Onss des administrations provinciales et locales
INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE

INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES
DÉCLARATION TRIMESTRIELLE

O N S S A P L

Quatrième trimestre 2006

PREMIÈRE PARTIE

LES EMPLOYEURS ET LEUR REGIME DE SECURITE SOCIALE

TITRE 1

LES EMPLOYEURS AFFILIES A L'ONSS APL

C H A P I T R E 1

LES EMPLOYEURS AFFILIES A L'ONSS APL

1.1.101 Sont affiliés de plein droit à l'ONSS APL les employeurs énumérés à l'article 32 des lois coordonnées le 19-12-1939 relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés.

Il s'agit:

- des communes.

- des établissements publics qui dépendent des communes. Sont visés:

  - les CPAS.
  - les associations de CPAS.
  - les régies communales autonomes.
    le titre VI chapitre V de la Nouvelle Loi Communale prévoit la possibilité pour les communes de créer à l'initiative de leurs conseils communaux des «régies communales autonomes» pour la gestion de leurs activités à caractère industriel et commercial qui ont été reconnues comme telles par l'arrêté royal du 10-4-1995 déterminant les activités à caractère industriel ou commercial pour lesquelles le conseil communal peut créer une régie communale autonome dotée de la personnalité juridique. Investie de la personnalité juridique, la régie communale autonome est un employeur distinct de la commune qui l'a créée. Néanmoins, elle reste soumise au contrôle de la commune dont elle émane.

- les associations de commune:
  - au sens du décret de la Région Wallonne du 5-12-1996 relatif aux intercommunales wallonnes pour les intercommunales dont le ressort est entièrement situé à l'intérieur des frontières de la Région wallonne.
  - au sens du décret du Conseil flamand du 6-7-2001 portant réglementation de la coopération intercommunale pour les intercommunales dont le ressort est entièrement situé à l'intérieur des frontières de la Communauté flamande.
  - au sens de la loi du 22-12-1986 sur les intercommunales pour la Région de Bruxelles-Capitale ainsi que les intercommunales interrégionales.

- des agglomérations et fédérations de communes.

- Les zones de polices locales instituées sur base de la loi du 7 décembre 1998 portant organisation d'un service de police intégrée, structurées sur deux niveaux.

- des établissements publics qui dépendent des agglomérations et fédérations de communes.

- des provinces.

- des établissements publics qui dépendent des provinces. Sont visées notamment les régies provinciales autonomes. La loi du 25-6-1997 modifiant la loi provinciale prévoit la possibilité pour les provinces de créer à l'initiative de leurs conseils provinciaux, des "régies provinciale autonomes" pour la gestion de

leurs activités à caractère industriel ou commercial qui ont été reconnues comme telles par l'arrêté royal du 9-3-1999 déterminant les activités à caractère industriel ou commercial pour lesquelles le Conseil provincial peut créer une régie provinciale autonome dotée de la personnalité juridique. Investie de la personnalité juridique, la régie provinciale autonome est une institution distincte de la province qui l'a créée. Elle reste néanmoins soumise au contrôle de la province dont elle émane.

- des Commission Communautaire française (COCOF) et Commission Communautaire flamande (COCON).
- des organismes économiques régionaux visés aux chapitres II et III de la loi cadre du 15-7-1970 portant organisation de la planification et de la décentralisation économique modifiée par le décret du 25-5-1983 du Conseil régional wallon et des décrets du Conseil flamand des 27-6-1985 et 12-7-1990.

- des organismes désignés par le Roi et visés par la loi du 16-3-1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, et ce pour les membres de leur personnel qui ne donnent pas lieu au paiement à l'ONSS d'une cotisation pour le régime des allocations familiales pour travailleurs salariés, pour autant qu'ils ne soient pas tenus de payer directement les prestations familiales à ces membres du personnel. Concrètement cela concerne les 2 institutions suivantes : l'Agence régionale pour la propreté et le Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles ; toutes les deux dépendantes de la région de Bruxelles-capitale.

- des associations de plusieurs organismes susmentionnés.

- de l'ASBL «Vlaamse Operastichting» pour les membres du personnel qui étaient nommés à titre définitif à l'Intercommunale «Opera voor Vlaanderen» et qui sont repris avec le maintien de leur statut.

TITRE 2

LA LEGISLATION APPLICABLE EN MATIERE DE SECURITE SOCIALE POUR LES ADMINISTRATIONS AFFILIEES

CHAPITRE 1

LES ALLOCATIONS FAMILIALES

A. BASE LÉGALE

1.2.101 Les lois coordonnées par l'arrêté royal du 19 décembre 1939 et relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés constituent la base légale générale.

B. RÉGIME APPLICABLE

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

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

C H A P I T R E 2

LES MALADIES PROFESSIONNELLES

A. BASE LÉGALE

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

B. RÉGIME GÉNÉRAL

1.2.202 Les communes, les établissements publics qui dépendent des communes, les intercommunales, les provinces, les établissements publics qui dépendent des provinces, les administrations et autres collèges des COCOF et COCON relèvent pour tout leur personnel (nommé, stagiaire, contractuel et ACS) de la loi du 3 juillet 1967 exécutée par l'arrêté royal du 21-1-1993 relatif à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles en faveur de certains membres du personnel appartenant aux administrations provinciales et locales, affiliées à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales.

C. EXCEPTIONS

1.2.203 Les organismes économiques régionaux et les organismes d'intérêt public affiliés à l'ONSS APL relèvent de l'arrêté royal du 5-1-1971 relatif à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles dans le secteur public.

C H A P I T R E 3

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES ACCIDENTS SUR LE CHEMIN DU TRAVAIL

A. BASE LEGALE

1.2.301 En règle générale, les administrations affiliées à l'ONSS APL sont soumises au régime des accidents du travail du secteur public, régi par la loi du 3-7-1967 sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public. Cette loi est rendue applicable par l'arrêté royal du 13 juillet 1970 mais pas pour les régies provinciales autonomes, les associations de communes et les régies communales autonomes qui employent uniquement du personnel contractuel.
Ces administrations sont soumises à la réglementation sur les accidents du travail du régime privé organisé par la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail

B. RÉGIME GÉNÉRAL

1.2.302 La loi du 3-7-1967 sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public est applicable aux affiliés suivants :

- les communes, les établissements publics qui dépendent des communes, les agglomérations et fédérations de communes, les corps de police locaux, les provinces, les établissements publics qui dépendent des provinces, les administrations et autres collèges des COCOF et COCON sur base de l'arrêté royal du 13 juillet 1970

- les organismes économiques régionaux et les organismes d'intérêt public affiliés à l'ONSS APL: pour les membres de leur personnel définitif, stagiaire, temporaire, auxiliaire ou engagés par contrat de travail. Leur régime, institué par la loi du 3-7-1967, est défini par l'arrêté royal du 12-6-1970 relatif à la réparation, en faveur des membres du personnel des organismes d'intérêt public, des dommages résultant des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail.

- les associations de communes qui comptent au moins un agent soumis à un statut de droit public: pour les membres de leur personnel définitif, stagiaire, temporaire, auxiliaire ou engagés par contrat de travail (AR 13.07.1970)

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

C. EXCEPTIONS

1.2.303 La loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail est applicable:

- aux associations de communes et régies communales autonomes qui ne comptent pas d'agent soumis à un statut de droit public.
- aux régies provinciales autonomes
- aux médecins en formation de médecin spécialiste relevant de l'article 15 bis de

l'arrêté royal du 28-11-1969.
- aux accueillantes d'enfants.
- aux artistes.

D. REMARQUES

1.2.304

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

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

C H A P I T R E 4

LES VACANCES ANNUELLES

A. BASE LÉGALE

1.2.401

a. «Régime public».

Pour les administrations locales wallonnes et bruxelloises, le «régime public» de vacances annuelles est défini par l'arrêté royal du 30-1-1979 relatif à l'octroi d'un pécule de vacances aux agents de l'Administration Générale du Royaume.
Pour les administrations locales flamandes, le régime est organisé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 13 septembre 2002 relatif à l'octroi et la détermination du pécule de vacances du personnel communal et provincial

b. «Régime privé-employés».

Le «régime privé-employés» de vacances annuelles est défini au titre III de l'arrêté royal du 30-3-1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.
L'article 17 de la loi du 26-6-1992 portant des dispositions sociales et diverses fait disparaître, en matière de vacances annuelles, la distinction entre travailleurs manuels et intellectuels.
Ainsi, si l'employeur applique les dispositions de l'arrêté royal du 30-3-1967, le régime des employés sera appliqué, même pour les ouvriers. Il en résulte que depuis le 1-1-1993, les pécules de vacances ne sont plus payés par l'Office National des Vacances Annuelles mais toujours directement par l'administration même.

B. RÉGIME GÉNÉRAL

1.2.402

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

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

a. Les statutaires.

Pour les membres du personnel nommé à titre définitif, le «régime public» s'applique en vertu de l'article 148 de la Nouvelle Loi Communale.

