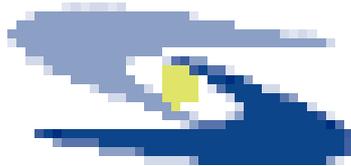


Ons des administrations provinciales et locales  
INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE



ONSSAPL

**INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES  
DÉCLARATION TRIMESTRIELLE**

**ONSS**  
**Premier trimestre 2004**



# PREMIÈRE PARTIE

---

---

**INFORMATION GÉNÉRALE**

---

---



## TITRE 1

### Principes et concepts de la DMFA PPL

#### C H A P I T R E 1

---

#### INTRODUCTION

*1.1.101* Vous trouverez dans ce document, la version du mois de janvier 2004 des instructions qui vous permettront de compléter la DMFA PPL. Ces instructions s'appliquent en parallèle avec le glossaire qui explique de manière plus technique les données à intégrer à la déclaration

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

Il y a deux manières fondamentalement différentes de faire une déclaration. Les administrations occupant de nombreux travailleurs ou les centres de calcul devant faire un grand nombre de déclarations ( secrétariats sociaux, bureaux de software,...) peuvent faire ces déclarations par transfert de fichiers (MQSeries, Ftp, Isabel, ..). Vous trouverez dans le glossaire un exposé technique spécifique à ce type de déclaration.

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



## C H A P I T R E 2

---

### PRINCIPES GÉNÉRAUX

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

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

Comme vous pourrez le constater, l'utilisation des codes de la DMFA PPL est une continuité des codes utilisés dans la déclaration ONSSAPL antérieure à 2004.

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

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



## **TITRE 2**

# **Concept de la DMFA PPL et comparaison avec la déclaration onssapl antérieure à 2004**

## **C H A P I T R E 1**

---

### **CONCEPT DE LA DMFA PPL**

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

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

La déclaration doit toujours être établie par voie électronique.



## C H A P I T R E 2

### COMPARAISON DE LA DMFA PPL AVEC LA DÉCLARATION ONSSAPL ANTÉRIEURE À 2004

#### 1.2.201 LA STRUCTURE DE LA DMFA PPL SE PRÉSENTE COMME SUIT:

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

#### LA DÉCLARATION ONSSAPL ANTÉRIEURE À 2004 PRÉSENTE, TRÈS SCHÉMATIQUEMENT, LA STRUCTURE SUIVANTE:

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

#### Aperçu schématique de quelques différences importantes

DmfA PPL	Déclaration ONSSAPL antérieure à 2004
Une déclaration par administration	Une ou plusieurs déclarations par administration
Cotisations calculées individuellement par travailleur au niveau de la ligne travailleur	Cotisations calculées par catégorie de travailleurs
Un travailleur est déclaré une seule fois(1)	Un travailleur est déclaré par catégorie de travailleur(2)
Par voie électronique	Par voie électronique ou sur support papier

(1) Si, en cours de trimestre, le travailleur possède plusieurs qualités ( employé contractuel, nommé,...) la distinction doit être opérée au niveau de la ligne travailleur

(2) Si, en cours de trimestre, le travailleur possède plusieurs qualités ( employé contractuel, nommé,...) le travailleur est mentionné dans plusieurs catégories de travailleurs.

#### EXEMPLE:

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

plein.

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

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

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

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

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

Le travailleur est identifié une fois en tant que personne.

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

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

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

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

# DEUXIÈME PARTIE

---

**LA LIGNE TRAVAILLEUR  
ET LES LIGNES  
D'OCCUPATION**

---



## TITRE 1

### Introduction

#### C H A P I T R E 1

---

### LA LIGNE TRAVAILLEUR ET LES LIGNES D'OCCUPATION

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## TITRE 2

### La ligne travailleur

#### C H A P I T R E 1

---

#### INTRODUCTION

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

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

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

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

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



C H A P I T R E 2

LA CATEGORIE D'EMPLOYEURS

2.2.201 Cet indicatif de catégorie détermine les obligations en matière de cotisations des administrations en fonction du régime de vacances annuelles qu'elles appliquent à leurs personnel contractuel ou du régime de pension auquel est affilié leur personnel nommé à titre définitif.

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

Dans la DMFA PPL, les catégories d'employeurs suivantes peuvent être utilisées :

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

La valeur 958 « autres catégories » doit être consacrée aux étudiants, aux ministres des cultes et des délégués du Conseil laïque, aux mandataires locaux non protégés et aux parents d'accueil reconnus. Pour les autres travailleurs, la catégorie employeur entre 951 et 957 doit être utilisée.

Vous trouverez, dans l'annexe 29 du glossaire, la liste des codes catégorie d'employeur applicables à l'ONSSAPL.



C H A P I T R E 3

---

**LE CODE TRAVAILLEURS**

2.2.301 Ces codes permettent de déterminer les cotisations dues pour le travailleur.

Dès lors, les codes travailleurs sont différents pour les employés, les ouvriers, les contractuels subventionnés, les nommés, les pompiers volontaires,...

Etant donné que le régime de vacances annuelles des travailleurs contractuels et le régime de pension des agents nommés à titre définitif sont connus dans la DMFA PPL via la catégorie d'employeur, le nombre de catégories de travailleurs de l'actuelle déclaration ONSSAPL peut être réduit à un nombre limité de codes travailleurs.

Dans l'annexe structurée 28 du glossaire de la DMFA PPL, vous trouverez tous les codes travailleurs de l'ONSSAPL. Les tableaux ci-dessous établissent une concordance entre les codes travailleurs de la DMFA PPL et les catégories de travailleurs de la déclaration ONSSAPL antérieure à 2004. Ils contiennent pour ainsi dire toutes les catégories de travailleurs de l'ancienne déclaration. Les catégories de travailleurs 195, 196, 295 et 296 pour les emplois services sont supprimées dans la DMFA PPL. De même, quelques catégories de travailleurs pour lesquelles une réglementation spécifique est d'application, ne peuvent plus être utilisées. Ce point concerne les codes 700 (étudiants), 710 ( moniteurs ) et 740 (bénévoles ).

Dans la DMFA PPL, il existe deux codes travailleurs pour les agents nommés selon que la cotisation patronale de 5,25% pour les allocations familiales est due ou pas. Les C.E.R. et S.D.R. doivent utiliser le code 602 pour les agents nommés. Par contre, les autres administrations doivent utiliser le code 601 pour ce type de travailleurs.

Vous trouverez dans le 1er tableau, la correspondance entre les codes travailleurs de la DMFA PPL et les catégories de travailleurs de l'ancienne déclaration. Dans le 2e tableau, vous trouverez pour chaque catégorie de travailleurs de l'ancienne déclaration, la catégorie d'employeur et le code travailleur correspondant dans la DMFA PPL.

Description	Code travailleurs dans la DMFA PPL	Catégories de travailleurs avant 1.1.2005
Travailleur manuel contractuel	101	102,103,104,105, 132,133,149,150, 191,192,193,194, 197,198
Travailleur manuel contractuel qui remplace un travailleur qui a choisi la semaine volontaire de 4 jours - loi du 10.4.1995 relative à la redistribution du temps de travail dans le secteur public	102	164,165,166,167
Travailleur manuel - jeune encore occupé au terme d'une convention de premier emploi avec contrat à durée indéterminée - loi du 24.12.1999	103	144,145
Travailleur manuel ACS - CONTINGENT	111	112,113,114,115, 121,122,126,127
Travailleur manuel ACS -PROJETS	112	108,117,128,129
Travailleur manuel ACS - administrations publiques	113	119,120
Travailleur manuel engagé dans le cadre de l'art. 60 §7 de la loi organique des CPAS du 8.7.1976, qui est exonéré des cotisations patronales - loi du 22.12.1995 concernant le plan pluriannuel pour l'emploi	121	138
Travailleur manuel -soumis à l'obligation scolaire à temps partiel(moins de 18 ans) - art. 5bis de l'AR du 28.11.1969	131	147
Travailleur manuel - jeune entre 18 et 25 ans occupé dans le cadre d'un système associant le travail et la formation - AR n° 495 du 31.12.1986	132	140
Travailleur manuel - jeune soumis à l'obligation scolaire à temps partiel mis au travail en vertu d'une convention d'insertion socioprofessionnelle reconnue - art. 4 de l'AR du 28.11.1969 - Brugprojecten - arrêté du Gouvernement flamand du 24.7.1996	133	148, 168, 169
Travailleur intellectuel contractuel	201	202,203,204,205, 232,233,237,239, 249,250,254,255, 259,260,262,263, 275,276,277,278, 2191,292,293,294, 297,298
Travailleur intellectuel contractuel qui remplace un travailleur qui a choisi la semaine volontaire de 4 jours - loi du 10.4.1995 relative à la redistribution du temps de travail dans le secteur public	202	264,265,266,267 256,261
Travailleur intellectuel - jeune encore occupé au terme d'une convention de premier emploi avec contrat à durée indéterminée - loi du 24.12.1999	203	244,245
Travailleur intellectuel ACS - CONTINGENT	211	212,213,214,215 221,222,226,227
Travailleur intellectuel ACS -PROJETS	212	208,217,224,225, 228,229
Travailleur intellectuel ACS - administrations publiques	213	219,220
Travailleur intellectuel engagé dans le cadre de l'art. 60 §7 de la loi organique des CPAS du 8.7.1976, qui est exonéré des cotisations patronales - loi du 22.12.1995 concernant le plan pluriannuel pour l'emploi	221	238

## LA LIGNE TRAVAILLEUR

Description	Code travailleurs dans la DMFA PPL	Catégories de travailleurs avant 1.1.2005
Travailleur intellectuel - soumis à l'obligation scolaire à temps partiel (moins de 18 ans) - art. 5bis de l'AR du 28.11.1969	231	247
Travailleur intellectuel - jeune entre 18 et 25 ans occupé dans le cadre d'un système associant le travail et la formation - AR n° 495 du 31.12.1986	232	240
Travailleur intellectuel - jeune soumis à l'obligation scolaire à temps partiel mis au travail en vertu d'une convention d'insertion socioprofessionnelle reconnue - art. 4 de l'AR du 28.11.1969 - Brugprojecten - arrêté du Gouvernement flamand du 24.7.1996	233	248, 268, 269
Médecin contractuel en formation de spécialiste - art. 15bis de l'AR du 28.11.1969	251	270
Médecin contractuel exonéré des cotisations de sécurité sociale en vertu de l'art. 1er, § 3 de la loi du 27.6.1969	252	271
Nommés - cotisation allocations familiales à l'ONSSAPL	601	601,602,607,608,609 610,611,617,618,620 621,622,623,625,626 649,650,659,660 610,611
Nommés - pas de cotisation allocations familiales à l'ONSSAPL (uniquement les CER et SDR)	602	610,611
Médecin nommé exonéré des cotisations de sécurité sociale sur base de l'art. 1er, § 3 de la loi du 27.6.1969	651	630,631,632,633,635, 636 700
Etudiants exonérés sur base de l'article 17 bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.	701	700
Ministres des cultes ou conseillers laïcs- art. 13 de l'AR du 28.11.1969	711	720
Mandataires locaux non protégés - article 19, § 4 de la nouvelle loi communale	721	795
Pompier volontaire - travailleur manuel	731	771,772
Pompier volontaire - travailleur intellectuel	732	781,782
Artistes	741	731,732
Parents d'accueil reconnus	761	761, 762, 763

	Catégorie de travailleurs avant le 1.1.2005	DMFAPPL	
		Code employeurs	Code travailleurs
<b>TRAVAILLEURS MANUELS TEMPORAIRES</b>			
<b>à l'exception des ACS et du personnel enseignant</b>			
Travailleur manuel temporaire (vacances/ privé)	102	951	101
Travailleur manuel temporaire (vacances/ public)	103	952	101
Travailleur manuel contractuel (vacances/ privé)	104	951	101
Travailleur manuel contractuel (vacances/ public)	105	952	101
Travailleur manuel FBI (vacances/ privé)	132	951	101
Travailleur manuel FBI (vacances/ public)	133	952	101
Travailleur manuel (art. 60, § 7)	138	952	121
Travailleur manuel – 18-25 ans – AR 495	140	951 ou 952	132
Travailleur manuel – après convention 1er emploi (vacances/ privé)	144	951	103
Travailleur manuel – après convention 1er emploi (vacances/ public)	145	952	103
Travailleur manuel < 18 ans – AR 495	147	951 ou 952	131
Travailleur manuel. < 18 ans – convention insertion socioprofessionnelle	148	951 ou 952	133
Travailleur manuel temporaire (vacances/ privé) en remplacement d'un travail. en semaine volontaire de 4 jours	164	951	102
Travailleur manuel temporaire (vacances/ public) en remplacement d'un travail. en semaine volontaire de 4 jours	165	952	102
Travailleur manuel contractuel (vacances/ privé) en remplacement d'un travail. en semaine volontaire de 4 jours	166	951	102
Travailleur manuel contractuel (vacances/ public) en remplacement d'un travail. en semaine volontaire de 4 jours	167	952	102
Travailleur manuel – plan d'embauche – vacances/ privé	191	951	101
Travailleur manuel – plan d'embauche – vacances/ public	192	952	101
Travailleur manuel – programme de transition professionnelle – vacances/ privé	193	951	101
Travailleur manuel – programme de transition professionnelle – vacances/ public	194	952	101
Travailleur manuel – emploi de service – vacances/ privé	195	/	/
Travailleur manuel – emploi de service – vacances/ public	196	/	/
Travailleur manuel – plan activa – vacances/ privé	197	951	101
Travailleur manuel – plan activa – vacances/ public	198	952	101

	Catégorie de travailleurs avant le 1.1.2005	DMFAPPL	
		Code employeurs	Code travailleurs
<b>• TRAVAILLEURS MANUELS TEMPORAIRES – ACS</b>			
Région wallonne – 16.07.1992 – projet lutte contre l'exclusion sociale	108	952	112
Région wallonne – 13.06.1991 – prime 5.081 EUR	112	952	111
Région wallonne – 13.06.1991 – prime 10.163 EUR	113	952	111
Région wallonne – 13.06.1991 – prime 15.245 EUR	114	952	111
Région wallonne – 8.11.1990 – prime 17.352 EUR	115	952	111
Communauté flamande – 27.10.1993 – geco-wep-plus	117	952	112
Administrations publiques – 30.12.1988 – vacances/privé	119	951	113
Administrations publiques – 30.12.1988 – vacances/public	120	952	113
Communauté flamande – 27.10.1993 – prime 5.701 EUR	121	952	111
Communauté flamande – 27.10.1993 – prime. 10.907 EUR	122	952	111
Région Bruxelles Capitale – 05.02.1998 – prime 5.701 EUR	126	952	111
Région Bruxelles Capitale – 05.02.1998 – prime 9.915 EUR	127	952	111
Communauté flamande – 27.10.1993 - projet garantie de travail pour les jeunes.	128	952	112
Gouvernement wallon et Région Bruxelles Capitale – crèches	129	952	112
<b>TRAVAILLEURS INTELLECTUELS TEMPORAIRES – À l'exception des ACS, des médecins et du personnel enseignant</b>			
Travailleur intellectuel temporaire (vacances/ privé)	202	951	201
Travailleur intellectuel temporaire (vacances/ public)	203	952	201
Travailleur intellectuel contractuel (vacances/ privé)	204	951	201
Travailleur intellectuel contractuel (vacances/ public)	205	952	201
Travailleur intellectuel FBI (vacances/ privé)	232	951	201
Travailleur intellectuel FBI (vacances/ public)	233	952	201
Travailleur intellectuel – article 60, § 7	238	952	221
Travailleur intellectuel – 18-25 ans – AR 495	240	951 ou 952	232
Travailleur intellectuel – après convention 1er emploi (vacances/ privé)	244	951	203
Travailleur intellectuel – après convention 1er emploi (vacances/ public)	245	952	203

