre du commerce;
l'appartenance à une commission paritaire autre que celle communiquée initialement à L'O.N.S.S.;
tout changement d'affiliation à une caisse d'allocations familiales pour travailleurs salariés;
l'engagement de personnel appartenant à une catégorie spéciale pour laquelle des modalités particulières d'assujettissement sont applicables;
tous autres changements survenus dans l'entreprise qui modifient les réponses données par l'employeur au questionnaire complété au moment de son identification en qualité d'employeur ou lors de la réactivation de cette qualité. Ce questionnaire est adressé à l'employeur en deux exemplaires par l'O.N.S.S., le premier étant à renvoyer et le second à conserver; l'employeur peut ainsi vérifier à tout moment si les réponses initialement fournies correspondent toujours à la réalité.

Dans sa correspondance avec l'O.N.S.S., l'employeur veillera à mentionner correctement:

1. **son numéro d'entreprise**;
2. son identifiant interne à l'ONSS (accessoire).

Généralités

1. Obligation

Tous les employeurs tant du secteur public que du secteur privé, sont obligés de communiquer électroniquement les entrées et sorties de leur personnel à l'O.N.S.S.

Il s'agit de la déclaration immédiate de l'emploi appelée également DIMONA (**d**éclaration **im**médiate - **on**middellijke **a**angifte). Elle vise à signaler immédiatement aux institutions de sécurité sociale le début et la fin d'une relation de travail entre le travailleur et l'employeur.

Les déclarations introduites par l'employeur et immédiatement contrôlées par l'O.N.S.S. alimentent une banque de données appelée "fichier du personnel". L'employeur peut le consulter dans un environnement sécurisé. Les critères de recherches sont nombreux : ils peuvent s'effectuer sur base de caractéristiques et de combinaisons de caractéristiques.

En cas de non respect de cette obligation de déclaration, des sanctions pénales sont prévues par l'article 181 du Code pénal social.

De plus, en cas d'omission de déclaration, l'employeur sera redevable à l'O.N.S.S. d'une cotisation de solidarité (/site/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/omission_dimona.html).

2. Concept et terminologie

"**Relation employeur-travailleur**": relation du couple " employeur- travailleur ". Cette relation comporte des données stables (numéro d'identication de l'employeur, NISS du travailleur, date de début de la relation et éventuellement de fin), c'est-à-dire des données qui seront maintenues même en cas de création, clôture, modification ou d'annulation d'une période. Cette relation commence avec le premier engagement du travailleur

et se termine à la fin de sa dernière occupation. Dans le fichier du personnel, les relations " employeur-travailleur" constituent le premier niveau de consultation. Le d euxième niveau englobe l'ensemble des périodes Dimona;

"**Période Dimona**" : période créée à chaque déclaration IN, donc au début de chaque nouvelle occupation. Elle est clôturée par une date de sortie à la fin de chaque occupation. La relation employeur-travailleur, quant à elle, est maintenue jusqu'à la fin de la dernière occupation. Plusieurs périodes Dimona peuvent ainsi se succéder ou non au sein d'une même relation employeur-travailleur. C'est sur ce deuxième niveau que s'opèrent les éventuels changements générés par une déclaration OUT, une modification (UPDATE) ou une annulation (CANCEL). Cette période Dimona est identifiée par un "numéro d'identification de la période". Il est attribué à chaque déclaration IN et constitue la clé unique d'identification d'une période pour introduire les déclarations OUT, de modification ou d'annulation.

"**Numéro Dimona**" : chaque déclaration Dimona (IN, OUT, UPDATE, CANCEL,...) reçoit un numéro Dimona. Pour une déclaration IN, celui-ci est le numéro d'identification de la période;

"**Caractéristiques Dimona**" : elles sont obligatoires et toujours liées à une période. En cas de caractéristiques différentes, plusieurs périodes peuvent donc coexister. Elles sont au nombre de quatre : le n° de commission paritaire, le type de travailleur, la sous-entité (réservée à certains employeurs du secteur public) et l'utilisateur (pour les travailleurs intérimaires);

"**Confirmation de réception**" : confirme que la déclaration est bien rentrée pour les utilisateurs web (apparaît immédiatement sur l'écran), ;

"**Accusé de réception**" : consiste en un « accusé de réception » technique qui signifie que le fichier est utilisable pour l'O.N.S.S. Il ne concerne donc que les expéditeurs batch et est adressé sous forme électronique. Cet "accusé de réception" contient le n° de ticket (= n° d'identification du fichier) et le statut du fichier : accepté ou refusé selon que le fichier est ou non lisible. Le feedback du traitement de la Dimona est transmis via une « notification »;

"**Notification**" : donne un résultat immédiat des contrôles de forme et de fond. Elle peut être de trois types: positive (Dimona acceptée), négative (Dimona refusée) ou provisoire (uniquement en cas de problème dans le cadre de l'identification du travailleur). La notification provisoire sera toujours suivie d'une notification positive ou négative.

Pour la déclaration des étudiants sous contrat d'étudiant (STU), la notification contiendra également un avertissement si l'étudiant est déclaré plus de 50 jours. Si la déclaration a été introduite via un canal sécurisé, le nombre exact de jours de dépassement sera communiqué.

Pour la déclaration des travailleurs occasionnels dans l'horeca, la notification contiendra également un avertissement si le travailleur est déclaré plus de 50 jours et/ou pour le contingent employeur, si plus de 100 jours de travail occasionnel ont été déclarés.

Dès que vous avez reçu cette notification, vous disposez de cinq jours ouvrables pour contester l'exactitude des données y mentionnées. A l'expiration de ce délai, ces données seront considérées comme définitives. Pour toute contestation, vous devez vous adresser au Centre de Contact Eranova (tél: 02 511 51 51, email: contactcenter@eranova.fgov.be (mailto:contactcenter@eranova.fgov.be)). A noter que si vous êtes affilié à un secrétariat social agréé, il est possible que la notification lui soit envoyée électroniquement et que vous ne la receviez pas et ce, même pour les déclarations que vous avez introduites personnellement. Vous pouvez toutefois avoir accès au fichier du personnel, dans lequel vous pouvez consulter l'ensemble des données.

3. Canaux

La déclaration Dimona doit parvenir sous la forme d'un message électronique via l'un des canaux suivants :

web (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dimona_new/documents/pdf/manual_unsecured_F.pdf)
fichier du personnel (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dimona_new

/documents/pdf/manual_secured_F.pdf)
transfert de fichiers (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dimona_new/introduction/batch.htm)
téléphone à touches (supprimé depuis le 3 novembre 2014)
Dimona Mobile (https:///www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dimona_new/index.htm)

Le choix de l'un ou l'autre canal n'a aucune incidence sur la déclaration. Vous pouvez donc choisir en toute liberté le canal que vous utiliserez.
es éventuelles modifications de déclaration peuvent aussi s'effectuer par n'importe quel canal et ne doivent pas nécessairement être transmises par le même canal que celui utilisé pour la déclaration originale.

Champ d'application

1. Personnes concernées

La Dimona doit être établie pour :

d'une part, toutes les personnes qui figurent dans la Dmfa (ouvriers, employés, apprentis (/site/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html) - dont certaines personnes liées par une convention d'immersion professionnelle, fonctionnaires statutaires, étudiants, travailleurs occasionnels, etc.), c'est-à-dire pour toutes les personnes qui fournissent tout type de prestations pour un employeur. Attention : les employeurs des secteurs de l'agriculture (CP 144), de l'horticulture (CP145), de l'horeca (CP 302) et de l'intérim (CP 322) qui engagent des travailleurs occasionnels doivent remplir une déclaration Dimona spécifique pour ce type de travailleurs;
et d'autre part, pour des personnes qui ne doivent pas figurer en Dmfa mais pour lesquelles l'employeur ou le donneur de stage est soumis à certaines obligations en matière de documents sociaux. Cela concerne donc les personnes qui ne sont pas assujetties à la sécurité sociale belge dont :

les travailleurs qui étaient assujettis à la sécurité sociale belge et qui sont expatriés à l'étranger par l'employeur (avec pour conséquence que la sécurité sociale belge ne leur est plus applicable);
les personnes liées par un contrat PFI ou FPI (plan de formation insertion en région wallonne et formation professionnelle individuelle en entreprise en région de Bruxelles-capitale) ;
les personnes en stage(-ONEM) de transition;
des travailleurs qui exercent leurs prestations dans plusieurs pays de l' Espace Economique Européen pour un ou plusieurs employeurs et qui ne sont pas assujettis à la sécurité sociale belge (parce qu'ils ne résident pas en Belgique, par exemple),
des stagiaires qui sont liés par une convention d'immersion professionnelle et qui ne satisfont pas aux critères pour être considérés comme apprentis dans le cadre de la formation en alternance,

des stagiaires qui sont liés par une convention de stage 'sui generis' sur base de laquelle ils ne peuvent être assujettis à la sécurité sociale.

2. Exclusions

Seules les personnes reprises ci-après ne doivent pas faire l'objet de la déclaration:

deux catégories de stagiaires:

les stagiaires pour des activités de stage dont la durée n'est pas explicitement fixée par l'autorité compétente et qui sont effectuées auprès d'un em ployeur dans le cadre de la formation qu'ils suivent dans un établissement d'enseignement ou un organisme de formation créé, subventionné ou agréé par la communauté ou la région compétente, pour autant que la durée totale de ces prestations de travail n'excède pas 60 jours auprès d'un même employeur ou maître de stage au cours d'une année scolaire ou académique pour les établissements d'enseignements ou au cours d'une année civile pour les organismes de formation;

les stagiaires pour des activités de stage qui sont effectuées auprès d'un employeur ou d'un maître de stage et dont la durée est explicitement fixée par l'autorité compétente dans le cadre d'un cursus conduisant à la délivrance d'un diplôme, d'un certificat ou d'une attestation de compétence professionnelle;

les travailleurs qui sont occupés dans le cadre d'un contrat ALE;

le personnel de maison (/site/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/householdpersonnel.html) qui n'est pas soumis à la sécurité sociale;

les travailleurs qui sont occupés 25 jours maximum par année civile :

dans le secteur socio-culturel ou pour le jour de la manifestation sporti (/site/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/socioculturalsector.html)ve : moniteur ou animateur (y compris les étudiants qui travaillent dans ce secteur),

dans certaines occupations relatives au houblon, au tabac ou aux ypréaux (/site/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/farmworkers.html);

les volontaires (/site/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/volunteers.html) ;

les artistes (/site/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/artists.html) sous le régime des petites indemnités;

les personnes qui fournissent des prestations pour une entreprise lorsqu'elles relèvent du système de sécurité sociale des indépendants (http://www.inasti.be/).

les travailleurs qui sont détachés d'une entreprise établie à l'étranger vers la Belgique, à condition que, en vertu d'un accord international, ils restent assujettis à la sécurité sociale du pays étranger pendant leur occupation en Belgique (dans ce cas, il feront généralement l'objet d'une Limosa (/site/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/limosa/limosa.html)).

Données principales a renseigner

1. Identification employeur

Pour pouvoir effectuer une Dimona, un des numéros renseignés ci-après est obligatoire:

numéro O.N.S.S. définitif
numéro O.N.S.S. provisoire
numéro d'entreprise.

Si vous ne possédez aucun de ces numéros, il y a lieu de procéder à l'identification préalablement à la première déclaration Dimona. L' identification s'effectue via l'application **"Wide"** - **W**erkgevers-**ID**entificatie/ion-**E**mployeurs - , laquelle est accessible via l'application Dimona.

Le "numéro d'identification provisoire" est un numéro que l'employeur reçoit dans l'attente de son identification définitive à l'O.N.S.S.

Ce numéro provisoire peut uniquement être utilisé pour introduire d'autres déclarations Dimona jusqu'au moment où l'employeur reçoit son numéro d'identification définitif. A ce moment, le numéro provisoire est supprimé et il ne pourra plus être utilisé. Toutes les déclarations Dimona introduites avec le numéro provisoire seront automatiquement adaptées. C'est seulement à partir de ce moment que l'employeur ou son mandataire peut consulter les données du fichier du personnel.

De plus, les situations spécifiques suivantes peuvent se présenter dans le secteur public :

si vous êtes affilié au Service Central des Dépenses Fixes (SCDF) et ne possédez pas de numéro d'identification distinct à l'ONSS, vous indiquez ici celui de l'Etat belge: 0009354-67 et ce, tant pour les membres du personnel francophone que néerlandophone. Dans ce cas, vous devez également mentionner un code supplémentaire, propre à votre institution, département ou service. Ce code est considéré comme une 'sous-entité' et son indication est indispensable au bon échange des informations avec le SCDF. Vous trouverez une liste de ces codes dans la

circulaire n° 522 du 6 juin 2002;
si vous êtes affilié au SCDF mais possédez néanmoins votre propre numéro d'identification à l'ONSS, il suffit de communiquer celui-ci;
si vous ne pouvez utiliser aucun numéro, vous devez prendre contact avec l'O.N.S.S. avant de pouvoir effectuer une Dimona;
si vous remplissez des déclarations, en tant qu'établissement d'enseignement, pour les membres du personnel qui ne sont pas rémunérés sur fonds propres, vous utilisez un numéro différent selon qu'il s'agit de l'enseignement francophone, néerlandophone ou germanophone;
si vous remplissez cependant, en tant qu'établissement d'enseignement, des déclarations pour les membres du personnel qui sont bien rémunérés sur fonds propres, vous utilisez votre propre numéro d'identification.

ATTENTION : les Dimona doivent impérativement être effectuées sous le même numéro que les Dmfa

2. Identification travailleur

Lors d'un premier contact c'est-à-dire lors de la première occupation d'un travailleur et si l'employeur ne connaît pas le NISS (numéro d'identification de l'intéressé auprès de la sécurité sociale) , l'ensemble des MID (Minimal Identification Data) doivent être renseignées.

Par contre, lors d'un contact ultérieur, l'identification peut se faire en communiquant le NISS uniquement.

Pour la Dimona "occasionnel" agriculture et horticulture, l'utilisation du NISS (numéro d'identification à la sécurité sociale) du travailleur est obligatoire . Pour ces travailleurs occasionnels, vous devez disposer pour ces travailleurs d'un NISS ou d'un numéro bis valide. Si un travailleur ne peut le présenter, vous ne pouvez pas le déclarer via Dimona. Le travailleur doit alors d'abord se rendre à l'administration communale du lieu où il/elle réside ou de l'hôtel dans lequel il/elle loge. Cette administration fera une demande de numéro bis.

Pour les travailleurs occasionnels occupés dans le se cteur horeca, la mention du NISS n'est pas obligatoire.

3. Caractéristiques principales

a) Commission paritaire

L'employeur indique le numéro de la commission paritaire du travailleur pour lequel la déclaration est faite. La mention des 6 commissions paritaires décrites ci-dessous est en tout cas indispensable. (Seuls 3 chiffres peuvent être renseignés et ce, même s'il existe des sous-commissions paritaires). Les autres commissions paritaires peuvent être renseignées sous la valeur xxx (commission paritaire pour les autres secteurs).

124 pour les ouvriers et les apprentis du secteur de la Construction (CP 124), à l'exception des ouvriers engagés dans le secteur de l'intérim qui doivent être renseignés sous la CP 322;
140 pour les ouvriers et les apprentis du secteur du transport (CP 140);
144 pour les travailleurs occasionnels de l'agriculture (CP 144);
145 pour les travailleurs occasionnels de l'horticulture (CP 145);
302 pour les travailleurs occasionnels de l'horeca (CP 302). Remarque: pour l'étudiant occupé comme occasionnel dans le secteur de l'horeca, les 50 premiers jours doivent être renseignés sous xxx et les suivants sous CP 302;
322 pour les ouvriers et les employés du secteur intérimaire (CP 322). Pour ces travailleurs, le numéro BCE et la commission paritaire (124, 140, 144, 145, 302 ou xxx) de l'utilisateur doivent aussi être renseignés.

REMARQUES :

Travailleurs occasionnels occupés par une société intérimaire : les travailleurs occasionnels dans les secteurs de l'agriculture, horticulture et Horeca occupés dans les liens d'un "contrat de travail intérimaire" doivent toujours être renseignés sous la CP 322 et avec mention du début et de la fin de l'occupation (voir ci-dessus). Les CP 144, 145 ou 302 seront renseignées dans le

champ commission paritaire de l'utilisateur. Pour les travailleurs occasionnels dans l'Horeca, le numéro d'entreprise de l'utilisateur sera également renseigné afin que les jours soient décomptés du contingent employeur-utilisateur.
Travailleurs titres-services occupés par une société intérimaire : les travailleurs engagés par les sociétés d'intérim dans le cadre du système des titres-services ne se trouvent pas dans les liens d'un "contrat de travail intérimaire" mais d'un "contrat de travail titres-services". Ces travailleurs titres-service ne peuvent donc en aucun cas être déclarés sous la Commission paritaire de l'intérim (CP 322) mais bien sous la valeur **xxx**.

b) Type travailleur

Les codes "type de travailleur" à renseigner sont les suivants :

DWD "Dimona Without Dmfa": pour un travailleur qui doit être repris en Dimona et pas en Dmfa. Ce code est prédominant c'est-à-dire que si les travailleurs concernés satisfont aussi à un autre "type de travailleur" c'est le code DWD qui doit prioritairement être mentionné à l'exception des personnes liées par un contrat PFI-FPI et des personnes qui suivent un stage de transition. Pour ces derniers, les codes IVT et TRI sont prédominants;
BCW : pour un ouvrier occupé dans le secteur de la construction (à l'exclusion des STU, DWD, IVT et RTA);
EXT :
- pour un travailleur occasionnel engagé dans le secteur de l'Horeca, l'agriculture, de l'horticulture ou de l'intérim;
- pour un étudiant occupé comme travailleur occasionnel dans le secteur de l'Horeca après l'épuisement de son contingent étudiant
IVT : pour une personne liée par un contrat PFI (FPI) c'est-à-dire celle qui suit un plan de formation insertion en région wallonne (ou une formation professionnelle individuelle en entreprise en région de Bruxelles-capitale) et qui, durant sa formation, conserve sa qualité de chômeur et n'est pas reprise en DmfA;
RTA : pour l'apprenti occupé dans le secteur de la construction. Les apprentis de tous les autres secteurs doivent être repris sous "OTH" ;
TRI : pour une personne qui suit un stage de transition chez un employeur mais qui a toujours le statut de demandeur d'emploi. L'employeur ne doit donc pas le déclarer en Dmfa;
STU : pour un étudiant c'est-à-dire une personne engagée dans les liens d'un contrat de travail spécifique pour étudiants. Pour eux, il faut toujours :

établir une déclaration Dimona. Le fait que vous deviez payer ou non des cotisations ONSS ordinaires pour cet étudiant n'a pas d'importance à cet égard. Seul le type de contrat joue un rôle. Ce qui implique que l'étudiant qui a déjà été occupé 12 mois ou plus de façon ininterrompue auprès du même employeur, ne peut plus être renseigné sous ce code;
renseigner le lieu d'occupation physique exact si l'étudiant n'est pas occupé au siège social de votre entreprise ou de votre service public,. S'il y a plusieurs lieux de travail prévus, seul le premier doit être renseigné. Si le lieu de travail change au cours d'une même période, il ne faut pas procéder à sa modification.

OTH : pour les autres travailleurs non repris ci-avant.

Déclarations et modifications-annulations

1. Dimona IN

La Dimona IN crée une période. Elle doit être établie au plus tard avant le moment où le travailleur débute physiquement ses prestations. La date à renseigner est celle du début de la relation professionnelle entre vous et votre travailleur c'est-à-dire le moment où le lien contractuel ou juridique commence avec votre travailleur. Le

moment où vous établissez la déclaration et la date de début à communiquer ne correspondront donc pas nécessairement. Exemple : si un contrat de travail prend cours le 1er mai et que le travailleur commence effectivement ses prestations le 5 mai, la Dimona IN sera établie avant le début effectif du travail (peut-être après le 1er mai) mais la date de début renseignée sera le 1er mai, date juridique. A noter que la Dimona IN peut aussi être effectuée plus tôt, par exemple dans le courant du mois d'avril.

Si vous établissez une Dimona IN pour un travailleur que vous avez engagé dans les liens d'un contrat à durée déterminée, vous pouvez également indiquer la date de fin. Si la déclaration porte sur un contrat d'étudiant, un contrat de type PFI (Plan de Formation Insertion en région wallonne) ou FPI (Formation Professionnelle Individuelle en entreprise en Région de Bruxelles-capitale), vous êtes obligé de mentionner la date de fin de service dans la Dimona IN. Ceci vaut aussi pour les intérimaires et les travailleurs occasionnels.Si vous indiquez la date de fin lors de la Dimona IN, vous ne devrez plus établir de Dimona OUT pour cette période. S'il devait cependant s'avérer par la suite que la date de fin indiquée n'est pas correcte, vous devrez néanmoins modifier votre déclaration originale selon une procédure particulière.

Lorsqu'un membre du personnel est sous contrat à durée déterminée et qu'à la fin du contrat, il reste en service dans le cadre d'un nouveau contrat, aucune nouvelle déclaration ne doit être introduite s'il n'y avait pas de date de fin renseignée. Si la déclaration initiale reprenait une date de fin, il y a lieu de la modifier via une déclaration de modification.

Un "numéro Dimona" est attribué à chaque Dimona IN. Il correspond au numéro d'identification de la période.

Particularités pour les étudiants

Pour le contrat **d'étudiant** uniquement, la Dimona IN doit:

- être établie sur base d'un contrat d'occupation d'étudiant signé. En d'autres termes, elle ne peut être effectuée si aucun contrat n'a été conclu;
- reprendre pour chaque trimestre d'occupation le nombre de jours de travail planifiés (= le nombre de jours de travail prévu dans le contrat d'étudiant);
- couvrir l'ensemble du contrat. Cela signifie qu'il existera autant de Dimona IN que de trimestres d'occupation couverts par contrat, à l'exception des trimestres où aucun jour de travail n'est planifié. Il n'est, en effet pas possible de déclarer 0 jour;
- pour les étudiants occupés dans le secteur de la construction, la déclaration trimestrielle implique que les 2 numéros de carte C3.2. soient communiqués chaque trimestre.

Exemple

Un étudiant va travailler chaque samedi du 1er février 2012 au 30 mai 2012 chez un employeur A. Après la signature du contrat d'occupation d'étudiant, l'employeur doit établir des Dimona IN: la déclaration pour le premier tri mestre aura comme date de début le 1er février et comme date de fin le 31 mars et 9 jours de travail devront être réservés. La date de début pour la déclaration du second trimestre sera le 1er avril 2012, la date de fin sera le 30 mai 2012 et 8 jours devront être renseignés.

2. Dimona OUT

La Dimona OUT clôture une période. Elle doit être établie au plus tard le pre mier jour ouvrable qui suit la date de la fin de la relation professionnelle c'est-à-dire la date à laquelle le membre du personnel n'est juridiquement ou contractuellement plus en service. Dans ce dernier cas, la date de fin à renseigner est le dernier jour du contrat.

Cette règle s'applique également en cas de prestations qui s'étendraient jusqu'au lendemain du dernier jour couvert par le contrat de travail. La date de sortie à renseigner est celle du dernier jour du contrat de travail en vertu du principe de l'unité des prestations. Ainsi, la date de sortie qui doit être renseignée pour un travailleur dont le contrat prend fin le 15 juillet mais qui termine ses prestations le 16 juillet à 2 heures du matin, est le 15 juillet.

Si le travailleur est licencié ou démissionne sans qu'un préavis ne lui soit accordé, vous établirez la Dimona OUT au plus tard le jour ouvrable qui suit la date de rupture du contrat.

Si votre travailleur bénéficie d'un préavis, la date de fin tombera à l'issue de cette période de préavis.

Les suspensions de l'exécution des prestations de travail, même de longue durée (comme le détachement d'un travailleur à l'étranger pour plusieurs années), ne constituent pas une sortie de service puisque le lien contractuel ou juridique entre le membre du personnel et l'employeur n'est pas rompu. Elles ne nécessitent donc pas une Dimona OUT.

De même, lorsqu'un travailleur passe d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel (ou vice-versa), la relation de travail continue à exister. Il ne faut donc pas procéder à une Dimona OUT, ni à une modification de la décl aration.

3. Modifications - annulations

Dates de début et de fin de période

Une déclaration de modification d'une date de début ou de fin de période préalablement introduite n'est possible que dans trois cas :

la date de début réelle est antérieure à celle renseignée : vous devez faire part de la modification selon les mêmes règles que celles d'application pour la Dimona IN, donc au plus tard au moment où le travailleur entre en service;
la date de fin réelle est postérieure à celle renseignée : vous devez signaler la modification selon les mêmes règles que celles d'application pour la Dimona OUT, donc au plus tard le premier jour ouvrable qui suit la date de la fin renseignée;
la date de fin réelle est antérieure à celle renseignée : vous devez signaler la modification selon les mêmes règles que celles d'application pour la Dimona OUT, donc au plus tard le premier jour ouvrable qui suit la date de rupture du lien contractuel entre votre travailleur et vous.

Par contre, si la **date** réelle **de début** est **postérieure** à la date renseignée, il n'y a aucune possibilité de la changer via une déclaration de modification. Vous devez procéder à une annulation de la période et à la création d'une nouvelle.

Caractéristiques

Si une caractéristique (n° commission paritaire, type de travailleur, sous-entité ou utilisateur) change, elle ne pourra être adaptée que moyennant une Dimona OUT suivie d'une Dimona IN, laquelle reprendra la nouvelle caractéristique. Par contre, si une caractéristique doit être modifiée parce qu'une caractéristique fautive a été communiquée, la période devra être annulée et recréée. L'annulation porte sur toute la période Dimona. C'est donc l'ensemble de toutes les déclarations concernant une occupation donnée qui sera annulé : Dimona IN, Dimona OUT et le cas échéant, Dimona UPDATE.

Exemple

Un travailleur qui travaille sous un contrat initial de 2 jours successifs (les 3 et 4 mai, par exemple) dans l'horeca doit être déclaré sous le type travailleur "EXT" (travailleur occasionnel). Quand l'employeur occupe ce travailleur le jour qui suit ces deux jours, la Dimona-EXT initiale doit être annulée et une Dimona-OTH doit être introduite avec comme date de début le premier jour de l'occupation (le 3 mai) et comme date de fin le dernier jour de la période d'occupation (le 5 mai). Quand il travaille plus de deux jours succes sifs chez le même employeur, le travailleur occasionnel devient donc travailleur ordinaire.

Etudiants: nombre de jours planifiés

L' employeur peut modifier le nombre de jours qu'il a planifiés au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre concerné. Le contingent sera automatiquement adapté sur base des modifications apportées. La modification du nombre de jours renseignés en Dimona après l'introduction de la Dmfa pour le trimestre concerné, n'aura pas d'impact sur le contingent.

Exception: la Dimona IN pour les trimestres durant lesquels l'étudiant ne preste pas ou n'est pas rémunéré (voir Contingent 50 jours (/site/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/students.html)) doit être annulée purement et simplement et non modifiée. Seuls les trimestres pour lesquels il y a au moins un jour d'occupation ou un jour rémunéré doivent figurer en Dimona. Il ne peut être renseigné 0 jour.

Malgré la possibilité de modification, il est vivement recommandé d'indiquer dans la Dimona IN le nombre de jours planifiés le plus préçis possible et de ne compter sur la rectification que pour les cas imprévus car:
- si trop peu de jours sont planifiés par l'employeur A, il n'est pas exclut qu'entre le moment de la déclaration et celui de la rectification, un employeur B réserve des jours qui épuisent le contingent et que la cotisation de solidarité ne soit plus applicable aux jours ajoutés par l'employeur A via sa rectification;
- si trop de jours sont planifiés par l'employeur A, cela pénalise l'étudiant et l'employeur B qui ne pourront pas bénéficier de la cotisation de solidarité pour les jours déclarés en trop par l'employeur A.

Le contingent sera aussi adapté sur base de la Dmfa. Cette adaptation s'effectuera, en général, dès que les données trimestrielles du dernier trimestre calendrier pour lequel l'employeur a déclaré des jours en Dimona, sont disponibles (si l'étudiant a un contrat qui couvre les trois premiers trimes tres d'une année, l'adaptation du 1er trimeste n'aura lieu qu'au moment de l'introduction de la Dmfa du 3° trimestre). Pour éviter ces effets négatifs, il est donc recommandé de modifier d'initiative si nécessaire les jours réservés en Dimona plutôt que d'attendre l'adaptation sur base de la Dmfa.

Dimona pour les travailleurs occasionnels

Une des spécificités du travail occasionnel dans les secteurs de l'Horeca, de l'horticulture et de l'agriculture est le calcul des cotisations de sécurité sociale. Celles-ci sont calculées sur des salaires forfaitaires avantageux et non sur la rémunération réelle, ce qui engendre l'application de règles spécifiques. Certaines sont propres à chaque secteur et d'autres sont communes.

1. Horeca

a) Champ d'application

les travailleurs engagés pour une **durée maximale de deux jours consécutifs chez le même employeur** qui relève de la Commission paritaire de l'horeca (CP 302) par un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou par un contrat de travail conclu pour un travail nettement défini;
les travailleurs engagés par un employeur relevant de la Commission paritaire pour le travail intérimaire (CP 322) pour des travaux visés ci-avant dans les secteurs de l'horeca.
Particularité : les agences intérims doivent déclarer le numéro d'entreprise de l'utilisateur qui l'emploie et la commission paritaire dont il relève afin que les prestations soient décomptées du contingent (/site/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_horeca.html) de l'utilisateur.

Le travailleur qui est occupé **plus de deux jours successifs** auprès du même employeur devient un travailleur ordinaire et doit être renseigné à ce titre sous OTH pour l'ensemble des jours d'occupation. Exemple: un travailleur est occupé dans l'Horeca sous contrat pour les 3 et 4 mai et déclaré sous le type de travailleur "EXT" (travailleur occasionnel). Si l'employeur l'occupe encore le jour qui suit ces deux jours, les Dimona-EXT initiales doivent être annulées et une Dimona-OTH doit être introduite avec comme date de début le premier jour de l'occupation (le 3 mai) et comme date de fin le dernier jour de la période d'occupation (le 5 mai).

b) Déclaration

Les travailleurs doivent être renseignés chaque jour en renseignant :

soit l'heure de début et l'heure de fin de la prestation - avec une durée minimale de 2 heures (**=Dimona horaire**);
soit l'heure de début de la prestation (**=Dimona journalière**).

Si le travailleur est déclaré via la Dimona journalière, cela signifie que les cotisations seront calculées sur 6 heures de prestations (même si le travailleur a travaillé plus ou moins de 6 heures). Le choix entre Dimona horaire et Dimona journalière a donc un impact sur le calcul des cotisations. Les droits sociaux, quant à eux, sont calculés sur le nombre d'heures de travail réelles déclarées en Dmfa.

Le type de déclaration peut varier chaque jour.

Si vous déclarez un travailleur via une Dimona horaire ou journalière et que vous vous rendez compte **avant** le début des prestations, qu'il y a lieu d'opter pour l'autre système, la situation peut être rectifiée en annulant immédiatement la déclaration et en établissant une nouvelle reprenant l'autre système. Ceci doit s'effectuer avant le début des prestations.

Si, par contre, vous constatez l'erreur **après** le début des prestations, la Dimona ne pourra plus être modifiée. Dans la Dmfa (/site/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasionals_horeca.html), pour le calcul des cotisations, il faut reprendre le numéro de fonction qui correspond au choix effectué en Dimona. Cela signifie donc le numéro de fonction 94 pour une Dimona journalière et le numéro de fonction 95 pour une Dimona horaire. Pour le calcul des droits sociaux, il faut toujours renseigner les heures réelles, indépendamment du choix de déclaration.

2. Agriculture et horticulture

a) Champ d'application

Les travailleurs occasionnels concernés sont :

les travailleurs manuels engagés par un employeur relevant de la Commission paritaire pour **l'horticulture** (CP 145) : le travailleur manuel occupé durant un maximum de 65 jours par année civile à moins que l'emploi ne co nsiste en la plantation et l'entretien de parcs et jardins;
les travailleurs manuels engagés par un employeur relevant de la Commission paritaire de **l'agriculture** (CP 144) : le travailleur manuel occupé aux travaux sur les terrains propres de l'employeur durant un maximum de 30 jours par année civile;
les travailleurs engagés par un employeur relevant de la Commission paritaire pour le **travail intérimaire** (CP 322) pour des travaux visés ci-avant dans les secteurs de l'horticulture,de l'agriculture.

b) Déclaration

La déclaration doit reprendre l'heure de début et l'heure de fin (envisagée) de la prestation.

c) Multi-Dimona

Les employeurs (bureaux intérimaires inclus) qui occupent des travailleurs occasionnels ('EXT') dans le secteur de l'agriculture (CP 144) ou de l'horticulture (CP 145) peuvent vérifier via la Multi-Dimona si les travailleurs occasionnels étaient déjà occupés dans le courant de l'année calendrier comme travailleur occasionnel ou pas. Ceci ne remplace pas le formulaire occasionnel, mais est une indication sur le fait que le travailleur dispose ou non d'un formulaire occasionnel.

3. Règles communes

a) Condition indispensable

L'établissement **correct et à temps** de la Dimona est une absolue nécessité pour le calcul des cotisations sur les

forfaits réduits.

b) Déclaration par prestation pour un seul jour

La déclaration doit être remplie par prestation **toujours** pour un seul jour, ce qui implique que les dates d'entrée et de sortie doivent être identiques. Une nouvelle déclaration doit être effectuée pour chaque jour au cours duquel les travailleurs occasionnels effectuent des prestations.

Exception-prestations sur deux jours :

Lorsque les prestations s'exercent sur deux jours, il est toutefois possible que la date de sortie ne corresponde pas à la date d'entrée. Dans ce cas, il y a lieu de renseigner les dates et heures de début et de fin "réelles". Le principe de l'unité des prestations valable pour la Dimona OUT au niveau de la Dimona classique ne s'applique donc pas au système spécifique de Dimona pour les travailleurs occasionnels.

Exemple: un travailleur dans l'horeca commence son service le 11 avril à 22h et le termine le 12 avril à 2 h

L'employeur doit renseigner les données réelles :

- date et heure d'entrée en service: 11 avril à 22h
- date et heure de sortie de service: 12 avril à 2h

Dans la notification et le fichier du personnel, ce sont ces données réelles qui apparaîtront. Par contre, si vous souhaitez effectuer une recherche des travailleurs actifs dans le fichier du personnel, vous devez la faire sur base de la date de début (le 11 avril, dans l'exemple). Une recherche sur base de la date de sortie (le 12 avril dans l'exemple), ne donnera pas de résultat.

c) Modification de l'heure de début

Si les prestations du travailleur commencent **plus tôt ou plus tard** que l'heure initialement déclarée, l'heure de début doit être modifiée **au plus tard au moment où ces prestations commencent.**

d) Modification de l'heure de sortie

Lorsque la prestation est arrêtée **plus tô**t que prévu, vous pouvez communiquer l'heure de fin réelle dans les heures qui suivent l'heure de fin initialement prévue mais au plus tard jusqu'à minuit.
Lorsque la prestation est arrêtée **plus tard** que prévu, vous pouvez communiquer l'heure de fin réelle dans les 8 heures qui suivent l'heure de fin initialement prévue. Si l'heure de fin initiale est prévue entre 20h et 24h, vous avez cependant jusqu'à 8 h le lendemain pour transmettre l'heure de fin correcte.

e) Modification de jour

Si l'occupation se produit un **jour antérieur** à celui in diqué dans la déclaration, la date peut être modifiée.
Si la date effective du début des prestations est **postérieure** à la date indiquée dans la déclaration, la déclaration initiale doit être annulée et une nouvelle doit être effectuée avec la nouvelle date.
Si les prestations déclarées un jour donné **n'ont pas lieu**, il faut établir une Dimona d'annulation. Celle-ci doit être effectuée au plus tard avant minuit le jour calendrier auquel les prestations se rapportent.

Généralités

Depuis le 1er avril 2007, les travailleurs salariés qui viennent travailler temporairement ou partiellement en

Belgique (et qui soit travaillent habituellement sur le territoire d'un ou plusieurs pays autres que la Belgique, soit sont engagés dans un autre pays que la Belgique) doivent faire l'objet d'une déclaration auprès de l'Office national de sécurité sociale (Loi-programme du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), articles 137 et suivants). En bref, il s'agit en principe des travailleurs salariés qui ne sont pas assujettis au régime belge de sécurité sociale.

La loi prévoit des obligations similaires pour les travailleurs indépendants détachés. Dans ces cas, la déclaration doit être effectuée auprès de l'INASTI (Institut National d'Assurances Sociales pour Travailleurs Indépendants). .

Cette déclaration auprès de l'ONSS ou de l'INASTI constitue la première étape du projet dénommé LIMOSA (Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van MigratieOnderzoek bij de Sociale Administratie – système d'information transfrontalier pour la recherche en matière de migration auprès de l'administration sociale).

Ces déclarations alimentent, avec d'autres données, le cadastre "LIMOSA", de nature à offrir une source de données centralisée concernant l'occupation étrangère en Belgique.

Ce projet permet à l'Etat belge:

d'obtenir une vue sur l'impact de l'occupation de travailleurs étrangers sur l'économie belge,
d'assurer la libre circulation des services et des travailleurs,
d'assurer aux travailleurs détachés la protection de leurs droits,
de garantir une occupation légale en Belgique dans le respect des règles européennes,
de définir une base solide pour la simplification administrative.

Déclaration

Préalablement à l'occupation d'un travailleur salarié sur le territoire belge, l'employeur étranger doit effectuer une déclaration, de préférence par voie électronique . Le déclarant reçoit immédiatement un accusé de réception (document L-1) attestant qu'une déclaration valable a été effectuée formellement.

Ce document sert de preuve de la déclaration et doit être présenté à l'utilisateur belge avant toute occupation. Les services compétents peuvent aussi demander cette attestation à l'occasion d'un contrôle.

Vous trouverez plus d'infos sur le champ d'application sur www.limosa.be (http://www.limosa.be).

Obligations du clent belge

Le client belge doit, avant l'occupation directe ou en sous-traitance de travailleurs salariés , vérifier si une déclaration a bien été effectuée les concernant. Cela peut se faire par la demande de l'accusé de réception "L-1". Si cette attestation ne peut être présentée, le client belge (ou son mandataire) devra en informer l'ONSS via une déclaration « absence du formulaire L-1 ».

Le client belge est celui chez qui (utilisateur final) ou pour qui (commanditaire) les activités du travailleur détaché sont accomplies.

Cette déclaration "absence de formulaire L-1" peut s'effectuer via le site portail de la sécurité sociale, section Limosa.

Le déclarant reçoit immédiatement un accusé de réception.

Cette déclaration LIMOSA "absence de formulaire L-1 " est une obligation légale. En cas de non-respect, la loi prévoit des sanctions pénales et administratives. La réalisation de cette déclaration décharge le client belge de sa responsabilité à l'égard de cette déclaration obligatoire.

Exceptions

L’utilisateur personne physique ne devra pas procéder à ce signalement si l’occupation des travailleurs salariés ou indépendants s’effectue à des fins strictement privées.

D’autre part et à certaines conditions, les travailleurs détachés peuvent être exemptés de la déclaration obligatoire LIMOSA.

Il s’agit notamment :

des personnes assurant l’installation et l’assemblage de biens (à l'exception du secteur de la construction),
des personnes assurant des travaux de réparation et d’entretien urgents,
des chauffeurs internationaux,
des participants à des congrès scientifiques ou à des réunions en cercle restreint,
des hommes d’affaires indépendants,
des administrateurs indépendants,
des sportifs,
des artistes,
des diplomates,
des personnes travaillant pour des organisations internationales et
du personnel d’Etat.

Vous trouverez plus d’infos sur www.limosa.be (http://www.limosa.be/).

D’autre part, un centre de contact LIMOSA (tél. : 02/788.51.57) est à votre disposition pour d’éventuels problèmes relatifs à la déclaration électronique.

Généralités

L'employeur (ou son mandataire) doit rentrer la déclaration à l'O.N.S.S. dans le mois qui suit le trimestre auquel elle se rapporte.

Les employeurs qui occupent un nombre limité de travailleurs peuvent faire la déclaration (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/index.htm) via internet.

Les employeurs qui occupent beaucoup de travailleurs ou les entreprises qui doivent effectuer un grand nombre de déclarations (secrétariats sociaux, bureaux software, etc.) doivent effectuer leur déclaration via file transfer.

La déclaration sert à établir un calcul correct des cotisations dues. Cette déclaration contient également un nombre de données qui seront utilisées par les organismes chargés de payer des prestations de sécurité sociale (assurance maladie, chômage, pensions, accidents du travail, maladies professionnelles, allocations familiales et vacances annuelles des ouvriers).

Endéans le délai de prescription, vous pouvez encore apporter des modifications à cette déclaration. Vous recevrez un accusé de réception aussi bien de l'introduction de la déclaration originale que lors de l'introduction d'une modification. Par ailleurs vous recevrez aussi un avis des cotisations à payer.

L'Office National de Sécurité sociale peut également vérifier et adapter les déclarations enregistrées et les modifications de celles-ci. Le fait qu'il y ait déjà eu une modification ou que vous ayiez déjà reçu un aperçu des cotisations à payer ne porte pas préjudice.

La rectification d'une déclaration introduite

Pour les déclarations **jusqu'au quatrième trimestre 2002 inclus**, si, pour un motif quelconque, une déclaration antérieure doit être modifiée, il appartient à l'employeur d'en aviser par écrit l'O.N.S.S. qui se chargera d'établir la rectification. Cette lettre contiendra tous les renseignements nécessaires à l'établissement de cette rectification: le numéro d'entreprise (numéro BCE) complet correct ou le numéro d'identification à l'O.N.S.S., le trimestre, l'identité du travailleur, le montant de la rémunération à rectifier, le nombre de journées de travail ou de journées assimilées, etc

Pour les déclarations introduites à partir du 1er trimestre 2003, il faut se conformer à ce qui suit.

Ces déclarations doivent obligatoirement être transmises de manière électronique, via internet ou par file transfer.

Vous avez la possibilité de modifier vous-même les déclarations déjà introduites. Pour ce faire, vous pouvez utiliser les mêmes canaux que pour la déclaration originale. Il n'est même pas obligatoire d'utiliser pour les modifications le canal initialement choisi pour cette déclaration originale.

Sous DmfA via web (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/index.htm), vous trouverez plus d'informations pour modifier une déclaration via internet. La version DEMO (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/web/demos.htm) peut également vous familiariser avec cette application interactive.

Les employeurs et les prestataires de services qui doivent gérer un volume important de modifications via file transfer trouveront des informations techniques sous Techlib (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/general/techlib.htm#dmfa). Pour leur permettre d'adapter rapidement leur programmation, la doclibrary (https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/fr/infos_home.htm) est régulièrement alimentée avec les infomations techniques supplémentaires. Il s'agit cependant de données qui ne sont pas nécessairement absolument définitives.

Le principe de la modification via internet est de faire apparaître la déclaration originale et de modifier les données affichées.

La modification d'une déclaration implique donc l'accès à des données très confidentielles. On a en effet accès au dernier état de la banque de données de la sécurité sociale (à savoir les données originales déclarées, éventuellement adaptées par le biais de modifications apportées par une des institutions de sécurité sociale). Tout qui veut procéder à une modification via internet comprendra donc qu'une protection supplémentaire a été établie sous la forme d'une signature électronique (certificat (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/web/modif/home.htm)).

En même temps que la modification, il est possible de communiquer une justification (c'est-à-dire la raison de la modification). A cet effet, une zone de texte libre est prévue sur la déclaration. En outre, les principes suivants sont d'application.

Les modifications seront traitées de la même manière que la déclaration originale. Elles sont donc enregistrées sans qu'il soit nécessaire de donner plus d'explications que pour la déclaration originale.

Le programme prévoit également que l'O.N.S.S. peut bloquer temporairement ou définitivement les données relatives à certains travailleurs. Pendant cette période, vous ne pouvez pas les modifier vous-même. Un blocage temporaire signale qu'une institution (par exemple, l'O.N.S.S.) est occupée avec ces données et est donc nécessaire pour éviter que vous n'apportiez des modifications sur base de données "en mouvement". Un blocage définitif intervient quand l'O.N.S.S. (suite à une inspection sur place) a procédé à des modifications avec lesquelles l'employeur n'est pas d'accord.