Pour le personnel enseignant, le régime public s'applique également en vertu de l'article 12 de l'arrêté royal du 28-11-1969 d'exécution de la loi du 29 juin 1969.

b. Les agents contractuels subsidiés

En région flamande et en région de Bruxelles-capitale, le régime de vacances des ACS est déterminé par l'arrêté royal du 30 mars 1987 portant exécution de l'article 8 de l'arrêté n°474 du 28-10-1986 portant création d'un régime de contractuels subventionnés par l'Etat auprès de certaines administrations locales. Sur base de ces dispositions les ACS ne sont pas

soumis au régime privé des vacances annuelles des employés.
Les ACS des administrations locales bénéficient d'un régime spécifique pour leurs vacances annuelles: en plus de la rémunération normale pour les jours de congés, ils perçoivent un supplément au moins égal au pécule de vacances du personnel nommé, calculé et payé suivant le régime public.

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

c. Les contractuels

En vertu de l'article 59 de la loi du 25-1-1999 portant des dispositions sociales modifiant l'article 17 de la loi du 26-6-1992 portant des dispositions sociales, il appartient à l'employeur de déterminer le régime des vacances annuelles applicable aux agents des communes, des associations de communes et des établissements subordonnés aux communes, autres que les ACS, qui ne sont pas pourvus d'une nomination à titre définitif.

L'employeur a donc le choix entre le "régime public" et le "régime privé" pour le personnel contractuel

d. Les travailleurs occupés en vertu de l'article 60 §7 de la loi organique des CPAS du 8-7-1976.

Ces travailleurs bénéficient du même régime de vacances annuelles que celui organisé pour les ACS.

e. Les jeunes travailleurs

Un jeune travailleur a droit, depuis l'année 2001, à des jours de congés supplémentaires pour maximum 4 semaines, diminué des jours de vacances normaux auxquels il a droit, s'il satisfait aux conditions suivantes:

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

Ces vacances sont attribuées dans le cadre du régime de vacances privé des employés sur base de l'article 5 des lois coordonnées le 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés. Le jeune travailleur n'est pas obligé d'exercer son droit à des jours de vacances supplémentaires, mais il peut après avoir épuisé des jours de vacances normaux recevoir une indemnité à charge de l'assurance chômage pour ces jours non pris.

C. EXCEPTIONS

1.2.403 Relèvent du «régime public» pour la totalité de leur personnel, quelle que soit sa qualité (agent définitif, stagiaire, contractuel, ACS, etc.): les provinces, les établissements publics qui dépendent des provinces.

C H A P I T R E 5

LES PENSIONS

A. BASE LÉGALE

1.2.501

a. «Régime public».

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

b. «Régime privé».

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

B. RÉGIME GÉNÉRAL

1.2.502

Sous le présent point, seul le régime de pension des agents nommés à titre définitif des administrations locales sera traité.

Les administrations sont tenues de s'affilier à un des 4 régimes de pension suivants :

- Le régime commun de pensions des administrations locales, organisé par la loi du 25 avril 1933 relative à la pension du personnel communal et les articles 156 à 169 de la Nouvelle Loi Communale

- Le régime de pension des nouveaux affiliés de l'Office, organisé par la loi du 6 août 1993 relative aux pensions du personnel nommé des administrations locales

- Le régime des administrations affiliées à une caisse de prévoyance

- Le régime des administrations ayant leur propre caisse de pensions.

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

- Les communes. La matière des pensions communales relève des autorités communales dans les limites fixées par la loi (autonomie communale limitée).

- Les établissements publics qui dépendent des communes (entre autres, les CPAS et la caisse publique de prêt ou « monts de piété ». Les articles 157 à 166 de la Nouvelle Loi Communale sont applicables à leurs agents nommés à titre définitif en vertu de l'article 11 de la loi du 25-4-1933.

- Les intercommunales (article 11 de la loi du 25 avril 1933)

- Les COCOF et COCON. Elles sont en matière de pension soumises à la loi du 25-4-1933.

C. CAS PARTICULIERS

1.2.503

a. Les provinces.

Pour le personnel nommé à titre définitif occupé dans une province, 3 cas de figure peuvent se présenter :

- les commissaires de brigades sont affiliés d'office au régime des pensions des administrations locales.

- les fonctionnaires nommés par le Gouverneur de la province sont soumis au régime de pension applicable aux agents de l'Etat.

- pour les fonctionnaires nommés par le conseil provincial ou la députation permanente, aucune disposition légale n'oblige la province à prévoir pour son personnel un taux identique à celui qui s'applique aux fonctionnaires de l'Etat. La province dispose ainsi d'une certaine autonomie limitée par la loi dans la fixation du régime de pension de ce personnel.

  Elle peut pour ce personnel s'affilier à une caisse de prévoyance ou, à partir du 1er janvier 2005, au régime des nouveaux affiliés de l'Office. Sans une telle affiliation, la gestion et le paiement des pensions sont à charge de la caisse de propre de pensions de la province.

b. Les organismes économiques régionaux

Ces organismes sont affiliés au «pool des parastataux». A ce titre, en vertu de l'article 2 de la loi du 28-4-1958 relative à la pension des membres du personnel de certains organismes d'intérêt public et de leurs ayants droit, le personnel nommé à titre définitif ou admis au stage précédant la nomination, bénéficie d'un régime de pension identique à celui des agents de l'administration générale de l'Etat. Le régime de pension communale ne s'applique pas ici.

c. Les corps de police locaux

Les corps de police locaux sont, tout comme la police fédérale, affiliés d'office depuis le 1er avril 2001 au Fonds des pensions de la police intégrée, instauré par la loi du 6 mai 2002 portant création du Fonds des pensions de la police intégrée et portant des dispositions particulières en matière de sécurité sociale.

d. Les receveurs régionaux.

En vertu de l'article 161 de la nouvelle loi communale, les receveurs régionaux nommés à titre définitif sont, pour ce qui concerne le régime de pension, affiliés de plein droit à l'Office.

Le ministère de la région wallonne qui liquide les traitements des receveurs régionaux, effectue directement auprès de l'ONSSAPL le versement de la cotisation de pension due pour le régime commun de pension des pouvoirs locaux. Le Ministre de l'Intérieur récupère ensuite auprès des communes et CPAS desservis par un receveur régional, le traitement augmenté des frais, les cotisations de sécurité sociale ainsi que la cotisation pension., qui liquide

les traitements des receveurs régionaux, effectue directement auprès de l'ONSSAPL le versement de la cotisation de pension due pour le régime commun de pension des pouvoirs locaux. Le Ministre de l'Intérieur récupère ensuite auprès des communes et CPAS desservis par un receveur régional, le traitement augmenté des frais, les cotisations de sécurité sociale ainsi que la cotisation pension.

TITRE 3

LES REGIMES DE PENSION DU PERSONNEL NOMME DES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES

CHAPITRE 1

GENERALITES

L'EMPLOYEUR

1.3.101

Depuis 1987, l'ONSS APL est un organisme percepteur de cotisations de pension pour les fonctionnaires nommés des administrations locales qui sont affilés à un régime solidaire de pension.

Actuellement, deux régimes de pension sont gérés au sein de l'ONSS APL: le régime commun de pension des pouvoirs locaux (depuis 1987) et le régime des nouveaux affiliés à l'Office (depuis 1994). Ces deux «pools» sont gérés de manière distincte. Une affiliation à un de ces régimes est irrévocable.

Depuis la loi du 6-8-1993 relative aux pensions du personnel nommé des administrations locales, les administrations locales ont le choix entre 4 régimes de pension pour leur personnel statutaire:

- le régime commun de pension des pouvoirs locaux (ONSSAPL).
- le régime des nouveaux affiliés à l'Office (ONSSAPL).
- le régime des administrations locales qui ont confié à une institution de prévoyance le service des pensions des membres de leur personnel pourvus d'une nomination définitive
- le régime des administrations qui possèdent leur propre caisse de pension. Ces administrations peuvent décider d'affilier leur personnel:
- soit au régime des nouveaux affiliés à l'Office.
- soit à une institution de prévoyance (par convention).

L'ONSS APL est également un organisme de perception des cotisations de pensions pour tous les membres du personnel nommé des corps de polices locaux qui sont affiliés au Fonds des pensions de la police intégrée depuis le 1er avril 2001.

C H A P I T R E 2

LE REGIME COMMUN DE PENSION DES POUVOIRS LOCAUX (pool 1)

1.3.201

L'arrêté royal n°491 du 31-12-1986 a supprimé le 1-1-1987 la caisse de répartition des pensions communales établie auprès du Ministère des Affaires Intérieures. A partir de cette date, le personnel des administrations qui était affilié à la caisse de répartition a été affilié d'office et de manière irrévocable au régime commun des pensions de l'ONSS APL.

Nouvelle affiliation:

L'administration qui, soit avait confié à une institution de prévoyance, par convention, la gestion des pensions des membres de son personnel statutaire, soit disposait d'une caisse propre de pension, peut s'affilier au régime commun. Cette affiliation ne valait que pour les agents à nommer dans l'avenir par l'administration et pas pour les fonctionnaires qui étaient déjà nommés avant l'affiliation. Par rapport aux derniers membres du personnel et aux fonctionnaires déjà pensionnés, l'administration restait entièrement redevable de la charge des pensions. Ces mesures constituaient de toute évidence un obstacle à une nouvelle affiliation. Le régime des nouveaux affiliés à l'Office a ainsi été institué dans le but d'assouplir les conditions d'affiliation à l'ONSS APL

C H A P I T R E 3

LE REGIME DES NOUVEAUX AFFILIES A L'OFFICE (pool 2)

1.3.301 La loi du 6-8-1993 précité a instauré le régime des nouveaux affiliés à l'Office.

Nouvelle affiliation.