	Catégorie de travailleurs avant le 1.1.2005	DMFAPPL	
		Code employeurs	Code travailleurs
Travailleur intellectuel < 18 ans – obligation scolaire à temps partiel – AR 495	247	951 ou 952	231
Travailleur intellectuel < 18 ans – convention d'insertion socio professionnelle	248	951 ou 952	233
Maribel social (vacances/ privé)	262	951	201
Maribel sociale (vacances/ public)	263	952	201
Travailleur intellectuel temporaire (vacances/ privé) en remplacement d'un travailleur en semaine volontaire de 4 jours	264	951	202
Travailleur intellectuel temporaire (vacances/ public) en remplacement d'un travailleur en semaine volontaire de 4 jours	265	952	202
Travailleur intellectuel contractuel (vacances/ privé) en remplacement d'un travailleur en semaine volontaire de 4 jours	266	951	202
Travailleur intellectuel contractuel (vacances/ public) en remplacement d'un travailleur en semaine volontaire de 4 jours	267	952	202
Travailleur intellectuel – plan d'embauche – vacances/ privé	291	951	201
Travailleur intellectuel – plan d'embauche – vacances/ public	292	952	201
Travailleur intellectuel – programme de transition professionnelle – vacances/ privé	293	951	201
Travailleur intellectuel – programme de transition professionnelle – vacances/ public	294	952	201
Travailleur intellectuel – emploi services – vacances/ privé	295	/	/
Travailleur intellectuel – emploi services – vacances/ public	296	/	/
Travailleur intellectuel – plan activa – vacances/ privé	297	951	201
Travailleur intellectuel – plan activa – vacances/ public	298	952	201
<b>• TRAVAILLEURS INTELLECTUELS TEMPORAIRES – ACS</b>			
Région wallonne – 16.07.1992 – projet de lutte contre l'exclusion sociale	208	952	212
Région wallonne – 13.06.1991 – prime 5.081 EUR	212	952	211
Région wallonne – 13.06.1991 – prime 10.163 EUR	213	952	211
Région wallonne – 13.06.1991 – prime 15.245 EUR	214	952	211
Région wallonne – 8.11.1990 – prime 17.352 EUR	215	952	211
Communauté flamande – 27.10.1993 – geco-wep-plus	217	952	212
Administrations publiques – 30.12.1988 – vacances/ privé	219	951	213
Administrations publiques – 30.12.1988 – vacances/ public	220	952	213
Communauté flamande – 27.10.1993 – prime 5.701 EUR	221	952	211
Communauté flamande – 27.10.1993 – prime 10.907 EUR	222	952	211

## LA LIGNE TRAVAILLEUR

	Catégorie de travailleurs avant le 1.1.2005	DMFAPPL	
		Code employeurs	Code travailleurs
Région Bruxelles capitale – 05.02.1998 – prime 17.724 EUR	224	952	212
Région Bruxelles capitale – 05.02.1998 – prime 22.310 EUR	225	952	212
Région Bruxelles capitale – 05.02.1998 – prime 5.701 EUR	226	952	211
Région Bruxelles capitale – 05.02.1998 – prime 9.915 EUR	227	952	211
Communauté flamande – 27.10.1993 - projet garantie de travail pour les jeunes	228	952	212
Gouvernement wallon et Région Bruxelles capitale – crèches	229	952	212
<b>• PERSONNEL ENSEIGNANT TEMPORAIRE</b>			
Personnel intellectuel - enseignant (vacances / privé)	149	951	101
Personnel intellectuel – enseignant (vacances / public)	150	952	101
Personnel administratif non subsidié – plan activa – vacances/ public	237	952	201
Personnel administratif non subsidié – plan activa – vacances/ privé	239	951	201
Personnel non subsidié (vacances/ public)	249	952	201
Personnel non subsidié (vacances/ privé)	250	951	201
Personnel non subsidié – plan d'embauche (vacances/ public)	254	952	201
Personnel non subsidié – programmes de transition professionnelle (vacances/ public)	255	952	201
Personnel non subsidié (vacances/ public) en remplacement d'un travailleur en semaine volontaire de 4 jours	256	952	202
Personnel administratif non subsidié – plan d'embauche (vacances/ privé)	259	951	201
Personnel non subsidié– vacances/ privé – programmes de transition professionnelle	260	951	201
Personnel non subsidié – vacances/ privé – en remplacement d'un travailleur en semaine volontaire de 4 jours	261	951	202
<b>★ MEDECINS</b>			
Médecin en formation de médecin spécialiste	270	951 ou 952	251
Médecin exonéré des cotisations de sécurité sociale	271	951 ou 952	252
Médecin temporaire (vacances/ privé)	275	951	201
Médecin temporaire (vacances/ public)	276	952	201
Médecin contractuel (vacances/ privé)	277	951	201
Médecin contractuel (vacances/ public)	278	952	201
<b>NOMMES A TITRE DEFINITIF (à l'exception des médecins et du personnel enseignant)</b>			
Régime commun des pensions	601	953	601
Nouveaux affiliés au régime commun des pensions	602	954	601
Maribel social– régime commun des pensions	607	953	601
Maribel social– nouveaux affiliés au régime commun	608	954	601

	Catégorie de travailleurs avant le 1.1.2005	DMFAPPL	
		Code employeurs	Code travailleurs
Régime de pension de la police intégrée	609	957	601
Caisse propre de pension	610	955	601,602
Institution de prévoyance	611	956	601,602
Maribel social– caisse propre de pension	617	955	601
Maribel social – institution de prévoyance	618	956	601
<b>• MEDECINS NOMMES A TITRE DEFINITIF</b>			
Médecin soumis – régime commun des pensions	620	953	601
Médecin soumis – caisse propre de pension	621	955	601
Médecin soumis – nouveaux affiliés au régime commun	622	954	601
Médecin soumis – institution de prévoyance	623	956	601
Médecin soumis – pas droit à une pension dans le régime commun des pensions	625	953	601
Médecin soumis – pas droit à une pension dans un régime propre de pensions	626	955	601
Médecin exonéré – régime commun des pensions	630	953	651
Médecin exonéré – caisse propre de pension	631	955	651
Médecin exonéré – nouveaux affiliés	632	954	651
Médecin exonéré – institution de prévoyance	633	956	651
Médecin exonéré – pas droit à une pension dans le régime commun des pensions	635	953	651
Médecin exonéré – pas droit à une pension dans un régime propre de pensions	636	955	651
<b>• PERSONNEL ENSEIGNANT NOMME A TITRE DEFINITIF</b>			
Personnel non subsidié – régime commun	649	953	601
Personnel non subsidié – régime propre de pension	650	955	601
Personnel non subsidié – nouveaux affiliés	659	954	601
Personnel non subsidié – institution de prévoyance	660	956	601
<b>• PERSONNES SOUMISES A UN REGIME SPECIAL</b>			
Etudiants	700	958	701
Moniteurs et animateurs d'activités socio-culturelles	710	/	/
Ministres des cultes ou conseillers laïcs	720	958	711
Artistes de spectacle (vacances/ privé)	731	958	741
Artistes de spectacle (vacances/ public)	732	958	741
Bénévoles	740	/	/
Parents d'accueil reconnus - prestations inférieures à 0,33	761	958	761
Gardiens ou gardiennes d'enfants - prestations entre 0,33 et 0,8	762	958	761
Gardiens ou gardiennes d'enfants - prestations entre 0,8 et 1	763	958	761
Pompiers volontaires – trav. manuels – vacances/ privé	771	951	731
Pompiers volontaires – trav. manuels – vacances/ public	772	952	731

## LA LIGNE TRAVAILLEUR

---

	Catégorie de travailleurs avant le 1.1.2005	DMFAPPL	
		Code employeurs	Code travailleurs
Pompiers volontaires – trav. intellectuels – vacances/ privé	781	951	732
Pompiers volontaires – trav. intellectuels – vacances/ public	782	952	732
Déclaration cotisation spéciale de 8,86%	790	/	/
Mandataires locaux non protégés	795	958	721



C H A P I T R E 4

---

**LES DATES DE DEBUT ET DE FIN DU TRIMESTRE**

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

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

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



**C H A P I T R E 5**

---

**LA CLASSE DE RISQUE EN MATIERE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL**

*2.2.501* Pas d'application pour les administrations provinciales et locales.



C H A P I T R E 6

---

**LA NOTION D'OUVRIER TRANSFRONTALIER**

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



C H A P I T R E 7

---

**NUMERO D'IDENTIFICATION**

*2.2.701* La loi portant création d'une banque carrefour des entreprises prévoit un numéro d'identification unique pour chaque entreprise (numéro BCE). Aussi, chaque administration provinciale ou locale doit être identifiée de cette manière.

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

La Banque-Carrefour des Entreprises a établi comme première priorité opérationnelle pour 2003 la mise en ordre des identifiants des entreprises. Dès la fin 2003, et dans le courant de 2004, elle s'occupera des identifiants des unités d'établissements des entreprises. Chaque administration concernée, après avoir été interrogée, sera mise au courant des numéros d'unités d'établissement qui lui auront été attribués.

L'information du champ « le numéro d'identification de l'unité locale » est uniquement requise chez les employeurs qui occupent du personnel dans plusieurs unités d'établissement, et rend compte uniquement de la situation la plus récente du trimestre.

Si le travailleur effectue ses prestations dans plusieurs sièges d'exploitation, il faut mentionner uniquement le siège où il a exercé ses dernières prestations durant le trimestre.



## TITRE 3

### La ligne d'occupation

#### C H A P I T R E 1

---

#### INTRODUCTION

2.3.101

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

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

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

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

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

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

1. DATE DE DÉBUT ET DE FIN DE LA LIGNE D'OCCUPATION
2. TROIS REMARQUES IMPORTANTES
3. CODE NACE
4. LE NUMERO DE LA COMMISSION PARITAIRE
5. NOMBRE DE JOURNÉES PAR SEMAINE DU RÉGIME DE TRAVAIL
6. NOMBRE MOYEN D'HEURES DE PRESTATION PAR SEMAINE DU TRAVAILLEUR ET DE LA PERSONNE DE REFERENCE
7. TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL
8. MESURES DE REORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL
9. MESURES DE PROMOTION DE L'EMPLOI
10. STATUT
11. NOTION DE PENSIONNE
12. TYPE D'APPRENTI
13. MODE DE RÉMUNÉRATION
14. NUMERO DE FONCTION POUR LES REMUNERATIONS AU POURBOIRE
15. CATÉGORIE DU PERSONNEL NAVIGANT
16. ENSEIGNEMENT



C H A P I T R E 2

---

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

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

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

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



## C H A P I T R E 3

---

### TROIS REMARQUES IMPORTANTES

#### 2.3.301 Indemnité de rupture

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

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

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

**Exemple :** Un employé est licencié le 31 août 2001 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 2001 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 2001 au 31 août 2001 (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 2001 au 30 septembre 2001.
- **Ligne 3:** les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er octobre 2001 au 31 décembre 2001.
- **Ligne 4:** les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er janvier 2002 au 31 décembre 2002.
- **Ligne 5:** les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er janvier 2003 au 28 février 2003 (fin de la période couverte par l'indemnité de rupture).

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

#### Jours fériés après la fin du contrat de travail

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

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

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

#### Contrats successifs

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

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

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

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

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

C H A P I T R E 4

---

**CODE NACE**

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

Une liste officielle des codes NACE se trouve en annexe du glossaire de la DmfA PPL.



**C H A P I T R E 5**

---

**LE NUMERO DE LA COMMISSION PARITAIRE**

- 2.3.501* Etant donné que les administrations provinciales et locales affiliées à l'ONSSAPL ne tombent pas sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 relative aux relations collectives de travail et commissions paritaires, cette zone doit toujours être remplie par la valeur « 999 ».



## C H A P I T R E 6

### NOMBRE DE JOURS PAR SEMAINE DU RÉGIME DE TRAVAIL

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

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

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

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

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

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

**Mais:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La partie consacrée à la déclaration des prestations du travailleur explique la manière dont l'employeur peut choisir pour des travailleurs à temps plein de convertir lui-même les prestations fournies dans un régime donné en prestations équivalentes exprimées dans un régime de cinq jours de travail par semaine. Il peut éviter de cette manière de devoir sans cesse entamer de nouvelles lignes d'occupation pour un travailleur dont le régime de travail subit des changements à plusieurs reprises au cours du trimestre.

C H A P I T R E 7

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

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

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

1. **Normale** c'est-à-dire compte tenu de la durée hebdomadaire moyenne théorique du travail, sans prendre en considération les heures supplémentaires prestées et en faisant abstraction d'éventuelles absences pour cause de maladie, situations de chômage temporaire, absences justifiées ou injustifiées,... Il s'agit en fait du temps de travail figurant dans le contrat de travail ou dans les éventuelles adaptations qui y ont été apportées.
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 le chapitre 4 : "Déclaration des données salariales").

Si dans une administration, 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.

**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 est de 20 (20+20+20+20 divisé par 4), et celui de son travailleur de référence de 40.

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)].

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

C H A P I T R E 8

---

**TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL**

2.3.801 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. 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'administration quel que soit l'élément du droit du travail (loi, statut, contrat individuel,...) en vertu duquel le temps de travail est fixé;
- 2° le travailleur occupé selon un régime de travail en application de l'arrêté royal n° 179 du 30 décembre 1982 relatif aux expériences d'aménagement du temps de travail dans les entreprises en vue d'une redistribution du travail disponible qui a droit à une rémunération correspondant à celle de la personne de référence ( expériences Hansenne);
- 3° l'enseignant occupé dans un établissement d'enseignement, créé ou subsidié par une Communauté ou par un organe auquel la Communauté a délégué ses compétences de pouvoir organisateur, selon un régime de travail qui comprend normalement en moyenne un nombre d'heures par semaine égal à celui d'un horaire complet.

Ceux qui ne relèvent pas de ces catégories sont considérés comme des travailleurs à **temps partiel**.

*Les notions de temps partiel et de temps plein sont appréciées par ligne d'occupation. Un travailleur qui est lié simultanément par deux contrats de travail à temps partiel (par ex. un temps partiel à durée indéterminée et pendant une période donnée un temps partiel en qualité de remplaçant dans le cadre d'une interruption de carrière), même si ceux-ci constituent ensemble un emploi à temps plein, est donc repris comme temps partiel sur les deux lignes d'occupation. Pour ces travailleurs, 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 et mentionner la durée hebdomadaire moyenne normale des prestations du travailleur et de sa personne de référence). La comparaison entre la durée hebdomadaire moyenne normale du travailleur (à temps partiel) et celle du travailleur de référence permet dans certains cas de déterminer qu'il s'agit en fait d'un travailleur à temps plein.*



C H A P I T R E 9

---

**MESURES DE REORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

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

1. Mesures de réduction du temps de travail dans le cadre d'un plan de redistribution accordé par le Ministère de l'emploi et du travail. Ces systèmes légaux de redistribution collective du travail, impliquant une limitation de leurs prestations par les travailleurs, assortie d'une perte correspondante de leur rémunération doivent être renseignés avec le code 1. Dans certains cas ( par exemple : mi temps anticipé ou semaine volontaire de 4 jours ), il est prévu que ces travailleurs bénéficient d'une intervention 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 (cfr. codes rémunération 851 et 452 de la partie consacrée à la déclaration de la rémunération);

3. Interruption complète de la carrière professionnelle;

4. Interruption partielle de la carrière professionnelle;

Ces systèmes légaux de redistribution collective du travail, impliquant une limitation de leurs prestations par les travailleurs, assortie d'une perte correspondante de leur rémunération doivent être renseignés avec le code 4. Dans certains cas ( par exemple : mi-temps anticipé ou semaine volontaire de 4 jours ), il est prévu que ces travailleurs bénéficient d'une intervention 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 (cfr. codes rémunération 851 et 452 de la partie consacrée à la déclaration de la rémunération);

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;

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

Exemple:

Un travailleur à temps plein travaille selon le système de la semaine volontaire de 4 jours. Il tombe malade et, après une période d'incapacité totale de travail, il est autorisé à reprendre partiellement le travail avec accord du médecin conseil. Jusqu'à la reprise du travail, ses prestations (et la période d'incapacité totale de travail) sont déclarées sur une ligne d'occupation dans le champ "Mesures de réorganisation du temps de travail" l'indication de la mesure portant réduction du temps de travail. 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 une ligne d'occupation dans le champ "Mesures de réorganisation du temps de travail", l'indication de la mesure de la réduction du temps de travail.