Dès que des modifications sont apportées, le programme du site portail recalcule automatiquement le montant total à payer (recalcul des cotisations, des réductions, etc.), montant qui apparaîtra à l'écran. Ce n'est toutefois pas encore une invitation à payer. Une fois par mois, vous recevrez de l'O.N.S.S. un décompte sur papier reprenant toutes les modifications effectuées au cours du mois écoulé. Dès réception de ce décompte, vous devez payer le plus rapidement possible le montant réclamé.

Informations complémentaires - Rectifications DMFA : prescription

Lors de l'introduction d'une rectification comme d'une déclaration tardive, la **prescription triennale** est d'application et des règles spécifiques en la matière sont à respecter.

Les dates de prescription et les modalités particulières de déclaration sont décrites sous la rubrique « prescription (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/general/dateprescription.htm)» du site portail de la sécurité sociale.

Les conséquences d'une omission

1. Déclaration établie d'office par l'O.N.S.S

Lorsque l'employeur n'a pas rentré de déclaration ou a introduit une déclaration incomplète ou inexacte, l'O.N.S.S. établira ou corrigera d'office cette déclaration selon les prescriptions légales.

2. Sanctions civiles

Sous peine de sanctions pécuniaires, l'employeur renverra la déclaration trimestrielle de manière électronique à l'O.N.S.S. dans les délais légaux et veillera à ce que les données y figurant soient complètes et exactes.

a) Application des sanctions pécuniaires

Quatre types d'indemnités forfaitaires sont applicables :

1. En l'absence de déclaration ou en cas de déclaration incomplète ou inexacte, l'établissement ou la rectification d'office des déclarations ensuite d'une intervention des services d'Inspection sociale ou des services de l'O.N.S.S., donnera lieu au paiement par l'employeur d'une indemnité forfaitaire de 50,00 EUR, augmentée d'une indemnité de 4,00 EUR par ligne d'occupation manquante ou pour laquelle la rémunération à prendre en compte est modifiée. Cette indemnité forfaitaire est applicable pour les déclarations à partir du 2e trimestre 2006 et pour les interventions à partir du 1er février 2007.

Par déclaration incomplète, il faut entendre une déclaration pour laquelle, six mois après la fin du trimestre concerné, une ou plusieurs lignes d'occupation font défaut et pour laquelle le nombre de personnes physiques pour lesquelles ces lignes d'occupation font défaut représente au moins 5 % du nombre total de personnes physiques reprises dans la déclaration.

Par déclaration inexacte, il faut comprendre une déclaration pour laquelle, six mois après la fin du trimestre concerné, des éléments de la rémunération à prendre en considération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale font défaut, ces éléments manquants de la rémunération à prendre en considération représentant au moins 5 % de la masse salariale totale reprise dans la déc laration.

2. L'employeur qui ne transmet pas de déclaration au plus tard le dernier jour du mois qui suit un trimestre est redevable d'une indemnité forfaitaire de 495,79 EUR, augmentée de 247,89 EUR par tranche de 24.789,35 EUR de cotisations dues au-delà de 49.578,70 EUR. Cette sanction ne peut pas être appliquée en combinaison avec la suivante.

3. Ces mêmes montants sont d'application lorsque l'O.N.S.S. constate que l'employeur ou son mandataire transmet habituellement une déclaration incomplète ou inexacte. Par habituellement, il faut entendre si l'employeur ou son mandataire introduit une telle déclaration pour deux trimestres consécutifs. Cette sanction est applicable pour les déclarations à partir du 2e trimestre 2006 mais ne peut l'être en combinaison avec la précédente.

4. L'indemnité forfaitaire dont est redevable l'employeur en cas d'absence de déclaration ou de déclaration

incomplète ou inexacte d'un ou de plusieurs véhicules soumis à la cotisation de solidarité (/site/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/companycar.html).

b) Cas dans lesquels l'O.N.S.S. peut renoncer à l'application de ces sanctions

L'O.N.S.S. ne portera pas en compte l'indemnité forfaitaire pour une déclaration tardive si l'employeur transmet la déclaration trimestrielle pour la fin du deuxième mois qui suit le trimestre concerné par la déclaration et qu'il a habituellement transmis ses déclarations précédentes endéans le délai légal. L'employeur ne doit pas introduire de demande à cet effet.

c) Exonération des sanctions infligées

Lorsque l'O.N.S.S. a appliqué les sanctions, l'employeur ne peut en demander l'exonération qu'à la condition de justifier l'existence d'un cas de force majeure.
Par référence à la doctrine et à la jurisprudence en la matière, l'O.N.S.S. entend par force majeure, un événement totalement étranger à la personne du débiteur et indépendant de sa volonté, raisonnablement imprévisible et hu mainement insurmontable et qui le place dans l'impossibilité absolue d'exécuter son obligation dans les délais prévus; il faut en outre que le débiteur ne puisse se reprocher aucune faute dans les événements qui ont précédé, préparé ou accompagné la survenance de cette cause étrangère.

d) Réduction des sanctions infligées

Pour autant qu'il ait préalablement payé toutes les cotisations de sécurité sociale échues et ait remis une déclaration à cette fin, l'employeur peut demander une réduction maximale de 50 % du montant des indemnités forfaitaires s'il apporte la preuve de circonstances exceptionnelles, justificatives de la rentrée tardive de sa déclaration ou des données incorrectes ou inexactes y figurant.

Pour autant qu'il ait payé toutes les cotisations de sécurité sociale, l'employeur qui peut invoquer des raisons impérieuses d'équité a la possibilité de les soumettre au Comité de gestion, lequel pourra, à titre exceptionnel, porter ladite réduction de 50 à 100 %.

3. Sanctions pénales

A côté des sanctions civiles, appliquées par l'administration, le juge peut appliquer des sanctions pénales.

Numéro unique d'entreprise (numéro BCE)

Chaque employeur doit être identifié auprès de la Banque Carrefour des Entreprises (BCE) et disposer d'un **numéro d'entreprise** unique. L'identification des employeurs auprès des instances publiques se fait sur base de ce numéro d'entreprise (**numéro BCE**).

Les données de base de chaque entreprise sont donc disponibles à la BCE. Chaque modification relative à l'entreprise (siège social, adresse, activité, forme juridique,...) doit être communiquée à cette banque de donnée qui agit comme source de données authentiques.

Vous trouverez plus d'informations sur le site web du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie (http://economie.fgov.be/fr/entreprises/#.VbDaFvXg2-U).

Numéro d'identification d'unité locale (ou unité d'établissement)

La Banque-carrefour des entreprises (BCE) est une base de données qui reprend non seulement toutes les données de base des entreprises / institutions /associations mais également des différentes unités d'établissement de ces entreprises / institutions /associations.

Par **unité d'établissement** on entend tout lieu d'activité, géographiquement identifiable par une adresse, où s'exerce au moins une activité de l'entreprise ou à partir duquel cette activité est exercée (art. I.2, 16° Livre I du Code de droit économique). L'unité d'établissement est donc tout siège d'exploitation, division ou subdivision d'entreprise (ex. atelier, usine, magasin, bureau, ...) localisée séparément et située 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, ou auxiliaires) sont exercées pour le compte de l'entreprise /institution / association. Chaque l'entreprise /institution / association a en principe au moins une unité d'établissement. Chaque unité d'établissement reçoit un numéro d'identification propre, structurellement indépendant du numéro d'identification de l'entité juridique à laquelle elle appartient à ce moment . Le numéro d'unité d'établissement doit être communiqué au niveau de la ligne d'occupation (/site/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/workerrecord_occupationrecords/occupationrecord.html).

Pour rappel : un numéro d'unité d'établissement est rattaché à un seul numéro unique d'entreprise. Par conséquent, l'utilisation par un employeur d'un numéro d'unité d'établissement d'un autre employeur générera une anomalie dans sa déclaration. Cette pratique est en particulier à proscrire dans le cas de petites entreprises dont les implantations se trouvent aux mêmes adresses et dont les gérants ou administrateurs (en charge des déclarations) sont les mêmes personnes physiques.

En ce qui concerne les employeurs étrangers, à savoir les employeurs dont le siège social est situé en dehors de la Belgique, 3 cas sont à distinguer:

les employeurs étrangers qui ont des unités d'établissement en Belgique (type A), par exemple les employeurs étrangers avec une succursale en Belgique;
les employeurs avec personnel occupé en Belgique mais sans siège d'exploitation (= unité d'établissement) en Belgique (type B); il s'agit par exemple des employeurs occupant un représentant de commerce en Belgique, qui se déplace auprès de la clientèle belge et qui n'a pas de locaux professionnels à son domicile ou ailleurs;
les employeurs avec personnel occupé en dehors de la Belgique (type C) mais soumis à la sécurité sociale belge (par exemple sur la base du Règlement de la Communauté européenne)

Seuls les employeurs étrangers du type A ont l'obligation d'inscrire une(des) unité(s) d'établissement dans les registres de la BCE. L'appartenance à un de ces types a des implications sur les réductions groupes-cibles et la manière de remplir les déclarations.

Les employeurs étrangers dont le type n'a pas pu être déterminé seront provisoirement classés sous le type X.

Les employeurs qui le désirent trouveront la liste et les numéros d'identification de leurs unités locales sur le site de la Banque carrefour des entreprises (http://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html)

Si vous constatez que certaines unités d'établissement sont manquantes, que les données ne sont plus correctes ou que certaines unités ne sont plus actives, la nature de votre entreprise va déterminer la procédure à suivre. Pour toute question complémentaire, nous vous invitons à contacter le helpdesk de la Banque-Carrefour des Entreprises par téléphone au 02 277 64 00 ou par émail à l'adresse suivante : helpdesk.kbo-bce@economie.fgov.be (mailto:helpdesk.kbo-bce@economie.fgov.be)

Entreprises commerciales

Que dois-je faire si je suis une entreprise commerciale créée avant le 1er juillet 2003?

Les entreprises commerciales créées avant le 1er juillet 2003 peuvent introduire une demande de création d'une (ou plusieurs) unité(s) d'établissement au Service de gestion de la BCE au moyen des formulaires (http://economie.fgov.be/fr/entreprises/bce/entreprises/Corriger/) disponibles sur le site internet du SPF Economie (http://economie.fgov.be/fr/), rubriques « Entreprises & Indépendants », « Banque-Carrefour des Entreprises », « Services pour les entreprises », « Corriger des données ».

Des formulaires distincts sont proposés pour demander, soit l'adaptation des données pour une entreprise personne physique, soit l'adaptation des données pour une entreprise personne morale.

Que dois-je faire si je suis une entreprise commerciale créée à partir du 1er juillet 2003?

Les entreprises commerciales créées à partir du 1er juillet 2003 obtiennent l'inscription de leur(s) unité(s) d'établissement en se rendant auprès d'un guichet d'entreprises agréé de leur choix. Une liste des guichets d'entreprises (http://economie.fgov.be/fr/entreprises/vie_entreprise/Creer/Guichets_entreprises_agrees) agréés est disponible sur le site internet du SPF Economie (http://economie.fgov.be/fr/) rubriques « Entreprises & Indépendants », « Vie des entreprises », « Créer une entreprise » et le lien « Guichets d'entreprises agréés ».

Entreprises non-commerciales de droit privé

Que dois-je faire si je suis une entreprise non-commerciale de droit privé créée avant le 1er juillet 2009?

Les entreprises non-commerciales de droit privé créées **avant le 1er juillet 2009** peuvent introduire une demande de création d'une (ou plusieurs) unité(s) d'établissement au Service de gestion de la BCE au moyen des formulaires (http://economie.fgov.be/fr/entreprises/bce/entreprises/Corriger/) disponibles sur le site internet du SPF Economie (http://economie.fgov.be/fr/), rubriques « Entreprises & Indépendants », « Banque-Carrefour des Entreprises », « Services pour les entreprises », « Corriger des données ».

Des formulaires distincts sont proposés pour demander, soit l'adaptation des données pour une entreprise personne physique, soit l'adaptation des données pour une entreprise personne morale.

L'inscription de(s) l'unité (unités) d'établissement est également possible, pour les entreprises non-commerciales de droit privé, via l'application web « Private Se arch (http://economie.fgov.be/fr/entreprises/bce/entreprises/PrS/) ».

Cette application web permettant aux entreprises actives de consulter leurs propres données dans la Banque-Carrefour des Entreprises et d'adapter certaines données. Elle permet d'inscrire gratuitement les unités d'établissement manquantes.

Que dois-je faire si je suis une entreprise non-commerciale de droit privé créée après le 30 juin 2009?

Les entreprises non-commerciales de droit privé créées **après le 30 juin 2009** obtiennent l'inscription de leur(s) unité(s) d'établissement en se rendant auprès d'un guichet d'entreprises agréé de leur choix. Une liste des guichets d'entreprises (http://economie.fgov.be/fr/entreprises/vie_entreprise/Creer/Guichets_entreprises_agrees/) agréés est disponible sur le site internet du SPF Economie (http://economie.fgov.be/fr/), rubriques « Entreprises & Indépendants », « Vie des entreprises », « Créer une entreprise » et le lien « Guichets d'entreprises agréés ».

L'inscription de(s) l'unité (unités) d'établissement est également possible, pour les entreprises non-commerciales de droit privé, via l'application web « Private Search (http://economie.fgov.be/fr/entreprises/bce/entreprises/PrS/) ».

Cette application web permettant aux entreprises actives de consulter leurs propres données dans la Banque-Carrefour des Entreprises et d'adapter certaines données. Elle permet d'inscrire gratuitement les unités d'établissement manquantes.

Entreprises non commerciales non soumises à l'obligation précitée

(les unions professionnelles, les associations de copropriétaires, les organisations représentatives des travailleurs, les associations sans personnalité juridique, les associations sans but lucratif, les pouvoirs organisateurs de l'enseignement subventionné)

Contactez la Direction des Statistiques de l'ONSS qui procédera à l'enre gistrement des unités d'établissement (pour autant que l'entreprise soit identifiée comme employeur à l'ONSS). Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à contacter la Direction des Statistiques de l'ONSS aux numéros de téléphone suivants : 02 509 33 22, 02 509 91 81 ou 02 509 31 07 ou bien à stat.cod@onss.fgov.be (mailto:stat.cod@onss.fgov.be).

Principes

En vertu du chapitre VI de la loi du 1er août 1985 portant des mesures fiscales et autres et de l'arrêté royal du 11 octobre 1985 pris en exécution du chapitre VI de cette loi, un employeur du secteur privé qui a une dette échue à l'égard de l'O.N.S.S. peut suspendre l'exigibilité de cette dette si, à son tour, il possède à l'égard de l'Etat ou d'un des organismes d'intérêt public énumérés dans l'arrêté royal précité, une créance certaine, exigible et libre de tout engagement à l'égard des tiers, en raison de travaux, de fournitures ou de services.

Si l'Etat ou l'organisme d'intérêt public concerné reconnaît la créance, l'O.N.S.S. peut lui réclamer directement le paiement de la dette reconnue.

Quelles sont les créances visées?

QUELLES SONT LES CRÉANCES DES EMPLOYEURS VISÉES PAR LA SUSPENSION DE L'EXIGIBILITÉ DES CRÉANCES DE L'O.N.S.S.?

Ce sont les créances que l'employeur possède à l'égard de l'Etat et des organismes publics énumérés ci-dessus, en raison de travaux, de fournitures et de services (y compris les prestations intellectuelles des professions libérales et à l'exclusion de celles effectuées dans un lien de subordination). Il s'agit donc exclusivement de créances résultant de prestations relevant du champ d'application de la loi du 14 juillet 1976 relative aux marchés publics de travaux, fournitures et services.

Dès lors, la suspension de l'exigibilité ne peut être demandée pour des sommes dues en raison d'un remboursement de T.V.A. ou d'impôts, ni d'un retard survenu dans la liquidation de subsides.

En outre, les créances doivent être certaines, exigibles et libres de tout engagement à l'égard des tiers. Ce qui est le cas lorsque les trois conditions suivantes sont simultanément réunies:

elles portent sur des prestations fournies qui ont été acceptées par le débiteur;
elles ne sont pas affectées, au moment de l'introduction de la demande de suspension, d'un terme ou d'une condition suspensive;
elles ne font pas l'objet d'une saisie, d'une cession ou d'une mise en gage dûment notifiée ou signifiée au débiteur, sauf si la saisie a été signifiée à la requête du créancier pour récupérer la créance visée par la demande de suspension.

Quels employeurs peuvent introduire une demande?

Peuvent seules bénéficier de la suspension de l'exigibilité, les personnes physiques et morales du secteur privé ("demandeur") qui ont une dette vis-à-vis de l'O.N.S.S. ("créancier") ou, en d'autres mots, qui n'ont pas payé, dans les délais légaux, les cotisations d'un trimestre échu. Une demande de suspension d'exigibilité de créance ne peut donc être introduite qu'en ce qui concerne le paiement des cotisations d'un trimestre dont la date d'échéance est déjà dépassée.

Le demandeur ne peut obtenir la suspension de l'exigibilité dans les quatre cas suivants:

lorsqu'il se trouve en état de faillite ou de concordat judiciaire;
lorsque, personne physique, il est l'objet d'une interdiction d'exercer, personnellement ou par personnes interposées, toute activité professionnelle en vertu de l'arrêté royal n° 22 du 24 octobre 1934 portant interdiction à certains condamnés et aux faillis d'exercer certaines fonctions, professions ou activités et conférant aux tribunaux de commerce la faculté de prononcer de telles interdictions;
lorsque, personne morale, il compte parmi ses administrateurs, gérants ou personnes ayant le pouvoir d'engager la société, des personnes à qui l'exercice de telles fonctions est interdit en vertu du même arrêté royal n° 22 du 24 octobre 1934;

lorsqu'il a été condamné au cours des cinq années précédant la demande, à une peine d'au moins trois mois d'emprisonnement pour une des infractions visées aux articles 339 à 342 du Code des impôts sur les revenus, aux articles 73 et 73bis du Code de la taxe sur la valeur ajoutée ou à l'article 35 de la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale.

Le demandeur doit posséder une créance à charge des débiteurs suivants:

l'Etat;
le Fonds des Routes;
l'Office de Renseignements et d'Aide aux familles des militaires;
l'Office régulateur de la Navigation intérieure;
la Régie des Bâtiments;
la Régie des Postes;
la Régie des Services frigorifiques de l'Etat belge;
la Régie des Télégraphes et des Téléphones;
la Régie des Transports maritimes;
la Régie des Voies aériennes;
le Fonds général des Bâtiments scolaires.

Les créances à charge des Communautés, des Régions, des administrations provinciales ou communales, des C.P.A.S. ou d'entrepreneurs principaux travaillant pour l'Etat ou les organismes publics susmentionnés, n'entrent pas en considération pour la suspension de l'exigibilité des créances de l'O.N.S.S.

Quelle est la marche à suivre par l'employeur?

QUELLE EST LA MARCHE À SUIVRE PAR L'EMPLOYEUR POUR BÉNÉFICIER DE LA SUSPENSION DE L'EXIGIBILITÉ DES CRÉANCES DE L'O.N.S.S.?

Pour obtenir la suspension de l'exigibilité des créances de l'O.N.S.S., l'employeur doit introduire une demande soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice, en adressant simultanément à son créancier (O.N.S.S.) et à son débiteur, un document "demande de suspension de créance", dont le modèle est annexé à l'arrêté royal du 11 octobre 1985 (Moniteur belge du 31 octobre 1985). Il y joint tout document utile à l'appui de sa demande.

En cas de notification de la demande par lettre recommandée, l'original du récépissé de dépôt à la poste de la lettre adressée au débiteur y sera joint.

En cas de signification de la demande par exploit d'huissier, une copie de l'exploit signifié au débiteur y sera annexée.

Afin d'éviter tout malentendu quant au(x) montant(s) pour le(s)quel(s) la suspension de l'exigibilité est demandée, il est conseillé à l'employeur de préciser clairement, au point 2. du document "Identité du créancier: Montant dû (référence de la dette, principal et accessoires):", la nature de la dette à l'égard de l'O.N.S.S. (cotisations, majorations, intérêts, frais judiciaires) et la période concernée "... trimestre 20.." ou la date de clôture de l'extrait de compte.

la demande contiendra une déclaration sur l'honneur comme prévu sur le modèle.

La réponse du débiteur

Le débiteur (l'Etat ou l'organisme désigné par le demandeur) dispose d'un délai de 45 jours pour répondre à la demande de l'employeur. Toute contestation doit être motivée et communiquée dans ce délai. Le cas échéant, le

débiteur indiquera le montant des retenues effectuées en vertu de l'article 299bis du Code des impôts sur les revenus et de l'article 30bis de la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs, ainsi que l'extinction de la dette si son paiement est intervenu avant l'expiration du délai de 45 jours.

Ces mentions sont portées sur le document par lequel l'employeur a demandé la suspension de l'exigibilité. Un exemplaire du document ainsi complété par le débiteur est envoyé par lettre recommandée à la poste au demandeur et à l'O.N.S.S.

Conséquences de la demande

CONSÉQUENCES DE LA DEMANDE DE SUSPENSION DE L'EXIGIBILITÉ LORSQUE LE DÉBITEUR RECONNAÎT SA DETTE

La suspension de l'exigibilité de la créance de l'O.N.S.S. débute le jour de la notification de la réponse du débiteur et ce, à concurrence du montant incontesté de la créance de l'employeur.

A partir de ce moment, l'O.N.S.S. ne sollicitera plus, pour les montants dont l'exigibilité a été suspendue, de jugement devant la juridiction compétente ou, le cas échéant, ne procédera plus à l'exécution forcée.

Durant un délai de 30 jours débutant le jour de la notification par pli recommandé de la part du débiteur, celui-ci ne peut plus s'acquitter directement de sa dette auprès du demandeur et l'O.N.S.S. peut lui en réclamer directement le paiement, à concurrence du montant accepté par ce débiteur.

A cet effet, l'O.N.S.S. communique simultanément au débiteur et au demandeur le montant de sa créance soit par pli recommandé à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette réclamation directe par l'O.N.S.S. du paiement auprès du débiteur vaut saisie-arrêt entre ses mains.

Les intérêts de retard dus sur les cotisations faisant l'objet de la demande de suspension de l'exigibilité de la créance de l'O.N.S.S. continuent à courir à charge de l'employeur et ce, jusqu'au jour où la dette est complètement apurée par le débiteur.

Il est mis fin à la suspension de l'exigibilité:

- lorsque le demandeur se trouve dans un des quatre cas où il ne peut obtenir la suspension de l'exigibilité des créances;
- lorsque les créances ne sont plus certaines, exigibles et libres de tout engagement à l'égard des tiers;
- à concurrence du montant pour lequel la Cour des Comptes a refusé son visa préalable en ce qui concerne le montant non contesté par le débiteur.

Généralités

L'article 41quinquies de la loi du 27 juin 1969, entré en vigueur le 23 février 2007, instaure en matière de cession de fonds de commerce, en propriété ou en usufruit, deux mesures protectrices des droits de l'O.N.S.S. Ces mesures font partie intégrante de la quatrième voie de recouvrement.

La première consiste en l'obligation de notifier à l'Office toute cession d'un fonds de commerce et la seconde est l'installation d'une responsabilité solidaire dans le chef du cessionnaire du fonds de commerce pour le paiement des cotisations, majorations et intérêts.

Champ d'application

Sont visées toutes les cessions, en propriété ou en usufruit, entre vifs, à titre onéreux ou à titre gratuit, qu'elle qu'en soit la forme juridique (vente, échange, donation, apport en société, transaction), à l'exception du partage. Est également visée la constitution d'usufruit.

La cession doit porter sur un ensemble de biens, composés entre autres d'éléments qui permettent de retenir la clientèle, affectés à l'exercice d'une profession libérale, charge ou office, ou d'une exploitation industrielle, commerciale ou agricole.

A titre exemplatif, peuvent être considérés comme éléments susceptibles de retenir la clientèle, l'enseigne, le droit au bail, les stocks de marchandises, les fichiers informatiques, les listings clients, les brevets, les marques, le pas de porte.

Sauf simulation des parties, ne sont pas comprises dans le champ d'application de cette disposition :

la transmission des actions et autres parts représentatives du capital social,
la cession d'éléments isolés, insuffisants pour constituer une exploitation autonome.

Sont également exclues du champ d'application :

les cessions réalisées par un commissaire au sursis ou par un curateur de faillite,
les fusions, scissions et autres opérations analogues réglementées par le Code des sociétés.

Opposabilité différée de la cession

Tant que la notification n’a pas été faite, la cession n’est pas opposable à l’O.N.S.S., c’est-à-dire qu’il peut requérir, sur les biens cédés, toutes les mesures de garantie ou d’exécution qu’il juge nécessaires à la conservation ou à l’exercice de ses droits. Les poursuites seront engagées et les mesures conservatoires requises sur les biens cédés, nonobstant la cession.

Lorsque la notification est opérée, la cession est inopposable à l'Office pendant un délai de 30 jours à dater de la notification.

La notification de la cession, en propriété ou en usufruit, d'un fonds de commerce doit se faire par l’envoi à l’O.N.S S. d’une copie certifiée conforme ou d’une copie certifiée complète, exacte et véritable par toutes les parties contractantes de l'acte de cession, à l'initiative du cédant ou du cessionnaire.

Eu égard à l’importance de la date de la notification, il est conseillé d'envoyer les documents par courrier recommandé, lequel doit être adressé à l’O.N.S.S., Direction de la Perception, Service attestations, place Victor Horta, 11 à 1060 Bruxelles.

La responsabilité solidaire du cessionnaire

La seconde mesure est la mise en place d'un mécanisme de responsabilité solidaire.

Si, à l’expiration du délai d’opposabilité, le cédant est débiteur de l’Office, le cessionnaire est solidairement responsable du paiement des cotisations de sécurité sociale, majorations et intérêts de retard dus par le cédant, à concurrence du montant déjà payé ou attribué par lui ou d’un montant correspondant à la valeur nominale des actions ou parts attribuées en contrepartie de la cession, avant l’expiration dudit délai.

Exception: le certificat

Les deux mesures ci-avant décrites ne trouveront pas à s'appliquer si le cédant joint à l'acte de cession un certificat établi exclusivement à cette fin par l'O.N.S.S. dans les 30 jours qui précèdent la notification de la convention.

Ce certificat attestera qu'à la date de la demande, aucune cotisation qui constitue une dette certaine et liquide n'était due à charge du cédant et que ce dernier ne fait pas l'objet d'une procédure en recouvrement judiciaire des cotisations.

Le certificat sera délivré ou refusé dans un délai de 30 jours à partir de l'introduction de la demande du cédant.

La loi prévoit que l'Office doit refuser sa délivrance si, à la date de la demande, il a été établi à charge du cédant une dette qui constitue une dette liquide et certaine vis-à-vis de l'O.N.S.S.

Le certificat a une durée de validité de 30 jours.

La demande de certificat par le cédant peut se faire par courrier envoyé à l'adresse susmentionnée mais également via courrier électronique (mailto:dg2-sectionattestations@onss.fgov.be) ou télécopie au n° 02 509 36 97.

Elle doit être introduite en double exemplaire, suivant le modèle préétabli qu'il vous est loisible de télécharger sur le site internet de l'O.N.S.S.:
http://www.onssrszlss.fgov.be/binaries/assets/attest/certificatetradefund-idmfa-2-1-904_fr.pdf
(http://www.onssrszlss.fgov.be/binaries/assets/attest/certificatetradefund-idmfa-2-1-904_fr.pdf)

Les cotisations de sécurité sociale

Informations complémentaires - Cotisation de modération salariale

Pour chaque code travailleur dans une catégorie donnée, vous pouvez vérifier si la cotisation de modération salariale est d'application et quel en est le taux dans le fichier des taux (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/index.htm).

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

Informations complémentaires - Cotisation de 1,60%

En DMFA, la cotisation de 1,60% se déclare par ligne travailleur dans le bloc 9001 « cotisation due pour la ligne travailleur »
- sous le code travailleur cotisation **855** avec le type **0** pour les travailleurs avec modération salariale
- sous le code travailleur cotisation **857** avec le type **0** pour les travailleurs sans modération salariale

La base de calcul doit être mentionnée.

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

Informations complémentaires - Travailleurs rémunérés au pourboire

En DMFA, les travailleurs rémunérés au pourboire se déclarent avec les codes travailleurs spécifiques :

011 – type **1** (ouvriers)
022 – type **1** (élèves-ouvriers jusqu'à la fin de l'année de leurs 18 ans)
029 – type **1** (ouvriers contractuels subventionnés)

dans le bloc 90012 « ligne travailleur ».

De plus, dans le bloc 90015 « occupation de la ligne travailleur », la zone « numéro de fonction » doit aussi être complétée.
Les employeurs qui peuvent déclarer des travailleurs rémunérés au pourboire sont identifiés sous les catégories :

016 ou **017** pour l'Horeca
066, 323, 562, 662 ou 095 pour les préposés aux toilettes hors Horeca.

Informations complémentaires - Occasionnels de l'agriculture et de l'horticulture

En DMFA, des codes travailleur spécifiques **010** (ouvriers) ou **022** (élèves-ouvriers jusqu'à la fin de l'année de leurs 18 ans) à mentionner dans le bloc 90012 « ligne travailleur » sont prévus pour déclarer les travailleurs occasionnels de l'agriculture et de l'horticulture.

De plus, dans le bloc 90015 « occupation de la ligne travailleur », la zone « numéro de fonction » doit aussi être complétée.

Catégorie d'employeurs	Secteur	CT	Type	N° de fonction	Spécificités
Catégorie 193	agriculture	010 022	0 0	code 91	/
Catégories 194 et 494	horticulture	010 022	0 0	code 99	A partir de 2012, un employeur du secteur des champignons peut déclarer maximum 156 jours par année civile sous le code "occasionnel" 99
Catégorie 594	chicons	010 022	0 0	code 99 code 90	pour les 65 premiers jours dans le secteur du chicon au-delà des 65 jours dans le secteur du chicon (sous conditions)
	champignons*	010 022	0 0	code 92	pour les 100 jours dans le secteur du champignon (sous conditions)
Catégories 097 et 497	Intérim	010 022	0 0	code 91 code 99	occasionnels dans l'agriculture occasionnels dans l'horticulture

Rem : S'il s'agit d'étudiants occupés comme occasionnels, ils seront déclarés sous le code travailleur étudiant 840.

* l'octroi de la catégorie 594 et la création du n° de fonction 92 sont effectués avec effet rétroactif au 1/2013. Les employeurs qui satisfont aux conditions pour en bénéficier peuvent régulariser leurs DMFA de l'année 2013.

Informations complémentaires - Gardien(ne)s d'enfants

En DMFA, les gardien(ne)s d'enfants se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec le code travailleur spécifique **497** type **0**.

Une feuille de calcul (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/general/techlib.htm#fosterParents) est à

disposition des employeurs pour les aider à convertir

la capacité inscrite,
les journées d'accueil réellement prestées et
les jours de fermeture

en jours, heures et rémunérations fictives à déclarer en DMFA.

Informations complémentaires - Occasionnels Horeca

En DMFA, les travailleurs occasionnels de l'Horeca sont déclarés dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec des codes travailleurs particuliers lorsque le nombre de jours ne dépasse pas les contingents ou ordinaires lorsqu'ils sont dépassés.

Il faut un bloc 90015 « Occupation de la ligne travailleur » par jour déclaré en Dimona.

En résumé :

Dans les contingents (max. 50j/travailleur, ~~100 j~~ 200 j/employeur) :

Type de Dimona[1]	Catégorie	Base de calcul	N° de fonc-tion	Code travailleur	Type	Code prest.	Nbre heures	Code rémun.	Nbre jours
Journalière "EXT"	317 097,497	Forfait 45,72 €/j	94	011, 020 486, 496	1 0	1	min 6 max 11	1	tjs 1
Horaire "EXT"	317 097,497	Forfait 7,62 €/h max 45,72 €	95	011, 020 486,496	1 0	1	min 2 max 5,99	1	tjs 1

[1] Si une Dimona a été établie erronnément , elle ne doit pas être modifiée et la DMFA doit se faire avec le type de forfait (journalier ou horaire) déclaré en Dimona en indiquant le nombre d'heures réellement prestées.

Quand les contingents sont dépassés :

Type de rémunération	Catégorie	Base de calcul	N° de fonction	Code travailleur	Type	Dans bloc "Occupation-Informations" zone 00795 "Extra de l'Horeca "
Occasionnel avec rémunération ordinaire	017 097, 497	Rémun. réelle (à108%)	/	015, 027, 487, 495	1 0	E
Occasionnel rémunéré au pourboire dans une des fonctions prévues	017 097, 497	Forfait journalier	N° de fonction Horeca (cfr table des forfaits)	011, 022	1	E

Les cotisations spéciales

Informations complémentaires - Cotisation de solidarité Etudiants

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

Notions

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

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

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

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

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

Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé (332).

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

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

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

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

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

le licenciement a été signifié après le 15 octobre 2009 **ET**
la première indemnité complémentaire a été octroyée après le 31 mars 2010 **ET**
la restructuration collective **n'a pas** été signifiée avant le 15 octobre 2009 **ET**
l'entreprise **n'a pas** été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 15 octobre 2009

ET le licenciement a été signifié avant le 29 novembre 2011 OU
la première indemnité complémentaire a été octroyée avant le 1er avril 2012 OU
la restructuration collective a été signifiée avant le 1er avril 2012 OU
l'entreprise a été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 1er avril 2012.

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

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

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

Peuvent être reconnus comme entreprise **en restructuration**, les employeurs qui procèdent à un licenciement collectif ou chez lesquels au cours de l'année précédant la reconnaissance, le nombre de jours de chômage re présente au moins 20 % du nombre total de jours déclarés des ouvriers, comme stipulé au chapitre 7 de l'AR du 3 mai 2007. A cet effet, l'employeur doit introduire une demande auprès du Ministre de l'Emploi. Pour les RCC qui prennent cours à partir du 1er avril 2010 et les licenciements signifiés après le 15 octobre 2009 et qui commencent pendant la période d'entreprise en restructuration, des taux dérogatoires sont d'application jusqu'au

mois inclus au cours duquel la reconnaissance prend fin.

Dispositions communes

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

AUGMENTATIONS ET DIMINUTIONS

Reprise du travail chez un autre employeur

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

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

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

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

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

Reprise du travail chez le même employeur

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

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

Les compléments constituent **de la rémunération** sur laquelle les cotisations ordinaires de sécurité sociale sont dues. Pour les mois au cours desquels le travailleur est partiellement au travail, cotisations spéciales et retenues sont fixées ainsi (nombre de jours ramené vers un régime de 6 jours/semaine):

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

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

Mois incomplets

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

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

Conditions de forme

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

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

Conditions de prestations

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

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

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

Si le travailleur n'est pas dispensé de l'exécution de ses prestations de travail à mi-temps prévues (mi-temps crédit temps), **la retenue personnelle peut être réduite de 95 %** pour autant que la condition supplémentaire suivante soit rencontrée :

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

Obligation de déclaration

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

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

Obligation d'équité

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

VERSEMENT DES COTISATIONS

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

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

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

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

Cotisation spéciale et retenues mois complet x Q/S

Q représente la durée du travail hebdomadaire moyenne du travailleur à temps partiel (éventuellement majorée des heures de repos compensatoire);
S représente la durée du travail hebdomadaire moyenne d’un travailleur qui a été occupé dans la même fonction à temps plein dans la même entreprise (éventuellement majorée des heures de repos compensatoire)

Une **exception** est prévue lorsqu’un complément capitalisé est payé à côté d’un complément mensuel par différents débiteurs. A ce moment, le débiteur principal n’est pas pris en considération mais les cotisations spéciales et les retenues doivent être calculées et déclarées séparément, compte tenu de la quote-part proratisée suivant les indemnités complémentaires. La proratisation est effectuée sur la base du montant mensuel théorique des compléments sur la période considérée.

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

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

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

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

OBLIGATION D’INFORMATION

Le dernier employeur a l’obligation de recueillir les données concernant toutes les indemnités complémentaires payées et de communiquer cette information à tous les débiteurs et à son secrétariat social en mentionnant

l'identité du débiteur principal qui est responsable des cotisations. Le fonds de sécurité d'existence qui paie un complément transmet cette communication au dernier employeur du bénéficiaire.

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

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

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

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

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

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

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNES

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

Sont exclus:

Les travailleurs étrangers qui ont été occupés en Belgique et font valoir leur droit à l'indemnité

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

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

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

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

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

Remarques:

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

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

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

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

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

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

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

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

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

Sont également exclus:

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

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

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

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

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

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

du RCC;
du congé parental, du congé pour soins palliatifs ou du congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
d'accords conclus sur des mesures de fin de carrière (reconnus par le Ministre fédéral de l'Emploi à la demande du Gouvernement compétent ou des partenaires sociaux signataires de ces accords) par les employeurs qui relèvent du champ d'application du maribel social;
d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée indéterminée. Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005;
d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée déterminée (qui contient ou non une clause de tacite reconduction).

Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005 et être prolongée sans interruption.
Lors de la première prolongation après le 30 septembre 2005, le groupe-cible de travailleurs ne peut plus être étendu et le montant du complément ne peut plus être augmenté (à l'exception d'une augmentation résultant du dépassement de l'indice-pivot ou de la fixation par le Conseil national du Travail d'un coefficient de revalorisation);

de l'article 9 de la CCT n° 46 (compléments alloués dans le cadre d'un licenciement lorsque l'employeur n'a pu offrir une occupation adaptée dans un autre régime de travail que celui par équipes avec prestations de nuit);
de l'article 5 et l'article 6, § 1er de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie lorsque le travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de travail d'au moins 5 jours réduit son temps de travail d'un jour ou de deux demi jours de même durée (CCT n° 77 concernant la diminution de carrière de 1/5). .

MONTANT DE LA COTISATION

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

Compléments en cas **d'interruption de carrière, de crédit-temps ou de réduction des prestations de travail à mi-temps** : l'indemnité complémentaire reste soumise à la cotisation

patronale mensuelle spéciale qui s'élève à 38,82% à partir du 1er avril 2012.
Compléments en cas de chômage **après la rupture du contrat de travail** : pour les RCIC dans le secteur marchand commencées après le 31 mars 2010 avec signification du licenciement après le 15 octobre 2009 mais avant le 1er avril 2012, les pourcentages sont les suivants à partir du 1er avril 2012:

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

Il n'y a pas de forfait minimum.

Remarques:

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

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

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

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

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

MONTANT DE LA RETENUE

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

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

Calcul:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Informations complémentaires - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

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

Revalorisation annuelle

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

Formules de calcul

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

Ainsi, on aura pour:

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

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

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

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

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

Sans charge de famille (plancher 2)

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

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

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

Sans charge de famille (plancher 4)

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

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

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

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

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

travailleur et du secteur au sein duquel l'entreprise est active.

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNES

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

Sont exclus:

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

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

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

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

Aucun forfait minimum n'est dû.

Remarque:

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

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

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

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

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

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

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

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

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

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

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

les employeurs qui relèvent de la commission paritaire du transport urbain et régional ou d'une

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

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

Sont également exclus:

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

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

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

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

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

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

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

concernant la diminution de carrière de 1/5). .

MONTANT DE LA COTISATION

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

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

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

Il n'y a pas de forfait minimum.

Remarque:

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

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

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

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

MONTANT DE LA RETENUE

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

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

Calcul:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Informations complémentaires - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

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

Revalorisation annuelle

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

Formules de calcul

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

Ainsi, on aura pour:

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

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

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

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

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

Sans charge de famille (plancher 2)

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

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

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

Sans charge de famille (plancher 4)

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

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

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

Sans charge de famille (plancher 4)

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

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

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

EMPLOYEURS CONCERNÉS/DÉBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

Sont exclus:

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

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

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

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

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

Remarques:

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

difficulté.

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

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

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

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

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

Sont exclus:

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

MONTANT DE LA COTISATION

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

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

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

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

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

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

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

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

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

Sont également exclus:

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

de leur pays de résidence au sein de l’espace économique européen.

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

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

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

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

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

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

MONTANT DE LA COTISATION

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

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

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

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

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

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

MONTANT DE LA RETENUE

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

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

Calcul:

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

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

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

conformément au montant mensuel brut théorique de l’indemnité complémentaire.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Informations complémentaires - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

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

Revalorisation annuelle

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

Formules de calcul

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

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois

A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC
B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

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

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

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

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

Sans charge de famille (plancher 2)

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

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

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

Sans charge de famille (plancher 4)

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

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

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

Sans charge de famille (plancher 4)

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

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

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

EMPLOYEURS CONCERNÉS/DÉBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

Sont exclus:

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

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

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

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

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

Remarque:

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

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

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

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

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

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

Sont exclus:

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

MONTANT DE LA COTISATION

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

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

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

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

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

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

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

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

Sont également exclus:

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

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

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

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

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

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

du RCC;
du congé parental, du congé pour soins palliatifs ou du congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
d'accords conclus sur des mesures de fin de carrière (reconnus par le Ministre fédéral de l'Emploi

à la demande du Gouvernement compétent ou des partenaires sociaux signataires de ces accords) par les employeurs qui relèvent du champ d'application du maribel social;
d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée indéterminée. Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005;
d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée déterminée (qui contient ou non une clause de tacite reconduction).

Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005 et être prolongée sans interruption.

Lors de la première prolongation après le 30 septembre 2005, le groupe-cible de travailleurs ne peut plus être étendu et le montant du complément ne peut plus être augmenté (à l'exception d'une augmentation résultant du dépassement de l'indice-pivot ou de la fixation par le Conseil national du Travail d'un coefficient de revalorisation);

de l'article 9 de la CCT n° 46 (compléments alloués dans le cadre d'un licenciement lorsque l'employeur n'a pu offrir une occupation adaptée dans un autre régime de travail que celui par équipes avec prestations de nuit);
de l'article 5 et l'article 6, § 1er de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conci liation entre l'emploi et la qualité de la vie lorsque le travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de travail d'au moins 5 jours réduit son temps de travail d'un jour ou de deux demi jours de même durée (CCT n° 77 concernant la diminution de carrière de 1/5). .

DE LA COTISATION

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

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

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

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

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

chômage.

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

MONTANT DE LA RETENUE

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

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

Calcul:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Informations complémentaires - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

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

Revalorisation annuelle

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

Formules de calcul

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

Ainsi, on aura pour:

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

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

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

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

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

Sans charge de famille (plancher 2)

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

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

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

Sans charge de famille (plancher 4)

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

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

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

Sans charge de famille (plancher 4)

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

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

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

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNES

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

Sont exclus:

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

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

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

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

Aucun forfait minimum n'est dû.

Remarque:

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

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

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

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

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

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

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

Sont également exclus:

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

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

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

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

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

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

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

MONTANT DE LA COTISATION

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

Compléments en cas **d’interruption de carrière, de crédit-temps ou de réduction des prestations de travail à mi-temps** : l’indemnité complémentaire reste soumise à la cotisation

patronale mensuelle spéciale de 38,82 %.
Compléments en cas de chômage **après la rupture du contrat** de travail : pour les RCIC dans le secteur non marchand commencées après le 31 mars 2012 avec signification du licenciement après le 28 november 2011, les pourcentages sont les suivants:

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

Il n'y a pas de forfait minimum.

Remarque:

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

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

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

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

MONTANT DE LA RETENUE

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

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

Calcul:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Informations complémentaires - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

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

Revalorisation annuelle

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

Formules de calcul

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

Ainsi, on aura pour:

X = la somme de l'Indemnité complémentaire et de l'Allocation sociale pour un mois

A = le plancher applicable en fonction de la situation de famille et du régime de travail avant le RCC ou le RCIC
B = le montant de X à partir duquel la retenue est complète

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

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

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

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

Sans charge de famille (plancher 2)

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

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

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

Sans charge de famille (plancher 4)

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

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

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

Sans charge de famille (plancher 4)

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

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

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

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNES

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

Sont exclus:

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

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

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

secteur	âge atteint au moment d'entrer en RCC	pourcentage	forfait en EUR
autres	< 52 ≥ 52 et < 55 ≥ 55 et < 58 ≥ 58 et < 60 ≥ 60	100,00% 95,00% 50,00% 50,00% 25,00%	50,00 50,00 50,00 50,00 37,60
autres **pendant une période de reconnaissance en restructuration**	< 52 ≥ 52 et < 55 ≥ 55 et < 58 ≥ 58 et < 60 ≥ 60	75,00% 60,00% 40,00% 40,00% 20,00%	50,00 50,00 50,00 50,00 37,60
autres **pendant une période de reconnaissance en difficulté**	< 52 ≥ 52 et < 55 ≥ 55 et < 58 ≥ 58 et < 60 ≥ 60	17,50% 13,50% 10,00% 6,50% 3,50%	8,00 8,00 8,00 8,00 6,00

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

Remarques:

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

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

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

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

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

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

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

Sont également exclus:

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

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

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

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

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

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

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

MONTANT DE LA COTISATION

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

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

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

Il n'y a pas de forfait minimum.