Contrairement au régime commun des pensions, dans le cadre d'une affiliation au régime des nouveaux affiliés de l'Office, tout le personnel nommé de l'administration locale au moment de l'affiliation ainsi que leurs pensions de retraite et de survie à venir sont à charge de ce régime.

Sont également reprises par le nouveau régime: une partie de la charge des pensions de cette administration ayant pris cours avant l'année de l'affiliation ainsi que toutes les pensions qui seront accordées à partir de l'année de l'affiliation. La part reprise de pension en cours est individualisée pour chaque administration. Elle est égale à la masse salariale des statutaires de l'administration en cause estimée pour l'année de l'affiliation multipliée par le taux de cotisation fixé pour cette même année dans le nouveau régime diminué du montant des pensions débutant l'année de l'affiliation.

L'ONSS APL détermine ainsi les pensions qui feront l'objet de la reprise en commençant par celles dont la date de prise de cours est la plus récente. Il s'agit donc de celles qui en principe devront être payées le plus longtemps.
Pour ce qui concerne la partie non reprise des pensions, à savoir la charge des pensions dont la date de prise de cours est la plus ancienne, et donc en diminution constante, l'administration locale en supporte la charge mais peut, si elle le souhaite, en confier la gestion et le paiement par convention à une institution de prévoyance ou au Service des Pensions du Secteur public.

C H A P I T R E 4

LE REGIME DES ADMINISTRATIONS AFFILIEES A UNE INSTITUTION DE PREVOYANCE (pool3)

1.3.401 Les administrations locales non affiliées au pool 1 ni au pool 2 peuvent confier par convention avec une institution de prévoyance la gestion et le paiement de la pension de leur personnel nommé.

Par institution de prévoyance, on entend l'institution créée pour pratiquer la gestion des fonds collectifs de pension de retraite et de survie avec laquelle une administration locale a conclu une convention pour le service des membres de son personnel pourvu d'une nomination à titre définitif et des ayants droit de ceux-ci.

C H A P I T R E 5

LE REGIME DES ADMINISTRATIONS POSSEDANT LEUR PROPRE CAISSE DE PENSION (pool4)

1.3.501 Les administrations non affiliées aux régimes de pension de l'ONSS APL ni à une institution de prévoyance décident elles-mêmes du financement de leurs pensions. Certaines optent pour un système de répartition, d'autres pour une forme de capitalisation (ce qui implique la constitution de réserves) ou un système mixte. La gestion de ces pensions et leur paiement, se fait par l'administration elle-même.

C H A P I T R E 6

LE FONDS DES PENSIONS DE LA POLICE INTEGREE (Pool 5)

1.3.601 Ce fonds fut créé au 1er avril 2001 et est financé par les cotisations pension sur le salaire de tous les membres du personnel nommé de la police. Durant une période de transition allant jusqu'au 31 décembre 2002, les cotisations étaient transmises aux systèmes de pensions auxquels les membres du personnel de police étaient affiliés avant le 1er avril 2001. Depuis le 1er janvier 2003, la perception se fait directement au profit du Fonds de pensions de la police intégrée. La gestion de ce fonds est confiée au Service des Pensions du Secteur public qui se charge également du calcul des pensions.

C H A P I T R E 7

LA FIXATION DU TAUX DE COTISATION

1.3.701

Le taux de cotisation pension qui est nécessaire au financement des pensions du personnel nommé des administrations locales affiliées à l'ONSS APL et des pensions de leurs ayants droit est établi conformément à l'article 161 de la Nouvelle Loi Communale pour le régime commun des pensions des pouvoirs locaux, et par l'article 7 de la loi du 6-8-1993 relative aux pensions du personnel nommé des administrations locales pour le régime des nouveaux affiliés de l'Office.

Le taux de cotisation est fixé annuellement et il est tenu compte de l'évolution probable, sur une période d'au moins 3 ans, du rapport entre d'une part la charge présumée des pensions, et d'autre part de la masse salariale présumée du personnel nommé affilié à ces régimes.

Le pourcentage de cotisations comporte une cotisation personnelle fixe de 7,5% et une cotisation patronale variable.

Le Comité de gestion de l'ONSS APL a fixé le pourcentage des cotisations de pension pour le financement du régime commun de pension des administrations locales (pool 1) et du Fonds de pensions de la police intégrée à 27,5% pour l'année 2006. Le taux de cotisations applicable au régime des nouveaux affiliés de l'Office (pool 2) a été fixé à 32,5% pour l'année 2006. Ce taux de cotisations est appliqué aux salaires que chaque administration locale paie aux membres du personnel nommés affiliés au fonds de pension durant l'année.

Si le rendement des cotisations de pensions pour une année semble supérieur aux dépenses de pensions prévues pour cette même année, le surplus est attribué au Fonds de réserve des pensions de l'ONSS APL. Aussi bien ce surplus que les revenus financiers qu'il engendre peuvent uniquement être destinés au financement du régime de pensions responsable du surplus.

C H A P I T R E 8

LA DEMANDE D'AFFILIATION AU POOL 1 OU AU POOL 2

1.3.801 Une administration qui désire s'affilier au régime commun des pensions doit introduire sa demande par lettre recommandée adressée à l'ONSS APL. Que cela concerne une nouvelle administration locale ou une administration locale qui intervient pour la première fois en tant qu'employeur, la demande d'affiliation au Pool 1 peut être introduite via le formulaire R1 qui doit être complété dans le cadre de l'affiliation comme employeur à l'ONSS APL (voir infra).

Une affiliation au Pool 1 est volontaire et irrévocable. Elle peut prendre cours dans le courant d'une année civile.

Dans ce régime, les pensions sont toujours établies et payées par le Service des Pensions du Secteur public.

1.3.802 L'administration locale qui désire affilier son personnel au pool 2 doit introduire une demande d'affiliation à l'ONSS APL par lettre recommandée à la poste. La demande d'affiliation doit être introduite au plus tard le 31 décembre d'une année car elle produira ses effets au 1er janvier de l'année qui suit celle au cours de laquelle elle a été introduite.

Toute administration nouvellement affiliée peut confier, si elle le souhaite, la gestion et le paiement des pensions reprises et financées dans le régime des nouveaux affiliés à une institution de prévoyance. Ceci doit être précisé dans la demande. Si cela n'a pas été le cas, les pensions seront établies et liquidées par le Service des Pensions du Secteur public.

L'affiliation à ce régime est volontaire et irrévocable.

TITRE 4

LE REGIME DE DISPENSE DE PRESTATIONS DE TRAVAIL ET DE LA FIN DE CARRIERE DU PERSONNEL INFIRMIER ET SOIGNANT

C H A P I T R E 1

GENERALITES

1.4.101 L'article 59 de la loi programme du 2 janvier 2001 et ses arrêtés d'exécution prévoient un certain nombre de dispositions concernant le secteur des soins de santé; plus précisément la dispense de prestations de travail et/ou la fin de carrière.

C H A P I T R E 2

CHAMP D'APPLICATION

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

les organisations visées à l'article 34, 1er alinéa, 7°, 8°, 9 a) , 11°, 12° et 13° de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994:

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

Si ces avantages sont attribués, les employeurs ci-dessous ont droit à une intervention financière calculée et payée par l'INAMI. Cela n'a pas de conséquence pratique au niveau de la déclaration de sécurité sociale.

Les membres suivants du personnel entre en ligne de compte :

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

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

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

C H A P I T R E 3

AVANTAGES POUR LE MEMBRE DU PERSONNEL

1.4.301

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

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

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

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

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

C H A P I T R E 4

COMPENSATION DE L'EXONERATION DES PRESTATIONS DE TRAVAIL

1.4.401 La dispense des prestations de travail doit être compensée par un nouvel engagement ou par une augmentation du temps de travail hebdomadaire des autres travailleurs. Les travailleurs engagés en application de l'arrêté royal du 18-07-2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand (maribel social), ainsi que les contractuels subsidiés engagés en application de l'arrêté royal n°474 du 28 octobre 1986 portant création d'un régime de contractuels subventionnés par l'Etat auprès de certains pouvoirs locaux n'entrent pas en ligne de compte.

DEUXIÈME PARTIE

OBLIGATIONS ET CONTROLE DES ADMINISTRATIONS AFFILIEES

TITRE 1

DEMANDE D'UN NUMERO D'ENTREPRISE

C H A P I T R E 1

DEMANDE D'UN NUMERO D'ENTREPRISE

2.1.101

L'ONSS APL doit être tenu au courant chaque fois qu'une administration provinciale ou locale est créée, c'est-à-dire une administration qui peut être affiliée comme employeur à l'ONSS APL sur base de l'article 32 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales des travailleurs salariés.

Pour ces nouveaux employeurs, l'ONSS APL fera le nécessaire en vue de l'attribution d'un <u>numéro unique d'entreprise</u> par lequel l'administration sera identifiée dans tous ses contacts avec les organismes publics.

Le numéro unique d'entreprise a été créé par la Banque Carrefour pour les Entreprises du Service Public Fédéral Economie, PME, Commerce et Energie. Ce numéro est constitué de 10 chiffres et doit être utilisé lors des contacts entre l'administration avec un autre organisme public.