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

---

2.3.902 Dans certains cas, il arrive qu'un travailleur, après une période d'incapacité de travail, dans l'attente d'une guérison complète, reprenne le travail à temps partiel chez son employeur, avec l'autorisation du médecin conseil. En ce qui concerne le salaire, il existe deux possibilités: soit il

reçoit son salaire normal, soit il n'a droit qu'à une partie de son ancien salaire pour raison de rendement moindre.

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

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

### 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:

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

Déclaration du deuxième trimestre 2003:

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

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" - On mentionne le nombre contractuel moyen d'heures du travailleur (38) et de la personne de référence (également 38). Dans la zone "type de contrat de travail", on mentionne encore "temps plein", la mention du nombre de jours par semaine du régime de travail reste inchangée ("5").

Les jours et les heures de travail doivent être mentionnés.

Code journées prestées : 6 jours (=conversion des 12 demi-jours prestés); heures prestées:45,6.

Code maladie: 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.

C H A P I T R E 1 0

---

**MESURES DE PROMOTION DE L'EMPLOI**

*2.3.1001* **Sont exclusivement visés par ces mesures les travailleurs suivants (cfr. annexe 36 du glossaire) :**

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

**2** = travailleur engagé dans le cadre de mesures d'activation des allocations de chômage, du salaire d'intégration sociale et de l'aide sociale financière ( par exemple : l'occupation dans le cadre du programme de transition professionnelle reconnu );

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

**4** = travailleur engagé dans le cadre du troisième circuit de travail ( pas d'application pour l'ONSSAPL );

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

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

**11** = travailleur engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi 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 moins valide 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;

**14** = travailleur moins valide 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 moins valide 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;

**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 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 définie à l'article 27, premier alinéa, 3°, de la loi du 24 décembre 1999;

**19** = travailleur âgé d'au moins 45 ans qui bénéficient d'une allocation de chômage complète et dont l'engagement est assimilé à une convention de premier emploi

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

**22** = travailleur engagé comme assistant en logistique dans le cadre du Maribel social (hôpitaux et maisons de soins psychiatriques ) ;

**23** = travailleur engagé dans le cadre du Maribel social (autre que assistant en logistique ).

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

Si un travailleur relevait de deux codes différents pour une même ligne d'occupation (par exemple convention de premier emploi et application de l'arrêté royal 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 19).

C H A P I T R E 1 1

---

**STATUT**

*2.3.1101* Seul un des codes ci-dessous doit être utilisé le travailleur relève de l'une des catégories citées: (voir annexe 21 du glossaire)

**B** = pompiers volontaires

**C** = concierges

**E** = personnel des établissements d'enseignement

**LP** = travailleurs ayant des prestations réduites. Il s'agit des travailleurs qui sont liés à leur employeur par un contrat de courte durée et pour une occupation qui n'atteint pas, par jour, la durée journalière habituelle. 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.

**M** = médecins

**P** = personnel de police

**PC** = personnel civil de police

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

**SP** = pompiers professionnels

**T** = travailleur temporaire au sens de la loi du 24 juillet 1987 (= catégorie de travailleur intermittent autre que les travailleurs à domicile et les travailleurs mis à la disposition d'un utilisateur par un bureau intérimaire agréé). Ce sont les travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée dans le but de pourvoir au remplacement d'un travailleur fixe ou de répondre à une augmentation temporaire du volume de travail, ou encore d'assurer la réalisation d'un travail exceptionnel.

**V** = personnel infirmier et soignant



C H A P I T R E 1 2

---

**NOTION DE PENSIONNE**

*2.3.1201* A spécifier uniquement pour les personnes qui bénéficient de la pension légale (pas de la prépension). Ce sont les personnes qui ont droit à une pension légale de retraite ou à une pension légale de survie.



C H A P I T R E 1 3

---

**TYPE D'APPRENTI**

*2.3.1301* Seul un des codes ci-dessous doit être utilisé. Cette zone doit rester vierge si le travailleur ne relève pas de l'une des quatre catégories citées:

- 1 : apprenti agréé (Classes moyennes) ( pas d'application pour l'ONSSAPL )
- 2 : apprenti industriel ( pas d'application pour l'ONSSAPL )
- 3 : apprenti en formation de chef d'entreprise (pas d'application pour l'ONSSAPL)
- 4 : apprenti lié par un contrat d'insertion socioprofessionnelle, reconnu par les Communautés et les Régions
- 5 : stagiaire sous convention d'immersion professionnelle.



C H A P I T R E 1 4

---

**MODE DE RÉMUNÉRATION**

- 2.3.1401* Vous devez compléter cette donnée uniquement pour les travailleurs qui:
- perçoivent une rémunération pour un travail à la pièce ou qui sont payés à la tâche (=prestation);
  - sont rémunérés exclusivement ou partiellement à la commission.

Il n'y a pas de différence entre les travailleurs payés à la tâche et ceux payés à la pièce. 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 commission ce qui n'est pas le cas s'il passe d'une rémunération à la pièce à une rémunération à la tâche.

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



**C H A P I T R E 1 5**

---

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

*2.3.1501* Vous devez mentionner ce numéro pour tout travailleur pour lequel les cotisations sont calculées sur des rémunérations forfaitaires. La liste des numéros de fonction valables pour l'ONSSAPL se trouve dans l'annexe 9 du glossaire.



**C H A P I T R E 1 6**

---

**CATEGORIE DU PERSONNEL NAVIGANT**

*2.3.1601* Cette zone n'est pas d'application pour les administrations provinciales et locales.



C H A P I T R E 1 7

---

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

*2.3.1701* Vous devez communiquer dans cette zone si l'enseignant est payé en dixièmes ou en douzièmes.

La question de la communication obligatoire d'autres données pour le personnel occupé dans les institutions d'enseignement est encore à l'étude.



C H A P I T R E 1 8

---

**La déclaration à remplir pour les gardiennes encadrées qui ne sont pas liées par un contrat de travail.**

*2.3.1801* La loi impose à l'organisme agréé auprès duquel les gardiens et les gardiennes d'enfants sont affiliés les mêmes obligations qu'aux employeurs ordinaires. Cela signifie que les administrations locales qui organisent un service de gardiennes encadrées doit faire une déclaration trimestrielle et payer les cotisations dues.

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

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

Pour déclarer les prestations, il y a lieu d'utiliser certains codes spécifiques. Pour le calcul des prestations et des réductions, il est conseillé d'utiliser la feuille de calcul excel qui est proposée sur le site internet de l'O.N.S.S.A.P.L. ([www.onssapl.fgov.be](http://www.onssapl.fgov.be)).



# TROISIÈME PARTIE

---

**LA DECLARATION DES  
DONNEES SALARIALES**

---



## **TITRE 1**

### **Introduction**

#### **C H A P I T R E 1**

---

### **LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES**

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

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

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

- NUMERO DE LIGNE DE REMUNERATION
- CODE REMUNERATION
- TABLEAU RECAPITULATIF
- FREQUENCE DE PAIEMENT DE LA PRIME
- POURCENTAGE DE LA REMUNERATION SUR BASE ANNUELLE
- REMUNERATION



## **TITRE 2**

### **Numero de ligne de remuneration**

#### **C H A P I T R E 1**

---

#### **INTRODUCTION**

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



## TITRE 3

### Code remuneration

#### C H A P I T R E 1

---

#### INTRODUCTION

3.3.101 Le code rémunération vise à déterminer la nature de l'avantage. L'ONSSAPL utilisant un code rémunération spécifique pour chaque composante de la rémunération, différents codes rémunération pourront être utilisés dans la DMFA PPL. A partir du 01.01.2005, vous devez être attentif au fait que les données de rémunération par code rémunération sont globalisées au niveau de la ligne d'occupation.

Les pages suivantes reprennent un aperçu des modifications relatives aux codes rémunération. Le texte ne contient que les codes rémunération qui ont subi une modification importante ou les codes pour lesquels des règles spécifiques sont appliquées dans la DMFA PPL. Les catégories suivantes sont successivement traitées :

1. codes pour la rémunération de base
2. codes rémunération pour les indemnités de fin de contrat de travail
3. codes rémunération pour les indemnités supplémentaires
  - o octroyées indépendamment du nombre effectif de jours prestés dans le trimestre
  - o de nature générale
  - o spécifiques pour certaines catégories de personnel

Les descriptions suivantes ne sont ni un exposé circonstancié de la notion de rémunération ni une description détaillée de tous les codes rémunération de la DMFA PPL. Un exposé complet et détaillé de la notion de rémunération passible de cotisations de sécurité sociale et de la notion de rémunération soumise aux cotisations pension pour les définitifs se trouve dans « Les instructions générales à l'usage des administrations locales et provinciales ». Une liste complète de tous les codes rémunération et de leur description utilisés à partir du 1er janvier 2005 dans la déclaration ONSSAPL est reprise dans l'annexe 32 du glossaire de la DMFA PPL.

Deux tables de conversion avec les codes rémunération de la DMFA PPL et les codes rémunération de la déclaration antérieure à 2005 sont disponibles en page 45.



C H A P I T R E 2

---

**CODES REMUNERATION POUR LA REMUNERATION DE BASE**

3.3.201 Ces codes sont utilisés pour la déclaration de la rémunération normale et de la rémunération garantie en cas de maladie ou d'accident.

La **rémunération normale** est déclarée sous les codes 101,140 et 160. Les avantages déclarés sous ces codes sont en général passibles des cotisations de sécurité sociale.

Le code rémunération 101 est utilisé pour la déclaration de la rémunération de base sans primes ni indemnités légales et extra légales. Elle contient :

- la rémunération pour travail normal réel des travailleurs contractuels
- le traitement barémique pour les définitifs
- les pourboires et services pour les travailleurs rémunérés par pourboires et services
- les paiements forfaitaires pour les travailleurs rémunérés par des paiements forfaitaires
- la rémunération garantie en cas de maladie ou accident ( salaire journalier garanti, salaire garanti première semaine et salaire mensuel garanti ). Il s'agit tant de maladie ou accident de droit commun que d'accident du travail et de maladie professionnelle.
- Le simple pécule de vacances
- La rémunération en cas d'absence avec maintien de droit
- L'indemnité pour disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité
- Les avantages en nature accordés aux concierges qui sont rémunérés exclusivement par des avantages en nature
- L'indemnité pour les prestations du service 100 (1)

Les codes rémunération spécifiques qui pouvaient être utilisés pour certaines de ces indemnités dans la déclaration ONSSAPL, sont remplacés dans la DMFA PPL par le code rémunération 101.

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

La **rémunération complémentaire en cas de maladie ou d'accident** est déclarée sous les codes rémunération 201 à 299. Celle-ci n'est pas passible des cotisations de sécurité sociale.

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

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

(1) Les travailleurs du service 100 doivent être déclarés avec le code catégorie de travailleurs 731 et le code rémunération 101.



C H A P I T R E 3

---

**CODES REMUNERATION POUR LES INDEMNITES DE FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL**

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

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

- Indemnités pour rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur
- Indemnités payées au travailleur au cas où l'employeur et le travailleur mettent fin de commun accord au contrat de travail
- Indemnités pour non réinsertion payées aux délégués ou candidats auprès des comités de sécurité et d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ou aux délégués syndicaux.

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

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

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

Il s'agit de montants :

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

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



C H A P I T R E 4

**CODES REMUNERATION POUR LES INDEMNITES SUPPLEMENTAIRES**

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

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

Les primes, allocations et indemnités supplémentaires spécifiques à certaines catégories de personnel sont déclarées sous les codes rémunération 501 à 599 et 901 à 999. Ces codes rémunération s'utilisent pour les primes, allocations et indemnités octroyées uniquement à des catégories de travailleurs spécifiques des administrations provinciales et locales (pompiers, personnel de police, personnel enseignant, personnel infirmier,...).

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

La déclaration des indemnités supplémentaires pour les **travailleurs contractuels** subit des modifications fondamentales dans la nouvelle réglementation. Les indemnités supplémentaires doivent toujours être déclarées sous les codes rémunération 801 à 999 dans la DmfA PPL. Les codes rémunération 401 à 599 ne peuvent plus être utilisés pour cette catégorie de travailleurs.

Pour les **travailleurs nommés** à titre définitif, la déclaration des indemnités supplémentaires ne subit aucune modification. Les indemnités des définitifs soumises aux cotisations de sécurité sociale doivent être déclarées sous les codes 801 à 999 et les indemnités exonérées des cotisations sociales doivent être déclarées sous les codes 401 à 599.

**INDEMNITES SUPPLEMENTAIRES OCTROYEES INDEPENDAMMENT DU NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL EFFECTIVEMENT PRESTES AU COURS DU TRIMESTRE DECLARE**

Pour les **indemnités supplémentaires octroyées indépendamment du nombre de jours de travail effectivement prestés au cours du trimestre déclaré**, soumises aux cotisations de sécurité sociale, des règles spéciales sont à respecter. Il s'agit des indemnités suivantes :

Prime de fin d'année ( code rémunération 817 )

Avantages en nature ou sous forme de chèques ( code rémunération 806 )

Autres allocations et primes telles que prime d'ancienneté ou de fidélité ( code rémunération 833 )

De manière générale ces primes sont déclarées dans le trimestre au cours duquel elles ont été payées.

Lorsqu'il s'agit de primes payées avec une périodicité de 6 mois au minimum **et** qui dépassent les 20 % d'autres rémunérations de la période de référence, elles sont réparties de manière proportionnelle sur les différents trimestres de la période de référence.

Lorsqu'elles sont payées au cours d'un trimestre où le travailleur était déjà sorti de service, elles doivent être indiquées sur la déclaration du dernier trimestre d'occupation du travailleur en question.

Pour tous les avantages visés par ce code, il y a lieu de mentionner également la périodicité du paiement. Par dérogation à la règle générale, ces montants sont seulement totalisés pour autant qu'il s'agisse d'avantages payés avec la même périodicité. Si au cours du trimestre diverses primes ont été payées avec des périodicités différentes, il y a lieu de scinder les montants.

Aucune institution utilisant les données indiquées dans la DMFA PPL ne doit connaître cette donnée par ligne d'occupation. Dès lors, lorsque plusieurs lignes d'occupation doivent être utilisées pour le travailleur, le montant total de cet avantage peut être lié à une seule ligne d'occupation pour l'ensemble du trimestre.

### **CODES REMUNERATION POUR LES INDEMNITES SUPPLEMENTAIRES DE NATURE GENERALE QUI ONT ETE MODIFIES**

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

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

Dans la DMFA PPL, il n'y a plus de code rémunération séparé pour indiquer les avantages en nature de concierges contractuels.

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

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

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

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

- Indemnités pour charge qui ne peuvent pas être considérées comme normales et inhérentes à la fonction ;
- Supplément de traitement pour les concierges définitifs qui ne perçoivent pas de traitement barémique et qui sont payés par l'avantage en nature ;
- Complément du double pécule de vacances légal ;
- Remboursement de frais en sus des frais réellement exposés ;
- La quote part de l'employeur dans les chèques repas qui ne remplissent pas les conditions d'exonération ;
- Cadeaux en nature ou en chèques qui ne remplissent pas les conditions d'exonération ;
- Gratifications, indemnités et primes de toutes natures ;
- Avantages de toute nature ;
- Bonification de rattrapage, supplément sectoriel ou prime de fin d'année ;
- Indemnité pour la préparation, l'organisation et la surveillance des élections ;
- Indemnité pour travail dangereux ou insalubre ;
- Indemnité pour travail irrégulier ou imprévu ;
- Prime de productivité ;
- 74,34 EUR par an payé au personnel des services reconnus d'aide familiale et de personnes âgées ;
- prime de restructuration pour le personnel soignant, infirmier et paramédical.