Remarques:

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

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

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

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

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

MONTANT DE LA RETENUE

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

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

Calcul:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Informations complémentaires - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

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

Revalorisation annuelle

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

Formules de calcul

La formule de calcul de la retenue varie selon que la somme de l'indemnité complémentaire mensuelle et de

l'allocation sociale se situe au-dessus ou en-dessous de certains montants dépendants du type de plancher appliqué.

Ainsi, on aura pour:

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

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

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

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

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

Sans charge de famille (plancher 2)

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

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

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

Sans charge de famille (plancher 4)

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

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

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

Sans charge de famille (plancher 4)

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

Informations complémentaires - Cotisation Pensions extra-légales

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

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

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

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

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

Informations complémentaires - Cotisation Véhicule de société

En DMFA, la cotisation de solidarité sur l'usage personnel d'un véhicule de société se déclare globalement par catégorie d'employeur dans le bloc 90002 « cotisation non liée à une personne physique» sous le code travailleur **862**.
NB : Il est autorisé de rassembler les données de toute l'entreprise sous une seule catégorie.

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

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

Informations complémentaires - Cotisation pour omission de Dimona

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

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

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

Informations complémentaires - Cotisation Fonds de sécurité d'existence

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

Cotisation destinée à	Travailleur	Employeur	Code travailleur cotisation	Type	Base de calcul
Fonds de sécurité d'existence – cotisation pourcentuelle	manuel	Catégories avec un seul taux	820	0	oui
		CI < limite (dans catégories concernées)	820	0	oui
		CI ≥ limite (dans catégories concernées)	820	5	oui
	intellectuel	Catégories avec un seul taux	830	0	oui
		CI < limite (dans catégories concernées)	830	0	oui
		CI ≥ limite (dans catégories concernées)	830	5	oui
Fonds social des employés (CPAE –CP 200)	intellectuel	Tous les employeurs relevant de la CP 200	831	0	oui
Fonds social du commerce de détail indépendant (CP 201)	intellectuel	Catégories avec un seul taux	832	0	oui
		CI < limite (dans catégories concernées)	832	0	oui
		CI ≥ limite (dans catégories concernées)	832	5	oui
Fonds social du secteur socio-culturel des Communautés française et germanophone (CP 329.02)[5]	intellectuel	Catégorie 076 (sportifs) uniquement	833	0	oui
Fonds de sécurité d'existence – cotisation forfaitaire[1]	manuel	Tous les secteurs sauf exceptions	826	0	non
	Manuel au moins 58 ans (jusqu'au 30/6/2015)	Secteur de la construction	826	1	non
	Manuel moins de 25 ans	Secteur de la construction	826	2	non

	intellectuel	Tous les secteurs concernés	836	0	non
Fonds de pension sectoriel– cotisation pourcentuelle	manuel	Employeur redevable de la cotisation complète	825	0	oui
		Employeur dispensé[2/6]	825	8	oui
		Employeur redevable de la cotisation de solidarité[3]	825	2	oui
		Employeur redevable de la cotisation complète augmentée [4]	825	1	oui
	intellectuel	Employeur redevable de la cotisation complète	835	0	oui
		Employeur dispensé[2/6]	835	8	oui
Fonds de pension sectoriel– cotisation forfaitaire[1]	manuel	Employeur redevable de la cotisation complète	827	0	non
		Employeur dispensé[2]	827	8	non
	intellectuel	Employeur redevable de la cotisation complète	837	0	non
		Employeur dispensé[2]	837	8	non

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

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

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

Dans le **secteur de la chimie** (catégories 087 et 187), un forfait minimum trimestriel de 62,50 € est en plus d'application. La cotisation minimale se vérifie au niveau de la ligne travailleur dès qu'une rémunération avec un code 1 à 7 est présente et sans tenir compte du volume des prestations déclarées.

Informations complémentaires - Cotisation spéciale pour la sécurité sociale

En DMFA, la cotisation spéciale pour la sécurité sociale se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **856** avec le type **0**.

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

Informations complémentaires - Cotisation Double pécule de vacances

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

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

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

Informations complémentaires - Cotisation Pécule de vacances secteur public

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

La base de calcul doit être mentionnée.

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

Informations complémentaires - Cotisation Congé-éducation payé

Cotisation CEP de base

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

Cotisation CEP complémentaire

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

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

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

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

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

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

Informations complémentaires - Cotisation spéciale Accidents du travail

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

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

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

Informations complémentaires - Cotisation Accueil des enfants

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

Informations complémentaires - Cotisation Fonds amiante

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

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

Informations complémentaires - Cotisation de base FFE

Codes FFE attribués aux employeurs :

C: Employeurs avec finalités industrielles ou commerciales redevables de la cotisation de base FFE

B: Employeurs sans finalités industrielles ou commerciales redevables de la cotisation de base FFE

N: Employeur exclu de la cotisation FFE de base dans une catégorie redevable

O: Employeur inscrit dans une catégorie exclue de la cotisation FFE de base

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

Secteur commercial ou industriel

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

Secteur non commercial ou industriel

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

La base de calcul doit être mentionnée.

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

Informations complémentaires - Cotisation spéciale FFE

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

La base de calcul doit être mentionnée.

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

Informations complémentaires - Cotisation Groupes à risques

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

La base de calcul doit être mentionnée.

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

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

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

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

Informations complémentaires - Cotisation Accompagnement et suivi actif des chômeurs

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

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

Informations complémentaires - Cotisation Chômage temporaire et chômeurs âgés

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

La base de calcul doit être mentionnée.

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

Informations complémentaires- Cotisation chômage économique

L'avis de débit concernant la cotisation chômage économique pour les employeurs qui ne relèvent pas du secteur de la construction a été envoyé :

pour l'année de référence 2013 : en décembre 2014.

L'échéance de paiement de cet avis de débit est fixée au 31 janvier 2015.

Informations complémentaires - Cotisation Participation aux bénéfices

En DMFA, la cotisation sur la participation aux bénéfices se déclare globalement par catégorie d' employeur dans le bloc 90002 « cotisation non liée à une personne physique» sous le code travailleur **861**.
NB : Il est autorisé de rassembler les données de toute l'entreprise sous une seule catégorie.

La base de calcul qui correspond au montant global liquidé par l'entreprise doit être mentionnée.

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

Informations complémentaires- Cotisation Avantages non récurrents

En DMFA, la cotisation sur les avantages non récurrents se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **888**
- avec le type **0** pour les avantages versés au cours de l'année de déclaration
- avec le type **1** pour les avantages versés au cours d'une année différente de celle de la déclaration lorsque le travailleur n'est plus en service au moment du paiement.

La base de calcul doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être introduite dans les cotisations dues pour un travailleur concerné.

A partir du 1/1/2013, les cotisations patronales et personnelles sont perçues ensemble sous le code travailleur 888 et le taux de la cotisation personnelle a été ajouté au taux de la cotisation patronale.

Informations complémentaires - Cotisation Amendes de roulage

En DMFA, la cotisation sur les amendes de roulage se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **889** avec le type **0**

La base de calcul qui correspond au montant des amendes remboursées passibles de cotisations, doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être introduite dans les cotisations dues pour un travailleur concerné.

Pensions extra-légales : Cotisation supplémentaire de 1,5% - Informations complémentaires

En DMFA, la cotisation supplémentaire de 1,5% sur les pensions extra-légales se déclare globalement par employeur dans le bloc 90002 « cotisation non liée à une personne physique» sous le code travailleur **867**. La déclaration se fait uniquement au 4ème trimestre de chaque année.
Il est autorisé de rassembler les données de toute l'entreprise sous une seule catégorie.

La base de calcul doit être mentionnée. Elle correspond à la somme, pour tous les travailleurs concernés, des montants sur lesquels la cotisation est due.

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

Informations complémentaires- Cotisation spéciale sur les indemnités de rupture

En DMFA, la cotisation spéciale sur les indemnités de rupture se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **812**

avec le type **1** si le salaire annuel de référence est compris entre 44509 € et 54508 €
avec le type **2** si le salaire annuel de référence est compris entre 54509 € et 64508 €
avec le type **3** si le salaire annuel de référence est supérieur à 64508 €

La base de calcul doit être mentionnée. Cette base de calcul correspond à la partie d'indemnités de rupture (code rémunération 03) qui est constituée sur la base des prestations effectuées à partir du 1er janvier 2014.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être introduite dans les cotisations dues pour un travailleur concerné.

Informations complémentaires - Cotisation pension des fonctionnaires statutaires

En DMFA, la cotisation pour la pension des fonctionnaires statutaires se déclare par ligne travailleur dans le bloc

90001 « cotisation due pour la ligne travailleur »

- pour les statutaires déclarés avec le **CT 675 ou 676** : sous le code travailleur cotisation **815**

avec le type **0** pour la cotisation personnelle de 7,5% seule
(ce type 0 est le seul autorisé pour le CT 676)
avec le type **1** pour la cotisation personnelle et la cotisation patronale ordinaire
avec les types **2, 4, 5, 6** pour la cotisation personnelle et la cotisation patronale dérogatoire
avec les types **3 ou 7** pour la cotisation patronale dérogatoire seule lorsque la base de calcul diffère de celle de la cotisation personnelle (en combinaison avec le type 0)

- pour les managers du secteur public déclarés avec le **CT 673** : sous le code travailleur cotisation **816**

avec le type **0** pour la cotisation personnelle de 1,5% uniquement
avec le type **1** pour la cotisation personnelle et la cotisation patronale ordinaire

Pour chaque employeur concerné, le type de cotisation applicable est communiqué par le SdPSP à l'ONSS.

La base de calcul doit être mentionnée. Cette base de calcul peut différer légèrement de la base de calcul des cotisations ordinaires.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être introduite dans les cotisations dues pour un travailleur concerné.

Informations complémentaires - Cotisation sur le pécule de vacances des fonctionnaires statutaires

En DMFA, à partir du 1er trimestre 2015, la cotisation d'égalisation pour les pensions due sur le pécule de vacances des fonctionnaires statutaires du secteur public se déclare globalement dans le bloc 90002 « cotisation non liée à une personne physique» sous le code travailleur **817**.

La base de calcul doit être mentionnée. Elle correspond au total des pécules de vacances versés pour l'ensemble des statutaires de l'Institution.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être mentionnée et la cotisation est calculée automatiquement.

Les réductions de cotisations

Réduction structurelle : Secteurs dans lesquels une prime de fin d'année est versée

Pour les travailleurs qui reçoivent une prime de fin d'année par l'intermédiaire d'un tiers payant, dans le calcul de la réduction structurelle, le salaire trimestriel (W) doit être augmenté de 25 % au 4ème trimestre de chaque année. Par dérogation, pour les agences d'intérim reconnues, l'augmentation n'est que de 15 % et est réalisée au 1er trimestre.

Ci-dessous, la liste des commissions paritaires dans lesquelles une prime de fin d'année est versée par un fonds de sécurité d’existence. C’est sur cette liste que sont basés les contrôles automatisés de la réduction structurelle dans les DMFA du 4/2014 et du 1/2015.

Catégorie d'employeur	Commission paritaire	Codes travailleur	Trimestre d'application	Coefficient d'augmentation
XXX	125.02	015	4ème trimestre	1,25
XXX	125.03	015	4ème trimestre	1,25
XXX	139 [1]	015, 024	4ème trimestre	1,25
XXX	301.04	015, 495	4ème trimestre	1,25
XXX	301.05	015, 495	4ème trimestre	1,25
017	302	011², 015², 495², 024, 029, 484	4ème trimestre	1,25
317	302	011, 496	4ème trimestre	1,25
055	126	015²	4ème trimestre	1,25
060	317	015²	4ème trimestre	1,25
066	121	015², 024	4ème trimestre	1,25
067	149.01	015², 024	4ème trimestre	1,25
083	140	015²	4ème trimestre	1,25
091	127	015²	4ème trimestre	1,25
093	132	015², 024	4ème trimestre	1,25
193	144	015², 043, 024	4ème trimestre	1,25
094	145	015², 043, 024	4ème trimestre	1,25
194	145	015², 024	4ème trimestre	1,25
294	145	015²	4ème trimestre	1,25
494	145	015², 024	4ème trimestre	1,25
594	145	015², 024	4ème trimestre	1,25
102	142.04	015², 024	4ème trimestre	1,25

112	323	015²	4ème trimestre	1,25
113	323	015²	4ème trimestre	1,25
123	314	015², 495²	4ème trimestre	1,25
223	314	015², 495²	4ème trimestre	1,25
597	322.01	015², 495²	4ème trimestre	1,25
097	322	011, 015², 495², 496, 046	1er trimestre	1,15
497	322	011, 015², 495², 496, 046	1er trimestre	1,15
320	320	015²,495², 024, 484	4ème trimestre	1,25

[1] à l'exception des matricules 597404-56 ou 696789-79 ou 783784-24
[2] sauf si la zone "type d'apprentissage" (00055) est remplie

Informations complémentaires - Déclaration de la réduction pour travailleur âgé

La réduction groupe-cible pour les travailleurs âgés se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Travailleur âgé de 54 à 57 ans*	G2 (400€)	Tous les trimestres concernés	3102	/	oui
Travailleur âgé de 58 à 61 ans*	G1 (1000€)	Tous les trimestres concernés	3102	/	oui
Travailleur âgé de 62 à 64 ans*	G8 (1500€)	Tous les trimestres concernés	3102	/	oui
Travailleur âgé de 65 ans ou plus*	G9 (800€)	Tous les trimestres concernés	3102	/	oui

* âge au dernier jour du trimestre

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 3102 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

Informations complémentaires - Déclaration des réductions pour premiers engagements

Les réductions groupe-cible pour les premiers engagements se déclarent dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction Groupe-cible	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA	Date de début du droit
1er travailleur	G8 (1500 €) jusqu'au 4/2014 G14 (1550 €) à partir du 1/2015	5 trimestres*	3312	/	oui	Date d'engagement du 1er travailleur qui a ouvert le droit à la réduction
	G1 (1000 €)jusqu'au 4/2014 G15 (1050 €) à partir du 1/2015	4 trimestres*	3313	/	oui	idem
	G2 (400 €) jusqu'au 4/2014 G16 (450 €) à partir du 1/2015	4 trimestres*	3314	/	oui	idem
Intervention dans les frais de SSA	36,45 €	trimestres durant lesquels la réduction 1er engagement est demandée	2001[1]	/	/ Calculée directement par l'ONSS (hors DMFA)	/
2ème travailleur	G1 (1000 €)jusqu'au 4/2014 G15 (1050 €) à partir du 1/2015	5 trimestres*	3321	/	oui	Date d'engagement du 2ème travailleur qui a ouvert le droit à la réduction
	G2 (400 €)jusqu'au 4/2014 G16 (450 €) à partir du 1/2015	8 trimestres*	3322			idem
3ème travailleur	G1 (1000 €)jusqu'au 4/2014 G15 (1050 €) à partir du 1/2015	5 trimestres*	3331	/	oui	Date d'engagement du 3ème travailleur qui a ouvert le droit à la réduction

	G2 (400 €) jusqu'au 4/2014 G16 (450 €) à partir du 1/2015	4 trimestres*	3332	/	oui	idem
4ème travailleur	G1 (1000 €)	5 trimestres*	3340	/	oui	Date d'engagement du 4ème travailleur qui a ouvert le droit à la réduction
	G2 (400 €)	4 trimestres *	3341	/	oui	idem
5ème travailleur	G1 (1000 €)	5 trimestres*	3350	/	oui	Date d'engagement du 5ème travailleur qui a ouvert le droit à la réduction
	G2 (400 €)	4 trimestres*	3351	/	oui	idem

* à choisir dans les 20 trimestres à partir de l'engagement du travailleur qui a ouvert le droit à la réduction.

[1] dans le bloc 90110 "déduction ligne travailleur"

Quand les DMFA sont introduites via le web, les réductions sont calculées automatiquement lorsqu'elle sont activées.

Informations complémentaires - Déclaration des réductions pour travailleurs fixes de l'Horeca

A partir du 1/2014, la réduction groupe-cible pour les travailleurs fixes de l'Horeca se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction Horeca*	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Travailleur fixe de moins de 26 ans	G9 (800€)	permanente	3900	/	oui
Travailleur fixe de 26 ans ou plus	G10 (500€)	permanente	3900	/	oui

* pour 5 travailleurs maximum par trimestre et par employeur Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 3900 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

Informations complémentaires - Déclaration des contractuels subventionnés

En DMFA, les travailleurs contractuels subventionnés se déclarent toujours dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec des codes travailleurs spécifiques :

024 type 1 (ou 0 dans le secteur public) pour les contractuels subventionnés, travailleurs manuels ordinaires
025 type 1 pour les contractuels subventionnés, travailleurs manuels handicapés occupés dans des ateliers protégés
029 type 1 pour les contractuels subventionnés, travailleurs manuels déclarés sur base d'une rémunération forfaitaire
484 type 0 pour les contractuels subventionnés, travailleurs intellectuels ordinaires
485 type 0 pour les contractuels subventionnés, travailleurs intellectuels handicapés occupés dans des ateliers protégés

A partir du 1/2014, les taux appliqués à ces codes ne prennent plus directement en compte l'exonération de cotisations mais la réduction structurelle et une réduction groupe-cible spécifique doivent être déclarées dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait /Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Structurelle	Voir calcul structurelle (/site/dmfa/fr/pagenotfound)	Toute la durée de l'occupation	3000	/	oui
Groupe cible ACS	G7 (solde des cotisations de base)	Toute la durée de l'occupation	4000	/	oui

Pour la réduction ACS (mais pas pour la structurelle), il n'y a pas de prestations minimales imposées.

La réduction Maribel social n'est jamais appliquée avec la réduction G. C. pour les contractuels subventionnés mais il faut calculer la réduction structurelle de la catégorie 2 ou 3 (ETA) lorsque l'employeur relève d'une Commission paritaire concernée par le Maribel social.

Quand les DMFA sont introduites via le web, les réductions 3000 et 4000 sont calculées automatiquement lorsqu'elles sont activées.

Informations complémentaires - Déclaration des remplaçants des travailleurs qui optent pour la semaine de quatre jours

En DMFA, les remplaçants des travailleurs qui optent pour la semaine de quatre jours se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec des codes travailleurs spécifiques :

021 type 0 pour les remplaçants, travailleurs manuels
481 type 0 pour les remplaçants, travailleurs intellectuels

A partir du 1/2014, les taux appliqués à ces codes ne prennent plus directement en compte l'exonération de cotisations mais la réduction structurelle et une une réduction groupe-cible spécifique doivent être déclarées au niveau de l'occupation avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Structurelle	Voir calcul structurelle (/site/dmfa/fr/pagenotfound)	Toute la durée de l'occupation	3000	/	oui
Groupe cible Remplaçant dans le secteur public	G7 (solde des cotisations de base)	Toute la durée de l'occupation	4100	/	oui

Pour la réduction pour Remplaçant dans le secteur public (mais pas pour la structurelle), il n'y a pas de prestations minimales imposées.

La réduction Maribel social n'est jamais appliquée avec la réduction G.C. pour ces remplaçants dans le secteur public mais il faut calculer la réduction structurelle de la catégorie 2 lorsque l'employeur relève d'une Commission paritaire concernée par le Maribel social.

Lorsque les DMFA sont introduites via le web, les réductions 3000 et 4100 sont calculées automatiquement lorsqu'elles sont activées.

Informations complémentaires - Déclaration de la réduction pour personnel de maison

A partir du 1/2014, la réduction groupe-cible spécifique pour le premier engagement de personnel de maison se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Groupe-cible Personnel de maison	G7 (solde des cotisations de base)	Toute la durée de l'occupation d'un 1er travailleur	4200	/	oui

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 4200 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée. La réduction groupe-cible pour personnel de maison est cumulable avec la réduction structurelle.

Informations complémentaires - Déclaration de la réduction pour gardien(ne) d'enfants

A partir du 1/2014, la réduction groupe-cible spécifique pour les gardien(ne)s d'enfants se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Groupe-cible gardien(ne) d'enfants	G11 (770 €)	Toute la durée de l'occupation	4400	/	oui

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 4400 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

La réduction groupe-cible gardien(ne) d'enfants est cumulable avec le Maribel social.

Informations complémentaires - Déclaration de la réduction pour artistes

A partir du 1/2014, la réduction groupe-cible spécifique pour les artistes se déclare dans le bloc 90109 "déduction occupation" avec les mentions suivantes :

Réduction	Forfait/Montant	Durée	Code réduction en DMFA	Base de calcul en DMFA	Montant de la réduction en DMFA
Groupe-cible Artiste	G12 (726,50€) plafonné à 517€	Toute la durée de l'occupation	4300	/	oui

Quand les DMFA sont introduites via le web, la réduction 4300 est calculée automatiquement lorsqu'elle est activée.

La réduction groupe-cible artiste est cumulable avec la réduction structurelle et le Maribel social.

L'établissement de la DmfA

Principes généraux de la DmfA

La notion de trimestre

La Dmfa concerne toujours un trimestre déterminé. En ce qui concerne les travailleurs payés par mois civil, le "trimestre O.N.S.S." correspond au trimestre civil. Pour les travailleurs payés suivant une périodicité différente (par exemple, à la semaine ou toutes les quatre semaines), une période de paie ne peut pas empiéter sur deux trimestres. Pour ces travailleurs, on entend par trimestre, la période couverte par les paies dont le jour de clôture se situe dans un même trimestre civil.
Exemple: un travailleur payé à la semaine dont la dernière période de paie se clôture le 27 mars 2010. Les rémunérations relatives à la période du 28 au 31 mars 2010 seront mentionnées dans la déclaration afférente au deuxième trimestre 2010.

En dérogation à ce qui précède, le quatrième trimestre de l'année prend toujours fin le 31 décembre de cette année et le premier trimestre de chaque année commence le 1er janvier de cette année.
Exemple: un travailleur payé à la semaine dont la dernière période de paie se clôture le 27 décembre. Les rémunérations relatives à la période du 28 au 31 décembre seront mentionnées dans la déclaration afférente au quatrième trimestre.

La notion de journée de travail

Le nombre de journées de travail doit être renseigné, pour chaque travailleur, sur la déclaration trimestrielle. Cette mention est importante pour diverses raisons telles que, par exemple, l'octroi de la réduction harmonisée, le calcul des cotisations dues pour les travailleurs pour lesquels des rémunérations forfaitaires journalières sont prises en considération, ... Ne peuvent être mentionnées comme journées de travail sur les déclarations trimestrielles que les journées suivantes:

- les journées effectivement consacrées au travail
- les journées non consacrées au travail, mais pour lesquelles l'employeur paye une rémunération passible du calcul des cotisations de sécurité sociale (par exemple, les jours fériés, les jours de petit chômage, les jours de vacances légales et complémentaires des employés, etc.)
- les journées de repos compensatoire autres que les journées de repos compensatoire dans la construction
- les journées de vacances légales pour les ouvriers (=les jours couverts par un chèque de vacances délivré par une caisse officielle de vacances.

Des codes (/site/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/workingtimecodification.html) spécifiques sont prévus pour la déclaration des journées de travail.

Pour les apprentis (/site/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html), les marins pêcheurs (/site/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/seafisher.html) et les travailleurs à domicile (/site/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/homeworkers.html), des règles particulières doivent être appliquées pour le calcul des journées de travail.

La notion de déclaration multifonctionnelle

Déclaration multifonctionnelle signifie que la déclaration ne se limite pas au simple calcul correct des cotisations de sécurité sociale dues. Ces données sont également utilisées par les institutions chargées du paiement des prestations de sécurité sociale (assurance-maladie, chômage, pensions, accidents du travail, maladies professionnelles, allocations familiales et vacances annuelles des ouvriers).

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 importe dès lors tout particulièrement que vous suiviez le plus correctement possible les instructions.
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 le urs droits sociaux.

La DmfA et la déclaration antérieure a 2003

Le principe qui sous-tend la déclaration trimestrielle DmfA est celui d'une déclaration sans relevés du personnel ni cadres comptables. Toutes les données sont communiquées au niveau du travailleur et le calcul des cotisations (y compris celui des cotisations spéciales) s'opère également à ce niveau. Dès lors, par employeur, un travailleur n'est identifié qu'une seule fois par trimestre.

La déclaration se fera toujours par voie électronique. Différents canaux seront mis à disposition (par exemple, un système de transfert de fichier (FTP) accessible aux personnes chargées d'introduire les déclarations d'un grand nombre d'employeurs ou de travailleurs et une application Internet pour les employeurs de moindre dimension).

LA STRUCTURE DE LA DMFA SE PRÉSENTE COMME SUIT:

Une déclaration par employeur 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** 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 ouvrier devient employé en cours de trimestre, un apprenti agréé devient ouvrier, l'employeur change d'activité).
Le cas échéant, **plusieurs lignes d'occupation** seront requises par ligne travailleur (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 O.N.S.S. ANTÉRIEURE À 2003 PRÉSENTAIT, TRÈS SCHÉMATIQUEMENT, LA STRUCTURE SUIVANTE :

Une déclaration par activité d'employeur (identifiée à partir de l'indice de catégorie);
Un certain nombre de relevés du personnel (ouvriers, employés, prépensionnés,...) par activité de l'employeur;
Les travailleurs, par relevé du personnel;
Eventuellement plusieurs lignes par travailleur.

Aperçu schématique de quelques différences importantes

DmfA	Déclaration-O.N.S.S. antérieure à 2003
Une déclaration par employeur	Une déclaration par indice d'employeur
Cotisations calculées individuellement par travailleur	Cotisations calculées sur les données totalisées dans un cadre comptable
Un travailleur est déclaré une seule fois. Si, en cours de trimestre, le travailleur possède plusieurs qualités (ouvrier, employé, rémunéré au pourboire,...) la distinction à opérer doit l'être au niveau de la ligne travailleur	Un travailleur est déclaré par relevé du personnel. Si, en cours de trimestre, le travailleur possède plusieurs qualités (ouvrier, employé, rémunéré au pourboire,...) le travailleur est mentionné sur plusieurs relevés du personnel
Par voie électronique	Par voie électronique ou sur support papier

EXEMPLE:
Un travailleur fournit, auprès d'un employeur, des prestations à temps partiel jusqu'au 30 avril en qualité d'ouvrier. A partir du 1er mai, le même employeur l'engage comme employé. Le 1er juin, son contrat de travail est converti en contrat à temps plein.

Dans **la déclaration-O.N.S.S. antérieure à 2003**, les éléments suivants sont déclarés pour ce travailleur:

> **Avril:** les données d'identification du travailleur, les rémunérations et les prestations sont mentionnées sur le relevé du personnel " Ouvriers".
> Ces rémunérations sont reportées en même temps que les rémunérations des autres ouvriers au cadre comptable. Ensuite, les cotisations sont calculées sur ces montants.
> Si l'employeur a droit à une réduction des cotisations, cette réduction est traitée au niveau du cadre comptable "déductions des cotisations".
> **Mai-juin:** les données d'identification du travailleur, les rémunérations et les prestations sont mentionnées sur le relevé du personnel " Travailleurs intellectuels".
> Deux lignes sont utilisées 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 sont totalisées (en même temps que les rémunérations des autres employés) dans le cadre comptable, puis les cotisations sont calculées. Si l'employeur peut prétendre à une réduction de cotisations, cette réduction est traitée dans le cadre comptable "Déductions des cotisations".

Dans la **déclaration DmfA**, 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 d'ouvrier et une seconde pour ses prestations en qualité d'employé (en effet, les cotisations ne sont pas identiques).
> Les données de rémunération et de prestations pour la période d'occupation comme ouvrier (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 d'employé (mai-juin) sont scindées en deux lignes d'occupation. Les cotisations dues sont calculées pour toute la période (en effet, dans le cas des employés, les cotisations sont identiques pour les prestations à temps plein et à temps partiel).

Il ressort de l'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.

La ligne travailleur

Tel que précisé, il y a toujours une ligne travailleur par travailleur. C'est uniquement lorsque le travailleur change de catégorie d'employeurs au cours du trimestre (c.-à-d. lorsque l'employeur change d'activité pendant le trimestre ou, dans le cas d'un employeur qui exerce plusieurs activités, lorsque le travailleur est définitivement transféré d'une activité à l'autre) ou lorsque le code travailleur change (c'est-à-dire si les cotisations diffèrent), qu'il faut établir plusieurs lignes travailleur. Dans ce cas les données requises devront être mentionnées par ligne travailleur.

En substance, la ligne travailleur représente le niveau auquel les cotisations de sécurité sociale sont calculées. Cela implique que même lorsque les données LATG 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.

La catégorie d'employeurs et le code travailleur

La **catégorie d'employeurs** est attribuée par l'ONSS et permet de distinguer les employeurs suivant leurs obligations déterminées en fonction des caractéristiques propres à l'activité exercée. Cette subdivision s'explique par le fait que, dans la majorité des cas, les taux de cotisations appliqués varient (en général il s'agit de cotisations propres au secteur pour les fonds de sécurité d'existence). On trouve de plus amples informations sur certaines catégories d'employeur ci-dessous.

Le **code travailleur** permet de déterminer les cotisations dues pour le travailleur.
Dès lors, les codes travailleurs sont différents pour les employés, les ouvriers, les apprentis, les travailleurs rémunérés au pourboire,...

Date de début et de fin du trimestre

Il s'agit de la date de début et de fin du **trimestre**, à ne pas confondre avec la date de début et de fin de la ligne d'occupation. Ces dates ont toujours trait au trimestre **complet**. Cela implique que même lorsque le travailleur entre en service au cours du trimestre, la date de début devra correspondre à la date de début du trimestre, **et non pas la date à laquelle le travailleur est entré en service**.

Dans la majorité des cas, les dates de début et de fin coïncident 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. Lorsque la période couverte par le paiement d'une rémunération ne coïncide pas avec le mois civil (par exemple, en cas de travailleurs payés par semaine, par quatre semaines,...), on comprend par date de début, le premier jour de la période du paiement dont la date de clôture tombe dans le trimestre civil. La date de fin de période est interprétée comme le dernier jour de la période du paiement qui tombe dans le trimestre civil. Toutefois, lorsque ce dernier jour est immédiatement suivi d'un ou de plusieurs jours de repos ordinaires, ces jours de repos, s'il ne s'agit pas d'un dimanche, sont repris dans le trimestre et déterminent la date de fin.

Attention : en dérogation à cette règle, le quatrième trimestre de l'année prend toujours fin le 31 décembre et le premier trimestre prend toujours cours le 1er janvier.

Classe de risque en matière d'accidents du travail

Cette donnée figure dans votre police d'assurance. Elle permet à votre assureur de calculer correctement la prime due. Il n'est pas nécessaire de la communiquer dans tous les cas. Elle doit uniquement être communiquée lorsque le travailleur appartient à une classe de risque qui diffère de l'activité principale de l'employeur et qui a conduit à l'application d'une tarification particulière dans la police:

si la police accidents de travail d'une entreprise ne prévoit qu'une classe de risque pour une

catégorie de travailleurs (employés/ouvriers), la donnée ne doit pas être communiquée dans la DmfA;
si la police d'assurance prévoit plusieurs classes de risques par catégorie de travailleurs (par exemple employés sédentaires et représentants) la donnée doit être communiquée pour chaque travailleur.

Pour les clubs sportifs, il faut compléter la donnée pour chaque sportif, elle est en effet indispensable pour le calcul du salaire de base en cas d'accident du travail d'un travailleur de cette catégorie.

Cette donnée doit être communiquée au moment de la première déclaration trimestrielle sur laquelle le travailleur est déclaré. Elle n'est pas rappelée sur les déclarations des trimestres suivants sauf si la classe de risque est modifiée.

Pour les travailleurs entrés en service au cours d'un trimestre antérieur, la donnée ne doit donc pas être communiquée sauf si la classe de risque du travailleur est modifiée de manière durable par rapport à la classe communiquée précédemment.

Quand le travailleur change de classe de risque de manière durable au cours du trimestre, vous lui attribuez à nouveau le code se rapportant à sa situation au dernier jour du trimestre ou au dernier jour de l'occupation dans le cadre de la ligne de travailleur concernée.
L'ouvrier sédentaire qui va travailler sur chantiers sera donc répertorié sous la rubrique "ouvriers sur chantiers".
Un ouvrier sédentaire qui devient employé sédentaire sera répertorié comme ouvrier sédentaire pour la déclaration ouvrier et comme employé sédentaire pour la déclaration employé.

Les codes suivants doivent être utilisés :

Ouvriers :

001: Ouvriers sans déplacement
Ouvriers spécialisés ou non, ne quittant pas le lieu de travail (atelier, usine, ...) pour raisons professionnelles pendant les plages horaires régulières et qui bénéficient de l'infrastructure et des systèmes de protection et de préventions propres à l'entreprise.
002: Ouvriers sur chantiers
Ouvriers spécialisés ou non, n'ayant pas de lieu de travail régulier, mais qui exercent leur métier auprès de tiers ou sur des chantiers.
003: Concierges
Personnel de type domestique, au service de personnes privées (cas type : immeubles résidentiels) ou d'une entreprise et jouissant généralement d'avantages en nature divers, tels que logement, chauffage, éclairage, ...
004: Personnel de nettoyage et d'entretien
Personnel propre à l'entreprise affecté au nettoyage des bureaux, locaux industriels, ateliers, etc., ou à l'entretien et à la réparation du matériel et des installations industrielles et sanitaires de l'entreprise.
005: Personnel de cuisine
Hors secteur HORECA, personnel propre affecté au restaurant d'entreprise (cuisinier, service, vaissellerie,...)
006: Chauffeurs
Personnel propre à l'entreprise ne participant pas directement à l'objet social, mais qui est chargé du transport (livraison) de matières premières (en amont) ou de produits finis ou semi-finis (en aval), ou de personnes.

Employés :

401: Employés sans déplacement
Employés ne quittant jamais le lieu de travail pour raisons professionnelles pendant les plages horaires régulières.
402: Employés avec missions extérieures occasionnelles.

Employés effectuant certaines prestations ou démarches non répétitives à l'extérieur de l'entreprise (maximum 10% du temps de travail)

403: Employés avec missions extérieures fréquentes

Employés effectuant régulièrement des tâches, souvent répétitives ou à intervalles réguliers, à l'extérieur (de 11 à 50% du temps de travail) de l'entreprise

404: Représentants ou itinérants, coursiers

Employés exerçant leur profession essentiellement (>50%) à l'extérieur de l'entreprise ou de leur domicile ; généralement des commerciaux ou technico-commerciaux, mais aussi : coursiers, inspecteurs, personnel soignant au domicile de malades ou de personnes âgées, etc...

405: Employés avec travaux manuels et/ou contremaîtres

Personnel sous statut employé qui effectue, pour une part importante, des tâches manuelles (par exemple : bouchers en grande surface).

406: Employés travaillant à domicile

Employés sédentaires exerçant leur métier au départ de leur domicile, souvent en liaison téléphonique ou électronique avec leur employeur et/ou des tiers et pour lesquels le risque "accidents sur le chemin de travail" est inexistant.

407: Personnel soignant

Médecins, infirmiers, aides-soignants, ambulanciers, etc.

408: Vendeur / vendeuse

Personnel sédentaire commercial, habituellement rétribué sur une base fixe + commission sur les ventes.

409: Joueurs de football assujettis au statut des sportifs rémunérés

410: Joueurs de football non assujettis au statut des sportifs

rémunérés avec un salaire annuel fixe de 1.239,47 EUR ou plus.

411: Joueurs de football non assujettis au statut des sportifs

rémunérés avec un salaire annuel fixe de moins de 1.239,47 EUR.

412 : Autres sportifs que les joueurs de football

La notion d'ouvrier transfrontalier

Remplissez uniquement cette zone si le travailleur possède le statut fiscal d'ouvrier transfrontalier. Cette information est importante du fait que les caisses de vacances ne prélèvent pas de précompte professionnel sur le pécule de vacances des ouvriers transfrontaliers.

A partir de l'année 2004, seuls les travailleurs résidant dans la zone frontalière française peuvent encore bénéficier du statut "d'ouvriers fro ntaliers" : seuls ces travailleurs peuvent donc encore être exemptés de la retenue relative au précompte professionnel en Belgique et payer leurs impôts dans le pays frontalier 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).

Un formulaire 276 F complété par le travailleur, l'employeur et les services de l'Administration fiscale française doit aussi être transmis à la caisse de vacances compétente chaque fois qu'un travailleur est déclaré pour **la première fois** dans une déclaration DmfA avec ce statut.

Informations complémentaires - Création, adaptation ou suppression de catégories

La liste des catégories existantes avec leur description est consultable dans l'annexe structurée 27 accessible via le portail de la sécurité sociale (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/index.htm).

Ci-dessous sont mentionnées exclusivement les créations, adaptations ou suppressions de catégories intervenues durant le trimestre en cours.

Il n'y a pas de nouveautés ce trimestre.

La ligne d'occupation

Dans le cadre de la DmfA, la ligne d'occupation est une notion importante, car c'est à ce niveau que les données LATG du travailleur doivent être mises à disposition des différentes institutions qui les utilisent. Par conséquent, il est d'importance primordiale 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 avantages sociaux du travailleur.

Remarque: Dans la plupart des cas, 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 dix 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.

Date de début et de fin de la ligne d'occupation

Il s'agit de la date de début de la période à 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.

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 cou rs.

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

Indemnités de rupture

Le salaire et les données relatives aux prestations se rapportant à une indemnité payée suite à une rupture irrégulière de 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).

Les règles de distinction qui étaient d'application sous l'ancienne déclaration pour déclarer des indemnités de rupture sont conservées (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, la partie se rapportant à chacune des années civiles suivantes). 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 a été licencié le 31 août 2003 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 2003 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 2003 au 31 août 2003 (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 2003 au 30 septembre 2003.
Ligne 3: les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er octobre 2003 au 31 décembre 2003.
Ligne 4: les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2004.
Ligne 5: les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er janvier 2005 au 28 février 2005 (fin de la période couverte par l'indemnité de rupture).

A l'exception des cas relativement exceptionnels prévus dans la législation sur les contrats de travail prévoyant que de telles indemnités peuvent être payées mensuellement (entreprises en difficulté), les indemnités doivent toujours être reprises intégralement sur la déclaration du trimestre au cours duquel le contrat de travail a été rompu.

Si la base de calcul de l'indemnité de rupture est différente de celle d'indemnités liées à d'autres périodes, il y a lieu de déclarer en premier lieu la période couverte par l'indemnité de rupture et ensuite les autres périodes.

Exemple

Un employeur paye lors du licenciement d'un représentant de commerce le 31 octobre 2013 une indemnité de rupture de 4 mois et une indemnité de non-concurrence de 3 mois.

La déclaration au 4/2013 doit donc se passer comme suit:

ligne 1: jours et rémunération octobre 2013.
ligne 2: jours et montant de l'indemnité de rupture pour la période du 1er novembre 2013 au 31 décembre 2013.
ligne 3: jours et montant de l'indemnité de rupture pour la période du 1er janvier 2014 au 28 février 2014.
ligne 4: jours et montant de l'indemnité de non-concurrence pour la période du 1er mars 2014 au 31 mai 2014.

Pour un travailleur qui est licencié durant une période d'interruption de carrière partielle ou de crédit-temps partiel et pour qui l'employeur doit calculer l'indemnité de rupture sur base de la rémunération à laquelle le travailleur a effectivement droit au moment de la notification de la fin du contrat, une nouvelle ligne d'occupation doit être commencée avec les mêmes caractéristiques qu'avant le licenciement, donc avec le code mesures de réorganisation du temps de travail.

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, 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. 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 par autre chose que par des jours de repos normaux** (par exemple les contrats utilisés dans le secteur de l'intérim du lundi au vendredi), les données relatives à la rémunération 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 s'il s'agit de travailleurs dont les prestations doivent être déclarées en heures (travailleurs à temps partiel, travailleurs saisonniers, intérimaires,...) 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 d'un bureau d'intérim travaille dans le cadre de sept contrats successifs du lundi au vendredi, trois semaines consécutives à mi-temps dans un système 19/38 heures par semaine, ensuite une semaine à 18h30/37 et finalement à nouveau trois semaines à 19/38 heures.
Dans ce cas, vous devez utiliser trois lignes d'occupation, une pour les rémuné rations et les données relatives aux prestations des trois premières semaines, une pour les données relatives à la quatrième semaine et une pour les données relatives aux trois dernières semaines.

L'unité d'établissement (UE) - identifiant de l'unité locale

Avant le 1er trimestre 2014, le numéro de l'unité d'établissement dont dépendait un travailleur devait être mentionné dans la DmfA au niveau de la ligne travailleur, uniquement si l'employeur avait plusieurs unités d'établissement. Cette information n'était utilisée qu'à des fins statistiques.

Par son adresse, chaque unité d'établissement est liée à une Région. D'autre part, les réductions de cotisations qui sont de compétence régionale se basent sur l'adresse de l'unité d'établissement (UE) à laquelle le travailleur est rattaché. Par conséquent, l'UE doit obligatoirement être communiquée pour chaque travailleur sur chaque ligne d'occupation de la DmfA (dans la zone 'numéro d'identification de l'unité locale') , **qu'une réduction soit demandée ou pas et cela également lorsque l'employeur n'a qu'une seule UE.**

Chaque employeur doit faire enregistrer toutes ses unités d'établissement (UE) dans la BCE. Chaque UE a un numéro unique et une adresse. Seules les UE enregistrées dans la BCE seront acceptées dans la DmfA.

Pour rappel: un numéro d'unité d'établissement est rattaché à un seul numéro unique d'entreprise. Par conséquent, l'utilisation par un employeur d'un numéro d'unité d'établissement d'un autre employeur générera une anomalie dans sa déclaration. Cette pratique est en particulier à proscrire dans le cas de petites entreprises dont les implantations se trouvent aux mêmes adresses et dont les gérants ou administrateurs (en charge des déclarations) sont les mêmes personnes physiques.

Déménagement de l'unité d'établissement

Une UE qui déménage conserve en principe son numéro, qu'il s'agisse d'un déménagement au sein d'une même commune, vers une autre commune de la région ou vers une commune située dans une autre région.

Si l'employeur veut bénéficier d'une réduction de cotisations régionale pendant le trimestre du déménagement d'une unité d'établissement vers une autre région, **il devra créer une nouvelle ligne d'occupation**.

Si l'employeur ne demande pas de réduction régionale des cotisations ou si le déménagement s'est effectué au sein de la même région, une nouvelle ligne d'occupation **peut** être créée, mais **ce n'est pas une obligation**.

Le rattachement d'un travailleur à une unité d'établissement

Règle générale:

L'UE à laquelle est affecté un travailleur est une donnée stable qui coïncide avec la notion de siège d'exploitation utilisée afin d'établir le régime linguistique qui doit encadrer les relations

sociales entre l'employeur et le travailleur (la langue à utiliser en cas de modification ou de rupture du contrat de travail pour que ce soit juridiquement valable, par exemple).

Pratiquement:

Le travailleur entame le trimestre dans l'UE A et est transféré en cours de trimestre vers l'UE B
deux lignes d'occupation consécutives sont indiquées dans la DmfA, la 1ère avec l'UE A, la 2ème avec l'UE B.

Le travailleur travaille simultanément dans deux UE, sur la base de deux contrats de travail distincts
deux lignes d'occupation simultanées sont indiquées dans la DmfA, chacune avec son UE respective.

Un travailleur rattaché à l'UE A remplace temporairement un collègue malade de l'UE B
dans la DmfA, il reste déclaré sur une seule ligne d'occupation avec l'UE A.

Ces trois situations s'appliquent aussi bien en cas de changement au sein d'une même région qu'en cas de changement entre deux régions.