L'ONSS APL attribue le numéro unique aussi bien aux administrations intervenant comme employeur qu'aux administrations n'employant aucun personnel. Cette dernière catégorie d'administrations n'est pas reprise dans le répertoire des employeurs de l'ONSS APL.

TITRE 2

DEMANDE D'AFFILIATION A L'ONSS APL

C H A P I T R E 1

ADMINISTRATIONS TENUES D'INTRODUIRE UNE DEMANDE D'AFFILIATION AUPRES DE L'ONSS APL

2.2.101 Chaque administration provinciale et locale qui engage pour la première fois un ou plusieurs membres du personnel ou qui paie pour la première fois des cotisations à la sécurité sociale des travailleurs doit s'enregistrer comme employeur auprès de l'ONSS APL. Elle doit pour cela adresser une demande d'affiliation à l'ONSS APL . La même procédure doit être suivie pour les administrations provinciales et locales qui, après qu'elles soient déjà affiliées à l'ONSS APL, cessent d'occuper du personnel et qui par la suite emploient de nouveau un ou des travailleur(s).

C H A P I T R E 2

PROCEDURE D'AFFILIATION

2.2.201

La demande d'affiliation à l'ONSS APL doit être effectuée au moyen du formulaire R1 qui peut être télécharger sur le site web de l'ONSS APL. La demande doit également être accompagnée d'une copie des statuts de l'administration.

Dans le cadre d'une éventuelle affiliation, les statuts de l'administration provinciale ou locale sont analysés. Ces statuts doivent être établis conformément à la législation applicable à l'administration en question, comme la Loi provinciale (régie provinciale autonome), la Nouvelle Loi Communale (régie communale autonome), la loi sur les CPAS du 8 juillet 1976 (associations de CPAS) ou la réglementation régionale en matière d'intercommunales (décret flamand du 6 juillet 2001 portant réglementation de la coopération intercommunale, décret wallon du 5 décembre 1996 relatif aux intercommunales wallonnes et la loi du 22 décembre 1986 relatives aux intercommunales)

Après que l'examen des statuts ait démontré que ceux-ci étaient en conformité avec les dispositions légales susvisées, l'administration peut être affiliée à l'ONSS APL sur base de l'article 32 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales des travailleurs salariés.

Via le formulaire R1, l'administration fournit une réponse à un certain nombre de questions essentielles dans le cadre d'une affiliation à l'ONSS APL.:

- Quand l'administration engage-t-elle ses premiers travailleurs et combien de travailleurs étaient en service au dernier jour du trimestre du premier engagement?
- L'administration va-t-elle engager du personnel nommé et va-t-elle pour ce personnel s'affilier au régime de pension organisé par l'ONSS APL?
- De quel montant présupposé sera redevable l'administration en matière d'avances mensuelles sur les cotisations de sécurité sociale ?
- L'administration est-elle disposée à autoriser l'ONSS APL à prélever automatiquement le montant des cotisations de sécurité sociale sur son compte en banque ?
- L'administration fera-t-elle appel à un secrétariat full service, un prestataire de services ou un développeur de logiciels pour effectuer et éventuellement expédier ses déclarations de sécurité sociale?
- L'administration désigne-t-elle un gestionnaire local qui reçoit l'accès aux applications sécurisées de la sécurité sociale? Si oui, quelle est l'identité de ce gestionnaire local?

Après que l'Office ait reçu une réponse à ces différentes questions, il octroie à l'administration un matricule ainsi qu'un numéro unique d'entreprise si celle-ci n'en possède pas encore (cfr supra). Le matricule ONSS APL est composé de 8 chiffres et sera à terme supprimé et complètement remplacé par le numéro unique d'entreprise.

L'administration est renseignée dans le répertoire des employeurs de l'ONSS APL, qui peut être consulté sur le site portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be) et est intégrée dans le réseau de la sécurité sociale. Aussi longtemps que cela n'est pas le cas, l'administration n'est pas en mesure d'effectuer des déclarations DIMONA, des déclarations de sécurité sociale DmfAPPL ou toute autre déclaration à l'ONSS APL.

TITRE 3

LES DECLARATIONS

C H A P I T R E 1

GENERALITES : LE PROJET E-GOVERNMENT DANS LA SECURITE SOCIALE

2.3.101

Dans le cadre de la simplification administrative, les institutions de sécurité sociales ont informatisé différentes procédures de déclarations. Ce projet e-government de la sécurité sociale a pour but de diminuer considérablement les obligations administratives des employeurs ce qui rend l'administration plus rapide. Concrètement, la mise en application de ce projet consiste en :

- la réduction du nombre de formulaires de déclarations
- la réduction du nombre de fois où l'employeur est sollicité par l'institution de sécurité sociale pour transférer les données salariales et de temps de travail des travailleurs
- la diminution du temps nécessaire pour remplir les déclarations résiduelles (entre autres diminution du nombre de rubriques à compléter, des données en rapport avec les périodes très anciennes qui ne sont plus demandées.

Le projet e-government comprend 3 grands volets :

- l'introduction d'une déclaration immédiate à l'emploi (DIMONA)
- l'introduction d'une déclaration multifonctionnelle de sécurité sociale (DmfAPPL)
- l'introduction d'une déclaration du risque social (DRS)

En plus des 3 sortes de déclarations qui ont été développées dans le cadre du projet e-government de la sécurité sociale, les administrations provinciales et locales sont légalement tenues d'introduire mensuellement une déclaration pensions à l'ONSS APL pour leurs anciens mandataires politiques et dans certains cas pour leurs anciens membres du personnel nommé.

C H A P I T R E 2

DIMONA

A. LA NOTION "DIMONA"

2.3.201 DIMONA ('Déclaration IMmédiate – Onmiddelijke Aangifte) est l'abréviation pour "déclaration immédiate à l'emploi". Il s'agit d'une déclaration électronique qui tend à communiquer aux institutions de sécurité sociale chaque entrée ou sortie de service d'un travailleur auprès d'un employeur. Depuis le 1er octobre 2002 les administrations affiliées à l'ONSS APL ont la possibilité de participer bénévolement à ce système de déclaration. Depuis le 1er janvier 2003 la DIMONA est généralisée et tous les employeurs établis en Belgique, en ce compris les administrations provinciales et locales, sont tenus d'effectuer des déclarations DIMONA.

B. LE FICHIER ÉLECTRONIQUE DU PERSONNEL

2.3.202 La communication – via l'introduction des déclarations DIMONA – de tous les membres du personnel avec lesquels l'administration a une relation de travail conduit à la mise en place d'un fichier électronique du personnel qui constitue le reflet parfait de l'occupation dans une administration.

C. LA DÉCLARATION DIMONA : TYPES ET CONTENU

2.3.203 Quatre types de déclarations DIMONA différentes peuvent être distingués :

- une déclaration relative à l'entrée en service d'un membre du personnel
- une déclaration relative à la sortie de service d'un membre du personnel
- une déclaration portant modification d'une déclaration antérieure
- une déclaration annulant une déclaration antérieure

Dans une déclaration DIMONA, différents renseignements doivent être indiqués: l'identité de l'employeur, l'identité du membre du personnel, la qualité du membre du personnel, la date d'entrée ou de sortie de service. Exception faite des moniteurs et des bénévoles, la déclaration DIMONA doit être effectuée pour tous les contractuels et statutaires des administrations provinciales et locales. Elle doit également être effectuée lorsque l'occupation du membre du personnel n'implique pas un paiement de cotisations dans le régime de sécurité social des travailleurs**.**

D. L'ENVOI DE LA DÉCLARATION DIMONA

2.3.204 Les administrations provinciales et locales peuvent envoyer une déclaration DIMONA:

- via l'application web qui est disponible sur le site portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be). Cette méthode de déclaration est principalement utile aux employeurs qui occupent un petit nombre de travailleurs (+/- 50)
- via le serveur vocal qui offre la possibilité d'introduire les déclarations par téléphone. Cela n'est indiqué que pour un très petit nombre de déclarations DIMONA à introduire
- sous la forme d'un fichier structuré, comme MQLink, FTP ou Isabel. Dans ces différents cas, il est fait usage de la technique de transmission des fichiers et les employeurs qui doivent déclarer un grand nombre de travailleurs ont intérêt à utiliser

cette technique. Ces administrations ou centres de calcul qui veulent utiliser cette technique peuvent prendre contact avec le Centre de contact Eranova (02/ 511 51 51, contactcenter@eranova.fgov.be)

E. SANCTIONS

2.3.205 Au cas où la déclaration DIMONA n'est pas introduite ou n'est pas introduite correctement, une sanction prenant la forme d'une peine de prison de 8 jours à un an et d'une amende de 2500€ à 12500€ est infligée à l'administration (articles 269 à 274 du Code pénal).

F. INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES SUR LA DÉCLARATION DIMONA

2.3.206 Les instructions administratives concernant la déclaration DIMONA peuvent être consultées sur le site portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be) . Ce site web donne en outre accès au glossaire DIMONA (pour effectuer une déclaration DIMONA sous la forme d'un message structuré), à un programme de contrôle (pour le contrôle de la forme du message structuré que vous avez effectué), et une rubrique reprenant les questions fréquemment posées.