Pour certaines de ces indemnités, des codes rémunération séparés étaient utilisés dans la déclaration ONSSAPL antérieure au 1.01.2005. Les avantages de toute nature étaient déclarés sous les codes rémunération 407 et 807. La bonification de rattrapage, le supplément sectoriel ou la prime de fin d'année étaient indiqués sous les codes rémunération 418 et 818. L'indemnité pour la préparation, l'organisation et la surveillance des élections était déclarée sous le code rémunération 420. L'indemnité pour travail dangereux et insalubre était déclarée, jusqu'au 31.12.2003 sous le code rémunération 431 ou 831. Les codes rémunération 432 et 832 étaient utilisés pour l'indemnité pour travail irrégulier et imprévu. Les 74,37 EUR par an octroyés au personnel des services reconnus d'aide familiale et de personnes âgées étaient auparavant déclarés sous les codes rémunération 460, 860 ou 517. La prime de restructuration pour le personnel soignant, infirmier et paramédical était déclarée sous le code rémunération 513. La déclaration DMFA PPL ne connaît plus de code séparé pour cette indemnité.

**Les indemnités de logement ou frais de voyage et de séjour** sont exonérés de cotisations et doivent être déclarés sous le code rémunération 446.

Les **frais propres à l'employeur** sont déclarés comme auparavant sous le code rémunération 441. Ces frais se rapportent tant au remboursement par l'employeur des vêtements de travail, à l'équipement et au transport qu'à la mise à la disposition des vêtements de travail de l'équipement ou du transport et sont exonérés des cotisations de sécurité sociale. Toutes les indemnités de vêtements, de logement, de transport et les frais de séjour sont déclarés sous le code rémunération 441. Les codes rémunération 428, 429 et 430 utilisés dans la déclaration ONSSAPL antérieure au 1.1.2005 pour respectivement l'indemnité de vêtements, l'indemnité de logement et les frais de voyage et de séjour ne sont plus utilisés dans la DMFA PPL.

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

L'**indemnité pour prestations de nuit, de samedi et de dimanche octroyée à d'autres membres du personnel que ceux des services publics d'incendie et de la police locale** ( circulaire B.A.94/09 du 13.07.1994 du Ministère de la Communauté flamande ) est soumise aux cotisations de sécurité sociale et doit être déclarée sous le code rémunération 835 ( indemnité pour prestations de nuit, de samedi ou de dimanche). Dans la déclaration ONSSAPL antérieure au 1.01.2005, cette indemnité était déclarée sous le code rémunération 438. Il n'existe plus de code séparé pour cette indemnité dans la DMFA PPL.

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

Vous indiquez les montants octroyés aux travailleurs qui dans le cadre de mesures **légal**es de redistribution ( voir « Les instructions générales à l'usage des administrations locales et provinciales » ) limitent leurs prestations de travail avec perte de rémunération proportionnelle. Les montants octroyés visent à compenser **partiellement** la perte de rémunération par rapport aux prestations antérieures.

L'**avantage** relatif à l'utilisation **personnelle et individuelle d'un véhicule mis à la disposition par l'employeur**, doit être déclaré sous le code rémunération 870.

Il s'agit de l'avantage sur lequel la cotisation de solidarité de 33% est due ( voir « Les instructions générales à l'usage des administrations locales et provinciales » ).

Aucune institution utilisant les données reprises dans la DMFA PPL ne doit connaître cette donnée par ligne d'occupation. Dès lors, lorsque plusieurs lignes d'occupation doivent être utilisées pour le travailleur, il n'y a aucun inconvénient à ce que le montant total de cet avantage soit lié à une seule ligne d'occupation pour l'ensemble du trimestre.

Les codes rémunération 495 et 496, par lesquels la rémunération (fictive) pour le licenciement d'un agent nommé à titre définitif était déclarée, sont supprimés dans la DMFA PPL.

### **CODES REMUNERATION POUR LES INDEMNITES SUPPLEMENTAIRES SPECIFIQUES DE CERTAINES CATEGORIES DE PERSONNEL QUI ONT ETE MODIFIES**

Le nombre de codes rémunération pour les indemnités supplémentaires de certaines catégories de personnel est fortement réduit dans la DMFA PPL.

Pour certaines indemnités, le code rémunération général pour indemnités supplémentaires peut être utilisé. Dans ce cas, il y a lieu d'indiquer la catégorie de travailleurs dans la zone « statut du travailleur » au niveau de la ligne d'occupation du travailleur. Les codes relatifs à cette catégorie de personnel sont repris dans le chapitre 3, point B.10.

D'autres indemnités déclarées avant le 1.01.2005 sous différents codes rémunération, sont globalisées dans la DMFA PPL et sont déclarées sous un code rémunération unique.

Un certain nombre de codes rémunération pour des indemnités peu octroyées avant le 1.01.2005 par les administrations locales et provinciales, sont supprimés.

Pour le **personnel infirmier et soignant et le personnel paramédical**, il n'existe plus de codes séparés dans la DMFA PPL pour la « prime de restructuration ( 29,35 EUR/mois ) ». Cette indemnité est déclarée sous le code rémunération général 833 (« autres allocations et primes sans lien avec le nombre de jours effectivement prestés au cours du trimestre déclaré »).

Les « autres indemnités spécifiques ayant un lien avec les prestations effectuées au cours du trimestre » doivent être déclarées dans la DMFA PPL sous les codes rémunération 834 et 434.

L'« indemnité de garde » du personnel infirmier et soignant doit être déclarée dans la DMFA PPL sous les codes rémunération généraux 837 et 437. A partir du 1.01.2004, des codes rémunération séparés ne peuvent plus être utilisés à cet effet.

La « prime annuelle de 74,37 EUR octroyée en vertu de l'Arrêté de l'Exécutif flamand au personnel occupé dans les services reconnus d'aide familiale et de personnes âgées » était déclarée sous le code rémunération 434. Le code rémunération qui était utilisé jusqu'à présent ne peut plus être utilisé dans la DMFA PPL.

Pour les médecins, le code rémunération 921 indique tant le barème que le traitement garanti ,la quote part garantie dans le pool.et les honoraires. Les codes rémunération séparés pour le traitement garanti, la quote part garantie dans le pool et les honoraires sont supprimés dans la DMFA PPL.

Les « autres indemnités spécifiques » des médecins sont déclarées dans la DMFA PPL sous le code rémunération 833 ou 834 selon que les indemnités sont indépendantes du nombre de jours effectivement prestés au cours du trimestre déclaré ou qu'elles sont directement liées aux prestations effectuées au cours d'un trimestre. Dans la déclaration ONSSAPL antérieure au 1.01.2005, ces indemnités étaient déclarées sous le code rémunération 529.

Pour les **pompiers volontaires**, les indemnités pour prestations prises en considération pour déterminer si le montant limite de 785,95 EUR a été atteint, sont déclarées dans la DmfA PPL sous le code rémunération 542 si le montant limite n'est **pas** dépassé.

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

Pour le double pécule de vacances déclaré avant le 1.01.2005 sous le code rémunération 543, le code rémunération 412 ( double pécule de vacances ) doit être utilisé dans la DMFA PPL.

Il n'existe plus de code rémunération séparé pour le double pécule de vacances du 3e, 4e et 5e jour de la 4e semaine de vacances : le code rémunération 450 doit être utilisé pour ces montants dans la DMFA PPL.

Le double pécule de vacances sortie de service pour le 3e, 4e et 5e jour de la 4e semaine de vacances était déclaré avant le 1.01.2004 sous le code rémunération 545. Pour ces montants, le code rémunération général 449 doit être utilisé dans la DMFA PPL.

Les deux autres codes rémunération pour le pécule de vacances sortie de service des pompiers volontaires sont également supprimés. Le code rémunération 546 ( double pécule sortie de service ) est remplacé à partir du 1.01.2004 par le code rémunération général 414. Le code rémunération 547 ( simple pécule de vacances sortie de service ) ne peut plus être utilisé et doit être repris sous le code rémunération général 413.

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

Les allocations de nuit, de samedi et de dimanche pour le personnel de la police communale et des services publics d'incendie ( AR du 20.06.1994 ) ne sont plus déclarées sous le code rémunération 554 dans la DMFA PPL. A partir du 1.01.2005, les codes rémunération généraux 435 ( exonéré des cotisations ) et 835 ( soumis aux cotisations de sécurité sociale ) doivent être utilisés à cet effet.

L'indemnité de diplôme pour le personnel de la police communale et des services publics d'incendie ( AR du 20.06.1994 ) doit être déclarée dans la DMFA PPL sous le code rémunération général 822. Le code rémunération 555 utilisé pour cette indemnité avant le 1.01.2004 n'est plus

d'application.

Le supplément de traitement octroyé aux commissaires adjoints de police qui effectuent un service de garde dans le cadre d'une permanence de 22 heures à 6 heures, les dimanches et jours fériés, peut être déclaré dans la DMFA PPL sous les codes rémunération 426 ou 826. Si des cotisations de sécurité sociale et de pension sont dues sur ce supplément de traitement, le code rémunération 826 doit être utilisé. Si seules les cotisations pension sont dues, le code rémunération 426 doit être utilisé. Le code rémunération 558 également utilisé pour cette indemnité avant le 1.01.2004 n'est pas repris dans la DMFA PPL.

La plupart des autres codes rémunération pour le personnel de police ancien statut sont maintenus dans la DMFA PPL mais ce n'est pas le cas pour l'indemnité pour services de garde payée en vertu des arrêtés du Gouvernement wallon des 16.09.1993 et 14.07.1994 et des arrêtés ministériels des 16.12.1993, 19.12.1993, 13.12.1994 et 11.12.1997. Les montants de ces indemnités sont déclarés dans la DMFA PPL sous le code rémunération général 837. Le code 553 utilisé pour cette indemnité dans la déclaration ONSSAPL antérieure au 1.01.2005, n'existe plus.

Pour le **personnel de police ayant opté pour le nouveau statut**, certains codes rémunération sont globalisés sous un code rémunération unique.

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

- § Allocation pour personnel contactable et rappelable (déclarée sous le code rémunération 563 avant le 1.01.2005)
- § Allocation pour service ininterrompu de plus de 24 heures (déclarée sous le code rémunération 564 avant le 1.01.2005)
- § Allocation de fonction (déclarée sous le code rémunération 565 avant le 1.01.2005)
- § Allocation de formateur (déclarée sous le code rémunération 566 avant le 1.01.2005)
- § Allocation forfaitaire pour certains membres du personnel chargés de missions en matière de politique fédérale d'immigration (déclarée sous le code rémunération 567 avant le 1.01.2005)
- § Allocation de mentor (déclarée sous le code rémunération 568 avant le 1.01.2005)
- § Allocation « Région Bruxelles Capitale » (déclarée avant le 1.01.2005 sous le code rémunération 569)
- § Allocation pour prestations aériennes occasionnelles (déclarée sous le code rémunération 570 avant le 1.01.2005)
- § Allocation pour missions d'enseignement (déclarée sous le code rémunération 571 avant le 1.01.2005)
- § Allocation de sélection (déclarée sous le code rémunération 572 avant le 1.01.2005)

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

- § Indemnité pour frais réels d'enquête (déclarée sous le code rémunération 580 avant le 1.01.2005)
- § Indemnité de téléphone (déclarée sous le code rémunération 581 avant le 1.01.2005)
- § Indemnité d'entretien pour chien policier (déclarée sous le code rémunération 581 avant le 1.01.2005)
- § Indemnité pour service permanent auprès du SHAPE (déclarée sous le code rémunération 583 avant le 1.01.2005)
- § Indemnité pour frais de nourriture, logement, parcours et déménagement (déclarée sous le code rémunération 584 avant le 1.01.2005)
- § Indemnité de déplacement dans le cadre de la navigation intérieure (déclarée sous le code rémunération 585 avant le 1.01.2005)

Indemnité pour frais funéraires ( commune aux membres du personnel et fonctionnaires des Ministères fédéraux ), ainsi que l'intervention de l'Etat, d'une commune ou d'une zone pluricommunale dans certains frais funéraires (déclarée sous le code rémunération 586 avant le 1.01.2005 )



## **TITRE 4**

### **Tableau recapitulatif**

#### **C H A P I T R E 1**

---

#### **TABLEAU RECAPITULATIF**

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

La description des indemnités est donnée sous une forme succincte. La description complète se trouve en annexe 7 du glossaire.

## LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES

DESCRIPTION	CODES REMUNERATION AVANT LE 1.1.2005	CODES REMUNERATION DANS LA DMFA PPL
<b>Codes rémunération en parallèle avec les codes prestation</b>		
Rémunération de base (sans primes ni indemnités légales ou extra légales)	101	101
Pourboires et services	110	101
Paiements forfaitaires	111	101
Traitement d'attente suite à la fusion des communes	120	101
Disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité	121	101
Indemnités pour incapacité temporaire en raison d'une maladie professionnelle reconnue	140	140
Avantages en nature- concierges nommés sans rémunération barémique	150	101
Partie de la rémunération (10%) consacrée à la formation dans le cadre des conventions de 1 <sup>er</sup> emploi	160	160
<b>Indemnités en cas de fin de contrat de travail</b>		
Indemnité en raison d'une fin unilatérale du contrat par l'employeur	130	130 ou 131
<b>Rémunération en cas de maladie ou d'accident</b>		
Maladie ou accident: 2e semaine de salaire garanti - 60 % de la rémunération normale - contractuels manuels	212	212
Maladie ou accident: complément - 2 <sup>e</sup> , 3 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> semaine de maladie (contractuels)	213	213 ou 214
Maladie ou accident: autres compléments	215	215
Maladie ou accident: 2 <sup>e</sup> semaine de salaire garanti - 60 % de la rémunération normale (contractuels intellectuels)	216	212
Incapacité temporaire totale – accident de travail – régime secteur privé	221	/
Incapacité temporaire partielle – accident de travail – régime secteur privé	231	/
<b>Indemnités complémentaires de toute nature</b>		
Indemnité pour heures supplémentaires – répondant aux conditions de l'art. 30	401	401 ou 801
Indemnité pour heures supplémentaires - ne répondant pas aux conditions de l'art. 30	801	801
Cadeaux en nature, en espèces ou en chèques - répondant aux conditions de l'art. 30	403	403
Autres avantages sous la forme de chèques - répondant aux conditions de l'art. 30	404	404,406,804 ou 806
Autres avantages sous la forme de chèques - ne répondant pas aux conditions de l'art. 30	804	804 ou 806
Avantages en nature - concierges contractuels	405	404,406,804 ou 806

## TABLEAU RECAPITULATIF

DESCRIPTION	CODES REMUNERATION AVANT LE 1.1.2005	CODES REMUNERATION DANS LA DMFA PPL
Avantages en nature - répondant aux conditions de l'art. 30	406	404,406,804 ou 806
Avantages en nature - ne répondant pas aux conditions de l'art. 30	806	804 ou 806
Avantages de toute nature - répondant aux conditions de l'art. 30	407	433,434,833 ou 834
Avantages de toute nature – ne répondant pas aux conditions de l'art. 30	807	833 ou 834
Chèques repas – part patronale	408	408
Chèques repas – part personnelle	409	409
Double pécule de vacance – prime copernic	410	410
Pécule simple de vacances – longue période de maladie ou d'accident	411	411
(double) pécule de vacances	412	412
Pécule simple de vacances sortie de service	413	413
(double) pécule de vacances sortie de service	414	414
Simple pécule de vacances employeur précédent	415	815
Prime de fin d'année – répondant aux conditions de l'art. 30	417	417 ou 817
Prime de fin d'année – ne répondant pas aux conditions de l'art. 30	817	817
Prime de restructuration, supplément sectoriel – répondant aux conditions de l'art. 30	418	433 ou 833
Prime de restructuration, supplément sectoriel – ne répondant pas aux conditions de l'art. 30	818	833
Indemnité bénévoles – exonérée	419	/
Indemnité préparation élections	420	434
Allocation de foyer/résidence	421	421 ou 821
Indemnité de diplôme – répondant aux conditions de l'art. 30	422	422 ou 822
Indemnité de diplôme – ne répondant pas aux conditions de l'art. 30	822	822
Indemnité pour connaissance 2 <sup>e</sup> langue – répondant aux conditions de l'art. 30	423	423 ou 823
Indemnité pour connaissance 2 <sup>e</sup> langue – ne répondant pas aux conditions de l'art. 30	823	823
Allocations pour fonctions supérieures – répondant aux cond. art. 30	424	424 ou 824
Allocations pour fonctions supérieures – ne répondant pas aux cond. de l'art. 30	824	824
Indemnité de vêtements	428	441

## LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES

DESCRIPTION	CODES REMUNERATION AVANT LE 1.1.2005	CODES REMUNERATION DANS LA DMFA PPL
Indemnité de logement	429	441
Frais de voyage et de séjour	430	441
Indemnité pour travail dangereux et insalubre – répondant aux cond. de l'art. 30	431	434 ou 834
Indemnité pour travail dangereux et insalubre – ne répondant pas aux cond. de l'art. 30	831	834
Indemnité pour travail irrégulier ou imprévu – répondant aux cond. art. 30	432	434 ou 834
Indemnité pour travail irrégulier ou imprévu – ne répondant pas aux cond. art. 30	832	834
Prime de productivité – répondant aux cond. art. 30	433	434 ou 834
Prime de productivité – ne répondant pas aux cond. art. 30	833	834
Autres allocations et primes – répondant aux cond. art. 30	434	433,434,833 ou 834 833 ou 834
Autres allocations et primes – ne répondant pas aux cond. art. 30	834	
Prestations nocturnes et dominicales – répondant aux cond. art. 30	435	435 ou 835
Prestations nocturnes et dominicales – ne répondant pas aux cond. art. 30	835	835
1,12 EUR/heure pour prestations de week end et jours fériés– répondant aux cond. art. 30	436	436 ou 836
1,12 EUR/heure pour prestations de week end et jours fériés– ne répondant pas aux cond. art. 30	836	836
Indemnité de garde – répondant aux cond. art. 30	437	437 ou 837
Indemnité de garde – ne répondant pas aux cond. art. 30	837	837
Indemnité de nuit, samedi et dimanche (B.A. 94/09 du 13.07.1994 – Comm. flamande.)	438	835
Indemnités pour le travailleur lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales	440	440
Frais propres à l'employeur	441	441
Remboursement frais de déplacement du et vers le travail	442	442
Montant octroyé en raison d'affiliation à une organisation syndicale	443	443
Supplément à un avantage de sécurité sociale	444	444
Double pécule sortie de service 3 <sup>e</sup> à 5 <sup>e</sup> jour de la 4 <sup>e</sup> semaine	449	449

## TABLEAU RECAPITULATIF

DESCRIPTION	CODES REMUNERATION AVANT LE 1.1.2005	CODES REMUNERATION DANS LA DMFA PPL
Double pécule 3 <sup>e</sup> à 5 <sup>e</sup> jour de la 4 <sup>e</sup> semaine	450	450
Complément de rémunération – semaine volontaire de 4 jours	451	851
prime départ anticipé à mi temps	452	452
prime – personnel soignant et infirmier – aménagement fin de carrière	453	853
74,37 EUR / par an services reconnus d'aide familiale et de personnes âgées / personnel temporaire	460	433,833
74,37 EUR / par an services reconnus d'aide familiale et de personnes âgées / personnel nommé	860	833
Avantage utilisation personnelle d'un véhicule mis à la disposition par l'employeur	470	870
Rente incapacité de travail permanente en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle	490	490
Rémunération fictive – ouverture du droit aux allocations de chômage – personnel nommé	495	/
Rémunération fictive – ouverture du droit à l'assurance maladie invalidité- personnel nommé	496	/
<b>Indemnités pour des catégories de personnel spécifiques</b>		
<b>Personnel des établissements d'enseignement</b>		
Indemnité pour prestations complémentaires exonérées	501	501
Indemnités pour prestations complémentaires – AR 418 – répondant aux cond. art.30– nommés	502	502
Indemnités pour prestations complémentaires – AR 418 – ne répondant pas aux cond. art.30	902	902
Autres indemnités pour prestations complémentaires	503	903
Suppléments – aucun lien avec prestations complémentaires – répondant aux cond. art. 30	506	506 ou 906
Suppléments – aucun lien avec prestations complémentaires – ne répondant pas aux cond. art. 30	906	906
<b>Personnel infirmier et soignant</b>		
	510	510
Supplément de traitement pour prestations irrégulières – circulaire du 3.11.1972 –répondant aux cond. Art 30		
Supplément de traitement pour prestations irrégulières – circulaire du 3.11.1972 – ne répondant pas aux cond. Art.30	511	910
0,81 EUR/heure pour prestations de nuit	512	912
Prime de restructuration (29,75 EUR/mois)	513	833
8% personnel soignant chef de service	514	914
Indemnité de garde – répondant aux cond. art.30	515	437 ou 837
Indemnité de garde – ne répondant pas aux cond. art.30	915	837
1,12 EUR/heure pour les prestations de week end et jours fériés	516	916

## LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES

DESCRIPTION	CODES REMUNERATION AVANT LE 1.1.2005	CODES REMUNERATION DANS LA DMFA PPL
Allocations pour travail de nuit, de samedi et de dimanche (AR du 20.06.1994)	554	435 ou 835
Allocation de diplôme (AR du 20.06.1994)	555	822
Supplément de traitement annuel pour le chef des services d'incendie	557	957
Supplément de traitement commissaires de police adjoint - permanence	558	826
<b>Personnel de police (nouveau statut)</b>		
Supplément de traitement pour l'exercice d'un mandat	561	961
Allocation prestations du samedi, dimanche, jour férié ou de nuit	562	962
Allocation personnel contactable ou rappelable	563	970
Allocation pour service interrompu de plus de 24 heures	564	970
Allocation de fonction	565	970
Allocation de formateur	566	970
Allocation forfaitaire pour le personnel chargé de missions en matière d'immigration	567	970
Allocation de mentor	568	970
allocation "Région Bruxelles Capitale"	569	970
Allocation prestations aériennes occasionnelles	570	970
Allocation pour missions d'enseignement	571	970
Allocation de sélection	572	970
Prime de mer	573	973
Allocation de comptable spécial	574	974
Allocation de secrétaire du Conseil de police	575	975
Allocations transitoires	592	992
Indemnité pour frais réels d'enquête	580	570
Indemnité de téléphone	581	570
Indemnité d'entretien pour chien policier	582	570
Indemnité du service permanent auprès de Shape	583	570
Indemnités frais de nourriture, logement, parcours et déménagement	584	570
Indemnité déplacement dans cadre navigation intérieure	585	570
Indemnité frais funéraires	586	570

## TABLEAU RECAPITULATIF

DESCRIPTION	CODES REMUNERATION AVANT LE 1.1.2005	CODES REMUNERATION DANS LA DMFA PPL
Allocations pour travail de nuit, de samedi et de dimanche (AR du 20.06.1994)	554	435 ou 835
Allocation de diplôme (AR du 20.06.1994)	555	822
Supplément de traitement annuel pour le chef des services d'incendie	557	957
Supplément de traitement commissaires de police adjoint - permanence	558	826
<b>Personnel de police (nouveau statut)</b>		
Supplément de traitement pour l'exercice d'un mandat	561	961
Allocation prestations du samedi, dimanche, jour férié ou de nuit	562	962
Allocation personnel contactable ou rappelable	563	970
Allocation pour service interrompu de plus de 24 heures	564	970
Allocation de fonction	565	970
Allocation de formateur	566	970
Allocation forfaitaire pour le personnel chargé de missions en matière d'immigration	567	970
Allocation de mentor	568	970
allocation "Région Bruxelles Capitale"	569	970
Allocation prestations aériennes occasionnelles	570	970
Allocation pour missions d'enseignement	571	970
Allocation de sélection	572	970
Prime de mer	573	973
Allocation de comptable spécial	574	974
Allocation de secrétaire du Conseil de police	575	975
Allocations transitoires	592	992
Indemnité pour frais réels d'enquête	580	570
Indemnité de téléphone	581	570
Indemnité d'entretien pour chien policier	582	570
Indemnité du service permanent auprès de Shape	583	570
Indemnités frais de nourriture, logement, parcours et déménagement	584	570
Indemnité déplacement dans cadre navigation intérieure	585	570
Indemnité frais funéraires	586	570

## LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES

DESCRIPTION	CODES REMUNERATION DANS LA PPL	CODES DMFA AVANT 01.01.2005	REMUNERATION
<b>Rémunération de base</b>			
Rémunération de base indexée (sans primes ni indemnités légales ou extra légales)	101	101,110,111,120,121 ou 150	
incapacité temporaire accident de travail – maladie professionnelle reconnue	140	140	
Partie de la rémunération ( 10%) consacrée à la formation dans le cadre des conventions de 1 <sup>er</sup> emploi	160	160	
<b>Indemnité pour fin de contrat de travail</b>			
Indemnité pour rupture du contrat – exprimé en temps de travail	130	130	
Indemnité pour rupture du contrat – pas exprimé en temps de travail	131	130	
<b>Rémunération en cas de maladie ou d'accident</b>			
Maladie ou accident: 60 % de la rémunération normale – 2 <sup>e</sup> , semaine de maladie (contractuels)	212	212 ou 216	
Maladie ou accident : supplément – 2 <sup>e</sup> , 3 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> semaine de maladie – contractuels	213	213 ou 214	
Maladie ou accident: supplément – autres	215	215	
<b>Indemnités de toutes natures</b>			
Heures supplémentaires – soumis	801	401 ou 801	
Heures supplémentaires – exonéré	401	401	
Cadeaux en nature, en espèces ou en chèques – art.19, §2, 14 <sup>o</sup> AR 28.11.1969	403	403	
Avantages en nature ou sous la forme de chèques – lien avec prestations fournies - soumis	804	404,405,406,804 ou 806	
Avantages en nature ou sous la forme de chèques – lien avec prestations fournies-exonéré	404	404,405 ou 406	
Avantages en nature ou sous la forme de chèques – sans lien avec les prestations -soumis	806	404,405,406,804 ou 806	
Avantages en nature ou sous la forme de chèques – sans lien avec les prestations -exonéré	406	404,405 ou 406	
Allocation de diplôme – soumis	822	422, 822 of 555	
Allocation de diplôme – exonéré	422	422	
Indemnité pour connaissance 2 <sup>e</sup> langue – soumis	823	423 of 823	
Indemnité pour connaissance 2 <sup>e</sup> langue – exonéré	423	423	
Allocation pour fonctions supérieures – soumis	824	424 ou 824	
Allocation pour fonctions supérieures – exonéré	424	424	
Prestations nocturnes ou dominicales (personnel autre qu'infirmier et soignant ou personnel de police nouveau statut) – soumis	835	435,835,438 ou 554	
Prestations nocturnes ou dominicales (personnel autre qu'infirmier et soignant ou personnel de police nouveau statut) – exonéré	435	435 ou 554	
1,12 EUR/heure pour prestations de week end et jours fériés – soumis	836	436 ou 836	
1,12 EUR/heure pour prestations de week end et jours fériés – exonéré	436	436	



## LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES

DESCRIPTION	CODES REMUNERATION DANS LA PPL	CODES DMFA AVANT 01.01.2005	REMUNERATION
Indemnité de garde – soumis	837	437,837,515,553	ou 915
Indemnité de garde –exonéré	437	437	ou 515
Autres allocations et primes – pas de lien avec les prestations –soumis	833	407,807,418,818,434, 834,460,860,513,519, 919, 529	
Autres allocations et primes – pas de lien avec les prestations –exonéré	433	407,418,434,460	ou 519
Autres allocations et primes – lien avec prestations – soumis	834	407, 807, 431,831 432,832,433,833,434, 834,517,519, 529	ou 919
Autres allocations et primes – avec prestations – exonéré	lien 434	407,420,431,432,433, 434,517	ou 519
Prime de fin d'année – soumis	817	417	ou 817
Prime de fin d'année – exonéré	417	417	
(double) pécule de vacances	412	412	ou 543
(double) pécule de vacances sortie de service	414	414	ou 546
(double) pécule de vacances- prime copernic.	410	410	
Simple pécule de vacances de l'employeur précédent	815	415	
Pécule simple de vacances en cas de maladie ou d'accident de longue durée	411	411	
Simple pécule de vacances sortie de service	413	413	ou 547
Double pécule de vacances pour le 3 <sup>e</sup> , 4 <sup>e</sup> et 5 <sup>e</sup> jour de la 4 <sup>e</sup> semaine	450	450	ou 544
Double pécule de vacances sortie de service pour le 3 <sup>e</sup> , 4 <sup>e</sup> , 5 <sup>e</sup> jour de la 4 <sup>e</sup> semaine	449	449	ou 545
Prime - personnel infirmier, soignant et assimilé - aménagement fin de carrière	853	453	
Avantage utilisation personnelle d'un véhicule de société mis à la disposition par l'employeur	870	470	
Supplément de traitement – semaine volontaire de 4 jours	851	451	
Chèques repas – quote part employeur	408	408	
Chèques repas – quote part travailleur	409	409	
Allocation de foyer/résidence – exonérée	421	421	
Allocation de foyer/résidence - soumise	821	421	
Indemnités pour le travailleur lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales (indemnité de licenciement pour travailleur protégé)	440	440	
Indemnité de logement, frais de déplacement et de séjour	441	428,429,430	ou 441
Frais de déplacement de et vers le lieu de travail	442	442	
Montant octroyé en raison d'une affiliation à une organisation syndicale reconnue	443	443	

## TABLEAU RECAPITULATIF

DESCRIPTION	CODES REMUNERATI ON DANS LA DMFA PPL	CODES REMUNERATION AVANT 01.01.2005
Supplément à un avantage de sécurité sociale (ex: Prime d'encouragement interruption de carrière)	444	444
Rente pour incapacité de travail permanente suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle	490	490
Prime – départ anticipé à mi temps	452	452
<b>Indemnités spécifiques à certaines catégories de travailleurs</b>		
<b>Personnel enseignant</b>		
Indemnités pour prestations complémentaires – exonéré (par ex. : surveillance de midi)	501	501
Indemnité pour prestations complémentaires - AR 418 – soumis (par ex. : garderie et surveillance)	902	902
Indemnité pour prestations complémentaires - AR 418 – exonéré (par ex. : garderie et surveillance)	502	502
Indemnité pour prestations complémentaires – autres que AR 418 – ne répondant pas aux cond. Art 30	903	503
Indemnité pour prestations complémentaires – autres que AR 418 – répondant aux cond. art 30	503	/
Suppléments – sans lien avec les prestations fournies – soumis (par ex. : allocation d'ancienneté)	906	506 ou 906
Suppléments – sans lien avec les prestations fournies – exonéré (par ex. : allocation d'ancienneté)	506	506
<b>Personnel infirmier et soignant</b>		
Supplément de traitement pour prestations irrégulières-circulaire du 3.11.1972 – répondant aux cond. art30	510	510
Supplément de traitement pour prestations irrégulières-circulaire du 3.11.1972 – ne répondant pas aux cond. art 30	910	511
0,81 EUR/heure pour prestations de nuit (circulaire 17.04.1989) répondant aux cond. de l'art.30	512	/
0,81 EUR/heure pour prestations de nuit (circulaire 17.04.1989) ne répondant pas aux cond. de l'art.30	912	512
8% personnel soignant chef de service	914	514
1,12 EUR/heure pour prestations de week end et jours fériés (Circulaire Inami du 17 juillet 1992)	916	516
Prime annuelle de 12,67 EUR	918	518
Prime annuelle de 148,74 EUR	920	520
<b>Médecins</b>		
Barème, traitement garanti et quote part garantie dans le pool ou honoraires	921	521, 522, 523 ou 525
Quote part variable dans le pool - répondant aux cond. de l'article 30	524	/
Quote part variable dans le pool - ne répondant pas aux cond. de l'article 30	924	524

## LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES

DESCRIPTION	CODES REMUNERATI ON DANS LA DMFA PPL	CODES REMUNERATION AVANT 01.01.2005
<b>Pompiers volontaires</b>		
Indemnités qui n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul du montant plancher de 785,95 EUR	541	541
Indemnités qui entrent en ligne de compte pour le calcul du montant plancher de 785,95 EUR	542	542
<b>Personnel de police (ancien statut) et services publics d'incendie</b>		
Supplément de traitement alloué aux officiers pour permanence (POL 44)	951	551
Supplément de traitement annuel pour le chef des services d'incendie (répondant aux cond. art.30)	557	/
Supplément de traitement annuel pour le chef des services d'incendie (ne répondant pas aux cond. art.30)	957	557
<b>Personnel de police ( ancien statut )</b>		
Supplément de traitement de commissaire adjoint (circulaire 30.12.1971 et répondant aux cond. de l'article 30)	426	/
Supplément de traitement de commissaire adjoint (circulaire 30.12.1971 et ne répondant pas aux cond. de l'article 30)	826	426 ou 558
Supplément de traitement officier de police judiciaire (POL 45)	952	552
Indemnités pour frais exposés lors d'exercice de missions de police judiciaire	556	556
Autres allocations et indemnités – soumis – ex-gendarmes...	991	590
Autres allocations et indemnités – exonéré – ex-gendarmes...	591	591
<b>Personnel de police (nouveau statut)</b>		
Nouveau statut – Diverses allocations et indemnités – soumis	970	563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571 ou 572
Supplément de traitement pour l'exercice d'un mandat	961	561
Allocation prestations de samedi, dimanche, jour férié ou de nuit	962	562
Prime de mer	973	573
Allocation de comptable spécial	974	574
Allocation de secrétaire du Conseil de police	975	575
Allocations transitoires	992	592
Nouveau statut – Diverses allocations et indemnités – exonéré	570	580,581,582,583,584,585 ou 586

## TITRE 5

### Frequence de paiement de la prime

#### C H A P I T R E 1

---

### FREQUENCE DE PAIEMENT DE LA PRIME

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

Exemples :

Mensuellement = "1"

Trimestriellement = "3"

Semestriellement = "6"

Annuellement = "12"

Tous les deux ans = "24"

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

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



## TITRE 6

### Pourcentage de la rémunération sur base annuelle

#### C H A P I T R E 1

---

### POURCENTAGE DE LA REMUNERATION SUR BASE ANNUELLE

3.6.101 Ce pourcentage doit **exclusivement** être déclaré dans le cas d'une réduction de la durée du travail assortie d'une augmentation de la rémunération horaire comme par exemple les systèmes dans lesquels le jour de repos n'est pas payé au moment du repos compensatoire mais indirectement au moment où les "prestations supplémentaires" sont fournies.