Cas particuliers:

les travailleurs itinérants (représentants de commerce, personnel des services de transport, équipes d'entretien, contrôleurs, etc.) doivent être rattachés à l'UE dont ils dépendent, c'est-à-dire à celle dont ils reçoivent leurs instructions et à laquelle ils doivent faire rapport;
les travailleurs détachés temporairement à l'étranger restent rattachés durant ce détachement à l'UE dont ils dépendaient au moment où leur détachement a commencé;
les travailleurs occupés chez des clients doivent toujours être rattachés à une UE de l'employeur lui-même enregistrée dans la BCE, pas celle du client chez qui ils travaillent (même pour une longue période);
les travailleurs intérimaires mis à la disposition d'une entreprise par une agence d'intérim doivent être rattachés à l'UE de l'agence d'intérim dont ils dépendent. « Le siège social de l'agence d'intérim et le siège d'exploitation de l'agence d'intérim pour laquelle l'intérimaire effectue des prestations » sont des informations qui doivent obligatoirement figurer dans le contrat de travail d'un travailleur intérimaire. C'est l'UE de ce siège d'exploitation qui doit être renseignée dans la DmfA. Lorsque, dans le courant d'un trimestre, un travailleur intérimaire conclut tous ses contrats successifs avec la même UE, toutes ses prestations peuvent être regroupées sur une seule ligne d'occupation (pour autant, bien entendu, que les autres caractéristiques restent elles aussi inchangées). Dans le cas contraire, des lignes d'occupation distinctes doivent être créées;
les personnes occupées dans le système des **titres-services** doivent être rattachées à l'UE du bureau de l'entreprise titres-service dont elles dépendent;
le personnel de maison reçoit un des numéros d'UE fictifs (voir 'informations complémentaires - unité d'établissement: numéros fictifs' au bas de la page);
l'UE à communiquer pour **les gardien(ne)s d'enfants** n'est pas le lieu où les enfants sont effectivement accueillis, mais l'UE du service d'accueil auquel le gardien / la gardienne est affilié(e).

Exceptions :

pour les travailleurs en RCC et RCIC aucune UE ne doit être communiquée
pour les étudiants sous cotisation de solidarité il existe un régime particulier (/site/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/payablesolidaritycontribution_students.html) (/site/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/payablesolidaritycontribution_students.html)

Remarques:

Pour les **entreprises établies à l'étranger** (donc dont l'adresse du siège social se trouve en dehors de la Belgique), on distingue 3 situations (voir 'informations complémentaires - unité

d'établissement: numéros fictifs' au bas de la page):

- les employeurs sans UE en Belgique (type B) peuvent demander les réductions groupe-cible de la région dans laquelle leur travailleur est (principalement) occupé; il doivent communiquer un numéro d'UE fictif; cette faculté est aussi prévue provisoirement pour les employeurs étrangers pas encore affectés à un type A, B ni C (type X).
- les employeurs sans UE en Belgique qui **n'occupent pas** de travailleurs en Belgique (type C) ne peuvent pas appliquer de réduction groupe-cible régionale pour ces travailleurs; par exemple, ne pourra bénéficier de la réduction groupe-cible régionale, l'employeur Y qui occupe à l'étranger un travailleur domicilié en Belgique qui travaille en même temps en Belgique pour l'employeur Z.
- les employeurs qui ont une UE en Belgique (type A) suivent les règles normales.

Les entreprises inscrivent leurs UE en suivant les modalités qui leur sont d'application. Les procédures pour l'enregistrement d'une UE (/site/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/companyidorlocalunitid/localunitid.html) ou pour la modification des données d'une unité d'établissement peuvent avoir lieu rapidement dans la plupart des cas. Cependant, si une UE n'était pas encore enregistrée au moment où l'employeur doit établir sa déclaration, il ne pourra appliquer aucune réduction groupe-cible régionalisée à ce moment-là. Dès que le numéro d'établissement sera attribué, l'employeur pourra apporter une rectification à sa déclaration reprenant le numéro de l'UE et la réduction demandée. Les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations à l'égard de la loi BCE en ce qui concerne l'enregistrement de leur(s) UE(s), doivent prendre les mesures nécessaires.

L'absence de mention ou la mention incorrecte d'un numéro d'unité d'établissement conduit, depuis le 3ème trimestre 2014, au rejet automatique de la réduction régionale sollicitée. Si aucune réduction n'est demandée, la présence d'anomalies en trop grand nombre peut également générer des problèmes au niveau de l'enregistrement des déclarations.

A côté des canaux d'information déjà existants à la BCE (public search, private search,…) l'ONSS communiquera, à la fin de chaque trimestre, les UE qui sont connues à la BCE aux employeurs ou aux secrétariats sociaux pour tous leurs clients. Ceci n'empêchera pas qu'un numéro d'établissement créé après la communication puisse être utilisé. La responsabilité du rattachement d'un travailleur à l' UE correcte appartient, bien entendu, à l'employeur ou au secrétariat social.

A partir du 1er juillet 2014, les compétences et les moyens pour certaines réductions seront transférés aux Régions qui pourront supprimer ou modifier les réductions existantes ou en créer de nouvelles. Tant que les Régions n 'apportent pas de modifications, les réductions et les codes de réduction actuels resteront d'application, même après le 3/2014 (la région de destination de la réduction est déterminée sur la base de l'indication de l'UE). Ce n'est qu' à partir du moment où pour une région déterminée, les critères changent ou une nouvelle réduction voit le jour que des codes supplémentaires seront créés.

⋮

Eclaircissements de la notion d'unité d'établissement

Chaque lieu de travail permanent, quelle que soit l'activité qui y est exercée (commerciale ou non) constitue une UE de l'entreprise. Il y a cependant quelques limites.

Dans le cas où une personne travaille à domicile ou chez un client, l'UE dont elle dépend est l'endroit à partir duquel elle reçoit les instructions et d'où le travail est organisé. Ceci implique par exemple:

- que pour les entreprises de travail intérimaire, de consultance, de nettoyage,… il n'y a pas lieu de créer d'UE à l'adresse des entreprises clientes, même dans le cas de contrats de fourniture de services de longue durée;
- que les adresses privées des travailleurs à domicile ou itinérants ne sont pas des UE (télétravail, inspecteurs, représentants de commerce,…).

Les UE doivent avoir une autonomie au sein d'une structure permanente ou semi-permanente. Ceci signifie qu'il doit être possible d'identifier l'implantation physique d'une unité locale à tout moment du jour ou de la nuit, que l'UE doit disposer d'une infrastructure permanente et avoir une adresse postale:

- les chantiers, les stands sur des foires, les marchés,… ne seront jamais considérés comme UE
- les collectes de sang, les consultations ONE, les permanences des mutuelles, les formations permanentes dans des locaux des tiers, ... même organisées sur une base régulière ne seront pas à la base de création d'UE à ces adresses.
- les locaux des mutuelles, syndicats, … qui sont permanents et réservés à cet usage, même s'ils ne sont opérationnels qu'un jour par semaine seront par contre à la base de création d'UE à ces adresses;

Les UE sont créées sous l'entreprise dont elles dépendent:

- les UE des franchisés sont liées au numéro d'entreprise du gérant. Le person nel d'une chaîne qui est par exemple envoyé en dépannage auprès d'un franchisé reste lié à la chaîne qui l'envoie;
- si l'exploitation d'une cafétaria dans un théâtre, piscine, parc de récréation est sous-traitée, il y a lieu de créer l'UE sous le numéro d'entreprise de l'exploitant de la cafétaria.

Chaque entreprise avec siège social en Belgique doit avoir au moins une UE. La seule exception à cette règle relève de la protection de la vie privée : l'occupation de personnel de maison.

Numéro de la commission paritaire

Il s'agit du numéro de la commission paritaire ou de la sous commission paritaire de laquelle relève le **travailleur** du chef des pres tations déclarées sur cette ligne d'occupation. Si le travailleur ne relève d'aucune commission paritaire, il faut introduire le code "999". Une liste mise à jour des commissions et des sous-commissions paritaires est publiée chaque année au Moniteur Belge.

Remarque: Il se peut bien sûr qu'une modification de commission paritaire implique également une modification du code travailleur (un autre taux de cotisations étant d'application). Dans ce cas, il y a lieu, tel qu'expliqué ci-dessus, de reprendre les données sur deux lignes travailleur distinctes.

S'il apparaît (par exemple, lors d'une enquête sur place) qu'un numéro de commission paritaire erroné a été communiqué pour des trimestres écoulés, ces t r imestres doivent être modifiés. Etant donné que l'appartenance à une commission paritaire va souvent de pair avec des cotisations sectorielles particulières (voir ci-dessus) qui donnent droit à des avantages octroyés par des fonds sectoriels (primes de fin d'année, compléments aux allocations de chômage, etc.), en pareils cas, l'effet rétroactif ne s'applique qu'à partir du trimestre au cours duquel l'employeur a été informé du fait que l'exactitude de la commission paritaire a été mise en question. De cette manière, on évite, autant que faire se peut, le remboursement d'avantages indûment perçus.

Modalités particulières pour les commissions paritaires 330, 331 et 332:

La commission paritaire 305 et ses sous-commissions paritaires sont définitivement supprimées depuis le 1er trimestre 2008. Elles sont remplacées par trois nouvelles commissions paritaires:

CP 330: Commission paritaire des établissements et des services de santé;
CP 331: Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé;
CP 332: Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Les nos 330, 331 et 332 ne sont pas utilisables sans sub divisions. Les employeurs qui appartiennent à ces commissions paritaires doivent utiliser une subdivision supplémentaire.

N°. CP nouveau	Employeurs	N°. CP ancien
330.01.10	Les hôpitaux privés, les maisons de soins psychiatriques.	305.01
330.01.20	Les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les résidences-services, les centres de soins de jour et les centres d' accueil de jour pour personnes âgées.	305.02.01
330.01.30	Les services des soins infirmiers à domicile.	305.02.02
330.01.41	Les centres de revalidation autonomes néerlandophones, situées en Région flamande ou en Région de Bruxelles-Capitale. Sont exclus toutefois, les centres de revalidation faisant partie d'un hôpital ou établissement d'éducation et relevant comme tels de la responsabilité gestionnaire dudit hôpital ou établissement d'éducation.	305.02.03
330.01.42	Les centres de revalidation autonomes francophones et germanophones, situées en Région wallonne ou en Région de Bruxelles-Capitale. Sont exclus toutefois, les centres de revalidation faisant partie d'un hôpital ou établissement d'éducation et relevant comme tels de la responsabilité gestionnaire dudit hôpital ou établissement d'éducation.	305.02.04
330.01.51	Les initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques néerlandophones, situées en Région flamande ou en Région de Bruxelles-Capitale.	305.02.06
330.01.52	Les initiatives francophones et germanophones d'habitations protégées, situées en Région wallonne ou en Région de Bruxelles-Capitale.	305.02.07
330.01.53	Les maisons médicales néerlandophones, situées en Région flamande ou en Région de Bruxelles-Capitale.	305.02.06
330.01.54	Les maisons médicales francophones et germanophones, situées en Région wallonne ou en Région de Bruxelles-Capitale.	305.02.07
330.01.55	Les services de transfusion sanguine et de traitement du sang de la Croix-Rouge de Belgique.	305.02.05
330.02	Les établissements et services de santé bicommunautaires agréés et/ou subventionnés ou relevant de la compétence de la Commission Communautaire Commune et situés en Région de Bruxelles-Capitale. Sont exclus toutefois, les services des soins infirmier à domicile, les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les résidences-services, les centres de jour et les centres d'accueil de jour pour personnes âgées.	305.02.05
330.03	Les entreprises de la branche d'activité de la prothèse dentaire.	-
330.04	"Les services de secourisme, les entreprises de la branche du transport indépendant de malades, les cabinets de médecins généralistes, de spécialistes, de dentistes, de kinésithérapeutes et d'autres paramédicaux, les centres médicaux pédiatriques, les plateformes de concertation des établissements et services psychiatriques, les polycliniques, les équipes de soins palliatifs à domicile, les services externes de prévention et de protection au travail, les laboratoires (par exemple: biologie clinique, anatomopathologie, …), les serv ices de contrôle médical. Un groupe résiduaire (non compris dans l'accord social fédéral et à l ' exclu sion des services bicommunautaires et des établissements de prothèses dentaires)."	305.02.06 305.02.07

331.00.10	Les crèches, prégardiennats, garderie extrascolaire, services de gardiennat à domicile d'enfants, services de gardiennat à domicile d'enfants malades et les établissements et services semblables pour l'accueil d'enfants néerlandophones, situés en Région flamande ou en Région de Bruxelles-Capitale.	305.02.08
331.00.20	Les établissements et services de santé néerlandophones situés en Région flamande ou en Région de Bruxelles-Capitale, tels que les centres de planning f amilial, les centres de télé-accueil, les organisations de volontaires sociaux, les services de lutte contre la toxicomanie, les centres de consultation matrimoniale, les bureaux de consultation pour le jeune enfant, les centres de confiance pour l'enfance maltraitée, les services d'adoption, les centres de troubles du développement, les centres de consultation de soins pour handicapés, les initiatives de coopération en matière de soins à domicile, les centres de santé mentale.	305.02.06
332.00.10	Les établissements et services francophones et germanophones organisant de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans, tels que les crèches, l es prégardiennats, les maisons communales d'accueil de l'enfance, les maisons d'enfants, les halte-garderies (halte-accueil d'urgence et en accueil flexible), les services d'accueil extra-scolaire, les services de gardiennes encadrées à domicile, les services de garde à domicile d'enfants malades, situés en Région wallonne ou en Région de Bruxelles-Capitale.	305.02.09
332.00.20	Les établissements et services de santé francophones et germanophones, situés en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale, tels que les centres de santé et les services de promotion de la santé à l'école, les centres locaux de promotion de la santé, les services communautaires de promotion de la santé, les services de lutte contre la toxicomanie et de prévention des assuétudes, les services de prévention et d'éducation à la santé, les services d'aide sociale aux justiciables, les centres de planning familial, les centres de service soci al, les centres de télé-accueil, les centres d'action sociale globale, les centres de coordination de soins et services à domicile, les centres de santé me ntale, les équipes « S.O.S.-Enfants ».	305.02.07

Nombre de journées par semaine du régime de travail

Cette donnée doit être communiquée tant pour les travailleurs à temps plein que pour les travailleurs à temps partiel. A cet endroit vous mentionnez un chiffre correspondant au nombre de jours par semaine que le travailleur est censé travailler (indépendamment du nombre d'heures).

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 toutes les semaines comportent le même nombre de jours de travail. Il est exclu d'opérer une moyenne couvrant plusieurs semaines.

> **Exemple 1:** votre 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 :** votre 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 également d'un régime de travail fixe.

Mais:

> **Exemple 3:** votre travailleur travaille 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:** votre travailleur travaille 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.
> Dans ce cas, il est question d'un régime de travail variable.
> **Exemple 5:** Votre travailleur travaille 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.

Une fois qu'il a été établi selon quel régime de travail votre travailleur est occupé, les règles suivantes doivent être appliquées afin de déterminer le nombre de jours par semaine du régime de travail.

Votre 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 votre travailleur pres te un jour donné si le total reste égal chaque semaine. Le nombre de jours à i ndiquer est donc un nombre entier: 1, 2, 3, 4, 5, 6 ou 7.

Votre 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 qu'il est censé prester. Ce nombre est déterminé en tenant compte du nombre de jours de travail du cycle de travail pris **dans son ensemble**.

Si le travailleur fournit des prestations selon un **régime de travail variable cyclique** (par ex. trois semaines consécutives de cinq jours de travail, suivie d'une quatrième semaine qui ne comporte que quatre jours), il s'agit d'un chiffre à deux décimales (dans l'exemple 4,75 : à savoir (5 + 5 + 5 + 4) divisé par 4).

Si le travailleur 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 le 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). A l'extrême, au cas où le travailleur vient uniquement travailler quand il est appelé, lorsque au cours d'un trimestre aucune prestation n'est fournie, il est possible que le nombre de jours du régime de travail soit égal à "0".

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

Pour les travailleurs qui fournissent des prestations selon un régime de travail variable et sont rémunérés en fonction des heures prestées, c'est- à-di re sans rémunération fixe, il est de première importance, pour que la déclaration soit correcte, de remplir la zone "justification des prestations (/site/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/declarationmethod_workerservices.html)". Attention, si les travailleurs reçoivent une rémunération fixe à la fin de chaque période de paie bien qu'ils travaillent selon un régime de travail variable en fournissant plus de prestations que ce qui est prévu contractuellement au cours d'une période et moins de prestations au cours d'une autre période, on ne peut pas utiliser la zone "justification des prestations".

Comment déterminer le régime de travail d'un contrat de travail de courte durée?

Le régime de travail qui doit être communiqué correspond toujours avec le nombre (moyen) de jours **par semaine** que le travailleur est censé prester. Cela donne ainsi toute sa consistance au nombre de jours déclarés. Les règles reprises ci-dessus permettent de déterminer le régime de travail quand le travailleur est occupé au moins pour une semaine ou pour un cycle. Lorsqu'un travailleur est occupé pour une durée de temps inférieure (par exemple, un contrat de deux jours), il faut communiquer le régime de travail de la manière qui suit: il s'agit du nombre de jours de travail par semaine que le travailleur aurait dû prester s'il était resté en service plus longtemps (voir plus loin une **série d'exemples**).

Nombre moyen d'heures de prestation par semaine du travailleur et de la personne de référence

Ces informations doivent être communiquées, à partir du troisième trimestre 2005, pour tous les travailleurs, tant pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein (jusqu'au deuxième trimestre 2005 inclus, ces données ne doivent pas être communiquées pour les travailleurs à temps plein ordinaires).

Il s'agit de 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.
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 découlant d'un régime de réduction du temps de travail dès lors qu'il s'agit d'un **repos compensatoire qui est rémunéré au moment où il est pris**.

Les systèmes de réduction du temps de travail et d'octroi du repos compensatoire ne sont donc **pas** pris en considération lorsque ce repos compensatoire est rémunéré indirectement selon la technique de la rémunération horaire majorée (voir également la question du pourcentage fixé sur base annuelle dans la partie consacrée à la déclaration des données relatives à la rémunération du travailleur).

Pour les travailleurs statutaires du secteur public - c'est-à-dire les travailleurs qui sont assujettis à un un régime de pension du secteur public -, bénéficiant d'une mesure de réorganisation du temps de travail générale (codes 3, 4 et 7) ou particulière (codes 501 à 516 (/site/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/capelo/existingcodesexpansion/reorganisationmeasurecodesexpansion.html)), il s'agit dans tous les cas de la durée hebdomadaire de la prestation réellement accomplie. Ceci signifie que si le travailleur est totalement absent, le nombre moyen d'heures par semaine est égal à 0, et ce même si l'absence est rémunérée. En effet, dans ce cas, plus aucune prestation n'est exercée.

Exemples:

> Un travailleur statutaire d'une administration occupé à temps plein (38 heures par semaine) est mis en disponibilité pour maladie avec un traitement d'attente (égal à 60% de son traitement d'activité). Son nombre d'heures moyen par semaine s'établit à 0. Le nombre d'heures moyen de la personne de référence est 38.
> Un enseignant nommé à titre définitif occupé à temps plein à raison de 20 he ures par semaine est placé à sa demande en disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite à mi-temps avec un traitement d'attente. Son nombre d'heures moyen par semaine s'établit à 10. Le nombre d'heures moyen de la personne de référence est 20.

Les travailleurs intérimaires qui sont occupés sous un contrat qui ne couvre pas une semaine entière et au cours duquel un jour au moins ne constitue pas un jour de travail moyen complet auprès de l'utilisateur doivent toujours être déclarés comme travailleurs à temps partiel. Le nombre moyen d'heures du travailleur par semaine est déterminé en établissant son nombre moyen d'heures de prestation par jour et en l'extrapolant à une occupation étendue sur une semaine (vous trouverez ci-dessous deux exemples qui illustrent cette règle, respectivement pour un travailleur intérimaire lié par un contrat de travail à temps plein et pour un travailleur intérimaire lié par un contrat de travail à temps partiel).

Si dans une entreprise, un autre système en matière de réduction du temps de travail est appliqué aux travailleurs à temps partiel par rapport à ceux à temps plein (par exemple salaire majoré pour les travailleurs à temps partiel et paiement du repos compensatoire au moment où les jours de repos sont pris par les travailleurs à temps plein), on calcule alors le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur en question et du travailleur de référence selon le système en matière de réduction de travail applicable aux travailleurs à temps partiel.

Pour les travailleurs à temps plein pour lesquels des heures doivent être déclarées [reprise du travail à temps partiel après une maladie ou un accident, les travailleurs intermittents (travail temporaire, intérimaire et à domicile), les travailleurs avec des prestations limitées, les travailleurs saisonniers et les travailleurs rémunérés par des titres-service pour lesquels les heures doivent être communiquées], le nombre moyen d'heures par

semaine du travailleur sera identique au nombre moyen d'heures du travailleur de référence.

Exemples

Un travailleur preste 20 heures par semaine (5 jours de 4 heures) et bénéficie de 1 jour de repos compensatoire par période de 4 semaines qui n'est pas rémunéré au moment où il est pris.
Son nombre d'heures moyen par semaine s'établit à 19 (20+20+20+16 divisé par 4).
Le nombre d'heures moyen de son travailleur de référence est de 38 (40+40+40+32 divisé par 4).
S'il s'agit pour le même travailleur d'un jour de repos compensatoire qui est rémunéré au moment où il est pris, son nombre d'heures moyen par semaine es t de 20 (20+20+20+20 divisé par 4), et celui de son travailleur de référence de 40.
Un travailleur intérimaire est occupé par un utilisateur sous contrat à temps plein de deux jours. Il est censé, contractuellement, prester 8 heures le premier jour et 4 heures le deuxième jour. Le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence est de 40, un jour de travail compte 8 heures et le nombre moyen de jours est de 5.
Etant donné que le contrat de travail ne couvre pas une semaine entière, qu'il s 'agit d'un travailleur intérimaire et qu'un des jours de travail fixé contractuellement est plus court qu'un jour de travail moyen, le nombre moyen d'heures du travailleur est calculé de la manière suivante:
[(8 + 4): 2] x 5 = 30.
Un travailleur intérimaire est occupé par un utilisateur sous contrat à temps partiel de deux jours. il est censé, contractuellement, prester 8 heures le premier jour et 4 heures le deuxième jour. Le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence est de 40, un jour de travail compte 8 heures et le nombre moyen de jours de travail du travailleur à temps partiel qu'il remplace (fonction de référence) est de 3.
Etant donné que le contrat de travail ne couvre pas une semaine entière, qu'il s 'agit d'un travailleur intérimaire et qu'un des jours de travail fixé contrac tuellement est plus court qu'un jour de travail moyen, le nombre moyen d'heures du travailleur est calculé de la manière suivante:
[(8 + 4): 2] x 3 = 18.
Un travailleur de référence est censé prester 40 heures par semaine (5 jours de 8 heures) et bénéficie de 6 jours de repos accordés sur base annuelle (à choisir librement ou non) qui ne sont pas rémunérés au moment où ils sont pris. Son nombre d'heures moyen par semaine est de 39 (40 x 48 semaines moins 6 jours de 8 heures, divisé par 48 (= 52 semaines moins 4 semaines de congés payés).
Un travailleur de référence est censé prester 40 heures par semaine (5 jours de 8 heures) et bénéficie par période de 4 semaines de 1 jour de repos non-rémunéré au moment où il est pris et par an de 6 jours de repos non-rémunérés au moment où ils sont pris (à choisir librement ou non). Son nombre d'heures moyen par semaine est de 37 (152 heures x 12 cycles moins 6 jours de 8 heures, divisé par 48 (= 52 semaines moins 4 semaines de congés payés).

On entend par "**personne de référence**" la personne qui est occupée à temps plein au sein de la même entreprise ou, à défaut, dans la même branche d'activité, dans une fonction semblable à celle du travailleur. Elle est normalement censée prester un même nombre de jours que le travailleur.

Pour le personnel enseignant à temps partiel, on détermine la fraction de charge, à savoir le nombre **d'heures de cours** par semaine de l'enseignant (y compris les heures de conseil de classe et de titulariat rémunérées) par rapport à celui de la personne de référence (=l'enseignant occupé dans un régime de travail qui comporte en moyenne un nombre d'heures de travail par semaine qui correspond à une charge complète). Il n'y a donc **pas** de transposition en, par exemple, 38 heures semaine.

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 ou deux jours) il f aut calculer son nombre moyen d'heures par semaine en supposant une occupation de plus longue durée (voir plus loin une **série d'exemples**).

Type de contrat de travail

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. Comme on le verra ci-après, il faut néanmoins, en pareil cas, indiquer des heures.

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'entreprise quel que soit l'instrument du droit du travail (loi, convention collective de travail, contrat individuel,...) en vertu duquel le temps de travail est fixé;
2. le travailleur occupé selon un régime de travail prévu par l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 relatif aux expériences d'aménagement du temps de t ravail dans les entreprises en vue d'une redistribution du travail disponible ou par la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les en t r eprises et qui a droit à une rémunération correspondant à celle de la pe rsonne de référence;
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**.

Les travailleurs intérimaires qui sont occupés sous un contrat qui ne couvre pas une semaine entière et au cours duquel un jour au moins ne constitue pas un jour de travail moyen complet auprès de l'utilisateur doivent toujours être déclarés comme travailleurs à temps partiel (type de contrat de travail = temps partiel) même si au regard du droit du travail ils sont occupés à temps plein pendant la durée de leur contrat.

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 te mps 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, il faut dès lors procéder, par ligne d'occupation, à la déclaration telle qu'elle est prévue pour les travailleurs à temps partiel (c'est-à-dire indiquer les prestations en heures).

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 réorganisation du temps de travail

Cette donnée ne doit être complétée que dans les cas ci-dessous:

1. systèmes légaux de redistribution collective du travail, impliquant une limitation de leurs prestations par les travailleurs, assortie d'une perte correspondante de leur rémunération. Il s'agit uniquement ici de la réduction du temps de travail et de la semaine de quatre jours antérieures au 1er octobre 2001 et qui étaient reprises sous les codes réduction 1331, 1333 et 13 41 (codes qui ne sont plus

d'application). Cela s'applique uniquement au secteur privé.
Dans certains cas, il est prévu que ces travailleurs bénéficient d'une interven tion visant à compenser **partiellement** la perte de rémunération par rapport aux prestations précédentes. Ces sommes doivent être mentionnées comme un élément distinct de la rémunération (cf. code de rémuné ration 5 de la partie consacrée à la déclaration de la rémunération);

2. systèmes prévus par la CCT n° 42 du 12 juin 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.
(Vous ne pouvez **pas** mentionner ici les travailleurs occupés dans les expériences dites Hansenne, A.R. n° 179 du 30/12/1982);
3. interruption totale de la carrière professionnelle; il faut exclusivement reprendre ici les systèmes pour lesquels une intervention de l'Onem est prévue;
4. interruption partielle de la carrière professionnelle; il faut exclusivement reprendre ici les systèmes pour lesquels une intervention de l'Onem est prévue. ";
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. prépension à mi-temps;
7. réduction des prestations dans le secteur public en application de la loi du 10 avril 1995 (semaine volontaire de quatre jours, départ anticipé à mi-temps). Semaine de quatre jours avec ou sans prime (loi du19 juillet 2012) pour les travailleurs contractuels (pour les statutaires, il faut utiliser le code 506 ou le code 514).

Les jours d'absence dans le cadre de systèmes différents de ceux pour lesquels une intervention de l'Onem est prévue ou qui ne sont pas visés par les dispositions de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public ou de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public doivent être mentionnés sous le code prestations 30. Ceci ne s'applique plus aux **travailleurs statutaires** du secteur public à partir du 1er trimestre 2011. En effet, les jours d'absence de ces travailleurs à partir du 1er janvier 2011 doivent être déclarés soit sous une des nouvelles mesures de réorganisation (/site/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/capelo/existingcodesexpansion/reorganisationmeasurecodesexpansion.html), soit sous un des nouveaux codes prestations (/site/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/capelo/existingcodesexpansion/workingtimecodificationexpansion.html).

Lorsqu'un système d'interruption de la carrière professionnelle prévoit, en principe, l'intervention de l'Onem, mais que, pour des raisons résultant de circonstances particulières (par exemple, cumuls), le travailleur n'a pas droit à cette dernière, il faut également utiliser les codes 3 ou 4.
Il en va de même pour la poursuite d'un système d'interruption de carrière pour laquelle une intervention est initialement prévue mais ne couvre pas la totalité de la période d'interruption. Depuis le 1er janvier 2015, il est également possible d'obtenir un crédit-temps sans motif pour lequel aucune intervention de l'Onem n'est prévue. Dans cette dernière situation, les codes 3 ou 4 doivent également être utilisés parce qu'il s'agit toujours d'une forme de crédit-temps qui doit être demandée via l'Onem et qui est limitée dans le temps.

Pour les **travailleurs statutaires** du secteur public, la perte du droit à l'intervention de l'Onem peut entraîner une révision de leur situation administrative (par exemple, lorsque le congé pour interruption de la carrière professionnelle est converti en non-activité). Dans ce cas, les codes 3 et 4 doivent être remplacés par le code 510 (/site/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/capelo/existingcodesexpansion/reorganisationmeasurecodesexpansion.html) pour la période d'interrruption de carrière concernée par la révision.

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 CCT n° 42. 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. Ju squ'à la reprise du travail, ses prestations (et la période d'incapacité totale de travail) sont déclarées sur une ligne d'occupation avec la mention CCT n° 42 dans le champ "Mesures de réorganisation du temps de travail". 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". Lorsqu'il reprendra le travail à temps plein, il faudra de nouveau entamer un ligne d'occupation avec la mention CCT n° 42 dans le champ " Mesures de réorganisation du temps de travail".

Mesures de promotion de l'emploi

Sont exclusivement visés par ces mesures les travailleurs suivants:

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

2 = travailleur engagé dans le cadre de mesures d'a ctivation des allocations de chômage et du revenu d'intégration ou de l'aide s ociale financière. Ce code doit uniquement être utilisé dans un des cas suivants:

une occupation dans le cadre d'un programme de transition professionnelle reconnu;
une occupation dans le cadre d'un poste de travail reconnu;
une occupation dans le cadre de l'économie sociale d'insertion (SINE);

3 n'est plus d'application;

4 = travailleur engagé dans le cadre du troisième circuit de travail;

5 = travailleur engagé dans le cadre d'un projet "PRIME";

10 = travailleur engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 1°, de la loi du 24 décem bre 1999;

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

13 = travailleur handicapé engagé dans le cadre d'une conv ention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 1°, de la loi du 24 décembre 1999;

14 = travailleur handicapé engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi définie à l'article 27, premier alinéa, 2°, de la loi du 24 décembre 1999;

15 = travailleur handicapé engagé dans le cadre d'une co nvention de premier emploi 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 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 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 définie à l'article 27, premier alinéa, 3°, de la loi du 24 décembre 1999;

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'occu pation (par exemple convention de premier emploi et application de l'arrêté ro yal n° 495), 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

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

A1 = artistes liés par un contrat de travail;

A2 = artistes qui sans être liés par un contrat de travail fournissent des prestations artistiques et/ou produisent des oeuvres artistiques contre paiement d'une rémunération pour le compte d'un donneur d'ordre, personne physique ou morale.

D = travailleur à domicile. Il s'agit des personnes visées à l'article 3, 4° de l'AR du 28 novembre 1969 c'est-à-dire les personnes qui, en tout lieu choisi par elles et selon des modalités similaires à celles d'un contrat de travail, œuvrent à façon des matières premières ou des produits partiellement achevés qu'un ou plusieurs commerçants leur ont confiés et qui travaillent seules ou occupent habituellement quatre aides au maximum.

CM = candidat militaire (n'est plus d'application à partir du 14 octobre 2003).

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 entreprises qui les emploient sont obligées à certains moments de l'année de re cruter du personnel auxiliaire.

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 b ureau intérimaire agréé).
Ce sont les travailleurs engagés dans le cadre d'un "contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire" dans le but de pourvoir au remplacement d'un travailleur fixe ou de répondre à une augmentation temporaire du volume de trava il, ou encore pour assurer la réalisation d'un travail exceptionnel. Ce contrat doit être distingué d'un contrat à durée déterminée ordinaire qui ne répond pas aux conditions spécifiques d'un "contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire".
Les travailleurs permanents mis à disposition d'un utilisateur (visés au chapitre III de la loi du 24 juillet 1987) ne peuvent pas être repris sous le code T.

LP = travailleurs avec des prestations limitées. Il s'agit des travailleurs qui sont liés à leur employeur par un contrat de courte durée e t pour une occupation qui n'atteint pas, par jour, la durée journalière ha bituelle. Il s'agit par exemple des extras dans le secteur Horeca, des moniteurs dans le secteur socio-culturel, etc. qui ne sont engagés que pour quelques heures.

Si un travailleur entre en ligne de compte pour les codes S ou T et en même temps LP, il y a lieu de mentionner S ou T dans la déclaration. La mention LP est donc utilisée s'il ne s'agit ni d'un travailleur saisonnier, ni d'un tr ava illeur temporaire au sens de la loi du 24 juillet 1987.

Notion de pensionné

A spécifier uniquement pour les personnes qui bénéficient de la pension légale; ce sont les personnes qui ont droit à une pension légale de retraite ou à une pension légale de survie. Ne s'applique pas aux travailleurs dans un régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou avec idemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC) .

Type d'apprenti

Un des codes ci-dessous doit être utilisé.

> Les conventions qui ont commencé après le 30 juin 2015 et qui ne satisfont pas aux 6 critères pour la formation en alternance (/site/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html)ne sont pas soumises. Rien ne doit donc être indiqué.

1. apprenti agréé (Classes moyennes)
2. apprenti industriel
3. formation de chef d'entreprise
4. apprentis liés par un contrat d'insertion socioprofessionnelle, reconnu par les Communautés et les Régions
5. jeunes liés par une convention d'immersion professionnelle
   Il faut également utiliser ces codes pour les apprentis et les stagiaires déclarés comme travailleurs ordinaires à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 19 ans.

Mode de rémunération

Vous devez compléter cette donnée uniquement pour les travailleurs qui:

perçoivent une rémunération pour un travail à la pièce ou à l'entreprise ou qui sont payés à la tâche (=prestation);
sont rémunérés exclusivement ou partiellement à la commission;
sont rémunérés via le système des titres-services.

"Commission" recouvre une notion plus large que la commission des représentants de commerce. Cette notion comprend en fait 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.).

Il n'est pas pas fait de différence entre les travailleurs payés à la tâche et ceux payés à la pièce ou à l'entreprise. Cela signifie donc qu'une nouvelle ligne d'occupation doit être insérée si un travailleur passe d'une rémunération à la pièce à une rémunération à la commis sion, ce qui n'est pas le cas s'il passe d'une rémunération à la pièce à une rémunération à la tâche.

Pour le calcul correct des allocations de chômage et des allocations versées dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité, il est très important que, pour tous les travailleurs rémunérés de cette manière, cette donnée soit complétée sur la déclaration trimestrielle (bûcherons payés à la tâche, travailleurs à dom icile payés à la pièce ou à l'entreprise, artistes ayant un contrat pour un travail défini percevant un cachet, etc.).

Tous les travailleurs occupés via les titres-services doivent être déclarés avec le code "titres-services" quelle que soit la commission paritaire dont ils ressortissent. A partir du 3^{e} trimestre 2012, ils doivent également toujours être déclarés en heures.

Cela s'applique également aux bureaux de travail intérimaire qui sont reconnus dans le cadre de la réglementation des titres-services. Pour ces employeurs, l'O.N.S.S. a créé une catégorie d'employeurs distincte pour la déclaration des travailleurs payés via les titres-services (cat. 597). La mention "travailleur payé au moyen de titres-services" peut donc uniquement être combinée avec cette catégorie et pas avec les catégories sous lesquelles les travailleurs intérimaires ordinaires sont déclarés (cat. 097 ou 497).

Numéro de fonction pour les rémunérations au pourboire

Vous devez mentionner ce numéro pour tout travailleur pour lequel les cotisations sont calculées sur des rémunérations forfaitaires (https://www.socialsecurity.be/site_fr/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_2-2014_F.xls). Pour les travailleurs occasionnels des secteurs agricole et horticole, les codes respectifs sont "90", "91" et "99", pour les t ravailleurs occasionnels dans le secteur horeca "94" (forfait journalier) ou " 95" (forfait horaire).

Catégorie du personnel navigant

Cette zone ne doit être complétée que si le travailleur fait partie du personnel navigant d'une compagnie aérienne.

A partir du 1er trimestre 2011, elle doit l’être également pour les mil itaires qui font partie du personnel navigant de la Défense.

Les codes suivants doivent être utilisés:

1 = pilote
2 = personnel de cabine
3 = autre

Paiement en dixièmes ou en douzièmes (dans l'enseignement)

Dans cette zone communiquer si l'enseignant est payé en dixièmes ou en douziè mes.

Reprise du travail avec l'accord du médecin conseil après une incapacité de travail

Dans certains cas, il arrive qu'un travailleur, après une période d'inca pacité 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 une ligne de travail sont déclarées sur une ligne d'occupation séparée;
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 travai lleurs (donc, également pour ceux qui sont contractuellement à temps plein) mentionner les heures par codes prestation; le nombre moyen d'heures de travail du travailleur et du travailleur de référence dans le cas d'un travailleur contractuellement à temps plein sont égaux, par exemple, 38/38);
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 t ravail et la reprise du travail.

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 2003. Il est en incapacité de travail jusqu'au 15 août 2003. Du 16 août 2003 au 15 septembre 2003, il reprend le travail à temps partiel à raison de 3 demi jours par semaine. A partir du 16 septembre 2003, il reprend le travail à temps plein.

Déclaration du premier trimestre 2003: Un 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. Comme il s'agit d'un travailleur à temps plein, il ne faut pas mentionner d'heures.
Déclaration du deuxième trimestre 2003: Une ligne d'occupation: le trimestre complet (65 jours) est déclaré avec le code maladie. Comme il s'agit d'un travailleur à temps plein, il ne faut pas mentionner d'heures.
Déclaration du troisième trimestre 2003: 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 (34 jours).
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" - ce qui implique la déclaration des heures et des jours pour cette ligne. 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 jour s et les

heures de travail doivent être mentionnés tant pour le code journées prestées que pour le code maladie.
Code journées prestées : 6 jours (=conversion des 12 demi jours prestés); heure s prestées: 45,6.
Code maladie: 13 (= les 7 jours sans prestations et la conversion des 12 jours pendant lesquels le travailleur preste un demi jour); heures maladie: 98,8.
Ligne 3: Concerne la période du 16 septembre au 30 septembre. C'est là que sont déclarés les 11 jours prestés et le salaire qui s'y rattache. La période de travail autorisé étant passée, on ne déclare plus d'heures.

La déclaration du tiers payant

La loi impose aux tiers payants les mêmes obligations qu'aux employeurs. Cela implique que tout qui paie une rémunération au cours d'un trimestre doit introduire une déclaration électronique et payer les cotisations dues.

Lorsque la déclaration du tiers payant ne concerne que des primes (par exemple, un fonds de sécurité d'existence qui déclare une prime de fin d'année), si l'employeur lui-même déclare les prestations habituelles du travailleur, le tiers payant peut faire sa déclaration sans se soucier de la situation de trav ail réelle du travailleur. Le tiers payant mentionne le début et la fin du trimestre. Il peut reprendre "5" comme régime de travail pour tous les travailleurs et comme type de contrat de travail, il peut mentionner "temps plein". Il ne faut pas communiquer le nombre moyen d'heures de prestation par semaine du travailleur et du travailleur de référence.

La déclaration des gardiens et des gardiennes d'enfants non liés par un contrat de travail

La loi impose à l'organisme agréé auprès duquel les gardiens et les g ardiennes d'enfants sont affiliés les mêmes obligations qu'aux employeurs ordinaires. Cela signifie qu'il doit faire une déclaration trimestrielle et payer les cotisations dues.

Au niveau de la ligne travailleur, l'organisme agréé indique la catégorie de travailleur correspondant aux gardiens et gardiennes d'enfants et la catégorie d'employeur de l'organisme. Cet organisme indique aussi la date de début et la date de fin du trimestre. Au niveau de la ligne d'occupation, il doit reprendre "temps partiel" comme type de contrat, sauf lorsque le "nombre moyen d'heures de travail par semaine" est similaire à celui du travailleur de référence. Dans ce dernier cas, il y a lieu d'indiquer temps plein comme type de contrat. Il faut également compléter les autres champs de la déclaration de la même manière que pour les gardiens mention nés sous le type de contrat "temps partiel".

Le travailleur de référence est supposé prester 38 heures par semaine. Quant au nombre de jours par semaine du régime de travail, il sera toujours de 5. Vu que les gardiens et les gardiennes d'enfants visés ne sont pas liés par un contrat de travail, il faut mentionner 999 comme Commission paritaire.

Pour déclarer les prestations, il y a lieu d'utiliser certains codes spécifiq ues. Pour le calcul des prestations et des réductions, il est conseillé d'utili ser la feuille de calcul excel qui est proposée sur Techlib (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/general/techlib.htm#dmfa) (tab "Parents d'accueil").

Exemples pratiques en rapport avec le régime de travail, le nombre d'heures par semaine du travailleur et de la personne de référence, le type de contrat de travail, la réorganisation du temps de travail et le statut du travailleur

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

Les exemples développés s'appliquent également pour les intérimaires mis à disposition dans une entreprise (vu qu'ils suivent le régime de travail de cette entreprise). La différence, dans la déclaration, entre ces derniers et les travailleurs ordinaires de l'entreprise est que le bureau intérimaire doit toujours mentionner des jours et des heures pour eux. Le nombre moyen d'heures du travailleur et de la personne de référence doit donc toujours être comm uniqué même s'ils travaillent à temps plein.

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 4 h/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

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 5 jours par semaine:
nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 25 {[(4 + 6) : 2] x 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 4 jours par semaine:
nombre de jours/semaine du régime de travail: 4
nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 20 {[(4 + 6) : 2] x 4}
nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
type de contrat de travail: temps partiel

Gbis. Un travailleur intérimaire est occupé sous contrat de travail **à temps plein** (en droit du travail) de courte durée, 2 jours dont un de 4 heures et l'autre de 6 heures. Modalités de la déclaration:

S'il s'avère que la personne de référence travaille 38 heures par semaine dans un régime de 5 jours par semaine:nombre de jours/semaine du régime de trav ail: 5
nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 25 {[(4 + 6) : 2] x 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 la personne de référence travaille 38 heures par semaine dans un régime de 4 jours par semaine:
nombre de jours/semaine du régime de travail: 4
nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 20 {[(4 + 6) : 2] x 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). Mod alités 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 (il faut déclarer des heures)

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'o ccupation 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

Exemple d'une entreprise dans laquelle des règles différentes sont d'application, en matière de réduction du temps de travail, pour les tra vail leurs à temps plein et pour les travailleurs à temps partiel

K. Dans une entreprise, un travailleur à temps plein travaille 38 heures/s emaine sur base annuelle mais reçoit 2

heures de repos compen satoire/semaine pa yé au moment où les jours de compensation sont pris. Modalités de la déclaration:

nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 40
nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 40
type de contrat de travail: temps plein

Dans cette entreprise, un travailleur est occupé à mi-temps, 5 jours/semaine et 3.48h/jour. Il a une réduction du temps de travail sur base d'un repos compensatoire non payé et une augmentation proportionnelle de sa rémunération horaire. Modalités de la déclaration:

nombre de jours/semaine du régime de travail: 5
nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 19 (3,80 x 5)
nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
type de contrat de travail: temps partiel

Informations complémentaires - Unité d'établissement : N° fictifs

A partir du 1/2015, le numéro d'Unité d'établissement doit aussi être indiqué pour les étudiants déclarés sous les CT 840 ou 841.