C H A P I T R E 3

LA DECLARATION TRIMESTRIELLE DE SECURITE SOCIALE (DmfAppl)

A. GÉNÉRALITÉS

2.3.301

Chaque administration affiliée à l'ONSS APL est obligée d'introduire chaque trimestre une déclaration nominative à l'Office comme preuve du montant des cotisations de sécurité sociale dues.

Depuis le 1er janvier 2005, un nouveau modèle de déclaration trimestrielle de sécurité sociale est d'application, la Déclaration multifonctionnelle pour les administrations provinciales et locales (DmfA PPL)

La DmfA PPL est multifonctionnelle car elle n'est pas uniquement utilisée par l'ONSS APL pour le calcul des cotisations de sécurité sociale dues . Les données salariales et de temps de travail renseignées dans la déclaration sont également utilisées par différentes autres institutions de sécurité sociale qui sont en charge de l'octroi d'indemnités dans le cadre de la sécurité sociale (assurance maladie, chômage, pensions, maladies professionnelles et allocations familiales,…)

B. DÉLAI D'INTRODUCTION

2.3.302

La déclaration trimestrielle pour la sécurité sociale doit être introduite à l'ONSS APL pour la fin du mois qui suit le trimestre auquel elle se rapporte.
Pour les administrations provinciales et locales qui font appel à un secrétariat full service pour effectuer et introduire leur déclaration de sécurité sociale, ce délai est rallongé d'un mois calendrier:
leur déclaration doit être introduite pour la fin du 2ème mois suivant le trimestre auquel elle se rapporte.

C. ENVOI DE LA DÉCLARATION

2.3.303

Les administrations provinciales et locales affiliées à l'ONSS APL peuvent introduire une déclaration DmfA PPL de différentes manières:

- via l'application web disponible sur le site portail de la sécurité sociale. Cette méthode de déclaration est utile pour les employeurs n'occupant qu'un petit nombre de travailleurs (maximum 50)
- sous la forme d'un fichier structuré, comme MQLink, FTP ou Isabel. Dans ces différents cas, il est fait usage de la technique de transmission des fichiers et les administrations ou centres de calcul qui doivent déclarer un grand nombre de travailleurs ont intérêt à utiliser cette technique.

Les expéditeurs sont obligés, pour les fichiers structurés (peu importe leur forme) de disposer d'une signature digitale. Cette signature prend la forme d'un certificat digital qui peut être demandé à Belgacom ou à GlobalSign.

D. LES CONSÉQUENCES D'UNE ABSENCE DE DÉCLARATION OU D'UNE DÉCLARATION TARDIVE, INCOMPLÈTE OU INEXACTE

2.3.304

Etablissement d'office du montant des cotisations dues

En l'absence de déclaration dans les délais requis ou en cas de déclaration incomplète ou inexacte, l'ONSS APL établit d'office le montant des cotisations dues sur base de tous les éléments déjà en sa possession ou sur base des renseignements complémentaires fournis par l'administration à la demande de l'ONSS APL.

L'ONSS APL peut également évaluer les cotisations dues par l'administration sur base des derniers montants déclarés. La différence éventuelle entre les cotisations effectivement dues et les cotisations évaluées sera alors remboursée dans le mois suivant la réception de la déclaration. Le montant de la créance ainsi établi est notifié à l'administration par lettre recommandée.

Dans certains cas, le service inspection de l'ONSS APL établit d'office la déclaration requise aux frais de l'administration en défaut.

E. SANCTION EN CAS DE RETARD DE LA DÉCLARATION

2.3.305

a. Sanction

L'administration qui ne renvoie pas ses déclarations à l'ONSS APL dans les délais légaux est passible de sanctions pécuniaires.

En effet, lorsque l'administration ne remet pas la déclaration requise dans les délais prévus ou lorsqu'elle ne communique pas les renseignements demandés dans les 15 jours, elle est tenue de payer une indemnité forfaitaire de 5€, augmentée de 2,5€ par tranche de 2500€ de cotisations au delà de 5000€.

b. La renonciation à l'application des sanctions

L'ONSS APL peut renoncer à l'application des sanctions prévues au point b dans les conditions déterminées par son Comité de gestion et approuvées par les Ministres des Affaires sociales et de l'Intérieur:

- lorsque la déclaration trimestrielle et ses annexes ont été remises avant la fin du trimestre qui suit celui auquel elles se rapportent et :
- pour autant que les déclarations aient été introduites dans les délais durant les trois trimestres précédents ou
- pour autant que le retard soit dû à des circonstances exceptionnelles. Le retard, dans ce cas, doit être motivé.
- lorsque l'administration établit qu'elle a été dans l'impossibilité de remplir ses obligations dans les délais prévus en raison d'un cas de force majeure dûment justifié. On entend par force majeure, un événement totalement étranger à la personne du débiteur et indépendant de sa volonté, raisonnablement imprévisible et humainement insurmontable et qui le place dans l'impossibilité absolue d'exécuter son obligation dans les délais prévus; il faut en outre que le débiteur ne puisse se reprocher aucune faute dans les événements qui ont précédé.

F. INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES SUR LA DMFAPPL

2.3.306

Une administration peut obtenir des informations complémentaires ou l'aide

nécessaire pour introduire une DmfA PPL sur le site portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be).

Le site web de la sécurité sociale comprend les informations techniques sur la DmfAPPL (entre autres le glossaire) et les instructions administratives qui expliquent comment faire une DmfAPPL. Sur ce site se trouvent également les annexes structurées dans lesquelles sont repris les différents codes utilisés en DmfAPPL.

C H A P I T R E 4

LA DECLARATION DU RISQUE SOCIAL (DRS)

A. LA NOTION DE “RISQUE SOCIAL”

2.3.401

La déclaration du risque social (DRS) doit être effectuée quand un évènement donnant droit aux indemnités suivantes survient dans la vie d’un travailleur:

- indemnités dues en exécution de l’assurance maladie-invalidité (par exemple en cas de maladie de longue durée ou de congé de paternité) et en exécution de l’assurance maternité (par exemple en cas de congé de maternité)
- indemnités de chômage, revenus garantis et subsides salariaux

Ces évènements sont appelés “risques sociaux” et la DRS doit être effectuée au moment où se produit un de ces risques sociaux.

B. LA DÉCLARATION DU RISQUE SOCIAL

2.3.402

La DRS est spécifique pour chaque risque social; cela signifie que le secteur chômage, le secteur maladie-indemnités appliquent des formulaires et des scénarios différents.

L’employeur doit fournir différentes informations dans la déclaration du risque social, c’est-à-dire les données qui ne sont pas disponibles dans le réseau de la sécurité sociale via la déclaration trimestrielle de sécurité sociale. Les organismes de sécurité sociale ont besoin de ces informations complémentaires pour pouvoir déterminer dans un premier temps si le travailleur a droit ou non à une indemnité et par la suite pour déterminer le montant de l’éventuelle indemnité.

C. ENVOI D’UNE DÉCLARATION DU RISQUE SOCIAL

2.3.403

Les administrations provinciales et locales peuvent utiliser trois canaux pour envoyer une DRS à la sécurité sociale :

- Via le site portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be). Cette méthode de déclaration est principalement utile pour les employeurs devant introduire un faible nombre de déclarations.
- Par formulaires papier, transmis à l’organisme de sécurité sociale compétent
- Via des fichiers structurés, comme MQLink, FTP ou Isabel. Dans ces différents cas, il est fait usage de la technique de transmission des fichiers et les employeurs qui doivent déclarer un grand nombre de travailleurs ont intérêt à utiliser cette technique. Les centres de calcul et administrations qui investissent dans cette technique peuvent prendre contact avec le Centre de contact Eranova (02/ 511 51 51, contactcenter@eranova.fgov.be)

Depuis le 1er avril 2003, les expéditeurs sont tenus de prévoir une signature digitale pour les fichiers structurés, quelle que soit leur forme. Cette signature digitale prend la forme d’un certificat digital qui peut être demandé à Belgacom ou à GlobalSign.

D. CALENDRIER DE L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA DÉCLARATION DU RISQUE SOCIAL

2.3.404 La DRS est entrée en vigueur par phase à partir du 1er janvier 2003.

Pour le secteur chômage à partir du 20-1-2003, les scénarios suivants sont mis en production :

- Scenario 3 - Déclaration de début de travail à temps partiel avec maintien des droits

- Scenario 6 - Déclaration mensuelle de travail à temps partiel pour le calcul de l'allocation de garantie de revenus

- Scénario 8 - Déclaration mensuelle de travail dans le cadre d'un programme d'activation (programmes de transition professionnelle, emploi de services ou plan activa)

A partir du 14-4-2003 les scénarios suivants sont mis en production :

- Scénario 9 - Déclaration pour l'octroi du droit aux vacances jeunes

- Scénario 10 - Déclaration mensuelle d'heures de vacances jeunes

A partir du 1-10-2003 les scénarios suivants sont mis en production :

- Scénario 3 - Déclaration de début de travail à temps partiel avec maintien des droits (pour les enseignants financés et payés totalement par les Communes ou les Provinces et dont les prestations et salaires sont déclarés totalement auprès de l'ONSSAPL).