**Le pourcentage sur base annuelle** (exprimé en dix-millièmes) représente le rapport entre le nombre de jours pour lesquels une rémunération est payée et les journées effectivement prestées. Le nombre de jours 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** tant que le même système de réduction du temps de travail restera en vigueur.

Ce pourcentage permet de déterminer la partie de la rémunération déclarée se rapportant aux prestations fournies et celle se rapportant 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 administration où la durée hebdomadaire moyenne s'établit à 38 heures, les travailleurs prestent 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 ( $260/248 \times 10.000$ , arrondi mathématiquement à l'unité).



## *TITRE 7*

### Remuneration

#### C H A P I T R E 1

---

#### REMUNERATION

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



# QUATRIÈME PARTIE

---

**LA DECLARATION DES  
DONNEES RELATIVES AUX  
PRESTATIONS**

---



# TITRE 1

## Introduction

### C H A P I T R E 1

---

## INTRODUCTION

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

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

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

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

#### A. MODE DE DECLARATION DES PRESTATIONS DES TRAVAILLEURS

- LA DÉCLARATION DES PRESTATIONS EN HEURES ET EN JOURS
- LE CALCUL DU NOMBRE DE JOURS
- ALTERNATIVE: LA CONVERSION DE TOUTES LES DONNEES EN UN REGIME DE CINQ JOURS
- LA DÉCLARATION DU REPOS COMPENSATOIRE

#### B. CODIFICATION DES DONNEES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

- LES MODIFICATIONS LES PLUS IMPORTANTES
- LES CODES ORDINAIRES
- LES CODES INDICATIFS
- TABLEAU DE CONCORDANCE ENTRE LA DECLARATION AVANT 2004 ET LA DmfA PPL



## **TITRE 2**

### **Mode de declaration des prestations des travailleurs**

#### **C H A P I T R E 1**

---

#### **INTRODUCTION**

*4.2.101*

- LA DECLARATION DU CALCUL EN HEURES ET EN JOURS
- LE CALCUL DU NOMBRE DE JOURS
- ALTERNATIVE: LA CONVERSION DE TOUTES LES DONNEES EN REGIME DE CINQ JOURS
- DECLARATION DU REPOS COMPENSATOIRE



C H A P I T R E 2

---

LA DECLARATION DES PRESTATIONS EN HEURES ET EN JOURS

4.2.201 Le temps de travail est déclaré en jours et en heures peu importe que le travail soit occupé à temps plein ou à temps partiel.

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

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

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

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

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

**Exemple 3:** un travailleur 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 4:** un travailleur à temps partiel qui preste deux jours complets la première semaine et 3 jours complets l'autre, a pris au cours du trimestre un jour complet et 3 demi-jours de 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.



## C H A P I T R E 3

---

### LE CALCUL DU NOMBRE DE JOURS

4.2.301 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.

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 réparties sur cinq jours, une demi-journée est donc de 3 heures 48 (la moitié de 38 divisée par 5); pour un travailleur à temps plein dans 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 nous divisons le nombre total d'heures par code prestations par le nombre d'heures correspondant à un demi-jour, nous obtenons 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. Le nombre de jours mentionnés sous ce code correspond donc au nombre maximum de jours d'activité possible du trimestre diminué par le total des jours mentionnés sous un autre code prestations.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ce n'est que dans des cas très exceptionnels où cette manière de compter amènerait une

différence importante par rapport à un décompte sur base de la durée normale d'une journée, qu'il faut, de la manière exposée ci-dessus, trouver un juste équilibre entre les codes.

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

Bien que le travailleur ne vienne pas travailler cinq jours complets, seules 20 heures n'ont pas été prestées. La durée moyenne journalière de travail étant de 7 heures 36, 20 heures correspondent à 5,26 demi-jours. Dans ce cas, il faut déclarer 62,5 jours de travail effectif et 2,5 jours de congé sans solde.

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

C H A P I T R E 4

---

**ALTERNATIVE: LA CONVERSION DE TOUTES LES DONNÉES EN UN RÉGIME DE CINQ JOURS**

4.2.401 Vous pouvez choisir de convertir vous-même toutes les données en un régime de travail de cinq jours par semaine.

Cette conversion peut vous être utile si les travailleurs changent souvent de régime de travail. Dans ce cas, la conversion vous permet d'éviter de devoir commencer une nouvelle ligne d'occupation à chaque modification apportée au régime de travail.

Pour les travailleurs à temps partiel, vous devez uniquement convertir les jours en régime de travail de cinq jours par semaine. Leur nombre d'heures de travail, leur durée hebdomadaire moyenne normale de travail et celle de leur homme de référence doivent être communiqués sans calcul.

Vous ne pouvez convertir vous-même les prestations en un régime de 5 jours qu'à des conditions strictes:

1. si vous optez pour la conversion, vous faites ce choix pour l'ensemble de votre personnel - donc tant vos ouvriers que vos employés, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel;
2. vous ne pouvez changer votre choix dans un même trimestre;
3. vous devez mentionner **explicitement** sur la déclaration que vous avez choisi de communiquer les données sous une forme convertie;
4. des erreurs de conversion pouvant avoir des conséquences majeures sur les droits de vos travailleurs, l'opération de conversion doit être précise.

Si vous souhaitez convertir, procédez comme suit:

1. vous indiquez qu'il s'agit d'un régime de travail de 5 jours;
2. vous reprenez les données relatives au temps de travail en jours que vous devez traiter jusqu'à deux décimales.
3. vous convertissez en divisant les prestations par le régime dans lequel elles ont été prestées, vous multipliez ce résultat par 5 et vous arrondissez arithmétiquement à deux décimales.

Ces décimales sont nécessaires car un jour (ou un demi-jour) a une autre "influence" selon le régime dont le travailleur relève. Ainsi, un jour dans le régime des 2 jours correspond à 2,5 jours dans le régime des 5 jours/semaine, un jour dans le régime des 4 jours correspond à 1,25 jours dans le régime des 5 jours/semaine, un jour dans le régime des 6 jours/semaine correspond à 0,83 dans le régime des 5 jours/semaine.

Si un travailleur est occupé dans un système où la durée de travail journalière n'est pas toujours identique ( par exemple trois jours de 10 heures et 30 minutes et un jour de 6 heures et 30 minutes par semaine ) il est parfaitement possible dans le système de conversion de faire ressortir la part de chaque jour.

***La conversion doit être faite non seulement pour les jours prestés par le travailleur, mais pour chaque groupe de données relatives au temps de travail du travailleur.***

Les exemples ci-dessous illustrent les principes de la déclaration réelle des données relatives au temps de travail et la manière de convertir une déclaration réelle.

Nous prenons à chaque fois un ouvrier qui, au cours d'un trimestre de 13 semaines:

- travaille les 4 premières semaines dans un régime de 4 jours par semaine;
- travaille les 6 semaines suivantes dans un régime de travail en équipes, où il preste 6 jours la première semaine, 5 la deuxième semaine et 3 la troisième semaine;
- travaille les 3 dernières semaines dans un régime de 6 jours par semaine

En outre, nous supposons que le trimestre n'est marqué par aucun autre événement impliquant

de devoir utiliser plusieurs lignes d'occupation (cf. commentaire de la ligne d'occupation).

### Exemple 1:

Tous les jours du trimestre sont des jours de travail effectif normal (TEN)

#### Déclaration non convertie:

Comme le régime de travail change, vous devez utiliser trois lignes d'occupation (LO).

LO 1 : régime de travail = 4 / nombre de jours TEN = 16

LO 2 : régime de travail = 4,67 / nombre de jours TEN = 28

LO 3 : régime de travail = 6 / nombre de jours TEN = 18

#### Déclaration convertie:

Étant donné que les prestations sont converties fictivement en régime de cinq jours par semaine, vous ne devez utiliser qu'une ligne d'occupation (LO):

LO 1 : régime de travail = 5 / nombre de jours TEN = 64,98

Explication:

Les 16 jours du régime 4 correspondent à 20 jours dans le régime 5;

Les 28 jours du régime 4,67 correspondent à 29,98 jours dans le régime 5;

Les 18 jours du régime 6 correspondent à 15 jours dans le régime 5;

### Exemple 2:

L'ouvrier prend un demi-jour de vacances, les autres jours étant des jours de travail effectif normal (TEN). Le demi-jour de vacances tombe dans les quatre premières semaines (régime de 4 jours).

#### Déclaration non convertie:

Comme le régime de travail change, vous devez utiliser trois lignes d'occupation (LO) :

LO 1 : régime de travail = 4 / nombre de jours TEN = 15,5 / nombre de jours de vacances = 0,5

LO 2 : régime de travail = 4,67 / nombre de jours TEN = 28

LO 3 : régime de travail = 6 / nombre de jours TEN = 18

#### Déclaration convertie:

Étant donné que les prestations sont converties fictivement en régime de cinq jours par semaine, vous ne devez utiliser qu'une ligne d'occupation (LO):

LO 1 : régime de travail = 5 / nombre de jours TEN = 64,36 / nombre de jours de vacances = 0,63

Explication :

Les 15,5 jours du régime 4 correspondent à 19,38 jours dans le régime 5;

Le demi-jour de vacances du régime 4 correspond à 0,63 dans le régime 5

Les 28 jours du régime 4,67 correspondent à 29,98 jours dans le régime 5;

Les 18 jours du régime 6 correspondent à 15 jours dans le régime 5;

### Exemple 3:

L'ouvrier prend un demi-jour de vacances au cours des quatre premières semaines (régime de 4 jours) et a deux jours de congé sans solde dans la période où il travaille dans le régime du travail en équipes (régime 4,67). Pour le reste, il s'agit de jours de travail effectif normal (TEN).

### Déclaration non convertie:

Comme le régime de travail change, vous devez utiliser trois lignes d'occupation (LO)

LO 1 : régime de travail = 4 / nombre de jours TEN = 15,5 / nombre de jours de vacances = 0,5

LO 2 : régime de travail = 4,67 / nombre de jours TEN = 26 / nombre de jours de congé sans solde: 2

LO 3 : régime de travail = 6 / nombre de jours TEN = 18

### Déclaration convertie:

Etant donné que les prestations sont converties fictivement en régime de cinq jours par semaine, vous ne devez utiliser qu'une ligne d'occupation (LO):

LO 1 : régime de travail = 5 / nombre de jours TEN = 62,22 / nombre de jours de vacances = 0,63 / nombre de jours de congé sans solde = 2,14

Explication:

Les 15,5 jours du régime 4 correspondent à 19,38 jours dans le régime 5;

Le demi-jour de vacances du régime 4 correspond à 0,63 dans le régime 5

Les 26 jours du régime 4,67 correspondent à 27,84 jours dans le régime 5;

Les 2 jours de congé sans solde du régime 4,67 correspondent à 2,14 jours dans le régime 5;

Les 18 jours du régime 6 correspondent à 15 jours dans le régime 5;

Les exemples vous permettent de déduire comment faire la conversion en appliquant chaque fois la règle de trois **aux diverses prestations** proportionnellement au régime dans lequel ces prestations sont faites. Le résultat par prestation est arrondi à deux décimales.

Comme le montrent les exemples, le système de conversion est un moyen de reprendre précisément la part relative de tous les types de prestations. Dès qu'un trimestre comprend plusieurs types de prestations, l'opération est toutefois relativement complexe.

***Etant donné la complexité de la méthode de conversion, la qualité des données converties communiquées par les employeurs fera l'objet d'une évaluation régulière. Nous travaillerons, en outre, avec un système de déclarations expérimentales, où les employeurs désireux de communiquer des données converties devront démontrer que leur mode de conversion offre des garanties suffisantes sur le plan de l'exactitude des données.***

***En effet, il est primordial que la déclaration soit remplie le plus correctement possible car les données reprises peuvent avoir des répercussions directes sur les prestations sociales des travailleurs.***



C H A P I T R E 5

---

DECLARATION DU REPOS COMPENSATOIRE

4.2.501 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 les prestations supplémentaires et le repos compensatoire.

**Prestations supplémentaires récupérées**

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

Le repos compensatoire via un système de salaire horaire majoré 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 des 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). En compensation, il ne travaillera que 7 heures au cours du mois de juillet, pendant deux semaines. Il ne s'agit pas ici d'un système de salaire horaire majoré, il est donc déclaré pour juin (deuxième trimestre) et pour juillet (troisième trimestre) à raison de 19 heures par semaine sous le code 1. La rémunération relative aux 24 heures de travail supplémentaire de juin est mentionnée sur la déclaration du troisième trimestre quel que soit le moment de son paiement. Il va de soi que la législation relative au travail à temps partiel doit être respectée (entre autre la tenue du registre des dérogations).

**Prestations supplémentaires non récupérées**

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

**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 le cas d'espèce, il faut toujours mentionner le "pourcentage de rémunération sur base mensuelle" (pour cet exemple 104,84 %).



## C H A P I T R E 6

---

### JUSTIFICATION DES PRESTATIONS.

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

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

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

Le but de 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 cours 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.***

## TITRE 3

### Codification des données relatives au temps de travail

#### C H A P I T R E 1

---

#### INTRODUCTION

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

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

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

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

Pour ne pas alourdir le descriptif des codes, il est toujours question d'une déclaration de jours pour les codes. Il est évident que pour un travailleur le nombre d'heures doit également être mentionné par code.

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

- LES MODIFICATIONS LES PLUS IMPORTANTES
- LES CODES ORDINAIRES
- LES CODES INDICATIFS
- TABLEAU DE CONCORDANCE ENTRE LES CODES PRESTATIONS DE LA DECLARATION ANTERIEURE A 2004 ET LA CODIFICATION DES DONNEES DE TEMPS DE TRAVAIL DE LA DMFA PPL



## C H A P I T R E 2

---

### LES MODIFICATIONS LES PLUS IMPORTANTES

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

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

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

Les données relatives aux entrées et sorties de service sont connues via la déclaration DIMONA et ne doivent plus être déclarées dans la DMFA PPL. Les codes prestations 001 à 099 qui étaient utilisés dans la déclaration ONSSAPL antérieure au 1.01.2004 pour les entrées et sorties de service des travailleurs ne peuvent plus être utilisés dans la DMFA PPL.