A partir du 1/2014, dans certaines situations déterminées, l'employeur doit faire usage d'un des **numéros d'Unité d'établissement fictifs** suivants :

Numéro d'UE fictif	Type d'employeur
8999999993	Employeur étranger sans UE en Belgique pour les travailleurs qui ne sont **pas** occupés sur le territoire belge (type C ou X*)
8999999104	Travailleurs occupés en **Région flamande** par : **-** un employeur étranger sans UE en Belgique pour les travailleurs qui sont occupés sur le territoire belge (type B ou X*) - un employeur de personnel de maison (catégories 037, 039 et CT 035, 439, 043 et 044 dans catégories 094 et 193)
8999999203	Travailleurs occupés en **Région Bruxelles-Capitale** par : - un employeur étranger sans UE en Belgique pour les travailleurs qui sont occupés sur le territoire belge (type B ou X*) - un employeur de personnel de maison (catégories 037, 039 et CT 035, 439, 043 et 044 dans les catégories 094 et 193)
8999999302	Travailleurs occupés en **Région wallonne** à l'exception des communes qui relèvent de la Communauté germanophone par : **-** un employeur étranger sans UE en Belgique pour les trav aille urs qui sont occupés sur le territoire belge (type B ou X*) - un employeur de personnel de maison (catégories 037, 039 et CT 035, 439, 043 et 044 dans les catégories 094 et 193)
8999999401	Travailleurs occupés en Région wallonne dans les communes qui relèvent de la **Communauté germanophone** par : **-** un employeur étranger sans UE en Belgique pour les travailleurs qui sont occupés sur le territoire belge (type B ou X*) - un employeur de personnel de maison (catégories 037, 039 et CT 035, 439, 043 et 044 dans les catégories 094 et 193)
8999999005	Employeur **en attente** d'un numéro d'UE
8999999894	**Pas d'application** : - tiers payants (catégories d'employeurs 033, 099, 199, 299 et 699) - occupation couverte uniquement par une indemnité de rupture (code rémunération = 03 ou 09) - statutaires avec résidence administrative à l'étranger

* L'ONSS attribue à chaque employeur étranger un type défini comme suit :

A	Employeur étranger avec UE en Belgique Liaison forte avec la Belgique (UE localisées)
B	Employeur étranger sans UE en Belgique occupant du personnel sur le territoire belge Liaison moyenne avec la Belgique (travailleurs en Belgique mais UE non localisées)
C	Employeur étranger sans UE en Belgique n'occupant pas de personnel sur le territoire belge mais occupant des travailleurs soumis à la sécurité sociale belge Liaison faible avec la Belgique (pas d'UE en Belgique - travailleurs à l'étranger)
X	Employeur étranger indéterminé (sera modifié en A, B ou C selon le résultat de l'examen par le service des statistiques)

Divers

Date de début des vacances

Cette date de début de vacances ne doit être mentionnée que par les employeurs affiliés à l'ONSS qui ont déclaré durant l'année des travailleurs dont le pécule de vacances est payé par l'O.N.V.A. ou par une autre caisse de vacances.

Il convient de mentionner ici la date à laquelle vos travailleurs prennent leurs vacances l'année suivante ou, si plusieurs périodes ont été fixées, la date de la période principale des vacances. Si les travailleurs prennent leurs vacances par roulement, il faut mentionner la date des premiers départs en vacances. Cette date doit être déclarée uniquement au quatrième trimestre de l'année. Cette donnée qui concerne l'employeur figure dans le bloc "Déclaration employeur" et ne doit donc pas être communiquée séparément pour chaque travailleur.

Cette date n'est demandée qu'à titre indicatif, à l'intention les caisses de vacances : en effet, certaines caisses de vacances paient les pécules de vacances à une date fixe et unique alors que d'autres caisses de vacances paient les pécules des travailleurs d'un employeur chaque année à la même période. Les caisses de vacances peuvent toutefois tenir compte de la date de début de vacances communiquée par les employeurs dans leur déclaration du quatrième trimestre si elles doivent modifier le calendrier des paiements (par exemple pour rééquilibrer ce calendrier de paiement suite à la suppression ou la création d'employeurs).

Rappelons aussi que la législation précise que le pécule de vacances doit être payé par les caisses de vacances entre le premier jour ouvrable du mois de mai et le dernier jour ouvrable du mois de juin - et plus précisément au moment de la prise des vacances principales.

Remarque importante : cette mention d'une date de début de vacances dans la déclaration du quatrième trimestre n'est pas suffisante pour faire modifier automatiquement la date de paiement utilisée par une caisse de vacances. Dès lors, les employeurs qui constatent que la date de paiement utilisée par une caisse de vacances ne correspond pas ou plus à la réalité de leur entreprise (par exemple si le moment de la prise des vacances principales dans l'entreprise a changé ou si un nouveau roulement dans la prise des vacances est entré en vigueur) sont invités à contacter directement la caisse de vacances compétente (par courrier, courriel ou fax) pour faire modifier celle-ci.

Veuillez noter que les dates de paiement des pécules de vacances des différentes caisses de vacances sont accessibles aux employeurs ou à leur secrétariat social via l'application Fichier des vacances (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/cova/index.htm) à partir du mois d'avril de chaque année.

Code de rémunération

Le code de rémunération permet de déterminer la nature de l'avantage. Les descriptions qui suivent visent en premier lieu à définir la relation entre un élément salarial et un code déterminé.

CODE 1

Il s'agit en fait d'une catégorie résiduelle qui regroupe tous les montants passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale, à l'exception de ceux qui relèvent d'un des codes énumérés ci-après. Ces montants se rapportent à des avantages qui **ont un lien direct avec les prestations fournies au cours du trimestre**. Sont visés, notamment:

la rémunération pour des prestations effectivement fournies ;
le sursalaire ;
la rémunération garantie en cas de maladie et d'accident (également pour les maladies professionnelles et les accidents du travail) - (rémunération journalière, hebdomadaire ou mensuelle garantie pour les jours qui sont déclarés sous le code prestation 1) ;
le pécule simple de vacances pour les employés ;
les primes accordées proportionnellement au nombre de jours effectivement prestés au cours du trimestre de déclaration ;
les avantages en nature ;
le remboursement de frais au-delà des frais réellement exposés ;
la quote-part patronale dans les titres-repas qui ne répondent pas aux conditions d'exclusion, pour autant qu'ils se rapportent aux journées effectivement prestées pendant le trimestre de déclaration ;
les cadeaux et chèques-cadeaux qui ne remplissent pas les conditions d'exclusion, pour autant qu'ils se rapportent aux journées effectivement prestées pendant le trimestre de déclaration ;
les avantages découlant de participations de travailleurs, s'ils se rapportent aux journées effectivement prestées pendant le trimestre de déclarati on ;
les rémunérations afférentes à des absences impliquant le maintien de la rémunération.

En ce qui concerne le salaire garanti, il est important de noter qu'en cas de rechute après une reprise de travail, en cas de maladie autre que professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident de travail, un nouveau salaire garanti n'est dû que si la reprise a été 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.

CODE 2

Les primes et avantages similaires accordés **indépendamment du nombre de journées de travail effectivement prestées durant le trimestre de déclaration**. Sont visés, les avantages qui sont **passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale** et qui n'ont aucun lien avec les prestations fournies au cours du trimestre. Ce sont, notamment:

les primes de fin d'année ;
les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement (pour autant bien entendu qu'ils ne répondent pas aux conditions d'exclusion de la notion de rémunération;
les avantages découlant de participations des travailleurs ;
les primes d'ancienneté;
la prime octroyée au tuteur dans le cadre des activités visées à l'article 36 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Ces primes sont généralement déclarées avec le trimestre au cours duquel elles ont été payées. Toutefois, les primes payées selon une périodicité de 6 mois ou plus **et** qui dépassent 20 % des autres rémunérations de la période de référence doivent être uniformément réparties sur les différents trimestres de cette période de référence. Quand elles sont payées lors d'un trimestre au cours duquel le travailleur n'était déjà plus occupé,

elles doive nt être déclarées sur la déclaration du dernier trimestre d'occupation du travailleur.

Pour tous les avantages répertoriés sous ce code, il importe également de préciser la périodicité de leur paiement.
Par dérogation à la règle générale, ces montants ne sont globalisés que pour les avantages dont le paiement s'effectue selon la même périodicité. Il y a lieu de scinder les montants lorsqu'en cours de trimestre, plusieurs primes de périodicités différentes sont payées.

Aucune institution utilisant les données figurant dans la DmfA ne doit connaître cette donnée par ligne d'occupation.
Il n'y a donc aucune objection à ce que l'employeur, s'il doit utiliser plusieurs lignes d'occupation pour le travailleur, rattache à une seule ligne d'occupation le montant total de cet avantage pour le trimestre complet.

CODE 3

Il s'agit des indemnités qui sont payées au travailleur **lorsqu'il est mis fin au contrat de travail pour autant qu'elles soient exprimées en temps**.

Il ne s'agit donc pas ici de la rémunération se rapportant à la période de préavis mais des indemnités payées lors de la rupture du contrat de travail constituant légalement de la rémunération passible du calcul des cotisations de sécurité sociale.

Est également visée par ce code l'indemnité de reclassement payée à certains travailleurs licenciés suite à une restructuration qui sont inscrits dans une cellule pour l'emploi (pour une durée maximale de 6 mois pour les travailleurs licenciés d'au moins 45 ans et à partir du 7 avril 2009, également accessible aux travailleurs de moins de 45 ans pour 3 mois maximum).

Pour ces données salariales seulement, les **dates de début et de fin de la période** couverte doivent être indiquées. En effet, pour l'application du régime de sécurité sociale, ces indemnités sont censées couvrir une période prenant cours le lendemain de la fin du contrat de travail, en ce compris les indemnités pour rupture de commun accord (/site/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/applicablequarter.html).

CODE 4

Il s'agit des avantages qui sont payés au travailleur **lorsqu'il est mis fin au contrat de travail pour autant qu'ils ne soient pas exprimés en temps**. En d'autres termes, il s'agit de montants payés à l'occasion de la fin du contrat de travail, passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale mais ne relevant pas du code 3. Exemples: primes de départ.

Le mode de calcul n'est pas déterminant en ce sens qu'une prime de départ, par exemple, calculée sous la forme d'une rémunération de plusieurs mois, sera reprise sous ce code.

CODE 5

Primes allouées au travailleur qui limite ses prestations de travail dans le cadre des **mesures de redistribution du travail**. Sont indiqués dans cette zone, les montants accordés aux travailleurs qui, dans le cadre des mesures **légales** de redistribution du travail limitent leurs prestations avec perte correspondante de la rémunération. Il s'agit uniquement de la réduction du temps de travail et de la semaine des quatre jours antérieures au 1er octobre 2001 qui étaient reprises sous les codes réduction 1331, 1333 et 1341 (codes qui ne sont plus d'application) . Les montants accordés visent à compenser **en partie** la perte de rémunération subie par rapport aux prestations précédentes.

Il faut également déclarer sous ce code de rémunération les "primes" octroyées dans le cadre de la semaine volontaire de quatre jours dans le secteur public en vertu des dispositions de la loi du 10 avril 1995 ou de la loi du 19 juillet 2012 mais **UNIQUEMENT pour les travailleurs qui relèvent des pensions du secteur privé**. Les " primes" octroyées dans le cadre de la semaine volontaire de quatre jours à des travailleurs statutaires du secteur public qui entrent en ligne de compte pour une pension publique doivent normalement être déclarées sous le code 1.

CODE 6

Indemnités pour les **heures qui ne constituent pas du temps de travail**. Il s'agit des indemnités pour les heures qui ne représentent pas du temps de travail au sens de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et qui sont allouées en vertu d'une CCT conclue au sein d'un organe paritaire avant le 1er janvier 1994 et rendue obligatoire par arrêté royal. Les indemnités pour heures d'inactivité dans le secteur des transports (les heures dites "de liaison") sont le principal exemple.

Vu la portée générale de la directive 2002/15/EG du Parlement européen et du Conseil relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier, ainsi que des arrêtés royaux qui en découlent et régissent, pour un certain nombre de secteurs, les indemnités de "**disponibilité**", ces indemnités sont également reprises sous le code 6. Il s'agit ici de la rémunération perçue, pour des heures qui ne sont pas des heures de travail, par des travailleurs qui exercent des activités de transport (pour un employeur qui ne relève pas nécessairement du secteur du transport).

CODE 7

Pécule simple de sortie des employés (autres que les travailleurs intérimaires et les travailleurs temporaires). Il s'agit du pécule payé après le 31 décembre 2006. A partir du 1er janvier 2014, ce code ne peut plus être utilisé pour les contractuels subventionnés et les remplaçants secteur public qui relèvent de la législation vacances annuelles du secteur privé.

CODE 9

Indemnité payée au travailleur en cas de **licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle avec effet immédiat pour autant qu'elle soit exprimée en temps de travail**. Contrairement au code rémunération 3, ce code concerne **uniquement** les fonctionnaires statutaires.

Cela concerne, entre autres, les fonctionnaires déclarés définitivement inaptes pour des raisons professionnelles s'ils ont obtenu l'évaluation " insuffisant" deux fois consécutives et pour lesquels l'autorité compétente a décidé le licenciement immédiat moyennant le versement d'une indemnité de rupture (arrêté du Gouvernement flamand du 13 janvier 2006 fixant le statut du personnel des services des autorités flamandes - Moniteur belge du 27 mars 2006). Cette disposition est d'application depuis un certain temps. Le code est introduit de manière rétroactive au 1er janvier 2004. Il ne s'agit donc pas ici de la rémunération liée à une période de préavis mais de l'indemnité qui doit êt re payée parce qu'aucun préavis n'a été presté ou qu'un préavis trop court a été presté.

Comme pour le code 3, les dates de début et de fin de la période couverte doivent être indiquées. En effet, pour l'application du régime de sécurité sociale, ces indemnités sont censées couvrir une période prenant cours le lendemain de la fin de la relation statutaire.

Les cotisations applicables sur ces indemnités sont celles applicables sur la ligne d'occupation précédente, dans la plupart des cas celles relatives aux so ins de santé. A cela s'ajoute la déclaration des éventuelles cotisations dues en vertu des dispositions de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions s ociales et diverses (Moniteur belge du 1er août 1991) pour les fonctionnaires statutaires licenciés.

CODE 10

Aucune cotisation de sécurité sociale n'est due sur cet avantage. Utilisation d'un **véhicule de société** à des fins privées et dans le cadre du déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Le calcul de l'avantage résultant de l'utilisation d'un véhicule de société ne se base plus depuis le 1er janvier 2012 seulement sur la puissance fiscale du véhicule, l'émission de CO2 et la distance entre le domicile et le lieu de travail. Le nouveau mode de calcul tient compte d'un coefficient CO2 qui s'applique sur 6/7° de la valeur catalogue du véhicule mis gratuitement à disposition.

Pour déterminer le coefficient CO 2, il faut partir d'un coefficient de base de 5,5 % qui est augmenté de 0,1% par gramme d'émission CO2 supplémentaire à l'émission CO2 de référence, avec un taux maximum de 18 %. Lorsque les émissions sont plus basses que l'émission CO2 de référence, le coefficient de base est di minué de 0,1 %, sans qu'il ne puisse être inférieur à 4%. Le Roi détermine annuellement l'émission de CO2 de référence.

Cela donne pour 2015:

moteur essence, LPG ou gaz naturel: 110 g/km
moteur diesel: 91 g/km

Pour les véhicules hybrides il faut utiliser la formule des véhicules utilisant des énergies fossiles. Les véhicules pour lesquels aucune donnée n'est disponible au sein de la direction de l'immatriculation des véhicules sont assi milés aux véhicules émettant 205 g/km (essence, LPG, gaz naturel) ou 195 g/km (diesel).

L'avantage ainsi calculé ne peut jamais être inférieur à 820,00 EUR (non-indexé) par an. Pour 2014 et 2015, le montant est de 1250,00 EUR/an. Si il y a une intervention du travailleur, elle doit venir en diminution de l'avantage calculé.

Pour l'application pratique, il y a lieu de se reporter à la réglementation fiscale (via le site internet (http://finances.belgium.be/fr/Actualites/120131_update_faq_voordeel_van_alle_aard_bedrijfswagen_wijziging_faq_9_11.jsp) de l'administration fiscale).

Aussi lorsqu'aucune cotisation spéciale CO_2 ne serait due (**véhicules utilitaires**) pour des véhicules qualifiés de 'camionnettes' par l'administration fiscale mais qu'il y aurait un avantage en nature (au sens fiscal), cet avantage fiscal doit être déclaré à sa valeur réelle sous ce code 10.

Aucune institution utilisatrice des données reprises dans la DmfA ne doit co nnaître cette donnée par ligne d'occupation. Rien n'empêche dès lors que, lorsque plusieurs lignes d'occupation sont utilisées pour un même travailleur, le montant total trimestriel de l'avantage soit rattaché à une seule ligne d'occupation.

CODE 11

Aucune cotisation de sécurité sociale n'est due sur le mon tant déclaré sous ce code. Pécule simple de sortie des employés (travailleurs intérimaires et travailleurs temporaires). Il s'agit du pécule payé après le 31 décembre 2006. A partir du 1er janvier 2014, ce code est également utilisé pour le pécule simple de sortie versé aux contractuels subventionnés et aux remplaçants secteur public qui relèvent de la législation vacances annuelles du secteur privé

CODE 12

Aucune cotisation de sécurité sociale n'est due sur le montant déclaré sous ce code. Pécule simple de sortie qui a été payé par l'employeur précédent et déclaré par ce dernier sous les codes 7 ou 11. Attention: lorsqu'un pécule simple de sortie versé par un employeur précédent est soumis au calcul des cotisations de sécurité sociale par le nouvel e mployeur, il doit être déclaré sous le code 1.

CODE 20

Ce code servait au contrôle du cumul entre une pension et le revenu du travail. Vu le changement de réglementation du cumul, ces données ne doivent plus être communiquées.

~~Certains avantages **non passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale**. Ce code est à utiliser pour les **SEULS** travailleurs pensionnés, c'est-à-dire, ceux qui ont droit à une pension légale de retraite ou à une pension légale de survie. En effet, les données demandées doivent permettre de contrôler le cumul d'une pension de retraite et de survie avec le revenu d'une activité professionnelle. Ce code doit, entre autres, être utilisé pour les avantages énumérés ci-après :~~

Rémunération en cas de maladie ou d'accident; ceci vaut tant pour les maladies et les accidents de droit commun que pour les maladies professionnelles et les accidents du travail.

Salaire hebdomadaire garanti - deuxième semaine ;

Rémunération garantie - indemnités accordées en vertu de la CCT n° 12bis ou 13bis.

Pécule de vacances::

Double pécule de vacances pour employés (il s'agit du montant brut, avant déduction de la cotisation spéciale de 13,07 % à charge du travailleur) ;

Pécule de vacances complémentaire en vertu d'une CCT antérieure au 31 décembre 1974 ;

Double pécule de vacances anticipé pour employés (il s'agit du montant brut, avant déduction de la cotisation spéciale de 13,07 % à charge du travailleur).

Avantages en nature:

Outillage et habillement ;

Repas en deçà du prix de revient dans le restaurant d'entreprise.

Rémunération pour un jour férié situé dans une période de chômage temporaire (pour autant qu'elle ne fasse pas l'objet de retenues de sécurité sociale).

Indemnités allouées à la fin du contrat de travail (autres que les indemnités à renseigner sous les codes 3 et 4).

CODE 51 voir Capelo (/site/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/capelo/existingcodesexpansion/remunerationcodeexpansion.html)

Informations complémentaires - Indemnités pour les heures qui ne constituent pas du temps de travail : secteurs concernés

Les indemnités pour les heures qui ne constituent pas du temps de travail (code 6) sont autorisées dans les secteurs suivants :

Secteurs	Commissions paritaires	Catégories
Transport	140	083, 084, 085
Construction	124	024, 026, 044, 054
Interim	322	097, 497, 224, 226, 244, 254
Commerce des combustibles	127	081, 091
Commerce alimentaire	119	057, 157
Industrie textile et bonneterie	120	000, 011
Commerce du bois	125.01, 125.02, 125.03	029, 010
Ameublement, industrie transformatrice du bois	126	055
Commerce du métal	149.04	077

Ces indemnités doivent être déclarées dans le trimestre au cours duquel le salaire de base a été déclaré. Elles ne peuvent être déclarées sans que des rémunérations ordinaires (code rémunération1) et des journées de travail afférentes (code prestation 1) soient présentes.

Fréquence de paiement de la prime

Cette donnée n'est à renseigner que pour les composantes salariales à déclarer sous le code 2. Ces données devront donc éventuellement être scindées si leurs fréquences de paiement respectives sont différentes. La périodicité est exprimée par un chiffre qui correspond à la fréquence de paiement **mensuelle**.

Exemples :

Mensuellement = "1"
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".

Pourcentage de la rémunération sur base annuelle

Ce pourcentage doit **exclusivement** être déclaré dans le cas d'une réduction de la durée du travail assortie d'une augmentation par le biais de la technique de la rémunération horaire majorée. Il s'agit des systèmes dans le cadre desquels le jour de repos n'est pas payé au moment du repos compensatoire mais indirectement au moment où les "prestations supplémentaires" sont fournies; en d'autres mots, la rémunération qui est payée pour un certain nombre d'heures prestées couvre également le jour de repos compensatoire qui n'est pas rémunéré au moment où il est pris. Bien entendu, si on recourt à un système de jours de récupération payés au moment de la récupération, le pourcentage ne doit pas être communiqué.

Il s'agit du **pourcentage sur base annuelle** (exprimé en dix-millièmes) qui représente le rapport entre le nombre de jours pour lesquels une rémunération est payée et les journées à prester effectivement. Le nombre de journées pour lesquels une rémunération doit être payée correspond au nombre de journées effectives déclarées auquel est ajouté le nombre de jours de repos compensatoire dans le cadre d'une réduction du temps de travail. Le pourcentage **ne changera donc pas** aussi longtemps que le même système de réduction du temps de travail restera en vigueur.

Ce pourcentage permet de déterminer quelle partie de la rémunération déclarée se rapporte aux prestations fournies et quelle autre partie au repos compensatoire qui en découle.

Dans un système où le repos compensatoire est accordé en heures, le pourcentage est calculé sur base de ces heures (en lieu et place de jours).

Exemple : dans une entreprise où la durée hebdomadaire moyenne s'établit à 38 heures, les travailleurs travaillent effectivement 40 heures et bénéficient de 12 jours de congé compensatoire. Supposons que, sur base annuelle, 248 jours sont à prester alors que 260 jours sont rémunérés (les journées à prester + les jours de repos compensatoire). Dans ce cas, il faut mentionner 10.484 (260/248 x 10.000, arrondi arithmétiquement à l'unité).

Rémunération

Tel que précisé plus haut, au niveau de la **ligne d'occupation**, les rémunérations sont globalisées par code, ce qui 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, commentée sous le code 2).

Mode de déclaration des prestations des travailleurs

La manière dont vous exprimez les données relatives au temps de travail dépend de la façon dont votre travailleur est occupé. Dans ce cadre, il y a une différence essentielle entre les travailleurs occupés à temps partiel et ceux occupés à temps plein.

Le travailleur est occupé à temps plein

Le temps de travail des travailleurs occupés à temps plein n'est déclaré qu'en jours.
Lorsque des jours sont mentionnés, la règle selon laquelle toute journée entamée compte pour un jour complet ne s'applique plus. Au lieu d'appliquer cette règle, le temps de travail est exprimé en jours complets, mais arrondi en demi-jours.

Le nombre de demi-jours n'est donc pas déclaré en tant que tel, bien l'équivalent en jours avec une précision au demi-jour.

Exemple 1: au cours d'un trimestre de 65 jours, un ouvrier travaille 62 jours et prend par ailleurs 3 jours de vacances. Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 62 jours de travail effectif normal et 3 jours de vacances légales.

Exemple 2: au cours d'un trimestre de 65 jours, un ouvrier a pris deux fois un jour complet et trois fois un demi-jour de vacances. Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 61,5 jours de travail effectif normal et 3,5 jours de vacances légales.

Le travailleur est occupé à temps partiel

Pour tous les cas où le travailleur travaille à temps partiel, le temps de travail est exprimé à la fois en heures et en jours.

Cette déclaration en heures et en jours est également applicable à certains travailleurs occupés à temps plein. Il s'agit de travailleurs ayant repris le travail à temps partiel après une maladie, un accident ou un accident du travail, des travailleurs en interruption règlementée de carrière, en prépension à mi-temps, des travailleurs intermittents (travail intérimaire, temporaire et à domicile), des travailleurs avec des prestations li mitées, des travailleurs saisonniers, des gardiens d'enfants qui ne sont pas liés par un contrat de travail et des travailleurs rémunérés par des titres service.

Exemple 1: un ouvrier à temps partiel qui preste 4 heures chaque jour pendant un trimestre de 65 jours a pris 3 jours de vacances (3 x 4 heures). Dans ce cas, vous mentionnez 62 jours de travail effectif normal et 3 jours de vacances. Vous devez en outre ajouter le nombre d'heures de travail effectif et de vacances.

Exemple 2: un ouvrier 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 vacances 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 vacances. Vous devez en outre ajouter le nombre d'heures de travail effectif et de vacances.

Le calcul du nombre de jours

Si un travailleur (temps plein ou temps partiel) 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. Il est néanmoins admis que l'on atteigne cet équilibre sur base de la période de paie.

Pour atteindre cet équilibre, il faut partir du nombre d'heures normal qui correspond à un demi-jour de travail du travailleur. Ce nombre d'heures s'obtient en divisant le nombre d'heures par semaine à prester normalement par le régime de travail et en divisant le résultat obtenu par deux.
Pour un travailleur à temps plein dans un régime de 38 heures par semaine rép arties 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 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).

Si on divise le nombre total d'heures par code prestation par le nombre d'heures correspondant à un demi-jour, on obtient le nombre de (demi) jours par code prestations. Il y a lieu de grouper le reste (les demi-jours incomplets) sous le code qui apparaît le plus fréquemment au cours du trimestre ou de la période de paie. 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.

Exemples

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".

Un travailleur à temps partiel (16 heures par semaine) travaille 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 point de vue 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

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 (voir ci-dessus). 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.

Personnel volant d'une compagnie aérienne

Pour ces travailleurs, vous devez mentionner non seulement les jours ou les heures comme expliqué ci-dessus, mais également le nombre de minutes de vol.

Ceci ne s’applique toutefois pas aux militaires faisant partie du personnel volant de la Défense. Pour ces derniers, cette zone ne doit pas être remplie.

Déclaration du repos compensatoire

Comme on le verra ci-après, le repos compensatoire est déclaré soit avec le même code prestations que le travail effectif normal (= code 1) soit avec un 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 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).

Le repos compensatoire via un système de salaire horaire majoré (uniquement dans le cadre de la réduction du temps de travail) est déclaré au moyen d'un code spécifique (20). S'il s'agit d'un autre système, il est déclaré au moyen du code 1.

Quand, pour une même journée, une partie est reprise sous le code 1 et une partie sous le code 20, les règles générales sont applicables (nombre total d'heures par code prestations par trimestre ou par période de paie à convertir avec une précision au demi-jour). Un jour au cours duquel se côtoient prestations effectives et un certain nombre d'heures de repos compensatoire (autre que par salaire majoré) ne pose pas de problème particulier, les deux " prestations" étant reprises sous 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) et qu'en compensation, au cours du mois de juillet, pendant deux semaines il ne travaillera que 7 heures. 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).

Nous attirons l'attention sur la situation des travailleurs qui, ayant une durée de travail contractuelle fixe (par exemple de 13 heures par semaine), fournissent leurs prestations sur une base variable. Cela implique (par

exemple) qu'ils alternent des semaines de haute activité de 26 heures et des semaines sans travail. Néanmoins, sur base d'une demi-année ou d'une année, le nombre contractuel d'heures de travail (13) est respecté. En outre, à l'issue de chaque période de paie, le travailleur reçoit le même salaire, quel que soit le nombre d'heures prestées. Une déclaration correcte implique qu'il ne soit pas fait usage de la zone "justification des prestations " mais que les jours de repos et la rémunération y afférente soient déclarés au cours du trimestre durant lequel ces jours sont récupérés. De cette manière, le travailleur sera déclaré chaque trimestre avec le nombre d'heures de travail par semaine fixé par son contrat et avec le nombre de jours par semaine qu'il preste en moyenne sur base d'une demi année ou d'une année.

Prestations supplémentaires non récupérées

Si des heures supplémentaires sont prestées sans être récupérées, il faut reprendre les prestations (journées et pour les travailleurs à temps partiel et les temps pleins considérés comme des temps partiels également les heures) sur l a 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 sont fournies pendant une journée normalement non consacrée au travail (par exemple un samedi) que le nombre de jours sera augmenté.
Pour les travailleurs dont les heures doivent être déclarées, ces heures supplémentaires augmentent le nombre d'heures reprises sous le code 1.

Exemple

Un travailleur à temps plein est occupé dans un système de réduction du temps de travail avec salaire majoré (une semaine de 38 heures/40 heures par semaine de travail effectif avec 12 jours de repos compensatoire). Deux de ces jours de repos compensatoire se situent au cours d'un trimestre déterminé. De plus, le travailleur preste une semaine de 44 heures et il ne récupère pas ces 4 heures supplémentaires. Il est déclaré avec 63 jours code 1 et 2 jours code 20 lorsqu'il preste ses 4 heures supplémentaires au cours de journées où il fournit d'autres prestations. S'il preste ces heures un autre jour, il est déclaré avec 64 jours code 1 et 2 jours code 20. Dans son cas, il faut toujours mentionner le "pourcentage de rémunération sur base mensuelle" (ici 104,84 %).

Justification des prestations

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.

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, 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. 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 comm uniquer. 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 la zone "justification des prestations" 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). Cette zone est facultative. Elle 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 c ours de laquelle il était en service) n'a dû fournir aucune prestation.
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.

Ainsi, il y a une différence fondamentale entre la déclaration de travailleurs qui travaillent selon un régime de travail variable et, d'une part reçoivent un salaire de base fixe et, d'autre part, sont rémunérés en fonction de leurs prestations.

A) Déclaration d'un régime de travail variable (avec ou sans cycle) avec une rémunération fixe: le travailleur est rémunéré chaque mois sur base d'une durée contractuelle de travail de (par exemple) 19 heures par semaine quelles que soient les heures prestées.

Nous attirons l'attention sur la situation des travailleurs qui sont occupés dans le cadre d'une durée contractuelle

moyenne de travail déterminée mais qui fournissent leurs prestations de manière variable de sorte que, de trimestre à trimestre, il peut y avoir des différences considérables. Il est possible que, au cours d'un trimestre entier, un travailleur ne fournisse aucune prestation mais, - en dépit de ses prestations réelles, - reçoive, chaque trimestre, le même salaire sur base de la durée moyenne de travail par semaine (par exemple, 19 heures). L'O.N.S.S. estime dans ce cas que, au cours du trimestre sans prestations ou avec prestations réduites, le travailleur récupère des jours supplémentaires prestés au cours d'un autre trimestre. L'employeur déclare ces jours de repos et la rémunération y afférente au cours du trimestre de récupération. La zone "Justification des prestations" ne doit pas être utilisée pour ces jours. Le travailleur est déclaré avec le nombre d'heures par semaine fixé dans son contrat et le nombre de jours par semaine qu'il preste en moyenne sur base d'une année ou d'une demi-année. Vous pouvez également vous référer à l'exemple ci-dessus relatif aux prestations supplémentaires récupérées.

B) Déclaration d'un régime de travail variable avec un cycle et avec une rémunération variable: le travailleur est rémunéré selon les heures prestées.

Dans la zone "Justification des prestations", il faut parfois reprendre un code pour les travailleurs qui sont occupés selon un régime de travail variable avec une rémunération variable lorsque, en raison du cycle, la différence entre le nombre de jours à déclarer et le régime de travail moyen devient trop grande. Notez, dans ce cas, que le régime de travail pendant le cycle de travail reste égal au nombre moyen de jours par semaine que le travailleur est censé travailler pendant la durée totale du cycle. Pour les trimestres au cours desquels un travailleur fournit trop de prestations par rapport au régime de travail, il faut utiliser les codes 1 ou 3, lorsque le travailleur a relativement trop peu presté, les codes 2 ou 4. Dans le cas d'une ligne d'occupation pour laquelle il n'y a pas de prestations au cours d'un trimestre complet, il faut utiliser le code 7.

C) Déclaration d'un régime de travail variable sans cycle et avec une rémunération variable: le travailleur est rémunéré selon les heures prestées.

Etant donné que le nombre de jours de travail par semaine du régime de travail est recalculé chaque trimestre, on ne peut pas utiliser les codes 1 ou 3 et 2 ou 4. Au cas où, au cours d'un trimestre, aucune prestation n'est fournie, le régime de travail est "0" et on doit uniquement utiliser le code 7.

Codification des données relatives au temps de travail

Pour la déclaration, toutes les données relatives au temps de travail sont regroupées par code. Cela signifie que vous ne devez pas indiquer chaque composante du code individuellement, mais que vous devez réunir ces composantes et les déclarer sous le code prescrit. Rappelons une nouvelle fois 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.

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.

Afin de ne pas trop compliquer la description des codes, il est toujours fait référence à la déclaration de jours. Il va de soi que pour les travailleurs pour lesquels des jours et des heures doivent être déclarés (entre autres, les travailleurs à temps partiel) le nombre d'heures doit également être indiqué par code.

Certains codes prestation uniquement applicables au secteur public sont expliqués dans la description Capelo (/site/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/capelo/existingcodesexpansion/workingtimecodificationexpansion.html).

Codes ordinaires

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 entreprise de construction et repos compensatoire dans le cadre d'une réduction de la durée du travail (voir cependant le code 20 pour le repos compensatoire dans le système du salaire horaire majoré);
incapacité de travail avec revenu garanti première semaine ou rémunération mensuelle garantie;
période de préavis ou période couverte par une indemnité de rupture ou par une indemnité de reclassement;
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;
accident technique dans l'entreprise;
fermeture de l'entreprise 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 ONSS (telle que l'absence autorisée avec maintien du salaire, congé politique,...)
vacances légales et complémentaires des employés.

Ce code reprend tous les jours pour lesquels une rémunération soumise aux co tisations ONSS est payée et qui ne doivent pas être déclarés séparément. Chaque jour pour lequel vous avez payé un salaire et que vous ne pouvez placer sous un autre code sera repris sous ce code.

On reprend également sous ce code la période de rupture du contrat de travail assortie du paiement d'une indemnité de rupture 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).

Les données concernant une période couverte par une **indemnité de rupture payée mensuellement** ou une période couverte par une **indemnité de reclassement** versée dans le cadre d'une restructuration doivent être reprises sur la déclaration des différents trimestres auxquels elles se rapportent. Donc, lorsque l'indemnité couvre plusieurs trimestres, il y a lieu, pour chaque trimestre complet, de reprendre comme date de début et date de fin de la ligne d'occupation, les dates de début et de fin de ce trimestre, de telle sorte que la date de début et la date de fin de la période couverte par l'indemnité apparaissent respectivement et exclusivement lors du

premier et du dernier trimestre de la période couverte.

Comme cela a déjà été dit, **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 non professionnelle ou d'accident autre qu'un 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 des ouvriers

Vous reprenez ici les jours de vacances légales que l'ouvrier a pris au cours du trimestre. Il s'agit des jours couverts par un chèque de vacances.
Il faut également reprendre sous ce code les jours de vacances que l'ouvrier n'a pas pu prendre suite à une incapacité de travail.

CODE 3

vacances complémentaires des ouvriers

On déclare sous ce code les jours où l'ouvrier a pris des vacances et qui ne sont pas déclarés sous les codes 2 ou 12. Il s'agit donc de jours payés par l'employeur, pour lesquels des cotisations de sécurité sociale sont dues.

CODE 4

absence premier jour pour cause d'intempéries dans la construction

Il s'agit en l'occurrence de jours pour lesquels une rémunération incomplète est payée. Vous ne pouvez utiliser ce code que pour des jours où les activités ont déjà commencé.

CODE 5

congé éducation payé

Il s'agit ici des jours pour lesquels l'employeur paye le salaire du travailleur et pour lesquels le travailleur bénéficie du régime du congé éducation payé. Dans les limites des dispositions légales, le salaire relatif à ces jours est remboursé par les entités régionalisées concernées. Depuis le 1er avril 2015, le contact entre les employeurs et l'administration concernant les demandes de remboursement peut uniquement passer par ce canal. De plus amples informations et des adresses de contact (http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=3368) figurent sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

CODE 10

salaire garanti deuxième semaine;
jours fériés et jours de remplacement pendant les périodes de chômage temporaire;
fonction de juge en matière sociale

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** de maladie professionnelle ou d'accident de travail pour lesquelles l'employeur paie un supplément en sus de l'indemnité dans le cadre des accidents de travail ou de l'assurance maladie professionnelle.

Les 7 jours après les 7 premiers jours d'incapacité pour cause de maladie ou d'accident de droit commun ne sont pas repris sous ce code mais, comme déjà précisé, sous le code 10. Il s'agit en l'occurrence de journées de travail " incapacité de travail avec salaire garanti pour la deuxième semaine".

CODE 12

vacances en vertu d'une C.C.T. rendue obligatoire;
repos compensatoire construction

Ce code reprend **exclusivement**:

les jours de vacances non payés par l'employeur, octroyés par CCT rendue obligatoire (=dans le secteur du textile, le secteur de la transformation du lin et le secteur diamantaire);
les jours de repos compensatoire accordés dans la construction dans le cadre de la réduction du temps de travail;
les jours de repos compensatoire payés par le fonds de sécurité d'existence dans le commerce de combustibles et dans le secteur diamantaire.

Vous ne pouvez dès lors utiliser ce code que si vous êtes actif dans un de ces secteurs. Il ne s'agit que des jours que le travailleur a effectivement pris au cours du trimestre.

Vous trouverez les dates des jours de repos dans la construction dans les " Informations complémentaires" ci-dessous.

CODE 13

promotion sociale

S'il s'agit d'une suspension du contrat de travail en raison de l'assistance à des cours de promotion sociale.

CODE 14

jours de vacances supplémentaires en cas de début ou de reprise d'activité

Le code prestations 14 est utilisé pour les ouvriers et les employés. Pour ces jours, les employés reçoivent, de leur employeur, un pécule de vacances en cas de début ou de reprise d'activité (/site/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html). Les ouvriers reçoivent ce pécule de vacances de l'ONVA ou de leur caisse de vacances.

CODE 20

repos compensatoire dans le cadre de la réduction de la durée du travail

Vous regroupez sous ce code les jours de repos compensatoire pris qui s'inscrivent dans un système de réduction du temps de travail par l'octroi de jours de compensation, **lesquels ne sont pas payés au moment où ils sont effectivement pris**, mais le sont indirectement par la technique de la rémunération horaire majorée. Cette technique implique que le salaire horaire déclaré couvre en réalité une période plus longue qu'une heure. Le travailleur se crée donc une période de récupération non rémunérée correspondant à la réduction de la durée du travail.

En résumé, on peut avoir recours à deux systèmes pour introduire une réduction du temps de travail par le biais de jours de récupération:

soit le système dans lequel le jour de récupération est payé au moment où le travailleur prend sa

récupération: les jours concernés doivent être déclarés sous le code prestations 1;
soit le système dans lequel le jour de récupération n'est pas payé au moment où le travailleur prend sa récupération: les jours de récupération doivent alors être déclarés sous le code prestations 20; ce code doit donc être utilisé également lorsque la réduction du temps de travail est liée à une perte partielle ou totale de rémunération.

C'est pour le système de récupération dans le cadre d'une réduction du temps de travail où le jour de récupération n'est pas payé au moment où il est pris qu'il faut mentionner en outre le pourcentage de rémunération sur une base annuelle (/site/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationpercentage_anualbasis.html).

Attention: seuls les jours effectivement pris au cours du trimestre peuvent être déclarés sous ce code.

Le repos compensatoire qui est réellement payé au moment où le repos compensatoire est pris sera déclaré sous le code 1 (à l'exception du repos compensatoire de la construction, pour lequel un code distinct (code 12) est prévu).

CODE 21

les jours de grève/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

Vous reprenez sous ce code les jours de mission syndicale pour lesquels vous n'avez pas payé de rémunérations. Si toutefois vous avez payé une rémunération pour cette période, placez-la 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 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, en raison d'un événement imprévu indépendant du travail.

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.

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 26

devoirs de milice

S'il s'agit d'une suspension du contrat de travail en raison d'obligations de milice.

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

Vu les conséquences que l'utilisation de ce code peut avoir sur le droit à la sécurité sociale, il doit être utilisé avec discernement. En aucun cas, il ne doit être utilisé pour des travailleurs qui, dans les faits, passent d'une occupation à temps plein à une occupation à temps partiel. Dans ce dernier cas (même s'il s'agit d'une période relativement courte), il y a lieu de créer une nouvelle ligne d'occupation, et le travailleur doit être déclaré comme travailleur à temps partiel.

Codes indicatifs

Outre les codes "ordinaires" décrits ci-dessus, vous devez éventuellement aussi communiquer un certain nombre de données avec un code indicatif. A partir de ces codes indicatifs repris sur la déclaration, les différents secteurs de la sécurité sociale savent quelles informations ils recevront des autres secteurs. L'utilisation de ces codes évite en outre des lacunes dans le trimestre de déclaration et est d'ailleurs nécessaire car ils permettent à l'ONSS 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 ou en jours selon la qualité du travailleur). Les codes indicatifs suivants sont prévus:

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

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 (maladie ou accident de droit commun et congé prophylactique);
Code 51 : protection de la maternité (= mesure de protection de la maternité, repos de maternité ou la conversion de ce dernier en congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère) et pauses d'allaitement (C.C.T. n° 80);
Code 52 : Congé de naissance ou d'adoption (à utiliser pour tous les jours payés par l'assurance indemnités qui suivent les trois jours payés par l'employeur);
Code 60 : accident du travail;
Code 61: maladie professionnelle;
Code 70: chômage temporaire autre que les codes 71 et 72;
Code 71: chômage économique;
Code 72: chômage temporaire pour cause d'intempéries;
Code 73: jours de vacances-jeunes, jours de vacances seniors;
Code 74: prestations prévues mais non fournies par les gardiens et les gardiennes d'enfants pour des raisons indépendantes de leur volonté à la suite de l'absence des enfants;
Code 75: soins d'accueil (à utiliser pour les jours d'absence du travail destinés aux soins d'accueil et pour lesquels une indemnité est versée par l'Onem);
Code 76: jours de suspension pour les employés pour manque de travail.

Les jours d'interruption de la carrière professionnelle réglementés ne sont pas repris sous un code indicatif car cette donnée apparaît déjà à la ligne d'occupation.

Une règle qui prévalait dans l'ancienne déclaration O.N.S.S. disparaît: celle selon laquelle certaines absences ne devaient être déclarées que durant les douze premiers mois. Cela signifie qu'un travailleur doit être repris sous le code indicatif de l'incapacité de travail jusqu'à sa reprise du travail ou jusqu'à la rupture de son contrat de travail.

Informations complémentaires - Repos compensatoire construction

Durant l'année 2015, les travailleurs manuels de la Construction (indices 024, 026, 044, 054) ainsi que les intérimaires engagés chez un employeur de la Construction (indices 224, 226, 244 et 254) ont droit à :

> un maximum de **6** jours de repos compensatoire en vertu des dispositions de l'A.R. n° 213 du 26/9/1983, à savoir les 7 et 8 avril, 15 mai, 5 novembre, 21 et 22 décembre 2015 ;
> et un maximum de **7** jours de repos compensatoire en vertu des dispositions de la C.C.T. du 14/06/2012 et de la CCT du 03/07/2014, à savoir les 2 janvier et 23, 24, 28, 29, 30 et 31 décembre 2015.

Durant l'année 2014, les travailleurs manuels de la Construction (indices 024, 026, 044, 054) ainsi que les intérimaires engagés chez un employeur de la Construction (indices 224, 226, 244 et 254) ont droit à :

> un maximum de **6** jours de repos compensatoire en vertu des dispositions de l'A.R. n° 213 du 26/9/1983, à savoir les 17 et 18 avril, 2 et 30 mai, 22 et 23 décembre 2014 ;
> et un maximum de **7** jours de repos compensatoire en vertu des dispositions de la C.C.T. du 14/06/2012, à savoir les 2 et 3 janvier 2014 et les 24, 26, 29, 30 et 31 décembre 2014.

Ces jours de repos sont à déclarer sous le code prestation « 12 ». Ils sont pris en considération pour déterminer le pourcentage de prestations (µ) utilisé dans le système des réductions harmonisées et le µ (c) intervenant dans le calcul de la cotisation forfaitaire pour le fonds de la construction.

Retenue sur le double pécule de vacances du secteur privé et sur le pécule de vacances du secteur public

Pour la DmfA, il suffit que l'employeur reprenne le montant total des doubles pécules (secteur privé) ou des pécules de vacances, primes Copernic, ou primes de restructuration (secteur public) payés pendant le trimestre et qu'il calcule sur ce montant globalement la retenue de 13,07%.

Cotisation de 8,86 % sur les pensions extra-légales

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

Cette donnée n'est pas reprise séparément par travailleur, il suffit de mentionner le montant total des avantages octroyés pendant le trimestre et de calculer 8,86% sur ce montant.