- Scénario 6 - Déclaration mensuelle de travail à temps partiel pour le calcul de l'allocation de garantie de revenus (pour les enseignants financés et payés totalement par les Communes ou les Provinces et dont les prestations et salaires sont déclarés totalement auprès de l'ONSSAPL)

A partir du 6-1-2004 les scénarios suivants sont mis en production :

- Scénario 2 - Déclaration annuelle de chômage temporaire

- Scénario 5 - Déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire

A partir du 1-7-2006, il sera également possible de faire usage des scénarios suivants :

- Scenario 1 - Déclaration de la fin du contrat de travail ou déclaration de la preuve du travail ou de la pension à temps plein.

Pour le secteur indemnités à partir du 1-1-2006 les scénarios suivants sont mis en production :

- Scénario 1 - Déclaration des incapacités de travail, repos de maternité,

écartement complet du travail en tant que mesure de protection de la maternité, écartement partiel du travail en tant que mesure de protection de la maternité, congé de paternité (art. 39, al. 6 loi du 16.3.1971 sur le travail), congé de paternité (art. 30, § 2 loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), congé d'adoption.

- Scenario 6 - Déclaration de reprise du travail.

- Scenario 7 – Formulaire de demande DRS.

A partir du 1-4-2006 les scénarios suivants sont d'application :

- Scenario 2 - Déclaration mensuelle en cas de reprise d'un travail adapté dans le courant d'une période d'incapacité de travail, d'un travail adapté dans le cadre d'une mesure de protection de la maternité, de poursuite d'une activité chez un des deux employeurs lorsque la travailleuse est titulaire de deux emplois salariés auprès d'employeurs différents et n'est écartée du travail que du chef de l'une de ces deux occupations.

- Scenario 3 - Attestation en vue de l'indemnisation des pauses d'allaitement.

A partir du 1-10-2006 les scénarios suivant sont mis en production :

- Scenario 5 - Déclaration des jours de vacances pour un employé.

E. INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE SUR LA DRS

2.3.405

Les instructions administratives ainsi que les données techniques (en ce compris les annexes structurées) peuvent être consultées sur le site portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be). Sur ce site portail est également disponible une version test de l'application DRS. Celle-ci permet à l'administration d'essayer le fonctionnement de l'application par laquelle la déclaration du risque social peut être envoyée en ligne.
Les scénarios qui sont d'application sont expliqués au moyen de simulations. Les exemples montrent clairement comment s'appliquent les différents scénarios. Ces simulations peuvent également être consultées sur le site portail de la sécurité sociale.

Pour des informations techniques complémentaires l'administration peut prendre contact avec le service info du secteur concerné, dont vous trouvez les coordonnées sur le site portail. Vous pouvez également contacter le Centre de contact Eranova:

Rue Prince royal 102
1050 Bruxelles
Tel: 02/ 511 51 51
contactcenter@eranova.fgov.be

Pour des informations complémentaires quant à cette matière (instructions et glossaire) vous pouvez prendre contact avec :

- Beatrice Thimmesch (INAMI) (beatrice.thimmesch@inami.fgov.be)
- Sylvianne Vandamme (ONEM) concernant les indemnités DRS

(svandamme@rva.fgov.be).

C H A P I T R E 5

LA DECLARATION DE PENSION

A. GÉNÉRALITÉS

2.3.501

Les administrations provinciales et locales sont légalement tenues pour leurs anciens mandataires politiques et dans certains cas pour leurs anciens membres du personnel nommés d'introduire une déclaration mensuelle en matière de pension à l'ONSS APL..

Cette déclaration mensuelle renseigne les données nécessaires à transmettre au Cadastre des pensions en vue du calcul de la cotisation AMI de 3,55% et de la retenue de solidarité sur les pensions et les avantages supplémentaires que l'administration octroie à ses anciens mandataires et/ou anciens fonctionnaires.

Le numéro BCE doit être mentionné explicitement sur le bordereau d'accompagnement de la déclaration au cadastre des pensions. La facture mensuelle sur laquelle sont repris les montants des retenues AMI et des cotisations de solidarité sur les pensions est en effet envoyée sous les références de ce numéro BCE.

Pour les administrations qui autorisent le prélèvement automatique des cotisations de leur compte ouvert auprès de Dexia banque, le montant est automatiquement prélevé avec la date valeur du 5 du mois qui suit la date de la facture. Par exemple: les retenues sur pensions relatives au mois de juillet seront facturées en septembre et prélevées le 5 octobre.

Pour les administrations qui paient elles-mêmes leurs retenues sur pension, il est demandé d'attendre la facture mensuelle et d'effectuer le paiement uniquement à l'aide du virement joint.

B. DÉLAI D'INTRODUCTION

2.3.502

Les administrations provinciales et locales doivent envoyer la déclaration pension à l'ONSS APL au plus tard le 8ème jour ouvrable du mois qui suit le mois du paiement de la pension ou de l'avantage supplémentaire.

C. LES CONSÉQUENCES D'UNE DÉCLARATION TARDIVE, INCOMPLÈTE OU INEXACTE

2.3.503

a. Sanctions

L'administration qui n'introduit pas sa déclaration de pension dans le délai légal est soumise à des sanctions pécuniaires.

L'administration est redevable d'une indemnité de 25€ augmentée de 2,50 € par bénéficiaire et de 2,50 € par tranche de cotisations de 2500€ pour les pensions et avantages supplémentaires.

b. Renonciation à l'application des sanctions

L'ONSS APL peut, aux conditions fixées par son Comité de gestion et

approuvées par les Ministres de l'Intérieur et des Affaires sociales, renoncer à l'application des sanctions visées au point a lorsque :

- la déclaration pension a été remise avant la fin du mois qui suit le mois prévu et:
  - pour autant que les déclarations aient été introduites dans les délais durant les trois mois précédents ou
  - pour autant que le retard soit dû à des circonstances exceptionnelles. Le retard, dans ce cas, doit être motivé.

- lorsque l'administration établit qu'elle a été dans l'impossibilité de remplir ses obligations dans les délais prévus en raison d'un cas de force majeure dûment justifié. On entend par force majeure, un événement totalement étranger à la personne du débiteur et indépendant de sa volonté, raisonnablement imprévisible et humainement insurmontable et qui le place dans l'impossibilité absolue d'exécuter son obligation dans les délais prévus. Il faut en outre que le débiteur ne puisse se reprocher aucune faute dans les événements.

D. INFORMATIONS SUPPLEMENTAIRES SUR LA DECLARATON DE PENSIONS

2.3.504 Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus en consultant le site portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be).

C H A P I T R E 6

LE SECRETARIAT 'FULL SERVICE'

2.3.601

Pour effectuer et introduire les différentes déclarations de sécurité sociale destinées à l'ONSS APL, les administrations provinciales et locales ont le choix entre trois possibilités :

- Les administrations peuvent décider d'effectuer elles-mêmes leurs déclarations, éventuellement en utilisant un ou plusieurs programmes qu'elles auraient acquis après d'un bureau de software
- Les administrations peuvent demander l'aide d'un "prestataire de service". Un prestataire de service est une personne morale ou physique, externe à l'administration, avec laquelle ladite administration a conclu un contrat. Sur base de ce contrat, le prestataire de service a accès aux applications sécurisées de la sécurité sociale concernant les données de l'administration. Il peut s'agir d'une autre administration publique, d'un centre de calcul ou d'une autre personne intermédiaire qui aide l'administrations dans sa gestion sociale. Pour avoir accès aux applications sécurisées de l'administration, le prestataire de service doit être identifié grâce au formulaire "désignation du gestionnaire local et du prestataire de services".
- Les administrations peuvent faire appel à un secrétariat "full service".

Le label "secrétariat full service" (SFS) entrera prochainement en vigueur auprès de l'ONSS APL et peut être accordé, sous conditions strictes, à un centre de calcul qui remplit les obligations relevant de la sécurité sociale au nom et pour le compte des administrations provinciales et locales.

Le secrétariat full service devient le point de contact pour l'ONSS APL qui lui transmet le résultat du traitement des diverses déclarations (déclaration DIMONA, DmfA PPL,. Ce secrétariat fournit les données output des déclarations à ses employeurs affiliés et est responsable des éventuelles suites et corrections des fautes

Pour être reconnu comme secrétariat full service, les conditions suivantes doivent être remplies:

- Un SFS doit représenter au moins 5 administrations, ou 2 administrations occupant ensemble au moins 1000 travailleurs.
- Le SFS doit traiter l'output de l'ONSS APL (notifications de calculs et d'erreurs dans la déclaration de sécurité sociale, notifications Dimona), le diffuser et éventuellement le corriger
- Un SFS doit effectuer diverses transmissions de données via les canaux électroniques prescrits
- Un SFS doit s'engager à respecter la loi du 8 décembre 1996 sur la vie privée.

Le statut de SFS apporte différents avantages:

- Un délai d'un mois calendrier supplémentaire pour l'introduction de la déclaration de sécurité sociale (cela évite un nombre trop important de régularisations)
- Le SFS prend part à une concertation structurelle individuelle et régulière avec l'ONSS APL
- Le label SFS peut constituer un avantage commercial

TITRE 4

PAIEMENT DES COTISATIONS

C H A P I T R E 1

GENERALITES

2.4.101

Lors de chaque paiement de la rémunération, de la pension ou des avantages complémentaires à la pension de ses travailleurs et/ou pensionnés, l'administration doit elle-même prélever le montant des cotisations personnelles dues. L'administration est tenue de verser à l'ONSS APL les cotisations personnelles auxquelles s'ajoutent ses propres cotisations patronales dans les délais qui lui sont impartis. Elle est donc seule responsable à l'égard de l'ONSS APL du paiement de la totalité des cotisations dues. En effet, si l'administration omet de prélever en temps voulu la cotisation ou la retenue de la rémunération du membre du personnel, elle est néanmoins tenue de verser à sa charge, à l'ONSS APL, la cotisation et/ou la retenue en question.