Les codes prestations 101 à 199 qui, avant le 1.01.2005, permettaient d'indiquer les périodes pendant lesquelles une rémunération donnant lieu au calcul des cotisations de sécurité sociale était allouée au travailleur, sont remplacés dans la DMFA PPL par un seul code prestation (code 1). Dans la DMFA PPL, les données relatives aux samedi et dimanche ne sont pas davantage mentionnées.

La plupart des codes prestations pour les journées non assimilées (codes 301 à 399 dans la déclaration antérieure au 01.01.2004) peuvent être déclarés sous le même code (code 30).



## C H A P I T R E 3

---

### LES CODES ORDINAIRES

#### 4.3.301 CODE 1

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

Ce code reprend tous les jours pour lesquels une rémunération soumise aux cotisations ONSSAPL 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.

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

Concrètement, ces jours seront repris de la manière suivante:

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

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

Un jour férié que l'employeur doit payer et qui tombe après la fin du contrat de travail, doit toujours être repris sur la déclaration du trimestre pendant lequel le contrat de travail prend fin même si ce jour férié se situe pendant le trimestre suivant.

En ce qui concerne les absences couvertes par un salaire garanti, il est important de noter qu'en cas de rechute après une reprise de travail, en cas de maladie ou d'accident (autre que maladie professionnelle ou accident de travail), un nouveau salaire garanti n'est dû qu'en cas de reprise du travail d'au moins 14 jours.

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

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

### CODE 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.

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

### 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 20

- repos compensatoire dans le cadre de la réduction de la durée du travail

Vous regroupez sous ce code les jours de repos compensatoire 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.

Le pourcentage de rémunération sur une base annuelle (voir le commentaire de la déclaration des rémunérations) doit en outre être mentionné pour ces systèmes.

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.

### 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 rémunération. Si toutefois vous avez payé une rémunération pour cette période, placez-la sous le code 1.

### **CODE 23**

- jour de carence

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

### **CODE 24**

- congé pour raisons impérieuses sans maintien de la rémunération

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

Les employeurs des gardiens et des gardiennes d'enfants doivent utiliser ce code pour un maximum de 20 jours de vacances non rémunérés et pour les jours fériés légaux lorsqu'il n'y a pas accueil d'enfants.

### **CODE 25**

- devoirs civiques sans maintien de rémunération
- mandat public

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

### **CODE 30**

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

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

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



## C H A P I T R E 4

---

### LES CODES INDICATIFS

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

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

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

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

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

Les codes indicatifs suivants sont prévus:

- 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);
- Code 52 : Congé de paternité ou d'adoption (à utiliser pour les sept jours qui suivent les trois jours payés par l'employeur);
- 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.

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.



**C H A P I T R E 5**

---

**TABLEAUX DE CONCORDANCE ENTRE LES CODES PRESTATIONS DE  
LA DECLARATION ANTERIEURE AU 2005 ET LA CODIFICATION DES  
DONNEES DE TEMPS DE TRAVAIL DE LA DmfA PPL**

*4.3.501*

## LA DECLARATION DES DONNEES RELATIVES AUX PRESTATIONS

DESCRIPTION	Déclaration ONSSAPL avant le 1.1.2005	Déclaration
<b>Codes d'entrée en service</b>		
Début de stage en vue d'une nomination	001	/
Début du contrat à durée déterminée	003	/
Début du contrat à durée indéterminée	004	/
Nomination à titre définitif	005	/
<b>Codes de sortie de service</b>		
Fin de stage en vue d'une nomination à titre définitif	050	/
Pension à l'âge légal de la retraite	051	/
Pension anticipée	052	/
Pension anticipée en raison d'une maladie	053	/
Fin de contrat à durée déterminée	054	/
Démission	055	/
Licenciement	056	/
Décès	057	/
<b>Jours pour lesquels l'employeur paye une rémunération donnant lieu au calcul des cotisations de sécurité sociale( sauf maladie ou accident )</b>		
Journée de travail	101	1
Samedi, dimanche ou jour qui le remplace	102	/
Jour férié légal ou jour de remplacement	103	1
Journée non légale de vacances	104	1
Journée légale de vacances	105	1
Congé de circonstances	106	1
Congé exceptionnel pour cas de force majeure maladie ou accident du cohabitant	107	1
Congé contingenté ( communauté flamande)	108	1
Repos de maternité ou de paternité (nommés à titre définitif)	113	1
Congé d'accueil pour adoption ou tutelle	114	1
Congé en raison de la grossesse ou de l'allaitement ( nommés)	116	1
Rappel sous les armes	120	1
Absence pour services à la protection civile	121	1
Absence pour devoirs civiques	122	1
Absence pour mandat politique	123	1
Disponibilité – absence d'emploi	151	1
Disponibilité pour cause d'éloignement dans l'intérêt du service	152	1
Agent détaché	161	1
Agent détaché auprès d'un syndicat reconnu	162	1
Congé de formation	175	1
Congé préalable à la mise à la pension	180	1

## CODIFICATION DES DONNÉES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

DESCRIPTION	Déclaration ONSSAPL avant le 1.1.2005	Déclaration
Réduction du temps de travail – personnel soignant – fin de carrière	185	1
Suspension avec maintien de traitement	190	1
Absence rémunérée en raison d'une formation-infirmiers	198	1
Autres journées non prestées et absences rémunérées	199	1
<b>Jours de maladie ou d'accident pour lesquels l'employeur paye une rémunération donnant lieu au calcul des cotisations de sécurité sociale</b>		
Période de maladie couverte par une rémunération pleine	110	1
Incapacité de travail en raison d'un accident de travail ou sur le chemin du travail	111	1
Incapacité de travail en raison d'une maladie professionnelle ou écartement	112	1
Maladie – samedi, dimanche et jours fériés	115	/
Disponibilité pour cause de maladie (nommés)	150	1
Congé pour prestations réduites pour cause de maladie (nommés)	153	1
<b>Jours de maladie ou d'accident pour lesquels l'employeur ne paye pas de rémunération donnant lieu à des cotisations de sécurité sociale.</b>		
Maladie/accident (les premiers 12 mois) (contractuels)	210	50
Jour de carence (travailleurs manuels contractuels)	211	23
Maladie/accident (2 <sup>e</sup> semaine - ouvriers contractuels)	212	10
Maladie/accident (2 <sup>e</sup> semaine - employés contractuels)	216	10
Incapacité temporaire partielle accident/maladie (contractuels)	220	50
Incapacité temporaire totale en raison d'un accident du travail (intercom. sans personnel statutaire)	221	/
Incapacité temporaire partielle en raison d'un accident de travail (intercom. sans personnel statutaire)	231	/
Absence après la 1 <sup>ère</sup> année en raison de maladie, accident (contractuels)	350	50
<b>Autres jours d'absence pour lesquels l'employeur ne paye aucune rémunération donnant lieu au calcul des cotisations de sécurité sociale</b>		
Jours de repos de maternité ou de paternité (contractuels)	241	51
Congé de paternité/congé d'adoption (contractuels)	242	52
Travailleuse enceinte (contractuels)	245	51
Congé prophylactique	248	50
Jours de vacances complémentaires pour jeunes travailleurs	250	73
Chômage économique	251	71
Grève reconnue	255	21
Lock-out	257	21

## LA DECLARATION DES DONNEES RELATIVES AUX PRESTATIONS

DESCRIPTION	Déclaration ONSSAPL avant le 1.1.2005	Déclaration
Heures fictives de vacances pour les droits sociaux (parents d'accueil reconnus)	260	24
Devoirs civiques	267	25
Fonction intermittente auprès d'une juridiction du travail	270	10
Exercice d'une mission syndicale	272	22
Heures fictives prévues, mais non prestées par les parents d'accueil reconnus	274	74
Congé pour raisons impérieuses	280	24
Promotion sociale	286	13
Intempéries	289	72
Jour d'absence hebdomadaire en cas de semaine volontaire de 4 jours	290	/
Jours d'absence en cas de départ anticipé à mi temps ( nommés )	291	/
Samedi, dimanche ou jour qui le remplace	301	/
Interruption totale de carrière	302	/
Interruption partielle de carrière	303	/
Congé pour prestations réduites pour raisons familiales ou sociales	304	30
Congé pour prestations réduites pour motifs personnels	305	30
Interruption de carrière – soins palliatifs	306	/
Congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière	307	/
Interruption de carrière – assistance ou octroi de soins à un membre de la famille ou du ménage	308	/
Congé parental	310	30
Congé pour motifs impérieux d'ordre familial	311	30
Congé pour accomplir un stage dans service public ou enseignement subventionné	312	30
Congé pour poser sa candidature aux élections	313	30
Congé pour exercer par intérim une fonction dans l'enseignement	314	30
Absence de longue durée pour raisons personnelles	315	30
Congé de longue durée pour raisons familiales	318	30
Congé pour mission d'intérêt général	319	30
Congé – emploi auprès d'un cabinet ministériel, parti politique, organisation syndicale reconnue	320	30
Privation de liberté ou internement	321	30
Suspension sans traitement	322	30
Absence injustifiée	323	30
Congé sans solde	324	30
Congé sans solde – mandat politique	325	30
Journée non prestée en raison du contrat	398	30
Autres absences non rémunérées	399	30

## CODIFICATION DES DONNÉES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

DESCRIPTION	Déclaration DMFA PPL	Déclaration
rémunération garantie deuxième semaine, jours fériés et jours de remplacement pendant la période de chômage temporaire, fonction de juge social	10	212,216,270
Incapacité de travail avec complément	11	/
Promotion sociale	13	286
Jours de grève / Lock-out	21	255,257
Mission syndical	22	272
Jour de carence	23	211
Congé pour raisons impérieuses sans maintien de la rémunération	24	280
Devoirs civiques sans maintien de la rémunération, mandat public	25	260,267
	30	304, 305,
		310,311,312,3
		13,314,315,31
		8,319,
		320,
Données de temps de travail pour lesquels l'employeur ne paie aucune rémunération ni indemnité		321,322,323,3
		24,325,398,39
	50	9
		210,220,248,3
Maladie (maladie ou accident du travail droit commun et congé prophylactique)		50
Protection de la maternité	51	241,245
Congé de paternité/ congé d'adoption	52	242
Chômage économique	71	251
Chômage temporaire pour cause d'intempérie	72	289
Jours de vacances jeunes	73	250
Manque de prestations d'un parent d'accueil reconnu dû à l'absence d'enfants pour des raisons indépendantes de la volonté du parent d'accueil	74	274



# CINQUIÈME PARTIE

---

**LA DECLARATION DES  
DONNEES RELATIVES A  
L'ENSEMBLE DE  
L'ADMINISTRATION**

---



## **TITRE 1**

### **Introduction**

#### **C H A P I T R E 1**

---

### **INTRODUCTION**

*5.1.101* Le principe de la DMFA PPL est que le calcul des cotisations (qu'il s'agisse des cotisations ordinaires, des cotisations spéciales ou des réductions de cotisations) s'effectue au niveau du travailleur.

En ce qui concerne les cotisations spéciales, les données doivent être mentionnées aussi pour chaque travailleur individuel. De plus amples informations concernant ces cotisations spéciales sont disponibles dans les instructions générales à l'usage des administrations locales et provinciales.



## **TITRE 2**

### **La cotisation de 8,86% sur les pensions extralégales**

#### **C H A P I T R E 1**

---

### **LA COTISATION DE 8,86% SUR LES PENSIONS EXTRALÉGALES**

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

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



## **TITRE 3**

### **Participations aux benefices**

#### **C H A P I T R E 1**

---

#### **PARTICIPATIONS AUX BENEFICES**

- 5.3.101* 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 chaque travailleur qui a reçu une participation aux bénéfices pendant la période couverte par la déclaration.



# SIXIÈME PARTIE

---

**LES REDUCTIONS DE  
COTISATIONS**

---



## **TITRE 1**

### **Introduction**

#### **C H A P I T R E 1**

---

### **LES REDUCTIONS DE COTISATIONS**

*6.1.101*

- A. GENERALITES
- B. LES ATTESTATIONS PAPIER
- C. TABLEAU DE CONCORDANCE AVEC LES CODES
- D. LES CUMULS



## TITRE 2

### Generalites

#### C H A P I T R E 1

---

#### GENERALITES

*6.2.101* Dans la déclaration antérieure au 01.01.2005, les administrations provinciales et locales calculent, pour les travailleurs ayant droit à une réduction de cotisations, la totalité des cotisations de sécurité sociale et la réduction est remboursée par la suite. A partir du 01.01.2005, les administrations calculent immédiatement le montant correct des cotisations sociales qui est contrôlé par l'ONSSAPL sur base des données de l'Onem.

Toutes les données relatives aux réductions de cotisations sont communiquées dans un bloc fonctionnel distinct.

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



## TITRE 3

### Les attestations papier

#### C H A P I T R E 1

---

#### LES ATTESTATIONS PAPIER

6.3.101 Pour avoir droit à certaines réductions, l'employeur doit prouver, au moyen d'une attestation, que le travailleur pour lequel est demandée la réduction répond aux conditions. Dans certains cas, (par exemple :A.R. n° 495) il y a lieu de fournir des attestations prouvant que le travailleur suit régulièrement une formation.

Toutes ces attestations « papier » seront toujours valables lors de l'instauration de la DMFA PPL.

Il en va ainsi pour:

- la copie du contrat de travail qui doit être expédiée lors de la demande de réduction pour le maintien en service d'un jeune travailleur à l'issue de sa convention de premier emploi;
- la copie du contrat de travail et de la convention emploi-formation et l'attestation qui prouve que le travailleur suit régulièrement ses cours (A. R. n°495).

L'administration **doit** conserver toutes les attestations papier. L'ONSSAPL, dans le cadre de ses contrôles périodiques, examinera auprès des administrations si, pour les réductions demandées, les attestations nécessaires sont disponibles.



## TITRE 4

### Tableau de concordance avec les codes

#### C H A P I T R E 1

### TABLEAU DE CONCORDANCE AVEC LES CODES

6.4.101 Un code en 4 chiffres doit être utilisé pour le calcul des réductions de cotisations.

Vous pouvez déduire de ce tableau (cfr. annexe 33 du glossaire), si la réduction doit être calculée au niveau de chaque ligne d'occupation séparément ou globalement pour toutes les prestations du travailleur, si la date de début de la réduction doit être mentionnée et si la base de calcul de la réduction(=le montant sur lequel un pourcentage doit être appliqué pour connaître le montant de la réduction) doit être communiquée.

DMFA PPL	Description	Niveau	Date de début	Base de calcul
0 0 0 1	Réduction des cotisations personnelles pour les bas salaires	Ligne travailleur	-	-
1 1 0 4	Plan d'embauche pour demandeur d'emploi ayant plus de 50 ans	occupation	X	X
1 1 1 1	Plan Activa - mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée - 75 %	occupation	X	X
1 1 1 2	Plan Activa - mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée - 100 %	occupation	X	X
1 2 0 1	Convention de premier emploi (système emploi - formation) (jeune avec réduction de 495,79 EUR )	occupation	X	-
1 2 0 2	Convention de premier emploi (système emploi - formation) (jeune avec réduction de 1.115,52 EUR)	occupation	X	-
1 2 0 3	Convention de premier emploi (contrat de travail ordinaire) (jeune avec réduction de 495,79 EUR)	occupation	X	-
1 2 0 4	Convention de premier emploi (contrat de travail ordinaire) (jeune avec réduction de 1.115,52 EUR)	occupation	X	-
1 2 0 5	Anciennes conventions de premier emploi	occupation	X	X
1 2 1 1	Réduction AR n° 495 (emploi/formation)	occupation	-	X
1 2 1 2	Réduction AR n° 495 (obligation scolaire à temps partiel)	occupation	-	X
1 2 1 3	Réduction AR n° 495 (apprenti)	occupation	-	X
1 5 2 1	Réduction pour gardienne	occupation	-	-

Pour les codes 1201 à 1204 (convention de premier emploi), 1211 à 1213 (AR n° 495) et 1141 (activation des allocations de chômage), la réduction ne sera pas accordée si pour le même travailleur les codes appropriés ne sont pas mentionnés dans la zone "Mesures de promotion de l'emploi" au niveau de la ligne d'occupation (codes 1,2, 10,11,12,13,14,15,16,17,18 ou 19).