Véhicule de société

A partir du 1er trimestre 2005, il y a lieu de mentionner le montant total de la cotisation due par l'employeur. Il y a également lieu de mentionner le numéro de plaque des véhicules concernés.

Participation aux bénéfices

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 tous les travailleurs qui ont reçu une participation aux bénéfices pendant la période couverte par la déclaration.

Decava

Bloc "Indemnité complémentaire" (bloc 90336)

Zones à compléter :

Rem. préliminaire : les zones précédées d'un astérisque sont des zones clés qui doivent être impérativement complétées. Pour un même travailleur, il peut y avoir plusieurs blocs IC pour autant que la valeur d'au moins une des zones clés diffère.

• **Notion d'employeur*** (zone 00815) : lorsque la déclaration est faite par un tiers, il doit préciser le matricule ou n° BCE de l'employeur du travailleur en RCC ou RCIC.

• **Commission paritaire*** (zone 00046) : au moment du début du RCC ou du RCIC.

• **Code NACE *** (zone 00228) : pour les employeurs de l'ONSS APL uniquement.
Cette zone n'étant pas utile pour l'ONSS, le code NACE doit être "00000".

• **Type de débiteur** (zone 00949) : précise si le débiteur des cotisations est l'employeur, un tiers, le débiteur principal ou s'il y a plusieurs débiteurs.

Donnée importante car elle conditionne les contrôles appliqués.
Il faut continuer à indiquer qu'il y a plusieurs débiteurs lorsqu'un des débiteurs a capitalisé sa part et que les autres débiteurs continuent à verser une IC.
La mention qu'il y a plusieurs débiteurs justifie l'application d'un minimum, d'un montant d'allocation sociale et d'un plancher proratisés. Les contrôles sont alors effectués a posteriori sur tous les blocs IC déclarés pour le NISS.

NB : Quand un Fonds est débiteur principal pour la retenue mais que les cotisations patronales sont versées par plusieurs débiteurs, le Fonds doit mentionner qu'il est débiteur principal sauf s'il y a application de minima pour les cotisations patronales.

• **Date du premier octroi de l'indemnité complémentaire** (zone 00823) : date utilisée pour déterminer le taux applicable en combinaison avec la date de notification du préavis.

• **Notion type d'accord de l'indemnité complémentaire*** (zone 00824) :

- CCT sectorielle ou conclue au CNT
- accord collectif ou d'entreprise
- accord individuel

Lorsque les IC sont octroyées sur base d'accords de natures différentes, il n'est pas nécessaire de scinder chaque IC dans un bloc différent si le mode de calcul des cotisations est identique (pas de majorations ou de réductions différentes). Dans ce cas, c'est l'accord sectoriel qu'il faut mentionner.

• **Notion de mi-temps*** (zone 00825) : uniquement pour les RCC et les crédits-temps (mentionner la valeur 9 « pas d'application » pour les CT 883)
Des règles particulières sont d'application pour ces travailleurs.
Prépensionné à mi-temps = le travailleur occupé à temps plein qui continue à travailler à mi-temps et part en

prépension à mi-temps (**en extinction à partir du 1/1/2012** : restent seulement autorisés les cas en cours à cette date ou les travailleurs qui ont conclu, avec leur employeur, un accord écrit dans le cadre de la prépension à mi-temps avant le 28.11.2011 et pour autant que la date du début du régime se situe avant le 01.04.2012).

Pas de cotisations patronales et taux de retenue réduit pour les prépensions à mi-temps.

• **Notion de dispense des prestations*** (zone 00826) : Uniquement pour les travailleurs en crédit-temps à mi temps (mentionner la valeur 9 « pas d'application » pour les CT 879, 883 et 885 pas à mi-temps).
Si pas de dispense et IC octroyée sur base d'une CCT sectorielle, la base de calcul de la retenue est réduite de 95%.

• **Notion de remplacement conforme*** (zone 00827) :
- pour crédit-temps à mi-temps non dispensés de prestations : si remplacement conforme à une CCT conclue au CNT, la base de calcul des cotisations patronales est réduite de 95 %
- pour travailleurs en RCC redevables de la cotisation compensatoire, si remplacement par un chômeur complet indemnisable depuis un an : cotisation compensatoire réduite à 33 %.
(mentionner la valeur 9 « pas d'application » pour les CT 879 non redevables de la cotisation 272, pour les CT 883 et pour les CT 885 pas à mi-temps ou à mi-temps mais dispensés de travailler ou avec un type d'accord qui n'est pas une CCT sectorielle)

• **NISS du remplaçant** (zone 00749) : pour contrôle lorsqu'il y a remplacement conforme.
Un seul NISS est demandé par trimestre.

• **Mesures prévues en cas de reprise du travail** (zone 00853) : le contenu de la convention doit contenir certaines mentions concernant la continuation du paiement de l'IC en cas de reprise du travail (cfr plus loin) sinon, il y a doublement de la base de calcul des cotisations patronales et des retenues.
(mentionner la valeur 9 « pas d'application » pour les CT 879 avec mi-temps et les CT 885)

• **Nombre de parties de l'indemnité complémentaire** (zone 00950) : pour signaler que l' IC est déclarée en plusieurs parties qui couvrent une même période car le calcul diffère pour une partie de l'IC

Le nombre de parties sera supérieur à 1 **uniquement** quand :

- le contenu de la convention en vertu de laquelle ll'IC est octroyée est non conforme pour la partie extra légale et que ce complément d'indemnité doit être doublé pour le calcul des cotisations
- en cas de crédit-temps, il y réduction de 95% pour la partie d'indemnité octroyée sur base d'une CCT sectorielle mais pas sur la partie d'IC qui résulte d'un accord individuel
- il y a capitalisation partielle.

Ne pas déclarer plusieurs parties pour des indemnités complémentaires qui sont déclarées dans plusieurs blocs cotisations qui couvrent des mois différents

Un nombre de parties d'indemnité supérieur à 1 justifie l'application d'un minimum, d'un montant d'allocation sociale et d'un plancher proratisés.
Les contrôles sont alors effectués a posteriori sur tous les blocs IC déclarés pour le NISS.

! Limiter l'utilisation de cette zone aux seuls cas où des indemnités complémentaires octroyées **simultanément** par un même débiteur doivent être scindées dans la déclaration.

Sinon les contrôles ne se font pas à l'enregistrement mais ils sont effectués ultérieurement en additionnant les différents blocs Indemnités complémentaires déclarés.

• **Date de notification du préavis** (zone 00951) : date utilisée pour déterminer le taux applicable en combinaison avec la date du prem ier octroi de l'indemnité complémentaire.
Elle ne doit pas être complétée pour les crédits-temps, pour les prépensions mi-temps ou pour tous les cas où la date de 1er octroi des indemnités complémentaires est antérieure au 1/4/2010.

• **Notion d'entreprise en difficulté ou en restructuration** (zone 00952) : à compléter uniquement quand le

début du RCC se situe dans une période de reconnaissance.
A continuer à mentionner même après la période de reconnaissance (pour le contrôle de l'âge à la fin de la période).
pour les RCCI : à compléter seulement pour justifier l'application des taux de transition lorsque l'entreprise a été reconnue en difficulté ou en restructuration avant le 15/10/2009 ou que le licenciement collectif dans le cadre d'une restructuration a été annoncé avant le 15/10/2009.

• **Date de début de reconnaissance** (zone 00953) : le RCC doit débuter durant la période de reconnaissance

• **Date de fin de reconnaissance** (zone 00954) : il s'agit du jour qui suit le dernier jour de la période de reconnaissance

top (https://www.socialsecurity.be/instructions/fr/instructions/table_of_content/dmfa/2014-03/content/special_contributions/decava/general.html#)

Bloc "Indemnité complémentaire – Cotisation " (bloc 90337)

Zones à compléter :

• **Code travailleur cotisation*** (zone 00082): identifie la ou les cotisations dues pour un bloc IC donné.

A. RCC (CT 879) :

Cotisation concernée	Secteur marchand Transition : début RCC avant le 1/4/2010 (et assimilés)	Secteur marchand début RCC à partir du 1/4/2010 (et assimilés)	Secteur marchand début RCC à partir du 1/4/2012	Secteur non marchand Transition : début RCC avant le 1/4/2010 (et assimilés)	Secteur non marchand début RCC à partir du 1/4/2010 (et assimilés)	Secteur non marchand début RCC à partir du 1/4/2012
Cotisation patronale spéciale	270	273	276	271	271	277
Cotisation patronale compensatoire	272	/	/	272	/	/
Cotisation patronale spéciale pendant la période de reconnaissance comme entreprise en difficulté	274	274	274	/	/	/
Cotisation patronale spéciale pendant la période de reconnaissance comme entreprise en restructuration	/	275	278	/	/	/
Retenues	295	295	295	295	295	295

B. RCIC - chômage (CT 883) :

Cotisation concernée	Secteur marchand Transition : début RCIC avant le 1/4/2010 (et assimilés)	Secteur marchand Début RCIC à partir du 1/4/2010 (et assimilés)	Secteur marchand Début RCIC à partir du 1/4/2012	Secteur non marchand Transition : début RCIC avant le 1/4/2010 (et assimilés)	Secteur non marchand Début RCIC à partir du 1/4/2010 (et assimilés)	Secteur non marchand Début RCIC à partir du 1/4/2012
Cotisation patronale spéciale	280	281	283	280	282	284
Retenues	295	295	295	295	295	295

C. RCIC – crédit-temps (CT 885) :

Cotisation concernée	Tous
Cotisation patronale spéciale	290
Retenues	295

• **Type de cotisation*** (zone 00083) : détermine le taux :

! De nouveaux taux et minima sont d'application **à partir du 1er avril 2012** :

A. RCC :

A.1. Transition, début RCC avant le 1/4/2010 dans le secteur marchand (et assimilés) :

Cotisation patronale spéciale

Age du travailleur en RCC (Age au début du RCC pendant la reconnaissance en difficulté)	CT	Type	Taux	CT pendant la période de reconnaissance comme entreprise en difficulté	Type	Taux
< 52 ans	270	0	31,80%	274	0	17,5%
< 55 ans	270	1	25,44%	274	1	13,5%
< 58 ans	270	2	19,08%	274	2	10%
< 60 ans	270	3	12,72%	274	3	6,5%
≥ 60 ans	270	4	6,36%	274	4	3,5%

Cotisation compensatoire

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	272	0	50%
Taux réduit	272	1	33%

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,5%
Taux réduit	295	1	4,5%

A.2. Début RCC à partir du 1/4/2010 dans le secteur marchand (et assimilés):

Cotisation patronale spéciale

Age au début du RCC (ou fin de pér. de recon.)	CT	Type	Taux	CT pendant période de reconnaissance comme entreprise en difficulté	Type	Taux	CT pendant période de reconnaissance comme entreprise en restructuration	Type	Taux

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,5%
Taux réduit	295	1	4,5%

A.3. Début RCC à partir du 1/4/2012 dans le secteur marchand :

Cotisation patronale spéciale

Age au début du RCC (ou fin de pér. de recon.)	CT	Type	Taux	CT pendant période de reconnaissance comme entreprise en difficulté	Type	Taux	CT pendant période de reconnaissance comme entreprise en restructuration	Type	Taux
< 52 ans	276	0	100%	274	0	17,5%	278	0	75%
< 55 ans	276	1	95%	274	1	13,5%	278	1	60%
< 58 ans	276	2	50%	274	2	10 %	278	2	40%
< 60 ans	276	3	50%	274	3	6,5 %	278	3	40%
≥ 60 ans	276	4	25%	274	4	3,5%	278	4	20%

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,5%

A.4. Transition, début RCC avant le 1/4/2010 et début RCC à partir du 1/4/2010 dans le secteur non marchand (et assimilés):

Cotisation patronale spéciale

Age du travailleur en RCC	CT	Type	Taux
< 52 ans	271	0	5,30%
< 55 ans	271	1	4,24%
< 58 ans	271	2	3,18%
< 60 ans	271	3	2,12%
≥ 60 ans	271	4	0%

Cotisation compensatoire : seulement pour les RCC transition

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	272	0	50%
Taux réduit	272	1	33%

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,5%
Taux réduit	295	1	4,5%

A.5. Début RCC à partir du 1/4/2012 dans le secteur non marchand (et assimilés) :

Cotisation patronale spéciale

Age du travailleur en RCC	CT	Type	Taux
< 52 ans	277	0	10%
< 55 ans	277	1	9,5%
< 58 ans	277	2	8,5%
< 60 ans	277	3	5,5%
≥ 60 ans	277	4	0%

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,5%
Taux réduit	295	1	4,5%

B. RCIC- chômage

B.1. RCIC - chômage : transition, début RCIC avant le 1/4/2010 dans le secteur marchand (et assimilés)

Cotisation patronale spéciale

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	280	0	38,82%

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,50%

B.2 Début RCIC - chômage à partir du 1/4/2010 dans le secteur marchand (et assimilés)

Cotisation patronale spéciale

Début du RCIC	CT	Type	Taux

Retenue

Catégorie de taux	CTI	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,50%

B.3. Début RCIC - chômage à partir du 1/4/2012 dans le secteur marchand

Cotisation patronale spéciale

Début du RCIC	CT	Type	Taux
< 52 ans	283	0	100%
< 55 ans	283	1	95%
< 58 ans	283	2	50%
< 60 ans	283	3	50%
≥ 60 ans	283	4	38,82%

Retenue

Catégorie de taux	CTI	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,50%

B.4. RCIC - chômage : transition, début RCIC avant le 1/4/2010 dans le secteur non marchand (et assimilés)

Cotisation patronale spéciale

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	280	0	38,82%

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,50%

B.5 Début RCIC- chômage à partir du 1/4/2010 dans le secteur non marchand (et assimilés)

Cotisation patronale spéciale

Age	CT	Type	Taux
< 52 ans	282	0	5,30%
< 55 ans	282	1	4,24%
< 58 ans	282	2	3,18%
< 60 ans	282	3	2,12%
≥ 60 ans	282	4	0%

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,50%

B.6 Début RCIC- chômage à partir du 1/4/2012 dans le secteur non marchand

Cotisation patronale spéciale

Age	CT	Type	Taux
< 52 ans	284	0	10%
< 55 ans	284	1	9,5%
< 58 ans	284	2	8,5%
< 60 ans	284	3	5,5%
≥ 60 ans	284	4	0%

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,50%

C. RCIC - crédit-temps:

Cotisation patronale spéciale

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	290	0	38,82%

Retenue

Catégorie de taux	CT	Type	Taux
Taux de base	295	0	6,50%

• **Notion d'adaptation du montant de l'indemnité ou de l'allocation sociale*** (zone 00829) :
en cas d'indexation, revalorisation ou modification au cours du trimestre.
En introduisant une valeur différente, on peut ainsi créer un nouveau bloc cotisation avec le même code cotisation et type de cotisation pour déclarer des montants différents au cours d'un même trimestre.

! Il est nécessaire d'utiliser cette zone et non le numéro de suite en cas d'indexation de l'indemnité complémentaire et/ou de l'allocation sociale au cours d'un trimestre car les contrôles se basent sur la présence de la valeur 1 pour déterminer le plancher applicable (le plancher doit aussi être indexé)
Ainsi :
0 = plancher du ou des premier(s) mois du trimestre
1 = plancher après indexation au cours du trimestre

• **Numéro de suite *** (zone 00955) : avec un numéro de suite différent, si nécessaire, on peut créer un nouveau bloc cotisation avec le même code cotisation, type de cotisation et valeur d'adaptation du montant.

• **Notion de capitalisation** (zone 00892) : signale que les cotisations sont versées
- anticipativement en une fois ou pour le solde total : valeur « 1 = capitalisation complète »
- partiellement ou selon une périodicité particulière : valeur « 2 = capitalisation partielle »

soit en cas de versement anticipé en plusieurs tranches
soit lorsqu'un des débiteurs capitalise ou a capitalisé sa part d'IC ou une partie de celle-ci
soit, pour les RCC ou RCIC qui débutent à partir du 1er avril 2010, lorsque les IC ne sont pas versées mensuellement et/ ou jusqu'à l'âge de la pension ou la fin de la période prévue pour les crédits temps.

La mention d'une de ces deux valeurs permet d'effectuer une DMFA avec un nombre de mois supérieur à 3. Elle justifie dans certains cas, l'application d'un minimum, d'un montant d' allocation sociale et d'un plancher proratisés.

• **Montant de l'indemnité complémentaire** (zone 00830) : Montant de(s) l'indemnité(s) complémentaire(s) sur base duquel les cotisations sont calculées.
- En règle générale = montant d'IC versé mensuellement par le débiteur au bénéficiaire
Ce montant peut être indexé ou revalorisé au cours du RCC ou RCIC.

- Cas particuliers :

1. quand la DMFA est faite par le débiteur principal:
   IC = somme des IC versées mensuellement au bénéficiaire par tous les débiteurs
2. quand il y a plusieurs débiteurs qui font chacun une déclaration :
   IC = le montant d' IC mensuelle versé par le débiteur
3. quand il y a capitalisation :
   IC = IC mensuelle théorique
   obtenue en divisant le total des IC prévues pour toute la durée du RCC ou du RCIC par le nombre de mois jusqu'à l'âge de la pension (ou le nombre de mois de la période à partir du 1/4/2010 qui est couverte par les IC, en cas de crédit temps ou de versement anticipé pour des RCC ou RCIC déjà en cours au 1/4/2010)
4. quand il s'agit d'un mois incomplet :
   IC = IC mensuelle pour un mois entier
   car la proratisation en fonction des jours pour lesquels les cotisations sont dues est appliquée en tout dernier lieu sur le montant de cotisations obtenu pour le mois complet après application éventuelle du minimum ou du plancher.

• **Montant théorique de l'allocation sociale** (zone 00956) : montant mensuel théorique communiqué par l'ONEm ou l'organisme de paiement des allocations de chômage à savoir :

s'il s'agit d'un chômeur complet à temps plein :
le montant journalier de l'allocation de chômage x 26
s'il s'agit d'un chômeur complet suite à un travail à temps partiel volontaire :
le montant journalier d'une demi-allocation de chômage x le nombre de demi-allocations par semaine (= Q / S x 12) x 4,33
s'il s'agit d'un crédit-temps :
le montant mensuel des allocations d'interruption

A partir des DMFA du 1/2011 mais avec effet rétroactif au 2/2010, la possibilité est donnée de déclarer un montant d’allocation sociale égal à zéro p our des cas exceptionnels.

Cas particuliers :

1. En cas de capitalisation partielle ou lorsque plusieurs débiteurs font la déclaration ou lorsque l'indemnité complémentaire est déclarée en plusieurs parties, le montant de l'allocation sociale doit être réparti entre les différentes déclarations pour ne pas être pris plusieurs fois en considération.

Dans ces cas, l'allocation sociale mensuelle est multipliée :

par A/B
où A = indemnité complémentaire versée par le débiteur
B = indemnité complémentaire totale brute due à un ayant droit par tous les débiteurs
ou par Q/S, lorsqu'il y a deux débiteurs suite à deux emplois à temps partiels
où Q = nombre moyen d'heures par semaine du travailleur lors de la dernière occupation chez le débiteur
S = nombre moyen d'heures par semaine du travailleur de référence de la dern ière occupation chez le débiteur.

C'est le montant d'allocation sociale ainsi calculé qui doit être mentionné en DMFA.

2. En cas de mois incomplet, c'est le montant d'allocation sociale total du mois qui doit être mentionné en DMFA car la proratisation en fonction des jours pour lesquels les cotisations sont dues est appliquée en tout dernier lieu sur le montant de cotisations obtenu pour le mois complet après application éventuelle du minimum ou du plancher.

• **Nombre de mois** (zone 00831) : nombre de mois durant lesquels l'IC mensuelle mentionnée dans ce bloc « IC cotisations » est déclarée.

Cas particuliers :

1. Capitalisation complète :

- pour travailleurs en RCC ou en RCIC - chômage = nombre de mois jusqu'à la pension
- pour crédit-temps = nombre de mois demandés à l'ONEm pour le crédit temps
- pour les RCC ou RCIC déjà en cours au 1er avril 2010 = nombre de mois du 1/4/2010 à la fin de la période couverte par les indemnités complémentaires

! pour la cotisation patronale des travailleurs en RCC avec taux dégressifs o u dans le non marchand : ce nombre de mois est réparti entre les blocs (CT- type de cot) couvrant les différentes tranches d'âge (taux dégressifs).

2. Capitalisation partielle :

Il s'agit d'un nombre de mois fictif destiné à répartir le montant total des cotisations sur le nombre de versements prévus
et obtenu en divisant le nombre de mois jusqu'à la pension par le nombre de versements prévus
et en multipliant le résultat par le nombre de versements qui ont eu lieu au cours du trimestre.

Ex . : IC versée mensuellement jusqu'à 60 ans (24 mois)
Nombre de mois jusqu'à la pension (mois des 65 ans inclus) : 24 + 61 = 85 mois
Nombre de mois à déclarer trimestriellement en DMFA pendant 8 trimestres : 85/24 x 3 = 10,62

• **Décimales pour nombre de mois** (zone 00957) : peut être utilisée seulement en cas de capitalisation partielle pour affiner le calcul du nombre de mois. Le nombre de mois est arrondi à la deuxième décimale.

• **Nombre de jours - mois incomplet** (zone 00958) : jours couvrant l'indemnité complémentaire et l'allocation sociale qui donnent lieu à cotisations lorsqu'ils ne couvrent pas un mois entier (26 jours)

Il s'agit en général du nombre de jours de la période qui sont couverts par une allocation sociale
convertis en régime hebdomadaire de 6 jours et 26 jours pour un mois.

• **Mois incomplet - raison** (zone 00959) : indique la raison qui justifie un mois incomplet

Il peut s'agir uniquement :

1. d'une reprise du travail (de type 1 ou de type 2)
2. d'une indemnisation qui commence ou se termine au cours d'un mois
3. de jours couverts par un pécule de vacances
4. d'un changement de débiteur au cours d'un mois

• **Notion d'application du plancher** (zone 00960) : Lorsque la retenue est réduite ou ramenée à zéro pour que les revenus imposables du tra vailleur en RCC ou en RCIC ne soient pas inférieurs au plancher, il est important de le signaler pour justifier le fait que la retenue déclarée n'est pas un pourcentage de la base de calcul.

A partir des DMFA du 4/2010, lorsque la retenue est réduite, il faut préciser le type de plancher appliqué à savoir :

1. : pour un temps plein avec charge de famille
2. : pour un temps plein sans charge de famille
3. : pour un mi-temps avec charge de famille
4. : pour un mi-temps sans charge de famille

Lorsqu'une discordance avec le plancher mentionné dans la base de données ONEm est constatée, une anomalie est signalée et le déclarant a 6 mois pour, soit corriger la DMFA, soit faire corriger la base de données ONEm.
Passé ce délai, les DMFA sont contrôlées à nouveau et l'ONSS corrige le montant de la retenue en se basant sur le plancher repris dans la base de données ONEm mise à jour.

Les premiers recontrôles débuteront à partir du 1er juillet 2011 pour les DMFA du 4/2010.
Le recontrôle des DMFA du 1/2011 aura lieu fin octobre 2011

Rem. : Lorsque le plancher est modifié au cours d'un mois suite à la modification de la situation familiale du bénéficiaire, l'adaptation n'est prise en considération qu'à partir du mois qui suit.

• **Montant de la cotisation** (zone 00085) : Pour obtenir ce montant on procède comme suit :

- Cotisations patronales :

1° Détermination de la base de calcul :

Montant de l'indemnité complémentaire x nombre de mois

Sauf :
- s'il y a dispense de prestations en cas de crédit-temps à mi-temps (pour CT 290) :
Montant de l'indemnité complém. x nombre de mois x 2

- s'il s'agit d'une convention sectorielle et si remplacement conforme à une CCT conclue au CNT en cas de crédit-temps à mi-temps sans dispense de prestatio ns (pour CT 290) :
Montant de l'indemnité complém. x nombre de mois x 5%

- si le contenu de la convention en matière de reprise de travail est non conforme (pour CT 270, 271, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 280, 281, 282, 283 ou 284) :
Montant de l'indemnité complém. x nombre de mois x 2

2° Calcul de la cotisation patronale :

Montant de base calculé x Taux

Exceptions :

- Pour RCC (CT 270, 271, 273, 274, 275, 276, 278):
Application d'un minimum mensuel de cotisation à verser
(multiplié par Q/S si plusieurs débiteurs suite à deux temps partiels)
(multiplié par A/B si plusieurs débiteurs ou capitalisation partielle ou déclaration en plusieurs parties)

- Montant des cotisations limité à une fois et demi l'indemnité complémentaire versée

3° Si mois incomplet :

[Montant de la cotisation patronale obtenu sous 2° pour un mois complet x nombre de jours de la période durant laquelle les cotisations sont dues] / [nombre de mois x 26]

- **Retenues :**

1° Détermination de la base de calcul :

(Montant de l'IC déclarée + montant de l'allocation sociale déclarée) x nombre de mois

Sauf :

- S'il y a dispense de prestations en cas de crédit-temps à mi-temps :
(Montant de l'IC déclarée + allocation sociale déclarée) x nombre de mois x 2

- S'il s'agit d'une convention sectorielle et qu'il n'y a pas dispense de p restations en cas de crédit-temps à mi-temps :
(Montant de l'IC déclarée + allocation sociale déclarée) x nombre de mois x 5%

- Si le contenu de la convention en matière de reprise de travail est non conforme:
(Montant de l'indemnité complém.+ allocation sociale) x nombre de mois x 2

2° Calcul de la retenue :

Montant de base calculé x Taux

Exceptions :
- retenue limitée ou ramenée à zéro pour que les revenus ne soient pas inférieurs à un plancher

- montant des cotisations limité à l'indemnité complémentaire versée

3° Si mois incomplet :

[Montant de la retenue obtenu sous 2° pour un mois complet x nombre de jours de la période durant laquelle les cotisations sont dues] / [nombre de mois x 26]

top (https://www.socialsecurity.be/instructions/fr/instructions/table_of_content/dmfa/2014-03/content/special_contributions/decava/general.html#)

Déclaration de régularisation des trimestres antérieurs au 2/2010 à partir du 01/07/2010

Les nouvelles règles de calcul et de déclaration des cotisations et retenues sur les RCC et RCIC ne sont d'application que pour les indemnités complémentaire s qui couvrent les mois d'avril 2010 et suivants.

Lorsqu'un employeur veut effectuer une déclaration rectificative ou déclarer tardivement des indemnités complémentaires qui couvrent des mois antérieurs, ce sont les anciennes législations qui restent d'application et la DMFA doit être effectuée au trimestre concerné.

Néanmoins quelques adaptations doivent être introduites dans la manière de dé clarer les RCC et RCIC.
- Pour déclarer les cotisations RCC antérieures au 1/4/2010 (CT 879) :
> continuer à utiliser le bloc 90042 "EarlyRetirementContribution" avec le CT 879 et avec un trimestre antérieur au 2/2010
et compléter les trois zones requises (code travailleur : 0 pour la cotisation spéciale et 1 pour la cotisation compensatoire , nombre de mois et montant de la cotisation)

- Pour déclarer les cotisations RCIC antérieures au 1/4/2010 (CT 883 ou 885) :
> utiliser les blocs 90336 et 90337 déjà prévus avec comme code cotisation 883 ou 885 mais
pour les déclarations < 2010/2 introduites à partir du 1/7/2010, il est nécessaire que les déclarants remplissent également les deux nouvelles zones clés (code NACE et n° de suite) qui ont été ajoutées au 2/2010 et ceci de la manière suivante :

Mettre le code NACE à 00000
Initialiser Numéro de suite Cotisation à 1

Informations complémentaires - Déclaration des statutaires licenciés

En DMFA, la ou (les) cotisation(s) pour les travailleurs statutaires licenciés se déclare(nt) dans un bloc spécifique 90005 « cotisation travailleur statutaire licencié » avec les codes travailleurs :

- **876** pour régularisation du régime assurance maladie invalidité
- et/ou **877** pour régularisation du régime chômage
dans la ligne travailleur à laquelle il est lié.

L’assujettissement aux deux régimes s'effectue via deux lignes travailleurs différentes.

Nature de l'indemnité

Description	Code
Catégorie d'employeur 027 (Accidents travail)	
Indemnité journalière	01
Indemnité annuelle	02
Rente	03
Capital	04
Allocation	05
Indemnité annuelle pour une incapacité inférieure à 10 %	12
Rente pour une incapacité inférieure à 10 %	13
Allocation pour une incapacité inférieure à 10 %	15
Catégorie d'employeur 028 (Fonds des Maladies professionnelles)	
Toutes indemnités	00

Les codes 12, 13 et 15 sont uniquement à utiliser si en vertu de la réglementation un seul paiement annuel doit avoir lieu. Dans ces cas également, il vaut mieux faire une déclaration par trimestre et utiliser les codes 02, 03 et 05.

Taux d'incapacité

Le pourcentage (entre 0,01 % et 100 %) indiquant le taux d'incapacité de travail doit être complété.

Montant de l'indemnité

Mentionnez le montant se rapportant au trimestre.

Si un montant erroné a été communiqué pour un trimestre antérieur, la correction ne peut pas avoir lieu à l'occasion du trimestre en cours mais une déclaration modificative doit être effectuée.

Introduction

En dehors du contrôle des informations qui figurent sur la déclaration aux fins de vérifier par exemple le

bien-fondé d'une demande de réduction et de leur transmission aux institutions publiques de sécurité sociale en ayant besoin pour remplir les tâches qui sont les leurs, l'O.N.S.S. crée des bases de données à usage statistique.

Cette démarche, assez ancienne, poursuit plusieurs buts:

utiliser des informations communiquées par les employeurs en vue d'établir des statistiques de l'emploi, des rémunérations et des journées de travail. Ces statistiques sont utilisées par les pouvoirs publics, les milieux scientifiques, les interlocuteurs sociaux, les fonds sociaux, etc. Ne pas utiliser les éléments existant à l'O.N.S.S. obligerait les pouvoirs publics à recourir à des enquêtes spécifiques qui dérangeraient inutilement les personnes interrogées;
permettre, grâce à l'utilisation de ces banques de données, l'application correcte de la législation. C'est sur la base des totaux des travailleurs occupés à la fin d'un trimestre que sont déterminés les taux de quelques cotisations particulières ainsi que les montants de certaines réductions de cotisations de sécurité sociale.

L'ONSS gère à cet effet une banque de données statistiques reprenant des données globalisées par employeur, voire par catégorie d'employeur.

Par ailleurs, depuis le début des années 1970, l'O.N.S.S. publie des statistiques de l'emploi "décentralisées" (ou "régionalisées") de l'emploi. Les travailleurs auparavant sous contrat au 30 juin et, depuis le troisième trimestre 2014, sous contrat au dernier jour du trimestre sont répartis suivant la commune du siège d'exploitation où ils sont occupés, ce qui correspond à l'unité d'établissement, et l'activité économique qui y est exercée. Les données ainsi recueillies font l'objet d'une deuxième banque de données. Les statistiques établies sur cette base ont acquis une place centrale au sein des statistiques du marché du travail: elles sont en effet les seules qui distribuent l'emploi suivant le lieu où il est exercé.

Le Gouvernement, ainsi que des organismes où siègent des représentants des employeurs, a officiellement demandé à l'O.N.S.S. d'élargir son offre en statistiques par lieu de travail, ce qui permet également de satisfaire les besoins des autorités régionales qui exercent de nouvelles compétences relatives à l'emploi en application de la sixième réforme de l'Etat.

Calcul du nombre de travailleurs occupés en fin de trimestre

Les données principales figurant dans les fichiers statistiques de l'ONSS concernent le nombre de travailleurs occupés au dernier jour du trimestre. Ces données sont calculées tant pour l'employeur dans son ensemble que pour chacune de ses catégories et pour chaque implantation (unité d'établissement).

Chaque personne figurant sur la déclaration trimestrielle est comptabilisée comme travailleur occupé à la fin du trimestre lorsque les conditions suivantes sont remplies:

il existe au moins une ligne d'occupation dans la déclaration:
qui ne concerne ni des indemnités de rupture, ni une interruption totale de la carrière professionnelle;
dont la **date de la fin de l'occupation** n'est pas antérieure à la **date de la fin du trimestre** ;
et dans laquelle il existe au moins un jour déclaré avec un code ordinaire ou un code indicatif qui ne soit pas le code 30 (=des **jours de congé sans solde**).

Pour certains travailleurs occasionnels qui n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer si la cotisation de 1,60 % (/site/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/contributions.html) est due), le dénombrement est réalisé sur la base de la dernière semaine du trimestre. Le nombre de ces travailleurs occasionnels peut être mentionné séparément sur les attestations (/site/dmfa/fr/latest/instructions/miscellaneous/attestations.html) concernant le nombre de travailleurs en fin de trimestre.

Banque-carrefour des entreprises - numéro unique d'entreprise et d'unité d'établissement

Vu que l'unité d'établissement (UE) prend une importance indéniable dans les règles d'application des réductions de cotisations dans le cadre de la régionalisation de certaines compétences et étant donné que les réductions de cotisations sont appliquées par ligne d'occupation, il est indispensable de communiquer le numéro correct d'UE **par ligne d'occupation**. Cela nécessite que les employeurs doivent veiller à ce que les UE soient correctement identifiées (/site/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nsso/companyidorlocalunitid/localunitid.html).

Formalités dans le cadre de la déclaration multifonctionnelle

A partir du 1er trimestre 2014, un 'numéro d'identification de l'unité locale' doit être communiqué chaque trimestre pour chaque occupation au niveau de la ligne d'occupation (/site/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/workerrecord_occupationrecords/occupationrecord.html). Certaines réductions patronales de cotisations pourront être demandées en fonction de l'unité d'établissement (UE).

Répartition selon l'activité économique - codes nace-bel

Toutes les données rassemblées par l'ONSS sont ventilées suivant l'activité économique principale, soit de l'entreprise, soit de l'unité locale de l'entreprise (voir également l'alinéa suivant). Cette répartition s'appuie sur la nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne, la NACE-Bel, et a lieu **uniquement à des fins statistiques** en accord avec les directives de la Direction générale " Statistique et Information économique" du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie (anciennement l'Institut national de Statistique). L'ONSS utilise à cet effet la description de l'activité mentionnée par l'entreprise lors de son inscription comme employeur, des modifications qu'il signale ainsi que toute autre source d'information disponible.

Si l'entreprise exerce plusieurs activités, un code NACE est attribué pour **l'activité principale** de l'entreprise: l'activité correspondant au chiffre d'affaire le plus important, ou, à défaut, l'activité qui occupe le plus grand nombre de travailleurs. Lorsqu'une entreprise comporte plusieurs unités, l'activité de l'entreprise est en principe attribuée à ces unités, à moins que l'unité n'exerce une activité nettement distincte. Dans ce cas, le code d'activité de cette activité est attribué à cette unité. Cette attribution s'effectue également de la manière décrite ci-dessus.

L'attribution d'un code NACE par l'ONSS n'ouvre aucun droit et n'engendre aucune obligation pour les entreprises. Si des tiers, organismes privés ou instances publiques, utilisent l'activité des entreprises pour déterminer le champ d'application de leurs réglementations, ils en prennent l'entière responsabilité et ne peuvent se borner à s'appuyer sur les codes NACE-Bel de l'ONSS.

Une nouvelle nomenclature NACE-BEL est entrée en vigueur le 1er janvier 2008 (NACE-BEL 2008 ou NACE Rev. 2). Elle succède à une nomenclature appliquée depuis 1993 et qui a subi quelques modifications mineur es en 2003. Les structures de l'ancienne et de la nouvelle nomenclature sont identiques mais le contenu des codes change parfois radicalement.

L'ONSS a procédé à la conversion des codes dans le répertoire des employeurs. Les codes NACE consultables sur le répertoire électronique (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/empdir/index.htm) se rapportent à la nouvelle nomenclature. Ces données sont également reprises au sein de la Banque-carrefour des entreprises, tant au niveau de l'entreprise que des unités locales.

Cette opération s'est déroulée automatiquement mais un grand nombre de cas doivent être traités individuellement. Ce traitement individuel s'est appuyé, autant que possible, sur des sources de données disponibles. Les codes de certains employeurs pourraient encore être modifiés. Les employeurs dont le code NACE-BEL est inexact peuvent prendre contact avec la Direction des Statistiques de l'ONSS (e-mail: stat.cod@onss.fgov.be (mailto:stat.cod@onss.fgov.be)).

Indication "occasionnel dans l'horeca"

Les travailleurs occasionnels dans l'Horeca qui bénéficient de forfaits réduits pour le calcul des cotisations sont déclarés sous une catégorie d'employeur distincte, la catégorie 317 contrairement aux travailleurs occasionnels qui sont occupés au-delà des 50 premiers jours qui sont déclarés comme les non-occasionels sous la catégorie 017.

Pour pouvoir distinguer ces travailleurs occasionnels des travailleurs ordinaires de l'Horeca , une zone " occasionnel dans l'Horeca" a été créée dans un nouveau bloc fonctionnel "occupation-informations " lié à la ligne d'occupation. L'indication dans cette zone de "E " permet de pouvoir distinguer ces travailleurs dans la Dmfa. Cette donnée doit donc uniquement être communiquée pour les travailleurs occasionnels dans le secteur Horeca à partir du 51° jour de travail .

Pour les bureaux d'intérim qui occupent des travailleurs occasionnels dans le secteur de l'Horeca, la mention "E" doit toujours être renseignée.

Spécifique au secteur de la construction

Il existe dans le secteur de la construction un système de remboursement, par le Fonds de Sécurité d'existence, de la rémunération en cas de maladie.

Depuis le premier trimestre 2011, un certain nombre de données complémentaires sont demandées via la DmfA dans le but de réduire les formalités administratives pour obtenir ce remboursement. Ces données doivent donc uniquement être communiquées pour les ouvriers actifs dans le secteur de la construction (y compris les ouvriers intérimaires dans le secteur de la construction).

Salaire horaire

Il faut reprendre dans ce champ le salaire horaire applicable à la fin du trimestre. Depuis le 1er trimestre 2011, cette donnée doit être communiquée chaque trimestre (auparavant c'était uniquement au troisième trimestre de chaque année).

Nombre de jours de maladie

Il faut reprendre dans ce champ le nombre de jours au cours desquels l'ouvrier est absent pour cause de maladie dans le trimestre. Il s'agit uniquement des jours avec salaire garanti première semaine (ainsi que les jours de carence payés par l'employeur) mais pas du (des) jour(s) avec salaire journalier garanti pour le(s) jour(s) de travail incomplet(s) payé(s) par l'employeur.

Il s'agit donc des jours qui sont (avec, entre autres, les jours de travail) déclarés sous le code prestation 1 (/site /dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/workingtimecodification.html).

Rémunération en cas de maladie

Il faut reprendre dans ce champ le montant brut de la rémunération que l'employeur a payée pendant la maladie.

Il s'agit tant de la rémunération sur laquelle des cotisations de sécurité sociale sont dues (première semaine de salaire garanti) que de la rémunération sur laquelle aucunes cotisations ne sont dues (la deuxième semaine de maladie et le complément aux indemnités de maladie payé pendant le reste du premier mois) mais pas de la rémunération pour le jour avec salaire journalier garanti.

Le "Nombre de jours de maladie" et la "Rémunération en cas de maladie" doivent être communiqués tant pour les absences en cas de maladie que pour les absences consécutives à un accident de droit commun. En cas d'absence consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il ne faut pas communiquer ces données.

Informations complémentaires - Infos secteur construction

En DMFA, les données spécifiques au secteur de la construction se déclarent dans le bloc 90313 « Occupation – informations ».

La zone 00862 « Salaire horaire en millièmes d'euro » doit être obligatoirement complétée chaque trimestre

> par les employeurs des catégories **024, 026, 044, 054, 224, 226, 244, 254**
> pour leurs travailleurs déclarés avec un code travailleur **015** (à l'exception des apprentis), **024** ou **027**.

Les deux zones 01010 « nombre de jours salaire garanti première semaine » et 01011 « rémunération brute payée en cas de maladie » doivent également être complétées dès que des jours sont couverts par un salaire garanti la première semaine.

Mesures du secteur non marchand

Les employeurs du **secteur public** qui sont dans le champ d'application du maribel social doivent introduire ici le code **"7 "** (travailleur déclaré à l'ONSS et engagé dans le cadre du maribel social) quand le travailleur est engagé dans le cadre de la subsidiation du maribel social.

Ce code est actif depuis le 2e trimestre 2006.
Les employeurs du secteur non marchand doivent reprendre ici le code **"8 "** (jeune peu qualifié, occupé dans le secteur non marchand en vertu du pacte de solidarité entre les générations) lorsque le travailleur est engagé dans le cadre des mesures en faveur de l'emploi des jeunes peu qualifiés dans le secteur non marchand. Ces jeunes ne sont pas pris en compte pour atteindre le nombre de jeunes que l'employeur doit engager dans le cadre des conventions de premier emploi.
Ce code est applicable avec effet rétroactif depuis le 1er trimestre 2007.

Exclusion Capelo

Les employeurs relevant du champ d'application Capelo qui occupent des travailleurs dont l'occupation n'ouvrira jamais le droit à une pension du secteur public doivent l'indiquer pour ces travailleurs dans la zone prévue. Cette indication les dispense de remplir les divers blocs Capelo pour ces travailleurs.

Donnée utile pour le contrôle d'une obligation

Au moyen d'une information supplémentaire, certaines obligations peuvent être contrôlées automatiquement. L'employeur qui occupe un ancien stagiaire d'intégration en entreprise sous contrat de travail est tenu pour ce travailleur de mentionner le code:

FWT - ancien stagiaire d'intégration en entreprise pris en compte pour le calcul de la mise à disposition d' 1% de places de stage d'intégration. Cela concerne les travailleurs qui au terme de leur stage sont immédiatement occupés par le même employeur dans les liens d'un contrat de travail, durant le trimestre pendant lequel le contrat de travail a pris cours et les 3 trimestres suivants.

Principes généraux

La ligne de données de l'occupation relatives au secteur public est une notion importante pour les régimes de pensions du secteur public.

A ce niveau, vous allez déclarer des données qui ont une incidence sur l'octroi et sur le calcul de la pension du travailleur dans un des régimes du secteur public, notamment les tantièmes qui sont utilisés comme dénominateurs des fractions de carrière.

Comme son nom l'indique, la ligne comportant ces données dépend de la ligne d'occupation. Ceci signifie que chaque fois que vous créez une nouvelle ligne d'occupation, vous devez créer une ligne de données de l'occupation relatives au secteur public. Par conséquent, toute période d'occupation doit être couverte, **sans interruption**, par des données relatives au secteur public.

Ces données ont toutefois leurs dates de début et de fin propres. Elles ne sont donc pas liées au trimestre de la déclaration. Elles sont également indépendantes par rapport aux dates de la ligne d'occupation.

Concrètement, cela signifie qu'à l'inverse des données salariales et des données de temps de travail, **vous ne devez pas répartir les données** de l'occupation relatives au secteur public **par ligne d'occupation** au cours d'un même trimestre. Autrement dit, si pour une raison propre au mode de déclaration de la ligne d'occupation, vous devez créer une nouvelle ligne d'occupation mais que les données de l'occupation relatives au secteur public ne changent pas, vous reproduirez sous la nouvelle ligne d'occupation une ligne de données de l'occupation relatives au secteur public identique à celle que vous avez déclarée sous la ligne d'occupation précédente.

Ce cas de figure se présentera régulièrement. En effet, pour la plupart des travailleurs concernés, les données relatives au secteur public évolueront moins fréquemment que les données de l'occupation.

Il se peut toutefois que les données relatives au secteur public changent sans que l'occupation à laquelle elles se rapportent ne soit modifiée. Dans ce cas, vous ne devez pas créer de nouvelle ligne d'occupation, mais simplement créer une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public sous la même ligne d'occupation.

Les lignes de données de l'occupation relatives au secteur public se suivent dans le temps. Elles sont **strictement successives**, sans interruption par rapport à l'occupation dont elles dépendent, et ne peuvent en aucun cas se chevaucher.

Néanmoins, étant donné qu'un travailleur peut se trouver dans deux occupations au même moment, chacune de ces occupations aura sa propre ligne de données relatives au secteur public.

Pour toute période d'occupation, il y a **nécessairement** une situation de données relatives au secteur public. Ceci implique que, lorsqu'une occupation est définitivement clôturée (par exemple lorsque le contrat ou le statut du travailleur chez l'employeur prend fin), la ligne de données relatives au secteur public doit prendre fin à la même date que l'occupation.