C H A P I T R E 2

LES MODALITES DE PAIEMENT

A. LE PRÉLÈVEMENT AUTOMATIQUE PAR L'ONSS APL

2.4.201

L'administration locale a la possibilité d'autoriser l'ONSS APL à prélever automatiquement sur son compte en banque à chaque échéance les cotisations qui lui sont dues .

Si l'administration autorise le prélèvement automatique, elle ne doit prendre aucune initiative; les sommes requises, exception faite des sanctions et des frais de mission des contrôleurs sociaux et inspecteurs sociaux, seront prélevées directement de son compte ouvert auprès de DEXIA Banque, avec la date valeur réglementaire.

La procédure du prélèvement automatique assure une perception correcte et régulière des cotisations dues. En outre, le délai de paiement est ainsi toujours respecté ce qui évite l'application d'une majoration de cotisations et d'intérêts de retard tels que prévus à l'article 14 de l'arrêté royal du 25-10-1985.

B. VIREMENT BANCAIRE PAR L'ADMINISTRATION

2.4.202

Si une administration n'opte pas pour la procédure du prélèvement automatique, elle est tenue d'effectuer elle-même dans le délai requis le paiement correct des cotisations. Ces cotisations doivent être virées sur le compte DEXIA de l'ONSS APL.

Le virement doit comprendre les renseignements suivants:

- Le numéro unique d'entreprise de l'administration attribué par la Banque carrefour des entreprises
- Le trimestre ou le mois et l'année auxquels se rapporte le paiement
- La nature de la somme payée (avance, solde, régularisation cotisations de sécurité sociale, retenues pension,…)

Chaque versement pour lequel des renseignements nécessaires sont omis sera imputé sur la dette la plus ancienne, comme prescrit par l'article 13 de l'arrêté royal du 25 octobre 1985.

C H A P I T R E 3

SYSTEME DE FACTURATION ET DELAIS DE PAIEMENT

A. GÉNÉRALITÉS

2.4.301

L'introduction de la DmfAPPL va de pair avec une modification signifiante du système de facturation et de paiement.
Depuis le 1er janvier 2005, l'ONSS APL utilise deux factures : une facture mensuelle et une facture reprenant les sanctions pour déclarations tardives ou paiements tardifs.

B. LA FACTURE MENSUELLE

2.4.302

La facture mensuelle est établie chaque début de mois et doit être payée pour le 5 du mois qui suit son établissement. Tout paiement en dehors des délais prévus sera sanctionné d'une majoration de 10% du montant total dû et d'un intérêt de retard calculé au taux d'intérêt légal entre la date d'échéance et la date effective du paiement.

La facture mensuelle reprend tous les montants comptabilisés durant un mois ainsi que l'avance mensuelle du mois qui suit la date d'établissement de la facture. Il s'agit plus précisément :

- des cotisations de sécurité sociale (avances, soldes et régularisations) pour tous les trimestres, y compris ceux antérieurs au 1er janvier 2005.
- des cotisations de pension pour le régime commun des pensions des pouvoirs locaux et pour le régime des nouveaux affiliés à l'Office
- des cotisations relatives au service social collectif (avances, soldes et régularisations)
- des cotisations relatives au service social de la police intégrée (avances, soldes et régularisations)
- des cotisations dues pour l'octroi et le paiement d'une prime syndicale
- des retenues sur pensions et des cotisations de solidarité sur les pensions
- la cotisation AMI sur les pensions
- la retenue de solidarité sur les pensions
- de la contribution à la charge des pensions du régime commun et du régime des nouveaux affiliés à l'Office.
- des remboursements de cotisations pour le personnel détaché
- des frais d'inspection pour les déclarations établies d'office

Cette facture mentionne également les remboursements éventuels qui seront directement déduits du total dû pour un employeur.

Les montants repris sur la facture mensuelle sont préalablement communiqués à l'administration ou au centre de calcul qui effectue la DMFAPPL pour le compte d'un employeur via la notification de calculs. Le seul montant qui n'est pas préalablement communiqué est celui de l'avance mensuelle étant donné qu'elle correspond au tiers du total des cotisations du trimestre correspondant de l'année précédente.

Les données ainsi reprises sur la facture mensuelle sont identifiables à l'aide des références et des dates des avis de notification et du libellé de la somme. Une

distinction est également faite entre les montants dus par l'employeur et ceux qui lui sont remboursés.

En ce qui concerne le paiement, une distinction est faite entre les affiliés qui autorisent le prélèvement automatique des cotisations dues de leur compte ouvert auprès de Dexia Banque et les employeurs qui ont renoncé à cette facilité.

- Pour les affiliés qui autorisent le prélèvement automatique des cotisations de leur compte ouvert auprès de Dexia Banque : La somme totale mentionnée en fin de facture est automatiquement prélevée avec la date valeur du 5 du mois qui suit la date de la facture.

- Pour les affiliés qui paient eux-mêmes : Chaque facture mensuelle est accompagnée d'un virement avec communication structurée qui doit obligatoirement être utilisé pour effectuer le paiement.

La procédure de prélèvement automatique offre l'avantage considérable d'assurer une perception correcte et régulière des cotisations dues et de respecter ainsi totalement, sans le moindre souci, les délais de paiement. Le prélèvement automatique permet donc d'éviter l'application de majorations et d'intérêts de retard calculés au taux d'intérêt légal, comme le prévoit l'article 14 de l'arrêté royal du 25.10.1985. De plus amples informations à ce sujet peuvent être obtenus auprès de Madame Boitel (tél. 02/ 239 14 23, fax 02/ 239.14.39 , mail : ariane.boitel@onssapl.fgov.be).

C. LES SANCTIONS

2.4.303

Tout montant établi à titre de sanction, soit pour une déclaration tardive, soit pour un paiement tardif, est repris sur un document appelé « facture sanctions ». Cette facture sanctions est d'application à partir du 1e janvier 2005 .Elle doit être payée pour le 5 du mois qui suit la date de la facture.

Préalablement à cette facture sanctions, l'administration va recevoir une lettre l'informant du type de sanction (déclaration tardive ou paiement tardif) et du montant. Cette facture est toujours accompagnée d'un virement avec communication structurée qui doit obligatoirement être utilisé pour effectuer le paiement à la date mentionnée et ce, même pour les affiliés autorisant le prélèvement automatique.

A partir du 1e janvier 2005, c'est le montant global d'une facture mensuelle qui est sanctionné et non plus chaque somme individuellement.

C H A P I T R E 4

LES CONSEQUENCES EN CAS DE NON-PAIEMENT OU DE RETARD DE PAIEMENT

A. LE PRÉLÈVEMENT D'OFFICE

2.4.401

a. Généralités.

A défaut de paiement dans les délais fixés, l'ONSS APL est autorisé à prélever d'office auprès de DEXIA, de FORTIS, de l'Office des Chèques Postaux (OCP) et de la Banque Nationale de Belgique (BNB) successivement dans l'ordre précité l'ensemble ou partie du montant exigible de sa créance.

Avant d'effectuer le prélèvement d'office, l'ONSS APL somme l'administration, par lettre recommandée:

- soit d'acquitter au plus tard le dixième jour de la réception de la sommation sa dette avec comme date de valeur la date d'échéance de la créance exigible,
- soit de faire connaître ses objections en fonction du bien-fondé de la créance dans le même délai. La réclamation doit être introduite par lettre recommandée adressée à l'administrateur général de l'ONSS APL. Dans les 60 jours de la réception de celle-ci, le Comité de gestion décide alors de la recevabilité et du bien-fondé de la réclamation.

Lorsque l'administration n'a pas satisfait à une des conditions précitées, le prélèvement est effectué d'office sans formalité et sur simple demande de l'administrateur général de l'ONSS APL, de son adjoint ou de la personne qu'il désigne. La date de valeur est la date d'échéance de la créance exigible.

b. Cas pour lequel l'ONSS APL renonce d'office au recouvrement des cotisations dues.

L'ONSS APL peut, dans les limites d'un règlement établi par son Comité de gestion et approuvé par les Ministres de l'Intérieur et des Affaires sociales, renoncer à effectuer le prélèvement d'office.

B. LES SANCTIONS

2.4.402

Les administrations sont tenues de payer à l'ONSS APL les cotisations dues dans les délais légaux. Le non-respect de ces délais entraîne l'application des sanctions pécuniaires suivantes :

- une majoration des cotisations égale à 10% du montant non payé dans le délai légal.
- un intérêt de retard calculé au taux d'intérêt légal qui prend cours à partir de l'expiration desdits délais jusqu'au jour du paiement.

Cette sanction s'applique de plein droit dès que le paiement n'a pas lieu en temps voulu. Le fait qu'une perception d'office ait lieu ensuite n'entraîne pas l'exonération des majorations de cotisations ou des intérêts de retard.