## TITRE 5

### Les cumuls

#### C H A P I T R E 1

---

### LES CUMULS

6.5.101 Les réductions de cotisations sont en principe calculées au niveau de la ligne d'occupation.

Les dispositions légales qui régissent les diverses réductions prévoient un certain nombre de limites en matière de cumul. Elles déterminent, en d'autres termes, si deux réductions peuvent être ou non appliquées simultanément.

Si une disposition légale interdit le cumul entre deux réductions, les deux réductions ne peuvent pas être appliquées ensemble sur les cotisations relatives à la **même ligne d'occupation**. Si plusieurs lignes d'occupation doivent être utilisées au cours du trimestre pour un travailleur (par exemple dans le cas du travailleur qui est en service au début du trimestre, sort de service puis reprend du service quelques semaines plus tard) rien ne s'oppose à ce que la réduction A soit demandée sur les cotisations relatives à la première ligne d'occupation et la réduction B sur les cotisations relatives à la deuxième ligne d'occupation, même si une interdiction légale de cumul existe entre les deux réductions. L'interdiction de cumul entre deux réductions signifie donc que ces deux réductions ne peuvent pas être calculées simultanément sur les cotisations relatives à une même ligne d'occupation.

S'il n'y a pas d'interdiction de cumul entre deux réductions cela signifie que les deux peuvent être appliquées sur les cotisations relatives à la même ligne d'occupation. Cependant, si leur total est plus élevé que les cotisations de sécurité sociale de base dues, une des deux réductions doit être adaptée pour que ces cotisations de sécurité sociale de base ne soient pas dépassées. Seulement dans les cas strictement prévus par la législation (la réduction pour les jeunes moins qualifiés sous convention de premier emploi) le cumul de réductions peut avoir pour résultat le dépassement des cotisations dues pour le travailleur pour lequel les réductions sont demandées.

Les cumuls permis légalement entre diverses réductions sont repris dans « *Les instructions générales à l'usage des administrations locales et provinciales* ».



# SEPTIÈME PARTIE

---

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

---



## TITRE 1

### Etudiants pour qui la cotisation de solidarite de 7,5% est due

#### C H A P I T R E 1

---

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

7.1.101 Un bloc fonctionnel séparé est prévu pour les étudiants pour lesquels les cotisations normales de sécurité sociale ne sont pas dues mais bien la cotisation de solidarité de 7,5%. Il s'agit d'étudiants qui, pendant les mois de juillet, août et septembre, travaillent au maximum pendant 23 jours. Cette cotisation de solidarité et les conditions auxquelles un étudiant doit satisfaire pour ne pas payer les cotisations ordinaires sont exposées de manière complète dans « *Les instructions générales à l'usage des administrations locales et provinciales* » et la communication 2003/12.

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

#### RÉMUNÉRATION

Le montant du salaire brut perçu par l'étudiant.

#### COTISATION

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

#### NOMBRE DE JOURS

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

***La date du début et de fin de contrat de travail ne doit pas être communiquée dans la DmfA PPL.***

***La déclaration immédiate à l'emploi (DIMONA) étant également applicable aux étudiants, ces dates sont connues dès le moment de l'entrée en service de l'étudiant.***

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



# HUITIÈME PARTIE

---

**COTISATIONS  
TRAVAILLEURS  
STATUTAIRES LICENCIÉS**

---



## TITRE 1

### Cotisations travailleurs statutaires licencies

#### C H A P I T R E 1

---

### COTISATIONS TRAVAILLEURS STATUTAIRES LICENCIES

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

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

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

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

- Un **code** qui précise pour quel régime de sécurité sociale l'assujettissement est demandé.  
  
1= assurance maladie  
2= chômage
- Le **salaire brut de référence** du travailleur pendant la période pour laquelle l'assujettissement au régime de la sécurité sociale est demandé. Il est calculé sur base du dernier traitement pendant l'activité de l'intéressé converti, si nécessaire, sur base d'un traitement correspondant à une activité à temps plein.
- Le **montant de la cotisation** due sur le salaire brut de référence.
- Le **nombre de jours** (dans un système de 6 jours par semaine) pour lesquels l'assujettissement au régime de la sécurité sociale est demandé.
- La **date de début et de fin de la période de référence** (séparément pour les deux risques étant donné que les périodes de références sont différentes).



# TABLE DES MATIÈRES

	Page (par partie)
<b>PREMIÈRE PARTIE</b>	<b>1</b>
<b>INFORMATION GÉNÉRALE</b>	<b>1</b>
<b>TITRE 1</b>	<b>3</b>
<b>Principes et concepts de la DMFA PPL</b>	<b>3</b>
<b>CHAPITRE 1</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
<b>CHAPITRE 2</b>	<b>5</b>
<b>PRINCIPES GÉNÉRAUX</b>	<b>5</b>
<b>TITRE 2</b>	<b>7</b>
<b>Concept de la DMFA PPL et comparaison avec la déclaration onssapl antérieure à 2004</b>	<b>7</b>
<b>CHAPITRE 1</b>	<b>7</b>
<b>CONCEPT DE LA DMFA PPL</b>	<b>7</b>
<b>CHAPITRE 2</b>	<b>9</b>
<b>COMPARAISON DE LA DMFA PPL AVEC LA DÉCLARATION ONSSAPL ANTÉRIEURE À 2004</b>	<b>9</b>
<b>DEUXIÈME PARTIE</b>	<b>1</b>
<b>LA LIGNE TRAVAILLEUR ET LES LIGNES D'OCCUPATION</b>	<b>1</b>
<b>TITRE 1</b>	<b>3</b>
<b>Introduction</b>	<b>3</b>
<b>CHAPITRE 1</b>	<b>3</b>
<b>LA LIGNE TRAVAILLEUR ET LES LIGNES D'OCCUPATION</b>	<b>3</b>
<b>TITRE 2</b>	<b>5</b>
<b>La ligne travailleur</b>	<b>5</b>
<b>CHAPITRE 1</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>5</b>
<b>CHAPITRE 2</b>	<b>7</b>
<b>LA CATEGORIE D'EMPLOYEURS</b>	<b>7</b>
<b>CHAPITRE 3</b>	<b>9</b>
<b>LE CODE TRAVAILLEURS</b>	<b>9</b>
<b>CHAPITRE 4</b>	<b>19</b>
<b>LES DATES DE DEBUT ET DE FIN DU TRIMESTRE</b>	<b>19</b>
<b>CHAPITRE 5</b>	<b>21</b>
<b>LA CLASSE DE RISQUE EN MATIERE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL</b>	<b>21</b>
<b>CHAPITRE 6</b>	<b>23</b>
<b>LA NOTION D'OUVRIER TRANSFRONTALIER</b>	<b>23</b>
<b>CHAPITRE 7</b>	<b>25</b>
<b>NUMERO D'IDENTIFICATION</b>	<b>25</b>

---

<b>TITRE 3</b>	<b>27</b>
<b>La ligne d'occupation</b>	<b>27</b>
<b>CHAPITRE 1</b>	<b>27</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>27</b>
<b>CHAPITRE 2</b>	<b>29</b>
<b>LES DATES DE DÉBUT ET DE FIN DE LA LIGNE D'OCCUPATION</b>	<b>29</b>
<b>CHAPITRE 3</b>	<b>31</b>
<b>TROIS REMARQUES IMPORTANTES</b>	<b>31</b>
<b>CHAPITRE 4</b>	<b>33</b>
<b>CODE NACE</b>	<b>33</b>
<b>CHAPITRE 5</b>	<b>35</b>
<b>LE NUMERO DE LA COMMISSION PARITAIRE</b>	<b>35</b>
<b>CHAPITRE 6</b>	<b>37</b>
<b>NOMBRE DE JOURS PAR SEMAINE DU RÉGIME DE TRAVAIL</b>	<b>37</b>
<b>CHAPITRE 7</b>	<b>39</b>
<b>NOMBRE MOYEN D'HEURES DE PRESTATION PAR SEMAINE DU TRAVAILLEUR ET DE LA PERSONNE DE REFERENCE</b>	<b>39</b>
<b>CHAPITRE 8</b>	<b>41</b>
<b>TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL</b>	<b>41</b>
<b>CHAPITRE 9</b>	<b>43</b>
<b>MESURES DE REORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL</b>	<b>43</b>
REPRISE DU TRAVAIL AVEC L'ACCORD DU MÉDECIN CONSEIL APRÈS UNE INCAPACITÉ DE TRAVAIL	43
<b>CHAPITRE 10</b>	<b>45</b>
<b>MESURES DE PROMOTION DE L'EMPLOI</b>	<b>45</b>
<b>CHAPITRE 11</b>	<b>47</b>
<b>STATUT</b>	<b>47</b>
<b>CHAPITRE 12</b>	<b>49</b>
<b>NOTION DE PENSIONNE</b>	<b>49</b>
<b>CHAPITRE 13</b>	<b>51</b>
<b>TYPE D'APPRENTI</b>	<b>51</b>
<b>CHAPITRE 14</b>	<b>53</b>
<b>MODE DE RÉMUNÉRATION</b>	<b>53</b>
<b>CHAPITRE 15</b>	<b>55</b>
<b>NUMERO DE FONCTION POUR LES REMUNERATIONS AU POURBOIRE</b>	<b>55</b>
<b>CHAPITRE 16</b>	<b>57</b>
<b>CATEGORIE DU PERSONNEL NAVIGANT</b>	<b>57</b>
<b>CHAPITRE 17</b>	<b>59</b>
<b>PAIEMENT EN DIXIEMES OU EN DOUZIEMES (DANS L'ENSEIGNEMENT)</b>	<b>59</b>
<b>CHAPITRE 18</b>	<b>61</b>
<b>La déclaration à remplir pour les gardiennes encadrées qui ne sont pas liées par un contrat de travail.</b>	<b>61</b>
<b>TROISIÈME PARTIE</b>	<b>1</b>
<b>LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES</b>	<b>1</b>

---

## TABLE DES MATIÈRES

TITRE 1	3
Introduction	3
CHAPITRE 1	3
LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES	3
TITRE 2	5
Numero de ligne de remuneration	5
CHAPITRE 1	5
INTRODUCTION	5
TITRE 3	7
Code remuneration	7
CHAPITRE 1	7
INTRODUCTION	7
CHAPITRE 2	9
CODES REMUNERATION POUR LA REMUNERATION DE BASE	9
CHAPITRE 3	11
CODES REMUNERATION POUR LES INDEMNITES DE FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL	11
CHAPITRE 4	13
CODES REMUNERATION POUR LES INDEMNITES SUPPLEMENTAIRES	13
TITRE 4	19
Tableau recapitulatif	19
CHAPITRE 1	19
TABLEAU RÉCAPITULATIF	19
TITRE 5	31
Frequence de paiement de la prime	31
CHAPITRE 1	31
FREQUENCE DE PAIEMENT DE LA PRIME	31
TITRE 6	33
Pourcentage de la rémunération sur base annuelle	33
CHAPITRE 1	33
POURCENTAGE DE LA REMUNERATION SUR BASE ANNUELLE	33
TITRE 7	35
Remuneration	35
CHAPITRE 1	35
REMUNERATION	35
QUATRIÈME PARTIE	1
LA DECLARATION DES DONNEES RELATIVES AUX PRESTATIONS	1
TITRE 1	3
Introduction	3
CHAPITRE 1	3
INTRODUCTION	3
TITRE 2	5
Mode de declaration des prestations des travailleurs	5

CHAPITRE 1	5
INTRODUCTION	5
CHAPITRE 2	7
LA DECLARATION DES PRESTATIONS EN HEURES ET EN JOURS	7
CHAPITRE 3	9
LE CALCUL DU NOMBRE DE JOURS	9
CHAPITRE 4	11
ALTERNATIVE: LA CONVERSION DE TOUTES LES DONNÉES EN UN RÉGIME DE CINQ JOURS	11
CHAPITRE 5	15
DECLARATION DU REPOS COMPENSATOIRE	15
CHAPITRE 6	17
JUSTIFICATION DES PRESTATIONS.	17
TITRE 3	19
Codification des données relatives au temps de travail	19
CHAPITRE 1	19
INTRODUCTION	19
CHAPITRE 2	21
LES MODIFICATIONS LES PLUS IMPORTANTES	21
CHAPITRE 3	23
LES CODES ORDINAIRES	23
CHAPITRE 4	27
LES CODES INDICATIFS	27
CHAPITRE 5	29
TABLEAUX DE CONCORDANCE ENTRE LES CODES PRESTATIONS DE LA DECLARATION ANTERIEURE AU 2005 ET LA CODIFICATION DES DONNEES DE TEMPS DE TRAVAIL DE LA DmfA PPL	29
<b>CINQUIÈME PARTIE</b>	<b>1</b>
<b>LA DECLARATION DES DONNEES RELATIVES A L'ENSEMBLE DE L'ADMINISTRATION</b>	<b>1</b>
TITRE 1	3
Introduction	3
CHAPITRE 1	3
INTRODUCTION	3
TITRE 2	5
La cotisation de 8,86% sur les pensions extralégales	5
CHAPITRE 1	5
LA COTISATION DE 8,86% SUR LES PENSIONS EXTRALÉGALES	5
TITRE 3	7
Participations aux benefices	7
CHAPITRE 1	7
PARTICIPATIONS AUX BENEFICES	7

## TABLE DES MATIÈRES

---

<b>SIXIÈME PARTIE</b>	<b>1</b>
<b>LES REDUCTIONS DE COTISATIONS</b>	<b>1</b>
<b>TITRE 1</b>	<b>3</b>
<b>Introduction</b>	<b>3</b>
<b>CHAPITRE 1</b>	<b>3</b>
<b>LES REDUCTIONS DE COTISATIONS</b>	<b>3</b>
<b>TITRE 2</b>	<b>5</b>
<b>Generalites</b>	<b>5</b>
<b>CHAPITRE 1</b>	<b>5</b>
<b>GENERALITES</b>	<b>5</b>
<b>TITRE 3</b>	<b>7</b>
<b>Les attestations papier</b>	<b>7</b>
<b>CHAPITRE 1</b>	<b>7</b>
<b>LES ATTESTATIONS PAPIER</b>	<b>7</b>
<b>TITRE 4</b>	<b>9</b>
<b>Tableau de concordance avec les codes</b>	<b>9</b>
<b>CHAPITRE 1</b>	<b>9</b>
<b>TABLEAU DE CONCORDANCE AVEC LES CODES</b>	<b>9</b>
<b>TITRE 5</b>	<b>11</b>
<b>Les cumuls</b>	<b>11</b>
<b>CHAPITRE 1</b>	<b>11</b>
<b>LES CUMULS</b>	<b>11</b>
<b>SEPTIÈME PARTIE</b>	<b>1</b>
<b>ETUDIANTS POUR QUI LA COTISATION DE SOLIDARITE DE 7,5% EST DUE</b>	<b>1</b>
<b>TITRE 1</b>	<b>3</b>
<b>Etudiants pour qui la cotisation de solidarite de 7,5% est due</b>	<b>3</b>
<b>CHAPITRE 1</b>	<b>3</b>
<b>ETUDIANTS POUR QUI LA COTISATION DE SOLIDARITE DE 7,5% EST DUE</b>	<b>3</b>
<b>HUITIÈME PARTIE</b>	<b>1</b>
<b>COTISATIONS TRAVAILLEURS STATUTAIRES LICENCIES</b>	<b>1</b>
<b>TITRE 1</b>	<b>3</b>
<b>Cotisations travailleurs statutaires licencies</b>	<b>3</b>
<b>CHAPITRE 1</b>	<b>3</b>
<b>COTISATIONS TRAVAILLEURS STATUTAIRES LICENCIES</b>	<b>3</b>