La ligne de données de l'occupation relatives au secteur public comprend **neuf données** différentes. Certaines d'entre elles sont **« indispensables »**. Elles doivent donc être reprises sur **chaque** ligne.

D’autres sont « obligatoires sous condition », c’est-à-dire qu’elles ne doivent être indiquées que lorsque le cas se présente.

Sauf dans le cas très particulier où il faut indiquer un « motif de fin de la relation statutaire », une nouvelle ligne de données relatives au secteur public est entamée à partir du moment où une des données suivantes change.

Dates de début et de fin de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public

La logique à suivre à ce niveau est identique à celle que vous devez suivre pour compléter les dates de début et de fin de la ligne d’occupation.

Ainsi, concernant la date de début, il s'agit de la date de début de la période à laquelle les données communiquées à ce niveau ont trait, **sauf pour la déclaration du premier trimestre 2011**.

En effet, comme ces données seront officiellement déclarées pour la toute première fois dans la DmfA du 1er trimestre 2011, **la première date de début de la ligne de données de l’occupation relatives au secteur public ne pourra en aucun cas être inférieure au 1er janvier 2011**.

A partir du trimestre suivant, lorsqu'il n'y a pas eu de modification au niveau des données relatives au secteur public, la date de début des données de l'occupation relatives au secteur public correspond donc à une date antérieure au début du trimestre en cours. S'il n'y pas eu de nouvelles données relatives au secteur public dans le courant du premier trimestre 2011, la date de début de la ligne de ces données reste donc le 1er janvier 2011.

Par contre, dès qu’il y a modification des données relatives au secteur public, vous devez créer une nouvelle ligne, ce qui implique une nouvelle date de début, et clôturer la ligne précédente au moyen d’une date de fin.

Pour chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, vous êtes tenu, chaque trimestre, de mentionner de manière explicite la date de début.

La date de début est donc une donnée **indispensable**. Par contre, la date de fin est obligatoire sous condition, c’est-à-dire qu’elle ne doit être complétée que dans les cas, exposés ci-dessous, où la ligne doit être clôturée.

Remarques importantes concernant la date de fin

1. La date de fin de la ligne de données relatives au secteur public ne peut en aucun cas être postérieure à la date de fin de l’occupation dont elle dépend (ni, bien entendu, postérieure à la date de fin du trimestre civil auquel la déclaration se rapporte).
2. La clôture d’une ligne d’occupation n’entraîne pas nécessairement la clôture de la ligne de données relatives au secteur public qui en dépend.

   Deux situations peuvent se présenter :

   1. l’occupation prend fin **sans qu’il y ait fin du lien de subordination entre le travailleur et l’employeur** et une nouvelle occupation lui succède immédiatement (par exemple, dans le cas d'un travail à temps plein qui devient un travail à temps partiel). Dans ce cas, **vous ne devez pas clôturer** la ligne de données relatives au secteur public, sauf si à la nouvelle occupation correspondent de nouvelles données relatives au secteur public. Si tel n’est pas le cas, les données relatives au secteur public restent valables sous la nouvelle occupation et conservent par conséquent leur propre date de début ;
   2. l’occupation prend fin parce que **le lien de subordination entre le travailleur et l’employeur prend fin** (fin du contrat ou de la relation statutaire). Dans ce cas, **vous devez clôturer la ligne de données relatives au secteur public en faisant coïncider la date de fin de cette ligne avec la date de fin de l’occupation**. Notez bien que s’il s’agit d’un travailleur nommé à titre définitif, vous devez en outre indiquer le **motif de fin de la relation**

statutaire.

Concrètement, vous ne devez donc clôturer une ligne de données de l'occupation relatives au secteur public que si :

soit une ou plusieurs données de cette ligne sont modifiées ;
soit le lien de subordination entre le travailleur et l'employeur prend fin.

Type d'institution du secteur public

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

Le type d'institution du secteur public n'est pas à proprement parler un élément du calcul de la pension du secteur public.

Il s'agit plutôt d'une donnée qui combine des informations principalement sur le niveau d'autorité dont dépend l'employeur du secteur public et sur le secteur de pension auquel le travailleur appartient (ou la législation de pension qui lui est applicable).

Ces informations sont importantes pour un organisme tel que le Service des Pensions du Secteur Public (SdPSP) qui est amené à gérer différents régimes de pension ainsi que différentes législations de pension et qui doit disposer des informations nécessaires pour assurer la gestion budgétaire des dépenses de pension.

Pour un grand nombre d'employeurs, il n'y a qu'un seul type d'institution du secteur public pour tous les travailleurs qu'il occupe.

Pour certains autres, par contre, le type d'institution varie selon le travailleur. Par exemple, le SPF Justice dispose de types d'institutions différents selon que le travailleur déclaré est un fonctionnaire (au sens large), un magistrat ou un ministre du culte ; le Ministère de la Défense doit utiliser un type d'institution différent selon qu'il déclare un membre du personnel civil ou un militaire.

Citons également le cas particulier des départements de l'enseignement des trois Communautés, où le type d'institution change selon le réseau auquel appartient l'établissement dans lequel le travailleur est en fonction. Il peut s'agir d'enseignement communautaire, d'enseignement officiel subventionné (communal, provincial) ou d'enseignement libre subventionné.

Conformément au principe général, chaque fois que le travailleur change de type d'institution, il y a lieu de créer une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

Ainsi par exemple, lorsque le membre du personnel de l'enseignement change de type d'institution, parce qu'il change de réseau d'enseignement, le département qui le rémunère doit créer une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

La nomenclature des types d'institutions du secteur public se trouve à l'annexe 42 (https://www.socialsecurity.be/lambda/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_Fr) des annexes structurées.

L'usage des types d'institutions du secteur public sera contrôlé grâce à un système de « référentiel ». Le référentiel est une table qui contient, pour chaque employeur tenu de compléter les données de l'occupation relatives au secteur public, le ou les types d'institutions qu'il est autorisé à utiliser.

Catégorie de personnel du secteur public

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de données de l'occupation relatives au

secteur public.

La catégorie de personnel du secteur public fournit un élément essentiel pour le calcul de la pension dans le secteur public : le **tantième.**

Le tantième est le dénominateur de la fraction de carrière qui, multipliée par le traitement de référence, produit le montant de la pension.

Les régimes de pension du secteur public connaissent une dizaine de tantièmes différents, du plus courant (1/60) au plus singulier (1/12).

En outre, certaines législations spécifiques prévoient pour une même catégorie de personnel une combinaison de tantièmes différents par tranche d'années de services accomplis (par exemple, pour les ministres du culte catholique qui totalisent moins de 30 années de services, la loi prévoit 1/20 par année pour les dix premières années, 1/60 par année pour les dix années suivantes et 1/30 par année pour les années au-delà de vingt ans). On parle dans ce cas de tantièmes multiples.

A chaque tantième et à chaque combinaison de tantièmes multiples a été attribué un code. Chaque code décrit la ou les catégories de personnel dont les dispositions légales ou réglementaires de pension prévoient la prise en compte des années de services à raison du tantième correspondant.

Il y a au total 14 codes qui forment la nomenclature des catégories de personnel du secteur public. Cette nomenclature se trouve à l'annexe 43 (https://www.socialsecurity.be/lambda/portail/glossaires/bijlagen.nsf/web/Bijlagen_Home_Fr) des annexes structurées.

Vous devez choisir le code qui correspond à la catégorie de personnel auquel le travailleur que vous déclarez appartient. Le tantième applicable à cette catégorie a toutefois été indiqué à titre d'information.

Certains régimes de pension comportent des dispositions particulières (transitoires), en vertu desquelles certains travailleurs qui étaient en fonction à une certaine date bénéficient d'un tantième particulier. Bien qu'appartenant la plupart du temps à la même catégorie de personnel que leurs collègues qui ne bénéficient pas de ces dispositions transitoires, vous devez déclarer ces travailleurs au moyen du code auquel correspond le tantième particulier qui leur est applicable. Toute autre manière d'opérer risquerait en effet de porter préjudice à l'assuré social au moment du calcul de sa pension de retraite.

Cas particulier: la notion de résidence administrative à l'étranger

A partir de 2015, l'O.N.S.S. perçoit les cotisations destinées au financement des pensions des fonctionnaires statutaires (/site/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/contribution_publicservant_sector.html). Les fonctionnaires qui ont leur résidence administrative à l'étranger (comme les diplomates, certains militaires, ...) ne sont momentanément pas déclarés à l'O.N.S.S. étant donné qu'aucune cotisation de sécurité sociale ordinaire n'est due pour eux. Pour ces fonctionnaires les cotisations de pensions sont en revanche dues à l'O.N.S.S. A partir du 1er trimestre 2015, ces travailleurs doivent être repris en DmfA sans rémunération et sans prestation mais avec des blocs Capelo.

Cas particulier : la notion d'emploi en service actif

Les titulaires d'un emploi repris au tableau annexé à la loi générale du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques (une version actualisée de cette loi peut être consultée sur le site du SdPSP (http://www.pdos.fgov.be/sdpsp/professionals/professionals_1673.htm)), bénéficient, lorsqu'ils sont en « service actif », d'un tantième plus avantageux pour la prise en compte de leurs services (1/50 par année au lieu de 1/60). Ces travailleurs sont repris dans les catégories bénéficiant du tantième 1/50 et doivent être déclarés au moyen du code correspondant à ce tantième (code 4), et ce tant qu'ils restent titulaires de l'emploi en question. Pour ces travailleurs, c'est la donnée que vous mentionnez dans la zone « nature du service » qui détermine s'ils sont ou non en « service actif », par conséquent, s'ils ont ou non droit au tantième préférentiel.

Précision concernant le personnel de l'enseignement

La catégorie **« membre du personnel de l'enseignement (sauf ouvrier) »** n'est applicable qu'aux membres des personnels de l'enseignement non universitaire qui **perçoivent un traitement** (enseignement communautaire) **ou une subvention-traitement** (enseignement subventionné) à charge d'une Communauté. Seules ces personnes peuvent prétendre au tantième 1/55 (code 3) pour les services accomplis dans l'enseignement.

La catégorie de personnel du secteur public est une donnée stable. Un travailleur en changera rarement.

Toutefois, si le cas se présente, vous devez créer une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.
L'usage des codes de catégories de personnel du secteur public sera contrôlé grâce à un système de « référentiel ». Le référentiel est une table qui contient, pour chaque employeur tenu de compléter les données de l'occupation relatives au secteur public, le ou les codes de catégories de personnel du secteur public qu'il est autorisé à utiliser.

Dénomination du grade ou de la fonction

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

La dénomination du grade ou de la fonction est une donnée à caractère informatif qui n'est pas utilisée en tant que telle dans le calcul de la pension de l'agent définitif du secteur public.

Elle sera utilisée dans la communication à l'assuré social.

Vu la grande diversité des statuts et des dénominations de grade en usage dans le secteur public, il n'est pas envisageable de proposer une codification structurée aux déclarants. C'est pourquoi cette donnée est un texte libre.

Chaque changement de grade ou de fonction nécessite la création d'une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

Rôle linguistique

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

Le rôle linguistique comporte trois possibilités : néerlandais, français, allemand.

Chez la plupart des employeurs, il n'y a qu'un seul rôle linguistique pour tous les travailleurs : celui de la Région ou de la Communauté dont l'employeur dépend ou sur le territoire duquel il est établi. Il en va ainsi des institutions communautaires et régionales et des organismes d'intérêt public qui en dépendent, ainsi que des pouvoirs locaux et provinciaux et des organismes qui en dépendent, établis en Région flamande, en Région wallonne et en Communauté germanophone.

Pour les employeurs dépendant du niveau fédéral (SPF, SPP, organismes d'intérêt public fédéraux, entreprises publiques autonomes, …) et pour les institutions de la Région de Bruxelles-Capitale (institutions régionales, communautaires, locales et organismes qui en dépendent), le rôle linguistique du travailleur correspond au rôle linguistique auquel il est inscrit chez son employeur.

Le rôle linguistique est une donnée très stable.

Il n'est toutefois pas exclu qu'un travailleur change de rôle linguistique chez son employeur dans le courant de sa carrière. Dans un tel cas, vous devez créer une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur

public.

Nature du service

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

La nature du service ne comporte que deux possibilités : service actif et service sédentaire.

Cette donnée a été prévue pour rendre possible l'application d'une disposition particulière contenue à la loi générale du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques.

Selon cette disposition, pour les titulaires d'un des emplois repris au tableau annexé à cette loi, chaque année passée en service actif est prise en compte pour le calcul de la pension à raison du tantième 1/50 au lieu du tantième 1/60.

Pour que le travailleur puisse bénéficier de ce tantième plus avantageux, il doit donc être à la fois titulaire d'un de ces emplois, ce qui s'indique au moyen du code correspondant à cette catégorie de personnel du secteur public, et être en service actif.

Autrement dit, **ne pourront être déclarés en service actif que les travailleurs déclarés au moyen du code correspondant à la catégorie de personnel répondant à cette définition (code 4).**

Pour tous les autres codes des catégories de personnel, y compris les autres catégories reprises sous le code 4, seule la mention « service sédentaire » sera admise.

En résumé, seuls les quelques employeurs mentionnés au tableau annexé à la loi du 21 juillet 1844, affiliés à l'ONSS, doivent, uniquement pour les travailleurs exerçant un emploi prévu à ce tableau, choisir entre les deux natures de service. Pour tous les autres employeurs, il faudra toujours choisir « service sédentaire ».

Chaque changement de la nature de service nécessite la création d'une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur.

Remarque importante.

Le fait qu'un travailleur en service actif perde le bénéfice du tantième préférentiel pour le calcul de sa pension pour une raison autre qu'une affectation en service sédentaire est sans influence sur la nature du service. Par exemple, ce n'est pas parce que le travailleur en service actif est mis en disponibilité pour maladie qu'il doit être déclaré comme étant en service sédentaire. En effet, s'il n'est pas affecté à un service sédentaire pendant son absence ou à son retour en activité, il n'y a pas lieu de modifier la nature du service.

Caractère de la fonction

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

Le caractère de la fonction offre trois possibilités : fonction principale, fonction accessoire et fonction accessoire dans l'enseignement à horaire réduit.

Les notions de fonction principale et fonction accessoire ne se rencontrent que chez les employeurs où les cumuls de fonctions sont autorisés sous certaines conditions et avec des conséquences sur la rémunération.

Ces conséquences influencent la pension du secteur public, dans la mesure où celle-ci est calculée sur base de la moyenne des traitements perçus au cours d'une période de référence (généralement les cinq dernières

années de la carrière).

En pratique, la notion de fonction accessoire se rencontre surtout dans l'enseignement, où les enseignants peuvent exercer simultanément des fonctions distinctes ou cumuler une charge d'enseignant avec une autre activité professionnelle, soit dans le secteur public, soit dans le secteur privé.

D'autres départements peuvent également y être confrontés, mais pour des cas particuliers. Il en va ainsi du SPF Justice qui rémunère les ministres du culte dont certains ont la charge de plusieurs paroisses.

Règle générale

La grande majorité des employeurs ne connaissent pas les notions de fonctions principale et accessoire.

Dès lors, tous les travailleurs de ces employeurs sont considérés comme étant titulaires d'une fonction principale. Le caractère de la fonction doit donc toujours être « fonction principale ».

Cette règle vaut également pour les employeurs qui emploient des travailleurs qui exercent simultanément plusieurs occupations qui sont toutes rémunérées sur le même mode. Dans un tel cas, le caractère de la fonction est « fonction principale » pour chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public de ces travailleurs.

Par contre, pour les employeurs qui rémunèrent leurs travailleurs différemment selon que ces derniers sont titulaires d'une fonction principale ou d'une fonction accessoire (ou d'une charge principale et d'une charge secondaire), seules peuvent avoir le caractère de « fonction principale », celles qui, en vertu du statut pécuniaire applicable, sont rémunérées comme telles ou, en l'absence de notion de fonction principale, sont rémunérées selon les règles normales. Toutes les autres doivent être déclarées comme des fonctions accessoires. Par exemple, le ministre du culte qui a la charge de plusieurs paroisses ne bénéficie du traitement complet attaché à sa fonction que pour sa paroisse « principale ». Pour une paroisse secondaire, il ne perçoit que la moitié du traitement de sa fonction. Dans un tel cas, le SPF Justice ne peut déclarer le caractère de « fonction principale » que sur la seule ligne de données relatives au secteur public qui correspond à l'occupation pour laquelle il paie un traitement complet.

Sur les lignes de données relatives au secteur public qui correspondent aux occupations pour lesquelles il paie un traitement réduit de moitié, il doit déclarer les fonctions comme ayant le caractère de « fonction accessoire ».

Cas particulier : l'enseignement

En ce qui concerne l'enseignement, les statuts pécuniaires prévoient des modes de rémunération distincts selon que l'enseignant est titulaire d'une fonction principale ou d'une fonction accessoire, ou, dans certains cas, d'une fonction accessoire dans l'enseignement à horaire réduit.

Par ailleurs, les titulaires d'une fonction accessoire dans l'enseignement à horaire réduit ne peuvent prétendre à l'octroi d'une bonification pour diplôme dans le calcul de leur pension.

A l'influence sur le traitement servant de base au calcul de la pension, s'ajoute pour ces enseignants un impact sur la durée admissible des périodes pour le calcul de la pension.

C'est pourquoi, dans l'enseignement, les trois options de caractère de la fonction sont possibles.

Pour les enseignants qui sont rémunérés comme titulaires d'une fonction principale, que ce soit dans l'enseignement de plein exercice et/ou dans l'enseignement à horaire réduit, ou comme titulaires d'une fonction non exclusive dans l'enseignement artistique, chaque ligne de données relatives au secteur public correspondant à une occupation rémunérée comme fonction principale ou comme fonction non exclusive doit avoir le caractère de « fonction principale ».

Pour les enseignants qui sont rémunérés comme titulaires d'une fonction accessoire, chaque ligne de données relatives au secteur public correspondant à une occupation dans l'enseignement de plein exercice, rémunérée comme une fonction accessoire doit avoir le caractère de « fonction accessoire ».

Pour les enseignants qui sont rémunérés comme titulaires d'une fonction accessoire, chaque ligne de données relatives au secteur public correspondant à une occupation dans l'enseignement à horaire réduit, rémunérée comme une fonction accessoire doit avoir le caractère de « fonction accessoire dans l'enseignement à horaire réduit ».

Chaque changement de caractère de la fonction doit faire l'objet d'une nouvelle ligne de données de l'occupation relative au secteur public.

Motif de fin de la relation statutaire ou indication d'un changement de statut

Cette donnée **n'est obligatoire que si le lien statutaire entre le travailleur et son employeur prend fin ou est modifié**. Dans tous les autres cas, elle **ne peut pas être indiquée.**

Par travailleur statutaire, on entend ici le travailleur du secteur public qui, de par sa nomination définitive ou une nomination assimilée, est soumis à un régime de pension du secteur public.

La fin de la relation statutaire est un événement dont les conditions de survenance ne sont pas neutres quant au droit à la pension dans le secteur public. C'est pourquoi, il importe d'en connaître la raison. **De la même manière, il est important de savoir qu'une relation statutaire ne se termine pas mais que seul le code travailleur statutaire est modifié (exceptionnel)**.

Dans la pratique, il y a **cinq raisons** pour lesquelles la fin de la relation de travail peut survenir, en tenant compte des répercussions sur le droit à la pension dans le secteur public. D'autre part, il y a également **l'indication** qu'il s'agit seulement d'un **changement de statut**.

La relation statutaire ne peut prendre fin que dans l'un des cas suivants :

en cas de pension. Le travailleur peut faire valoir ses droits à la pension de retraite dans le secteur public, que ce soit parce qu'il a atteint l'âge légal ou parce qu'il est mis à la pension prématurée d'office pour raisons de santé ;
en cas de décès. Le travailleur décède en activité et ses ayants droit potentiels peuvent prétendre à une pension de survie du secteur public établie sur base de sa carrière ;
en cas de départ volontaire. Le travailleur met volontairement fin à la relation avec son employeur (il démissionne) pour une raison autre que la pension ;
en cas de changement d'employeur (secteur public). Le travailleur statutaire est transféré ou muté par son employeur chez un nouvel employeur du secteur public ou ce travailleur rejoint un nouvel employeur du secteur public, par exemple par mobilité. Dans les deux cas, la carrière du travailleur se poursuit chez un autre employeur du secteur public ;
en cas de changement de statut;
en cas de fin d'assujettissement à un régime de pension belge;
en cas de démission imposée par l'employeur. Celui-ci décide de mettre fin à la relation qui le lie au travailleur, que ce soit par licenciement, par démission d'office, par révocation ou par toute autre forme de rupture de la relation statutaire imposée au travailleur.

Dans ce dernier cas, l'employeur est également tenu de transmettre au SdPSP une copie de l'acte officiel mettant fin à la relation statutaire. Cette transmission s'opère via l'application « Complément au dossier de carrière (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/capelo/index.htm) ».

En effet, si la rupture du lien statutaire résulte de l'application au travailleur de la sanction disciplinaire la plus grave prévue par le statut qui lui est applicable, le travailleur perd son droit à la pension de retraite dans le secteur public. Il importe donc au SdPSP de connaître précisément le motif pour lequel l'employeur a pris cette décision, afin de déterminer si le travailleur en question maintient ou non son droit à la pension dans le secteur

public.
Etant donné, d'une part, la multiplicité des statuts et, partant, des régimes disciplinaires existant dans la fonction publique, et d'autre part, l'importance des conséquences d'une décision de rejet du droit à la pension de retraite dans le secteur public, le SdPSP juge opportun de réserver à ces cas un traitement particulier, basé sur un examen d'une pièce officielle reprenant les éléments probants, plutôt que sur une codification.

La fin de la relation statutaire entraîne bien évidemment la fin de l'occupation et de la ligne de données relatives au secteur public. Elle entraîne également la fin des lignes qui en dépendent, c'est-à-dire le traitement barémique et, éventuellement, le supplément de traitement.

Si le travailleur nommé à titre définitif exerce simultanément plusieurs occupations statutaires chez un même employeur, le motif de fin de la relation statutaire doit être indiqué sur chaque ligne de données de l'occupation relatives au secteur public. En outre, toutes les occupations, toutes les lignes de données relatives au secteur public, toutes les lignes de traitement barémique et, le cas échéant, toutes les lignes de suppléments de traitement encore ouvertes doivent être clôturées à la même date.

La fin de la relation statutaire nécessite donc la clôture définitive de toutes les lignes qui sont déclarées au moyen d'une date de début et d'une date de fin.

Il s'agit de la seule donnée qui ne nécessite jamais la création d'une nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

Principes généraux

Dans le cadre du présent chapitre, on entend par « traitement barémique », l'ensemble des éléments qui entrent en ligne de compte pour déterminer le traitement annuel brut non indexé, à l'exclusion des suppléments de traitement, qui sert de base au calcul du traitement mensuel du travailleur du secteur public.

La ligne de traitement barémique ne peut en aucun cas être considérée comme une forme de « doublon » de la ligne de rémunération de l'occupation.

En effet, les données que vous déclarez sur la ligne de traitement barémique diffèrent des données de rémunération de l'occupation sur le plan :

de la finalité : ces données ont pour vocation principale de permettre d'établir le traitement de référence qui sert de base au calcul de la pension du secteur public ;
du contenu : elles renvoient à des notions des statuts pécuniaires du secteur public et ont été définies dans l'optique d'assurer les actualisations nécessaires au moment du calcul de la pension ;
du mode de déclaration : elles sont déclarées par « périodes ».

La ligne de traitement barémique dépend de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public. Ceci signifie que chaque fois vous créez une nouvelle ligne de données relatives au secteur public, vous devez créer une ligne de traitement barémique. Par conséquent, toute période de données de l'occupation relatives au secteur public doit être couverte, **sans interruption**, par un traitement barémique.

La ligne de traitement barémique dispose toutefois de dates de début et de fin spécifiques.

Ces dates ne sont dès lors pas liées aux dates des données relatives au secteur public ni, a fortiori, à celles de l'occupation, ni à celles du trimestre de la déclaration.

Autrement dit, si pour une raison propre au mode de déclaration de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, vous devez créer une nouvelle ligne de ces données, mais que les données de la ligne de traitement barémique ne changent pas, vous reproduirez sous la nouvelle ligne de données de l'occupation relatives au secteur public une ligne de traitement barémique identique à celle que vous avez déclarée sous la

ligne de données de l'occupation relatives au secteur public précédente.

De même, si les données de traitement changent, mais que les données de l'occupation relatives au secteur public restent constantes, vous ne devez pas créer de nouvelle ligne de données relatives au secteur public, mais simplement créer une nouvelle ligne de traitement barémique sous la même ligne de données relatives au secteur public.

Ce cas de figure se présentera régulièrement. En effet, pour la plupart des travailleurs concernés, les données de traitement évolueront plus fréquemment que les données de l'occupation relatives au secteur public.

En somme, la ligne de traitement barémique a, par rapport à la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, une autonomie identique à celle que cette dernière a par rapport à la ligne d'occupation.

Par contre, alors que les lignes de données de l'occupation relatives au secteur public ne peuvent que se succéder dans le temps (sans interruption par rapport à l'occupation dont elles dépendent), les lignes de traitement **peuvent**, le cas échéant, **être simultanées**.

Cette possibilité n'a été prévue que pour le cas particulier où plusieurs traitements barémiques dépendraient d'une seule ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, et partant d'une seule ligne d'occupation. Dans un tel cas, il s'impose d'indiquer pour chaque ligne simultanée, la fraction de traitement qui s'y rapporte.

Dans la pratique, ce cas n'est susceptible de se rencontrer que dans l'enseignement où un professeur peut être titulaire de fonctions distinctes exercées simultanément et rémunérées sur base d'échelles de traitement distinctes (par exemple dans les degrés secondaire inférieur et secondaire supérieur).

Le mode de déclaration consistant à créer plusieurs traitements barémiques simultanés n'est toutefois **pas obligatoire**, loin s'en faut.

En effet, si les différentes fonctions de l'enseignant sont considérées comme autant d'occupations différentes et déclarées comme telles, il n'y a de facto qu'un seul traitement barémique par ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, donc par ligne d'occupation.

C'est au demeurant de cette manière que les départements de l'enseignement opèrent actuellement.

Rien ne s'oppose à ce qu'ils continuent à effectuer leurs déclarations selon ce principe d'une occupation par fonction. La création de plusieurs traitements barémiques simultanés ne constitue en réalité qu'une alternative facultative

Pour toute période d'occupation, il y a **nécessairement** une situation de données relatives au secteur public et pour toute situation de données relatives au secteur public, il y a **nécessairement** une situation de traitement barémique. Ceci implique que, lorsqu'une occupation est définitivement clôturée (par exemple lorsque le contrat ou le statut du travailleur chez l'employeur prend fin), la ligne de données relatives au secteur public et la (les) ligne(s) de traitement barémique doivent prendre fin à la même date que l'occupation.

La ligne de traitement barémique comprend **sept données** différentes. Certaines d'entre elles sont « **indispensables** ». Elles doivent donc être reprises sur **chaque** ligne. D'autres sont « obligatoires sous condition », c'est-à-dire qu'elles ne doivent être indiquées que lorsque le cas se présente.

Une nouvelle ligne de traitement barémique est entamée à partir du moment où une des données suivantes change.

Dates de début et de fin de la ligne de traitement barémique

La logique à suivre à ce niveau est identique à celle que vous devez suivre pour compléter les dates de début et de fin de la ligne d'occupation et de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public.

Ainsi, concernant la date de début, il s'agit de la date de début de la période à laquelle les données communiquées à ce niveau ont trait, **sauf pour la déclaration du premier trimestre 2011.**

En effet, comme ces données seront déclarées officiellement pour la toute première fois dans la DmfA du 1er trimestre 2011, **la première date de début de la ligne de traitement barémique ne pourra en aucun cas être inférieure au 1er janvier 2011.**

A partir du trimestre suivant, lorsqu'il n'y a pas eu de modification au niveau du traitement barémique, la date de début de ce dernier correspond donc à une date antérieure au début du trimestre en cours. S'il n'y a pas eu de nouvelles données de traitement barémique dans le courant du premier trimestre 2011, la date de début de la ligne de ces données reste donc le 1er janvier 2011.

Par contre, dès qu'une des données du traitement barémique change, vous devez créer une nouvelle ligne, ce qui implique une nouvelle date de début, et clôturer la ligne précédente au moyen d'une date de fin.

Pour chaque ligne de traitement barémique, vous êtes tenu, chaque trimestre, de mentionner de manière explicite la date de début.

La date de début est donc une donnée **indispensable**. Par contre, la date de fin est obligatoire sous condition, c'est-à-dire qu'elle ne doit être complétée que dans les cas, exposés ci-dessous, où la ligne doit être clôturée.

Remarques importantes concernant la date de fin

1) La date de fin de la ligne de traitement barémique ne peut en aucun cas être postérieure à la date de fin de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public dont elle dépend (ni, bien entendu, postérieure à la date de fin du trimestre civil auquel la déclaration se rapporte).

2) La clôture d'une ligne de données de l'occupation relatives au secteur public n'entraîne pas nécessairement la clôture de la ligne de traitement qui en dépend. Concrètement, vous ne devez clôturer une ligne de traitement barémique que dans l'un des deux cas suivants :

a) soit la situation du traitement barémique change. Ce changement peut résulter d'une modification d'une ou de plusieurs données de la ligne de traitement barémique (cas le plus fréquent). Il peut également résulter d'une modification dans la composition des lignes de traitement barémiques, comme par exemple le passage d'un traitement barémique simple à des traitements barémiques multiples (simultanés) ou vice versa ;

b) soit la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public prend définitivement fin (le lien de subordination entre le travailleur et l'employeur est rompu).

Dans ce dernier cas, vous devez clôturer **toutes** les lignes de traitement barémique qui ont, le cas échéant, été ouvertes simultanément.

Date de prise de rang dans l'ancienneté pécuniaire

Cette donnée est indispensable. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de traitement barémique

La date de prise de rang est exprimée en année et mois. Elle permet de déterminer l'ancienneté pécuniaire dont le travailleur bénéficie, compte tenu du statut pécuniaire qui lui est applicable.

L'ancienneté pécuniaire sert à déterminer l'échelon atteint par le travailleur dans son échelle de traitement et, partant, le traitement barémique annuel qui doit servir de base au calcul de son traitement mensuel.

En effet, cette date ne doit être calculée que lors de l'entrée en service du travailleur chez l'employeur du secteur public et si un événement entraîne un nouveau calcul de l'ancienneté (nouvelles périodes admissibles, perte du droit à l'avancement de traitement, certains changement d'échelle de traitement, …) Elle constitue le point de départ de l'ancienneté pécuniaire et se calcule en deux étapes à partir d'une date déterminée :

a) premièrement, on établit l'ancienneté pécuniaire en additionnant les durées de toutes les périodes admissibles. La durée totale est exprimée en années et mois ;

b) ensuite, on remonte dans le temps d'une durée équivalente à la durée totale de l'ancienneté pécuniaire calculée précédemment La date ainsi déterminée correspond à l'ancienneté 0. Cette date est appelée date de prise de rang.

Exemple.

Calculons la date de prise de rang dans l'ancienneté pécuniaire de Monsieur X au 1er janvier 2011.

a) Le tableau ci-dessous reprend toutes les périodes qui sont admissibles en vertu des règles du statut pécuniaire applicable à Monsieur X et toutes les durées correspondantes, ainsi que la durée totale acquise au 1er janvier 2011.

Employeur	Date de début	Date de fin	Nombre d'années	Nombre de mois
Employeur A	01-01-1980	31-12-1981	2	-
Employeur B	01-07-1985	31-12-1990	5	6
Employeur B	01-08-1991	31-12-2010	19	5
Total			**26**	**11**

L'ancienneté pécuniaire de Monsieur X est égale à 26 ans et 11 mois.

b) Pour calculer la date de prise de rang, il faut remonter dans le temps de 26 ans et 11 mois à partir du 1er janvier 2011, ce qui correspond au 1er février 1984. Au 1er janvier 2011, la date de prise de rang dans l'ancienneté pécuniaire de Monsieur X s'exprime comme suit : **1984-02**.

Comme l'exemple ci-dessus l'illustre, cette date ne correspond pas nécessairement à la date d'entrée en service du travailleur dans le secteur public, ni à une date à laquelle le travailleur était au service d'un employeur du secteur public.

Quand faut-il modifier la date de prise de rang dans la ligne de traitement barémique ?

La date de prise de rang est une donnée stable. Tant que l'ancienneté pécuniaire évolue normalement, cette date n'évolue pas.

Toutefois, lorsque l'ancienneté pécuniaire doit elle-même être recalculée, il faut fixer une nouvelle date de prise de rang.

Ceci peut se produire notamment lorsque le travailleur se trouve dans une position administrative dans laquelle il perd son droit à l'avancement de traitement (par exemple, s'il est en absence avec position de non-activité).

Tant que le travailleur est dans cette position, il ne faut pas modifier la date de prise de rang. En effet, à ce moment, la durée exacte pendant laquelle l'ancienneté est figée n'est pas encore connue. En outre, le travailleur ne bénéficie plus de son traitement d'activité.

Ce n'est que lors de son retour en service que la situation du travailleur s'est stabilisée. A ce moment, on dispose de tous les éléments nécessaires au recalcul de l'ancienneté pécuniaire et à la fixation de son traitement d'activité.

C'est alors qu'il faut recalculer la date de prise de rang (qui sera postérieure à celle fixée avant son absence) et

créer la nouvelle ligne de traitement barémique reprenant cette nouvelle date.

Cas particulier : ancienneté pécuniaire nulle.

Il existe des situations dans lesquelles le travailleur n'a pas droit aux augmentations de traitement liées à l'ancienneté et reste rémunéré sur base du traitement minimum de son échelle.

Il ne bénéficie donc d'aucune ancienneté pécuniaire.

En pareil cas, la date de prise de rang s'indique au moyen de la valeur fictive « **9999-12** ».

Chaque modification de la date de prise de rang nécessite la création d'une nouvelle ligne de traitement barémique.

Référence de l'échelle de traitement

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de traitement barémique.

Les échelles de traitement sont définies dans les différents statuts pécuniaires applicables dans le secteur public.

Une échelle de traitement est identifiée par un « indice ». Celui-ci est généralement constitué d'une combinaison de lettres et/ou de chiffres, qui se réfère à la structure hiérarchique propre à l'institution ou au type d'institution du secteur public où cette échelle est d'application.

La structure de cet indice varie fortement d'une institution à l'autre. Il était donc difficilement utilisable en tant que tel.

Dès lors, il a été décidé, d'identifier une échelle de traitement, non pas au moyen de son indice, mais grâce à une référence de type numérique, longue de douze positions, dont les deux dernières constituent une clé de contrôle.

Cette référence est unique pour chaque échelle de traitement. Elle est attribuée par le Service des Pensions du Secteur Public, qui, dans sa banque de données, stocke la plupart des échelles de traitement en usage dans le secteur public et en suit l'évolution au jour le jour.

Le SdPSP constitue pour chaque employeur une liste reprenant, pour chaque échelle de traitement prévue dans son statut pécuniaire, la référence à utiliser pour compléter la ligne de traitement barémique.

Ce « référentiel » des échelles de traitement est mis à disposition des employeurs dans une application internet accessible via le site du SdPSP (http://www.pdos.be/sdpsp/professionals/professionals_1996.htm) (DMFA-Atlas).

Chaque changement de référence d'échelle de traitement doit faire l'objet d'une nouvelle ligne de traitement barémique.

Montant du traitement barémique

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de traitement barémique.

Le montant du traitement barémique est un montant annuel, exprimé à l'indice-pivot 138,01 en vigueur dans la fonction publique, Il s'agit donc d'un montant non indexé.

Il doit dans tous les cas de figure coïncider, avec le montant de l'échelon correspondant à l'ancienneté pécuniaire dans l'échelle de traitement en vigueur lors la période déclarée.

Les éléments suivants doivent dès lors être toujours en concordance :

- date de début et, le cas échéant, date de fin du traitement barémique ;
- date de prise de rang dans l'ancienneté pécuniaire ;
- référence de l'échelle de traitement ;
- montant du traitement barémique.

Il en résulte également que le montant du traitement barémique correspond toujours à un traitement complet pour une fonction à prestations complètes (temps plein), même dans le cas où le travailleur exerce une fonction à prestations incomplètes (temps partiel ou temps plein avec des prestations réduites).

Lorsque le travailleur perçoit une rémunération autre que son traitement d'activité (par exemple un traitement d'attente en cas de disponibilité pour maladie), ou ne perçoit plus aucune rémunération de son employeur tout en conservant une relation de travail avec lui (par exemple s'il est en congé pour interruption complète de la carrière, ou en absence de longue durée pour raisons personnelles), le montant du traitement à déclarer doit être celui dont le travailleur **aurait bénéficié s'il était resté en service**.

Lorsque le travailleur revient en service après une période au cours de laquelle il avait perdu son droit à l'avancement de traitement (parce qu'il était en non-activité par exemple), il y a lieu de recalculer l'ancienneté pécuniaire afin de fixer le montant du traitement à lui payer.

Dans un pareil cas, le nouveau montant correspondant à la nouvelle date de prise de rang à indiquer sur la nouvelle ligne de traitement barémique à créer est inférieur au montant du traitement barémique indiqué pendant la période d'absence, puisqu'au cours de cette période d'absence le montant et l'ancienneté ont fictivement continué à évoluer.

Cette situation, paradoxale en apparence, est tout à fait conforme au mode de déclaration du traitement barémique, qui, pour rappel, doit être en adéquation avec les besoins en matière de pension du secteur public,

Chaque changement dans le montant du traitement barémique, qu'il résulte d'une évolution au sein de la même échelle de traitement ou qu'il soit consécutif à l'octroi d'une nouvelle échelle de traitement, doit faire l'objet d'une nouvelle ligne de traitement barémique.

Nombre d'heures par semaine

Il s'agit du nombre d'heures par semaine sur base duquel le travailleur est rétribué.

Cette donnée n'est **obligatoire que dans les trois cas suivants.**

Il y a plusieurs lignes de traitement simultanées

Lorsqu'il y a simultanément, pendant un laps de temps quelconque, plusieurs lignes de traitement barémique pour une seule ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, il s'impose d'indiquer, sur chaque ligne de traitement barémique, le nombre d'heures par semaine ainsi que le nombre d'heures par semaine correspondant à un traitement barémique complet,

En d'autres termes, il faut indiquer la fraction horaire se rapportant à chaque traitement.

En effet, si plusieurs traitements barémiques se réfèrent à une seule occupation, le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur et le nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence de la ligne d'occupation ne suffisent pas à déterminer la proportion (fraction) de chaque traitement barémique entrant dans la composition du traitement payé au travailleur.

Cette situation n'est en principe susceptible de se rencontrer que dans l'enseignement.

Il s'agit d'un contrat « temps partiel » et il y a une « mesure de réorganisation du temps de travail »

Si le travailleur est titulaire d'un contrat à temps partiel et qu'il bénéficie d'une absence, il y a lieu d'indiquer dans cette zone, le nombre d'heures sur base duquel le travailleur aurait été rémunéré s'il n'avait pas bénéficié de l'absence, autrement dit le nombre d'heures lié à son contrat ou à sa fonction définitive sans tenir compte de l'absence.

Pour l'organisme chargé de calculer la pension dans le secteur public, il est fondamental de connaître, pour chaque période de la carrière présentant une absence, le nombre d'heures de cette absence et celui de la prestation restante.

L'horaire de la prestation restante est connu, puisqu'il figure sur la ligne d'occupation.

Lorsque le travailleur est titulaire d'un contrat « temps plein » et qu'il bénéficie d'une absence, le nombre d'heures de l'absence est également connu, puisqu'il est toujours égal à la différence entre le nombre d'heures correspondant à l'horaire complet (en l'occurrence le nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence) et le nombre d'heures restant (en l'occurrence le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur).

Par contre, lorsque le travailleur est titulaire d'un contrat « temps partiel », ce n'est pas nécessairement le cas. En effet, si l'horaire contractuel du travailleur (l'horaire de base) change pendant la période au cours de laquelle il bénéficie d'une absence, le nombre d'heures de l'absence n'est plus égal à la différence entre le nombre d'heures correspondant à l'horaire initial du travailleur et le nombre d'heures de la prestation restante.

Exemple.

Prenons le cas d'un travailleur exerçant une fonction à 90%. Il prend une interruption complète de carrière pendant 1 mois, puis revient en service. Cependant, l'horaire lié à sa fonction a été fixé à 80% avec effet au début de son interruption de carrière. Voici les données qui doivent figurer sur les lignes d'occupation

Date début	Date fin	Mesure de réorganisation	Horaire travailleur	Horaire complet
01-09-2011	31-10-2011	-	34,20	38,00
01-11-2011	30-11-2011	3	0,00	38,00
01-12-2011	-	-	30,40	38,00

Au vu des données qui précèdent, on ne peut pas déduire le nombre d'heures d'absence pour le mois de novembre : le travailleur était-il absent à raison de 34,20/38 (90%) ou à raison de 30,40/38 (80%) ?

Il faut donc se référer au nombre d'heures par semaine de la ligne de traitement barémique pour connaître précisément le nombre d'heures de l'absence.

Date début	Date fin	Nombre d'heure par semaine	Nombre d'heure par semaine – traitement barémique complet
01-11-2011	30-11-2011	30,40	38,00

Avec cette information complémentaire, il apparaît clairement que le nombre d'heures d'absence au mois de novembre 2011 est de 30,40/38, soit 80%.

Ceci est important pour les droits à pension du travailleur.

Le nombre d'heures par semaine - traitement barémique complet doit être complété

Etant donné que le nombre d'heures par semaine est le numérateur d'une fraction dont le dénominateur est le nombre d'heures par semaine pour un traitement barémique complet, il est nécessaire d'indiquer ce numérateur dans chaque situation dans laquelle le dénominateur doit être complété, ce afin de pouvoir disposer de la fraction intégrale.

Chaque modification du nombre d'heure par semaine nécessite la création d'une nouvelle ligne de traitement barémique.

Nombre d'heures par semaine - traitement barémique complet

Cette donnée n'est obligatoire que les deux cas suivants.

Le travailleur est rémunéré sur base d'une fraction horaire différente de celle liée à sa fonction

Si le dénominateur de la fraction de traitement sur base duquel le travailleur est rémunéré n'est pas le même que le nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence figurant sur la ligne d'occupation, il faut compléter le nombre d'heures par semaine - traitement barémique complet,

Cette situation n'est en principe susceptible de se rencontrer que dans l'enseignement, pour certains titulaires d'une fonction accessoire.

Exemple

Un enseignant temporaire en fonction accessoire dans l'enseignement à horaire réduit, donne 7 heures de cours par semaine. Le nombre d'heures constituant l'horaire complet est de 20 heures. Sa charge horaire est donc de 7/20.

Toutefois, pour cette fonction, il est rémunéré à raison de 1/25 par heure de cours donnée. La fraction de son traitement est donc de 7/25.

Si le nombre d'heures moyen par semaine de la personne de référence sur la ligne d'occupation mentionne le nombre 20,00, alors il est impératif de compléter le nombre d'heures par semaine - traitement barémique complet de la ligne de traitement barémique en indiquant le nombre 25,00.

Le nombre d'heures par semaine doit être complété

Etant donné que le nombre d'heure par semaine - traitement barémique complet est le dénominateur d'une fraction dont le numérateur est le nombre d'heure par semaine, il est nécessaire d'indiquer ce dénominateur dans chaque situation dans laquelle le numérateur doit être complété, ce afin de pouvoir disposer de la fraction intégrale .

Chaque modification du nombre d'heure par semaine - traitement barémique complet nécessite la création d'une nouvelle ligne de traitement barémique.

Principes généraux

Tous les travailleurs du secteur public ne bénéficient pas de suppléments de traitement, ou ne bénéficient de suppléments que pendant certaines périodes au cours de leur carrière.

C'est la raison pour laquelle la ligne « supplément de traitement » est **optionnelle.**

Ceci signifie, qu'à l'inverse des lignes de données de l'occupation relatives au secteur public et de traitement barémique, qui doivent être systématiquement complétées, la ligne de supplément de traitement ne doit être complétée que lorsque les conditions qui l'imposent sont réunies.

Toutefois, lorsqu'une telle ligne est créée, elle doit comporter toutes les données définies comme obligatoires, sous peine de générer des anomalies.

Seuls les suppléments qui comptent pour le calcul du montant de la pension doivent être déclarés sur la ligne de supplément de traitement.

Ces suppléments sont repris à l'article 8, §2, de la loi du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques.

Autrement dit, les suppléments qui ne figurent pas à cet article - c'est-à-dire ceux qui, soit ne comptent ni pour la pension, ni pour la péréquation, soit ne comptent pas pour la pension mais bien pour la péréquation - ne doivent pas faire l'objet de la création d'une ligne de supplément de traitement.

Lorsqu'ils sont octroyés au cours de la période de référence retenue pour l'établissement du traitement servant de base au calcul de la pension (les cinq dernières années de la carrière dans la plupart des cas), les suppléments qui sont admissibles en matière de pension s'ajoutent aux traitements barémiques pour former la base pécuniaire du calcul de la pension.

La ligne de supplément de traitement dépend de la ligne de traitement barémique.

Elle dispose toutefois de dates de début et de fin spécifiques. Nous verrons dans le chapitre consacré à ces dates comment certains suppléments doivent être déclarés par période, indépendamment de la date de début de la ligne de traitement barémique, et comment d'autres doivent être déclarés dans les limites du trimestre.

La ligne de supplément de traitement comprend **sept données** différentes. Certaines d'entre elles sont « **indispensables** ». Elles doivent donc être reprises sur **chaque** ligne créée. D'autres sont « obligatoires sous condition », c'est-à-dire qu'elles ne doivent être indiquées que lorsque le cas se présente.

Une nouvelle ligne de supplément de traitement est entamée à partir du moment où une des données suivantes change.

Dates de début et de fin de la ligne de supplément de traitement

La date de début de la ligne de supplément de traitement est une donnée indispensable. Elle doit donc être systématiquement indiquée sur chaque ligne créée.

Par contre, la date de fin est **obligatoire sous condition**, c'est-à-dire qu'elle ne doit être complétée que dans les cas où la ligne doit être clôturée.

Ces conditions dépendent notamment du mode de déclaration du supplément.

On distingue deux modes, selon le type de supplément de traitement à déclarer :

- les suppléments forfaitaires ou en pourcentage doivent être déclarés par période, indépendamment du trimestre civil ;
- les suppléments à l'unité (par heure ou par prestation) sont à déclarer dans les limites du trimestre civil.

Quel que soit le type de supplément faisant l'objet de la déclaration, la première date de début de la première ligne de supplément de traitement **ne pourra en aucun cas être inférieure au 1er janvier 2011**. En effet, ces données seront déclarées officiellement pour la toute première fois dans la DmfA du 1er trimestre 2011.

Les suppléments forfaitaires ou en pourcentage

Il s'agit principalement de suppléments liés à la possession d'un grade particulier, à l'exercice d'une fonction particulière, à la réussite d'un examen ou à la possession d'un titre ou d'un diplôme spécifique, voire d'une expérience professionnelle particulière.

Ces suppléments sont payés mensuellement, avec le traitement du travailleur, et dans les mêmes conditions que le traitement.

La logique que vous devez suivre pour la déclaration des dates de début et de fin de ce type de supplément est identique à celle décrite au chapitre consacré aux dates de début et de fin du traitement barémique.

Tout comme pour le traitement barémique, il peut y avoir plusieurs suppléments de traitement simultanément. C'est le cas lorsque le travailleur perçoit pendant une même période plusieurs suppléments différents qui sont admissibles pour le calcul de sa pension de retraite.

Chacun de ces suppléments devra avoir ses dates de début et de fin propres, ainsi que sa référence propre.

Tant que les données relatives au supplément de traitement ne changent pas, vous ne devez pas créer de nouvelle ligne. De ce fait, la date de début peut être antérieure au début du trimestre civil de la déclaration.

Par contre, dès qu'une des données du supplément de traitement change, vous devez créer une nouvelle ligne, ce qui implique une nouvelle date de début, et clôturer la ligne précédente au moyen d'une date de fin.

Les dates de début et de fin ne doivent donc pas être confondues avec les dates de début et de fin de la ligne de traitement barémique, ni avec celles de la ligne de données de l'occupation relatives au secteur public, ni avec celles de la ligne d'occupation.

Pour chaque ligne de supplément de traitement, vous êtes tenu, chaque trimestre, de mentionner de manière explicite la date de début.

Par contre, vous ne devez indiquer la date de fin que lorsque la ligne doit être clôturée, c'est-à-dire dans les situations exposées ci-dessous.

Remarques importantes concernant la date de fin

1. La date de fin de la ligne de supplément de traitement ne peut en aucun cas être postérieure à la date de fin de la ligne de traitement barémique dont elle dépend (ni, bien entendu, postérieure à la date de fin du trimestre civil auquel la déclaration se rapporte).
2. La clôture d'une ligne de traitement barémique n'entraîne pas nécessairement la clôture de la ligne de supplément de traitement qui en dépend. Concrètement, vous ne devez clôturer une ligne de supplément de traitement que dans l'un des trois cas suivants :
    1. soit la situation du supplément de traitement change, parce qu'une donnée change ;
    2. soit le travailleur perd le droit au bénéfice du supplément (par changement de grade ou de fonction par exemple) ;
    3. soit la ligne de traitement barémique prend définitivement fin (le lien de subordination entre le travailleur et l'employeur est rompu).

Dans ce dernier cas, vous devez clôturer **toutes** les lignes de supplément de traitement se situant sous la ligne de traitement barémique clôturée qui ont, le cas échéant, été ouvertes simultanément

Les suppléments à l'unité (par heure ou par prestation)

Il s'agit de suppléments qui sont payés occasionnellement au travailleur en contrepartie d'une prestation (heures supplémentaires, par exemple).
A chacun de ces suppléments correspond un montant unitaire, soit le montant accordé pour une prestation (un montant fixe par heure supplémentaire, par exemple).

De par leur nature, ces suppléments sont donc variables et sont difficilement compatibles avec un mode de déclaration nécessitant la création d'une nouvelle ligne pour chaque période pendant laquelle le travailleur en a bénéficié.

Ce système pourrait en effet conduire, dans des cas limites, à devoir créer une ligne pour un jour pendant lequel le supplément est dû.

C'est pourquoi, ces montants peuvent être globalisés par supplément (par référence) et déclarés en une fois pour une période qui ne peut toutefois pas excéder le trimestre. Cette période peut être :

- le trimestre civil de la déclaration (à condition que la ligne de traitement barémique dont la ligne de supplément de traitement dépend couvre tout le trimestre) ;
- la période comprise entre la date de début du trimestre civil de la déclaration et la date de fin de la ligne de traitement barémique dont la ligne de supplément de traitement dépend (dans l'hypothèse où la ligne de traitement barémique a été clôturée dans le courant du trimestre) ;
- la période comprise entre la date de début de la ligne de traitement barémique dont la ligne de supplément de traitement dépend et la fin du trimestre civil (dans l'hypothèse où une nouvelle ligne de traitement barémique a été entamée dans le courant du trimestre) ;
- un mois quelconque compris dans le trimestre civil de la déclaration (à condition que la ligne de traitement barémique dont la ligne de supplément de traitement dépend couvre tout ce mois).

En somme, c'est le déclarant qui, en indiquant une date de début et une date de fin, détermine la période pour laquelle il déclare, pour un même supplément, le nombre d'unités de ce supplément, le montant unitaire du supplément et le montant globalisé qu'il a octroyé au travailleur.

Pour ce type de supplément, chaque ligne créée doit comporter une date de début, qui ne peut pas être inférieure à la date de début du trimestre de la déclaration, et une date de fin, qui ne peut pas être postérieure à la date de fin du trimestre de la déclaration.

Référence du supplément de traitement

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de supplément de traitement.

Les suppléments de traitement sont définis dans différentes dispositions légales, réglementaires ou autres applicables dans le secteur public.

Rappelons que tous les suppléments entrant en ligne de compte pour le calcul de la pension doivent être déclarés sur la ligne de supplément de traitement.

Ces suppléments s'expriment soit en un montant annuel forfaitaire, soit en un montant forfaitaire ou un pourcentage à l'unité, soit en un pourcentage du traitement barémique.

Ce pourcentage peut être fixé dans la disposition légale ou réglementaire instaurant le supplément. Toutefois, il peut s'agir également d'un pourcentage variable, lequel est déterminé par l'employeur.

Il importe à l'organisme chargé du calcul de la pension du travailleur nommé à titre définitif dans le secteur public d'identifier correctement le supplément, de manière à déterminer précisément de quel type de supplément il s'agit et quel est le montant à prendre en compte lors du calcul de la pension.

C'est pourquoi, chaque supplément se verra attribuer une référence spécifique, établie sur le même mode que la référence du traitement barémique.

Il s'agira également d'une référence de type numérique, longue de douze positions, dont les deux dernières constituent une clé de contrôle.

Cette référence est attribuée par le Service des Pensions du Secteur Public.

Le SdPSP constitue pour chaque employeur une liste reprenant, pour chaque supplément de traitement admissible pour le calcul de la pension en vigueur chez cet employeur, la référence à utiliser pour compléter la ligne de supplément de traitement.

Ce « référentiel » des suppléments de traitement est mis à disposition des employeurs dans une application internet accessible via le site du SdPSP : http://www.sdpsp.be/ (http://www.sdpsp.be/)(DMFA-Atlas).

Chaque changement de référence de supplément de traitement doit faire l'objet d'une nouvelle ligne de supplément de traitement.

Montant de base du supplément de traitement

Cette donnée n'est **obligatoire que s'il s'agit d'un supplément par heure ou par prestation.**

Autrement dit, cette zone ne doit être complétée que si vous avez choisi une référence qui correspond à un supplément payé à l'unité.

Dans ce cas, vous devez indiquer le montant de base, c'est-à-dire le montant unitaire du supplément de traitement octroyé au travailleur.

Ce montant est un montant brut lié à l'indice-pivot 138,01 en vigueur dans la fonction publique.

Pour un tel supplément, vous devez également compléter la donnée « nombre d'heures ou de prestations » dont le travailleur a bénéficié au cours de la période que vous avez déterminée.

Pourcentage du supplément de traitement

Cette donnée n'est **obligatoire que s'il s'agit d'un supplément correspondant à un pourcentage variable** du traitement barémique.

Vous y mentionnez le pourcentage du traitement barémique qui est octroyé au travailleur au cours de la période considérée.

C'est la référence du supplément que vous indiquez qui détermine la nature fixe ou variable du supplément que vous déclarez.

Si vous devez déclarer un supplément sous la forme d'un **pourcentage fixe**, mentionné dans la réglementation de base, vous devez choisir la référence qui y correspond. Dans un tel cas, le pourcentage étant connu, **vous ne devez pas compléter cette donnée**.

Aussi longtemps que le pourcentage variable demeure inchangé, vous ne devez pas modifier les données de cette ligne.

Par contre, si le pourcentage variable évolue, vous devez créer une nouvelle ligne de supplément de traitement.

Nombre d'heures ou de prestations

Cette donnée n'est **obligatoire que s'il s'agit d'un supplément à l'unité** et ce, quelle que soit cette unité (heure ou prestation).

Autrement dit, cette donnée ne doit être complétée que si vous avez choisi une référence qui correspond à un supplément payé à l'unité.

Dans ce cas, vous devez indiquer le nombre d'unités, donc le nombre d'heures ou de prestations, dont le travailleur a bénéficié pendant la période déclarée. Pour rappel, cette période se situe dans les limites du trimestre de la déclaration.

Montant du supplément de traitement

Cette donnée est **indispensable**. Elle doit donc figurer sur chaque ligne de supplément de traitement.

Les suppléments forfaitaires ou en pourcentage

Si la référence indiquée concerne un supplément forfaitaire, ou un supplément consistant en un pourcentage du traitement barémique, le montant à déclarer est un montant annuel exprimé à l'indice-pivot 138,01en vigueur dans la fonction publique,

Il s'agit donc d'un montant non indexé.

Ce montant correspond toujours au supplément octroyé pour une fonction à prestations complètes (temps plein), même dans le cas où le travailleur exerce une fonction à prestations incomplètes (temps partiel ou temps plein avec des prestations réduites).

Lorsque le paiement du supplément de traitement est interrompu, parce que le travailleur se trouve dans une position administrative incompatible avec le paiement du supplément (par exemple si le travailleur est en congé pour interruption complète de la carrière), le montant du supplément de traitement à déclarer doit être, à l'instar du traitement barémique, celui dont le travailleur **aurait bénéficié s'il était resté en service.**

A noter que le montant d'un supplément de traitement égal à un pourcentage (fixe ou variable) du traitement barémique suit, par définition, l'évolution du montant de ce traitement barémique. Autrement dit, si le montant du traitement barémique augmente, le montant du supplément de traitement exprimé comme pourcentage change dans la même proportion.

Chaque changement du montant du supplément de traitement doit faire l'objet d'une nouvelle ligne de supplément de traitement.

Les suppléments à l'unité (par heure ou par prestation)

Si la référence indiquée concerne un supplément à l'unité, les données « montant de base du supplément de traitement » et « nombre d'heures ou de prestations » ont dû être complétées.

Le montant du supplément de traitement doit alors être dans tous les cas égal au produit de ces deux facteurs (nombre d'heures ou de prestations multiplié par le montant de base).

Comme le montant de base est exprimé à l'indice 138,01, le montant du supplément de traitement est par conséquent lié au même indice.

Introduction

L'extension de codifications existantes dont question dans la présente partie **concerne exclusivement les travailleurs statutaires du champ d'application de Capelo**, c'est-à-dire les travailleurs définitifs qui peuvent prétendre à un pension dans le secteur public.

La DmfA contient une série de données qui sont utilisables en tant que telles dans le cadre du projet Capelo de constitution du dossier électronique de pension pour le secteur public.

C'est particulièrement le cas pour celles de la ligne d'occupation.

En effet, cette ligne permet de définir des périodes d'occupation bien délimitées dans le temps. Ces « temps » d'occupation n'ont pas de périodicité précise. Ils évoluent au gré des modifications intervenant dans les données constitutives de la ligne d'occupation.

Le découpage des occupations en périodes de temps à données constantes est parfaitement adapté au mode de

calcul de la durée des prestations admissibles dans la pension du secteur public.

En outre, chaque période dispose d'une fraction d'occupation. Elle indique l'horaire réellement presté par le travailleur par rapport à l'horaire correspondant à des prestations complètes dans l'occupation en question.

La fraction d'occupation est extrêmement importante en matière de pension du secteur public. En effet, la durée des périodes pendant lesquelles le travailleur du secteur public exerce une fonction à prestations incomplètes est réduite proportionnellement à l'horaire que ses prestations représentent par rapport à l'horaire afférent à des prestations complètes (par exemple 12 mois à mi-temps n'interviendront qu'à concurrence de 6 mois dans le calcul de la pension du secteur public).

Ces prestations incomplètes peuvent être le résultat de la réduction de l'horaire de base du travailleur consécutivement à l'obtention d'une forme de congé ou d'absence.

Dans un tel cas, l'horaire pendant lequel le travailleur reste en service sert à déterminer la durée de la prestation à prendre en considération en matière de pension.

Quant à la prise en compte de la durée de l'absence dont il a bénéficié, elle est fonction de la nature de cette dernière.

Ce raisonnement vaut également lorsque le travailleur interrompt ses prestations par une forme de congé ou d'absence totale, c'est-à-dire lorsqu'il n'exerce plus aucune prestation dans cette occupation.

L'organisme chargé du calcul de la pension doit donc être en mesure d'identifier toutes les absences dont un travailleur a bénéficié au cours de sa carrière.

Certaines d'entre elles sont déjà clairement identifiables dans la ligne d'occupation au moyen de certaines « mesure de réorganisation du temps de travail ». C'est notamment le cas pour l'interruption totale ou partielle de la carrière professionnelle, ainsi que pour la semaine volontaire de quatre jours ou le départ anticipé à mi-temps.

Toutefois, les dispositions légales et réglementaires en vigueur dans le secteur public prévoient beaucoup d'autres formes d'absences, qui, toutes, sont susceptibles d'avoir une incidence sur le calcul de la pension de retraite du travailleur statutaire.

C'est la raison pour laquelle il a été décidé d'étendre la portée de cette donnée de la ligne d'occupation en ajoutant de nouvelles mesures de réorganisation à celles qui existent déjà.

Combinées aux dates de début et de fin de l'occupation à laquelle elles se rapportent, ainsi qu'à la fraction d'occupation, elles permettront à l'organisme de pension du secteur public de déterminer avec précision la nature de l'absence, la période impactée par celle-ci, ainsi que son importance (le volume horaire de l'absence).

Il arrive cependant que certaines absences ne se présentent pas sous forme de périodes, mais soient fractionnées en jours ou parties de jours et répartis sur un intervalle de temps. Ceci ne peut toutefois se produire que pour un nombre limité d'absences **totales**.

Afin de permettre de déclarer des situations semblables en évitant de devoir multiplier le nombre de lignes d'occupation, il est permis, pour ces absences spécifiques, de rassembler les jours éparpillés sur une période sous un seul code de « données de temps de travail » à déclarer dans la ligne de prestation.

De nouvelles données de temps de travail ont été prévues à cet effet.

Nouvelles " Mesures de réorganisation du temps de travail "

Principes généraux

A partir du 1er trimestre 2011, la zone « mesures de réorganisation du temps de travail » de la ligne d'occupation se voit adjoindre 20 nouveaux codes.

Leur usage est strictement réservé aux travailleurs du secteur public qui sont assujettis à un des régimes de pension du secteur public, c'est-à-dire aux travailleurs nommés à titre définitif et à ceux qui y sont assimilés.

Elles ne peuvent en aucun cas être utilisées pour des travailleurs du secteur public qui sont assujettis au régime de pension des travailleurs salariés (par exemple les travailleurs contractuels ou les travailleurs intérimaires et temporaires dans l'enseignement).

Ces nouvelles mesures couvrent toutes les formes d'absence en usage dans le secteur public, autres que les congés avec maintien du traitement d'activité (tel que le congé de vacances annuelles, le congé de maladie, …). En effet, le congé avec maintien du traitement d'activité n'ayant aucune incidence en matière de pension, il ne doit pas être déclaré explicitement dans la DmfA/DmfAPPL.

Elles ont toutefois été élaborées en privilégiant les caractéristiques des diverses formes d'absence et leur incidence sur l'octroi et le calcul de la pension du secteur public par rapport à leur dénomination officielle. Il s'agit principalement de la loi du 10 janvier 1974 réglant l'admissibilité de certains services et de périodes assimilées à de l'activité de service pour l'octroi et le calcul des pensions à charge du Trésor public et de l'arrêté royal n°442 du 14 août 1986 relatif à l'incidence de certaines positions administratives sur les pensions des agents des services public. Une version consolidée de ces dispositions est disponible sur le site du SdPSP (www.sdpsp.be, onglet «Professionnels», lien «Législation»)

Cette manière de procéder a permis de rassembler les absences présentant les mêmes caractéristiques et ayant la même incidence en matière de pension sous une mesure commune, présentant une description générale, et ce quel que soit le statut ou le type d'organisme du secteur public où ces absences se rencontrent.

Toutefois, lorsque les dispositions de pension réservent un traitement particulier à des absences précises, une mesure spécifique a dû être créée.

Il se peut dès lors qu'à une même absence correspondent deux mesures différentes : une mesure générale, reprenant les caractéristiques communes à une série d'absences du même type et une mesure particulière, reprenant la dénomination précise de l'absence en question. Dans un tel cas de figure, **la mesure particulière prend le pas sur la mesure générale.**

Exemple:

> la mesure « prestations réduites pour convenances personnelles » (code 506), est également une « absence (totale ou partielle) non rémunérée avec position de non-activité … » (telle que décrite sous le code 510). Néanmoins, dans le calcul de la durée des périodes de services à prestations incomplètes, elles ne sont pas traitées de la même manière. Il est donc nécessaire de déclarer les « prestations réduites pour convenances personnelles » au moyen de la mesure particulière décrite sous le code 506.

Incidence sur les mesures de réorganisation existantes

Les nouvelles mesures s'ajoutent aux « Mesures de réorganisation du temps de travail » existantes. Elles ne remplacent aucune de ces mesures ni ne limitent leur usage.

Concrètement, cela signifie que les mesures existantes doivent continuer à être utilisées dans les mêmes conditions qu'actuellement, et ce même si les caractéristiques des absences visées par ces mesures existantes correspondent également à celles pour lesquelles une nouvelle mesure a été prévue.

Il en va ainsi de :

> l'« interruption complète de la carrière professionnelle (uniquement les systèmes où une intervention de l'ONEM est prévue) », pour laquelle **le code existant 3 doit continuer à être utilisé**, même si les caractéristiques de cette absence correspondent à celles décrites à la nouvelle mesure portant le code 502 ;
> l'« interruption partielle de la carrière professionnelle (uniquement les systèmes où une intervention de l'ONEM est prévue) », pour laquelle **le code existant 4 doit continuer à être utilisé**, même si les caractéristiques de cette absence correspondent à celles décrites à la

nouvelle mesure portant le code 502 ;
la « réduction des prestations dans le secteur public en application de la loi du 10 avril 1995 (semaine volontaire de quatre jours, départ anticipé à mi-temps) », pour laquelle **le code 7 reste d'application**, même si les caractéristiques de cette absence correspondent à celles décrites à la nouvelle mesure portant le code 501

Incidence sur le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur

Les nouvelles mesures ont une influence sur le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur.

En effet, ces absences ont été prévues parce qu'elles sont susceptibles d'influencer la pension du secteur public. Cette influence s'exerce surtout sur la détermination de la durée des services et périodes entrant en ligne de compte pour le calcul de la pension de retraite - bien que le tantième et le traitement de référence soient également susceptibles d'être impactés.

En effet, la durée des services et périodes admissibles pour le calcul de la pension s'établit en tenant compte du rapport entre l'horaire réellement presté par le travailleur et l'horaire correspondant à des prestations complètes, donc de la fraction d'occupation (c'est ce que l'on appelle la « durée réduite » : douze mois prestés à mi-temps ne sont pris en compte qu'à concurrence de six mois). Il est dès lors primordial de connaître à tout moment l'horaire des prestations effectives du travailleur. En cas d'absence, cet horaire doit correspondre aux prestations que le travailleur continue à fournir.

Ceci signifie que lorsque l'absence est totale, le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur sera égal à 0 (zéro), **et ce même si le travailleur perçoit une forme de rémunération pendant cette absence** (un traitement d'attente par exemple).

Par contre, lorsque l'absence est partielle, le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur sera égal au nombre d'heures par semaine de « présence » du travailleur.

Pour toutes les nouvelles mesures de réorganisation, la logique de l'horaire moyen du travailleur est donc identique à celle qui prévaut pour les mesures existantes 3, 4 et 7.

Incidence sur la déclaration des prestations et des rémunérations

En cas **d'absence totale rémunérée**, cette logique a une incidence sur les prestations et les rémunérations telles qu'elles sont déclarées actuellement.

Exemple : un agent définitif est en disponibilité pour maladie pendant un mois. Pendant cette période, il bénéficie d'un traitement d'attente égal à 60% de son traitement d'activité et maintient son droit à l'avancement de traitement.

Mode actuel de déclaration

Jusqu'en 2010/4, cette forme d'absence ne fait pas l'objet d'une déclaration particulière. Autrement dit, pendant cette période, la ligne d'occupation se poursuit avec un nombre moyen d'heure par semaine du travailleur inchangé.

Les prestations de cette période sont incluses dans le nombre de jours déclarés sous le code prestation 1 et le traitement d'attente fait partie intégrante de la rémunération globalisée sous le code 1.

Nouveau mode de déclaration

A partir de 2011/1, la disponibilité doit être déclarée au moyen du nouveau code de mesure de réorganisation du temps de travail 507. Le travailleur dans cette situation étant totalement absent, le nombre moyen d'heures par semaine est égal à 0 (zéro).
Or, lorsque le numérateur de la fraction d'occupation est à zéro, il n'y a plus de jours à déclarer dans les données de temps de travail. Et en l'absence de prestations avec un code 1, il n'est pas permis de déclarer une rémunération au moyen du code 1.
Dorénavant, dans un tel cas, plus aucun jour ne sera déclaré, mais la rémunération liée à cette absence (en l'occurrence le traitement d'attente de disponibilité) devra être déclarée au moyen d'un nouveau code

rémunération.

Ce raisonnement vaut pour toute nouvelle mesure de réorganisation correspondant à une absence totale du travailleur pendant laquelle celui-ci perçoit une rémunération autre que son traitement d'activité de la part de son employeur.

Cas particulier : mesures de réorganisation simultanées

Il peut arriver qu'un travailleur statutaire bénéficie simultanément, pendant une période déterminée, de deux absences.

Exemple

un agent nommé à titre définitif à temps plein est en interruption de carrière à 4/5 du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2012. Du 16 avril 2012 au 5 mai 2012, cet agent est en outre placé en disponibilité pour maladie. Cette disponibilité ne met pas fin à l'interruption de carrière. Autrement dit, l'agent est à la fois en interruption de carrière pour 1/5 temps et en disponibilité pour maladie pour 4/5 temps.

En pratique, cette situation se traduit par la combinaison de deux mesures de réorganisation (4 et 507 dans l'exemple) entre le 16 avril 2012 et le 5 mai 2012. Or, il n'est pas possible de déclarer, pour une même période, deux lignes d'occupation avec deux mesures de réorganisation. A ce niveau, seule la déclaration de mesures de réorganisation successives est autorisée. Cependant, pour le traitement des données Capelo, le pourcentage d'absence par mesure de réorganisation doit être connu pour la ligne d'occupation en cours.

Comment indiquer qu'il y a simultanéité de mesures de réorganisation ?

A partir de la déclaration du 2ème trimestre 2012, la déclaration de mesures de réorganisation simultanées est rendue possible pour un travailleur statutaire. Elle s'opère en deux étapes :

1. sur la ligne d'occupation, vous indiquez qu'il y a une combinaison de mesures de réorganisation du temps de travail et ce, au moyen de la nouvelle mesure 599. Cependant, cette indication ne suffit pas ;
2. en effet, il est également important de détailler la combinaison de mesures reprises sous le code 599. A cette fin, une nouvelle ligne **« informations complémentaires en cas de mesures de réorganisation du travail multiples simultanées »** est ajoutée en-dessous de la ligne d'occupation. Vous devez y préciser les éléments constitutifs de la combinaison, à savoir :
3. la mesure de réorganisation propre à chacune des absences simultanées
4. le pourcentage d'absence lié à chaque mesure. Le pourcentage total des différentes mesures doit toujours être égal à 100%.

Illustration

déclaration du deuxième trimestre 2012 pour l'exemple cité ci-dessus

1. ligne d'occupation

2.

N° ligne occupation	Date de début	Date de fin	Type de contrat	Mesure de réorganisation	Nombre moyen d'heures du travailleur	Nombre moyen d'heures personne référence
1	01-01-2012	15-04-2012	0	4	30,40	38,00
2	**16-04-2012**	**05-05-2012**	**0**	**599**	**0,00**	**38,00**
3	06-05-2012	-	0	4	30,40	38,00

Le code 599 sur la ligne d'occupation n° 2 indique uniquement qu'il y a simultanéité d'absences dans le chef de ce travailleur pendant cette période. Il ne comporte aucune autre information.

3. au moyen de la nouvelle ligne **« informations complémentaires en cas de mesures de réorganisation du travail multiples simultanées »** , sous la ligne d'occupation 2, vous déclarez le code et le pourcentage respectif de chaque absence. Dans notre exemple, le travailleur statutaire est absent à concurrence de 1/5 temps (20%) en raison de l'interruption partielle de sa carrière et de 4/5 temps (80%) en raison de la disponibilité pour maladie.

4.

Ligne « Détails » occupation 2	Mesure de réorganisation	Pourcentage d'absence
1	4	20,00
2	507	80,00

Remarques:

sur la ligne de détail, vous ne pouvez pas indiquer la mesure de réorganisation 599 ;
vous devez déclarer au moins deux lignes de détail;
le pourcentage indique la proportion d'absence que représente la mesure de réorganisation qui lui est associée par rapport au total des absences (et non la proportion de la présence);
ce pourcentage s'exprime avec deux décimales;
le total des pourcentages doit toujours être égal à 100%. Le cas échéant, il y a lieu d'arrondir les pourcentages de manière à ce que le total atteigne bien les 100%.

Description des nouvelles mesures de réorganisation

Les nouvelles mesures décrites au tableau ci-dessous doivent être utilisées dans les situations décrites dans la colonne « explication ».

Mesures générales concernant l'ensemble des statutaires du secteur public

Code	Description	Explication
501	Absence (totale ou partielle) assimilée à de l'activité de service ou à du service actif avec une rémunération autre que le traitement d'activité.	Il s'agit de congés assimilés à de l'activité de service avec octroi d'une partie du traitement pour les prestations non fournies, **autres que** la semaine volontaire de 4 jours ou le départ anticipé à mi-temps (code 7) et que le congé préalable à la retraite (code 503). **Exemple** : dans le passé les enseignants ont pu bénéficier d'un congé spécial pour prestations réduites à partir de l'âge de cinquante ans. Ce congé était assimilé à de l'activité de service. Le bénéficiaire d'un tel congé percevait, outre son traitement d'activité pour les prestations fournies, 1/4 de son traitement pour les prestations non fournies.
502	Absence (totale ou partielle) assimilée à de l'activité de service et non rémunérée	Il s'agit de congés non rémunérés assimilés à de l'activité de service, **autres que** l'interruption de carrière (codes 3 ou 4), le congé parental (code 504) et l'absence en vue d'exercer une activité professionnelle (code 505). **Exemple** : le congé pour prestations réduites pour des raisons sociales ou familiales ou le congé pour motifs impérieux d'ordre familial.
503	Absence (totale ou partielle) assimilée à de l'activité de service, préalable à la mise à la retraite avec traitement d'attente	Il s'agit de toute absence durant laquelle un agent a été placé dans une position administrative **autre que la disponibilité** (voir code 509) lui permettant, tout en conservant une rémunération ou un traitement d'attente, de réduire ou d'arrêter définitivement son activité professionnelle durant la période qui précède immédiatement sa mise à la retraite. Ceci **ne concerne pas** le départ anticipé à mi-temps (code 7). Ceci **concerne bien** la suspension volontaire des prestations pour les militaires.
504	Congé parental	Ce congé ne doit pas être confondu avec le congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière avec allocation à charge de l'ONEM (codes 3 ou 4). Le congé parental visé ici est un congé non rémunéré, sans allocation, assimilé à de l'activité de service. Pour les agents de l'Etat, ce congé est prévu à l'article 34 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat. Pour les militaires, il est prévu à l'article 53bis de la loi du 13 juillet 1976.
505	Absence non rémunérée et assimilée à de l'activité de service en vue d'exercer une activité professionnelle (stage, intérim dans l'enseignement, mission, mandat, …)	Cette dénomination générique vise tout congé et dispense de service non rémunérés octroyés au travailleur pour lui permettre d'exercer une activité professionnelle ou un mandat (autre que les mandats pour exercer une fonction de management ou d'encadrement à déclarer au moyen du code 513) et pendant lesquels il est en position d'activité de service. Pendant cette période, le travailleur perçoit une rémunération du chef de l'activité professionnelle ou du mandat qu'il exerce par ailleurs. Exemple : le congé pour mission d'intérêt général
506	Prestations réduites pour convenances personnelles ou semaine de quatre jours sans prime (loi du 19 juillet 2012)	Cela vise toute forme de congé ou d'absence pour prestations réduites pour des raisons de convenances personnelles, rémunérée ou non, quelle que soit la position administrative dans laquelle le travailleur est placé.
507	Disponibilité (totale ou partielle) avec traitement d'attente et maintien du droit à l'avancement de traitement	Ce code s'applique aux périodes de mise en disponibilité avec octroi d'un traitement d'attente, pendant lesquelles l'agent maintient son droit à l'avancement de traitement (même si le bénéfice de cet avancement ne lui est payé qu'au moment où il se retrouve à nouveau en activité de service). Exemple : la mise en disponibilité pour maladie

508	Disponibilité (totale ou partielle) avec traitement d'attente et perte du droit à l'avancement de traitement	Ce code s'applique aux périodes de mise en disponibilité avec octroi d'un traitement d'attente, pendant lesquelles l'agent perd son droit à l'avancement de traitement. **Exemple** : jusqu'en 2002, la disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service. Dans l'enseignement, le membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi avec traitement d'attente perd son droit à l'avancement de traitement à partir de la troisième année dans cette position.
509	Disponibilité (totale ou partielle) préalable à la mise à la retraite avec traitement d'attente	Cette absence existe notamment dans l'enseignement sous la dénomination « mise en disponibilité pour convenances personnelles précédant la mise à la retraite ». **A ne pas confondre avec le congé** de même nature à déclarer au moyen du code 503.
510	Absence (totale ou partielle) non rémunérée avec position de non-activité, ou disponibilité sans traitement d'attente, ou toute forme de non-activité sans traitement pour les militaires	Est visée ici toute « absence » non rémunérée assimilée à de la non-activité, toute forme de non-activité sans traitement pour les militaires, ou toute forme de disponibilité sans traitement d'attente **autre que** la disponibilité par défaut d'emploi sans traitement d'attente dans l'enseignement (code 531). Ces absences ne sont pas du tout admissibles en matière de pension du secteur public. **Exemple** : l'absence de longue durée pour raisons personnelles ; la disponibilité pour convenances personnelles.
511	Absence (totale ou partielle) rémunérée avec position de non-activité ou disponibilité volontaire avec activité professionnelle sans autorisation pour les militaires	Bien que rémunérées, ces absences ne sont pas du tout admissibles en matière de pension du secteur public.
512	Congé sans traitement avec position de non-activité	Ceci concerne exclusivement le « congé » sans traitement assimilé à de la non-activité. A l'heure actuelle ce « congé » est admissible dans le calcul de la pension à concurrence d'un mois au maximum par année civile. **Exemple** : le congé pour convenances personnelles ; le congé sans traitement (sans solde)
513	Congé d'office pour mission d'intérêt général en vue d'exercer une fonction de management ou une fonction d'encadrement dans un service public	Ceci concerne les fonctionnaires exerçant, dans le cadre d'un mandat, une fonction de management ou d'encadrement dans les services publics fédéraux, les organismes d'intérêt public, les établissements scientifiques de l'Etat, au SdPSP ou dans une entité fédérée. Ce congé ne doit pas être confondu avec l'absence décrite au code 505.
514	Semaine de quatre jours avec prime ou travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans (loi du 19 juillet 2012)	Ce code ne doit être utilisé que pour la déclaration des périodes de semaine de quatre jours **avec prime** et de travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public qui sont accordées aux membres du personnel statutaires à partir du 1er octobre 2012 en application de la loi du 19 juillet 2012 (et de l'arrêté royal du 20 septembre 2012). Ces périodes ont en effet une incidence particulière sur l'ouverture du droit à la pension de retraite anticipée du secteur public. Il est donc nécessaire de distinguer ces périodes de celles qui sont accordées dans le cadre de la loi du 10 avril 1995 (qu'il faut continuer à déclarer au moyen du code 7).

515	Congé ou dispense de service accordé à un membre du personnel de l'enseignement en vue d'exercer temporairement ou provisoirement une autre fonction dans l'enseignement non universitaire de la même Communauté.	Ce code vise des situations particulières dans l'enseignement où des personnes abandonnent temporairement leur activité statutaire pour une activité contractuelle et ce, toujours dans l'enseignement.
531	Disponibilité (totale ou partielle) par défaut d'emploi sans traitement d'attente (enseignement)	Ceci ne concerne que les membres du personnel enseignant tels que définis à l'article 1er de la loi du 16 juin 1970 relative aux bonifications pour diplôme en matière de pension des membres de l'enseignement. Ces personnes peuvent faire valoir au maximum cinq années de disponibilité par défaut d'emploi sans traitement d'attente dans le calcul de leur pension.
599	Absences simultanées impliquant une combinaison de mesures de réorganisation du temps de travail pour un travailleur statutaire du secteur public	Il ne s'agit pas à proprement parler d'une mesure de réorganisation du temps de travail mais d'une simple indication du fait que deux mesures s'appliquent simultanément. Ce code sera donc utilisé dans le cas où un travailleur statutaire bénéficie simultanément, pendant une période déterminée, de deux mesures de réorganisation, autres que le code 599, reprises au présent tableau. **Exemple:** interruption de carrière partielle et disponibilité pour maladie.

Mesures spécifiques à quelques employeurs

541	Retrait temporaire d'emploi par interruption de carrière (militaires), ou interruption de carrière avec allocation à charge de l'employeur	Il s'agit de l'interruption de carrière, qu'elle soit complète ou partielle, lorsque l'allocation d'interruption de carrière est payée par l'employeur (ex. : le Ministère de la Défense pour les militaires, la Chambre, le Sénat ou le Parlement flamand). Si l'allocation est payée par l'ONEM, il faut utiliser les codes 3 ou 4.
544	Congé ou interruption de carrière pour soins palliatifs, congé de protection parentale ou interruption de carrière pour congé parental, congé ou interruption de carrière pour soins à un parent gravement malade, avec allocation à charge de l'employeur	Il s'agit des formes particulières d'interruption de carrière, qu'elle soit complète ou partielle, lorsque l'allocation d'interruption de carrière est payée par l'employeur (ex. : le Ministère de la Défense pour les militaires, la Chambre, le Sénat ou le Parlement flamand). Si l'allocation est payée par l'ONEM, il faut utiliser les codes 3 ou 4

Mesures particulières ne concernant que les militaires

542	Retrait temporaire d'emploi pour motif de santé (militaires)	Uniquement lorsque l'affection n'est pas due au service. Si l'affection est due au service, la période est considérée comme du congé pour maladie et ne doit pas faire l'objet d'une mesure de réorganisation.
543	Retrait temporaire d'emploi par mesure disciplinaire ou toute autre période de non-activité rémunérée (militaires)	Par toute autre période de non-activité rémunérée, il faut entendre toute période de suspension par mesure d'ordre, de détention préventive, d'internement ou de séparation de l'armée convertie en période de non-activité en vertu de l'art. 189 de la loi du 28 février 2007
545	Disponibilité automatique (militaires)	-
546	Disponibilité volontaire (militaires)	Il s'agit de la disponibilité volontaire sans activité professionnelle ou avec activité professionnelle autorisée.

Les nouvelles « Données de temps de travail »

Principes généraux

A partir du 1er trimestre 2011, la codification des « données de temps de travail » (bloc « prestation de l'occupation ligne travailleur ») se voit adjoindre 5 nouveaux codes.

Leur usage est strictement réservé aux travailleurs du secteur public qui sont assujettis à un des régimes de pension du secteur public, c'est-à-dire aux travailleurs nommés à titre définitif et à ceux qui y sont assimilés.

Ils ne peuvent en aucun cas être utilisés pour des travailleurs du secteur public qui sont assujettis au régime de pension des travailleurs salariés (par exemple les travailleurs contractuels ou les travailleurs intérimaires et temporaires dans l'enseignement).

Ces cinq nouveaux codes visent cinq types d'**absence totale** qui couvrent des jours ou des parties de jours **répartis sur un intervalle de temps** (par exemple un mois ou un trimestre).

Dans un tel cas, il est permis, pour ces absences spécifiques uniquement, de rassembler ces jours sous un seul code de « données de temps de travail » à déclarer dans la ligne de prestation.

Ceci n'est autorisé que lorsque les jours couverts par l'absence ne couvrent **pas une période** telle que définie au point « Qu'entend-on par période » ci-dessous. S'ils forment **une période**, il faut commencer une **nouvelle ligne d'occupation** reprenant les dates de début et éventuellement de fin de la période concernée, le code « Mesure de réorganisation du temps de travail » qui correspond à l'absence en question ainsi que le nombre moyen d'heures par semaine de prestations effectives du travailleur (en l'occurrence zéro heure).

Autrement dit, il s'agit seulement de 5 absences totales que vous allez retrouver à la fois dans les « Mesures de réorganisation du temps de travail » **et** dans les « Données de temps de travail », mais que vous ne pouvez en aucun cas utiliser simultanément.

S'il s'agit d'une période d'absence (au sens défini ci-dessous), vous **devez** choisir la « mesure de réorganisation » qui correspond à cette absence.

S'il s'agit d'une absence fractionnée en jours répartis sur un intervalle de temps, vous **pouvez** choisir :

soit la « mesure de réorganisation » qui correspond à cette absence et créer le nombre de lignes d'occupation nécessaires,
soit la « donnée de temps de travail » correspondante et rassembler les jours sous un seul code prestation de la ligne d'occupation correspondante.

Il est donc **exclu** de déclarer la même absence **à la fois** au moyen d'une « mesure de réorganisation du temps de travail » et d'une « donnée de temps de travail ».

Qu'entend-on par période ?

Afin d'éviter toute question d'interprétation, il est convenu que tout ensemble de **plus de 5 jours calendrier successifs (week-end inclus)** forme une période.

Autrement dit, tant qu'une absence totale pour laquelle un nouveau code prestation a été prévu couvre moins de 6 jours calendrier qui se succèdent sans interruption, cette absence **peut** être déclarée en jours au moyen du nouveau code prestation correspondant.

Par contre, dès que la durée excède 5 jours calendrier qui se succèdent sans interruption, cette absence doit être déclarée sur la ligne d'occupation au moyen d'une nouvelle mesure de réorganisation.

Description des nouveaux codes prestations

Les nouveaux codes prestations (ou « données de temps de travail ») décrits au tableau ci-dessous ne peuvent être utilisés que dans les conditions décrites ci-dessus et pour les situations visées dans la colonne « explication ».

La colonne « Equivalence MR » reprend, à titre d'information, la nouvelle « mesure de réorganisation » qui correspond au nouveau code prestation, autrement dit la mesure qui doit être utilisée si la durée de l'absence forme une période au sens exposé ci-dessus.

Codes prestations concernant l'ensemble des statutaires du secteur public

Code	Description	Explication	Equivalence MR
31	Jours d'absence totale non rémunérée, assimilée à de l'activité de service, éventuellement fractionnables	Sont principalement visés ici le congé pour des motifs impérieux d'ordre familial, le congé contingenté (Communauté flamande), et les jours de grève postérieurs au 06-03-1992	502
32	Jours d'absence totale non rémunérée avec position de non-activité, de disponibilité sans traitement d'attente ou de non-activité non rémunérée pour les militaires	Sont principalement visés ici les jours de congé sans solde ou les jours d'absence non autorisée qui ne forment pas une période	510
33	Jours d'absence totale pour congé politique non rémunéré assimilés à de l'activité de service	Ce code est utilisé pour des congés politiques ponctuels	505
41	Jours d'absence totale rémunérée avec position de non-activité	Sont visés ici les jours de non-activité pour lesquels le membre du personnel perçoit une rémunération autre que son traitement d'activité	511
42	Jours de disponibilité totale avec traitement d'attente et maintien du droit à l'avancement	Sont principalement visés ici les jours de disponibilité pour maladie qui sont répartis sur le trimestre	507

Code prestation ne concernant que les militaires

43	Jours de retrait temporaire d'emploi pour motif de santé (militaires)	Sont visés ici les jours d'absence pour maladie qui n'est pas due au service (répartis sur le trimestre)	542

Le nouveau code rémunération

Pour les raisons exposées dans l'explication des nouvelles mesures de réorganisation (/site/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/capelo/existingcodesexpansion/reorganisationmeasurecodesexpansion.html), à partir du 1er trimestre 2011, la déclaration d'une absence totale rémunérée (ex : disponibilité pour maladie avec traitement d'attente) au moyen d'une nouvelle mesure de réorganisation rend obligatoire la déclaration de la rémunération de cette absence au moyen d'un nouveau code de rémunération.

La rémunération devra être déclarée au moyen du nouveau code 51 **« indemnité payée à un membre du personnel nommé à titre définitif qui est totalement absent dans le cadre d'une mesure de réorganisation du temps de travail »**

En matière de cotisations sociales, la rémunération liée à ce code sera traitée de la même manière qu'une rémunération déclarée au moyen du code 1.

Divers

Informations complémentaires - Trillium

L’aperçu annuel des mesures en faveur de l’emploi **2015** reprend les données enregistrées pour les trimestres 4/2013 à 3/2014.
Il s’agit de la situation arrêtée à la date du **24/01/2015** et les adaptations enregistrées après cette date ne sont pas prises en considération.