C. LA RENONCIATION À L'APPLICATION DES SANCTIONS

2.4.403

L'ONSS APL peut, aux conditions fixées par son Comité de gestion et approuvées par les Ministres de l'Intérieur et des Affaires sociales, renoncer entièrement ou partiellement à l'application des majorations de cotisations et/ou des intérêts de retard visés lorsque:

- les cotisations de sécurité sociale ont été payées avant la fin du trimestre qui suit celui auquel celles-ci se rapportent ou, en ce qui concerne les retenues de 3,55% et la cotisation de solidarité sur les pensions, si elles ont été payées avant la fin du deuxième mois après celui au cours duquel elles se rapportent et :
- les paiements sont effectués habituellement par l'administration dans les délais impartis et
- le non-paiement dans les délais fixés n'a pas porté préjudice au financement régulier, tant du régime de la sécurité sociale que celui des allocations familiales.
- l'administration établit qu'elle a été dans l'impossibilité de remplir ses obligations dans les délais prévus en raison d'un cas de force majeure dûment justifié.
- l'administration apporte la preuve de circonstances exceptionnelles, justificatives du défaut de paiement des cotisations dans les délais réglementaires.

L'ONSS APL peut réduire au maximum de 50% le montant des majorations des cotisations et au maximum de 25% le montant des intérêts de retard dus pour autant que l'administration ait effectué le paiement préalable de toutes ses cotisations de sécurité sociale. La réduction de 50% peut être portée à 100% lorsque le Comité de gestion de l'ONSS APL admet, par décision motivée prise à l'unanimité, que des raisons impérieuses d'équité justifient à titre exceptionnel pareille réduction.

C H A P I T R E 5

LES AVANCES MENSUELLES SUR LES COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE

2.4.501

L'administration doit verser à l'ONSS APL, dans le courant des 5 premiers jours de chaque mois, une certaine somme à titre d'avances sur le total des cotisations personnelles et patronales de sécurité sociale dues pour le trimestre. Ce montant des 3 avances mensuelles pour le trimestre est égal à un tiers des cotisations dont l'administration était redevable à l'ONSS APL pour le trimestre correspondant de l'année précédente.

Au cas où un affilié est redevable pour la première fois de cotisations pour un trimestre (par exemple dans le cas d'une nouvelle administration locale ou d'une administration locale qui engage pour la première fois du personnel), ainsi que dans le cas où l'administration s'affilie au régime des pensions des nouveaux affiliés de l'Office, l'ONSS APL peut déterminer cette avance mensuelle pendant un an sur base des cotisations estimées pour l'année en cours. Dans ce cas, le montant qui doit être payé à titre d'avance mensuelle sera signifié à l'administration concernée par lettre recommandée.
Dans tous les cas, le montant des avances peut pour différentes raisons (restructuration, engagement ou licenciement de personnel,…) varier dans le courant de l'année, ou à l'initiative de l'ONSS APL, ou sur demande écrite et motivée de l'administration. Le montant de la nouvelle avance est communiqué à l'administration locale par l'ONSS APL.

C H A P I T R E 6

LA PRESCRIPTION

2.4.601

Les créances de l'ONSS APL relatives aux cotisations de sécurité sociale, aux cotisations pension, cotisations de solidarité, cotisations relatives à l'octroi et au paiement d'une prime syndicale, cotisations pour les allocations familiales et cotisations pour les maladies professionnelles se prescrivent par 5 ans, à dater du jour de leur exigibilité. Les actions contre l'ONSS APL en recouvrement des dites cotisations erronément payées se prescrivent également en 5 ans à dater de la date de leur paiement.
Les créances de l'ONSS APL relatives aux retenues sur pension se prescrivent par 5 ans à dater du jour du paiement de la pension ou de l'avantage complémentaire. Les actions contre l'ONSS APL en recouvrement des retenues susvisées indues se prescrivent par 5 ans à dater du jour de leur paiement.

A partir du 1er septembre 2009, le délai de prescription concernant les cotisations précitées redevables à l'ONSSAPL ou lui ayant été indûment payée sera ramené à 3 ans à compter du jour de leur exigibilité. A contrario, les créances de l'ONSSAPL à l'égard des zones de police locales se prescriront par 7 ans.

Ceci aura comme conséquence qu'une période de transition sera d'application pour les cotisations de sécurité sociale et les cotisations assimilées. Durant cette période de transition le délai de prescription sera progressivement réduit à 3 ans. Le délai de prescription sera fixé au 31 décembre 2008 pour le troisième trimestre 2003, au 1er janvier 2009 pour la période s'étalant du quatrième trimestre 2003 jusqu'au troisième trimestre 2005, au 31 janvier 2009 pour le quatrième trimestre 2005, au 30 avril 2009 pour le premier trimestre 2006, etc…
Le nouveau délai de prescription de sept ans à l'égard des zones de police locales entre en vigueur le 9 janvier 2009.

Le délai de prescription applicable aux créances de et à l'encontre l'ONSSAPL concernant les primes pour les agents contractuels subventionnés, les interventions dans le cadre d'un programme de promotion de l'emploi dans le secteur non-marchant, (travailleur - FBI) et les allocations annuelles dans le cadre d'un programme relatif à la sécurité et à la prévention de la criminalité reste fixé à 5 ans.

La prescription des créances peut être interrompues par une lettre recommandée pour par une assignation par devant le tribunal.

TITRE 5

LE CONTROLE

C H A P I T R E 1

LE CONTROLE

2.5.101 Les inspecteurs et contrôleurs sociaux de l'ONSS APL assurent la surveillance de la régularité des perceptions et recouvrements des cotisations. A ce titre, ils sont porteurs d'un document officiel attestant de leur qualité et doivent le produire à toute réquisition dans l'exercice de leur mission.

Les membres du service inspection peuvent exercer un rôle d'information et d'assistance auprès des administrations affiliées lorsque celles-ci rencontrent des difficultés relatives à l'établissement de leurs déclarations.

A titre d'information, dans l'exercice de leur mission, ils peuvent:

- pénétrer librement, à toute heure du jour et de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous les lieux de travail qui sont soumis à leur contrôle ou dans lesquels ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que travaillent des personnes soumises aux dispositions des législations dont ils assurent la surveillance. Toutefois, dans les locaux habités, ils ne peuvent pénétrer qu'avec l'autorisation préalable du juge au tribunal de police.
- procéder à tout examen, contrôle et audition et recueillir toutes informations qu'ils estiment nécessaires pour s'assurer que les dispositions des législations dont ils assurent la surveillance, sont effectivement observées. A cette occasion, ils peuvent notamment:
- interroger, soit seuls, soit ensemble, soit en présence de témoins, l'employeur, ses préposés ou mandataires, les membres des délégations syndicales, des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, les travailleurs, les bénéficiaires, les assurés sociaux ainsi que toute personne dont ils estiment l'audition nécessaire, sur tout fait dont la connaissance est utile à l'exercice de la surveillance.
- prendre l'identité des personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou les autres lieux qui sont soumis à leur contrôle et dont ils peuvent raisonnablement présumer qu'elles sont des employeurs, préposés ou mandataires, travailleurs, bénéficiaires ou des assurés sociaux ainsi que de toute personne dont ils estiment l'audition nécessaire pour l'exercice de la surveillance; à cet effet, ils peuvent exiger de ces personnes la présentation de documents officiels d'identification ou rechercher l'identité de ces personnes par d'autres moyens, y compris en faisant des photos et des prises de vue par film et vidéo.
- se faire produire, sans déplacement, pour en prendre connaissance, tous livres, registres, documents, disques, bandes ou n'importe quels autres supports d'information contenant des données sociales dont l'établissement, la tenue ou la conservation sont prescrits par les législations dont ils assurent la surveillance et en prendre des extraits, des duplicata, des impressions, des listages, des copies ou des photocopies ou se faire fournir ceux-ci sans frais par l'employeur, ses préposés ou mandataires, ou même saisir n'importe quels supports d'information susvisé contre récépissé.
- faire des constatations en faisant des photos et des prises de vue par film et par vidéo.

Les membres du service inspection ont le droit de donner des avertissements, de fixer à l'affilié en défaut un délai destiné à lui permettre de se mettre en ordre vis-à-vis des instructions administratives qui n'ont pas été respectées et de dresser un

procès-verbal. Ce procès-verbal fait foi jusqu'à preuve du contraire pour autant qu'une copie en ait été fournie au contrevenant et, le cas échéant, à son employeur dans un délai de 14 jours prenant cours le lendemain de la constatation de l'infraction.

Dans l'exercice de leurs fonctions, ils peuvent également requérir l'assistance de la police.

TROISIÈME PARTIE

CHAMPS D'APPLICATION PERSONNEL DE LA SECURITE SOCIALE

TITRE 1

LES MEMBRES DU PERSONNEL CONTRACTUEL ET DU PERSONNEL NOMME DES ADMINISTRATIONS LOCALES

CHAPITRE 1

LES MEMBRES DU PERSONNEL CONTRACTUEL

3.1.101

Deux catégories de membre du personnel peuvent être occupées au sein des administrations provinciales et locales :
- les membres du personnel contractuels
- les membres du personnel nommés

Les travailleurs contractuels sont des personnes qui sont occupées auprès d'une administration locale en vertu d'un contrat de travail. Un contrat de travail est un contrat par lequel une personne s'engage à fournir des prestations de travail contre rémunération et sous l'autorité d'une autre personne. Le contrat doit être conclu dans le respect des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Etant donné que les droits et obligations réciproques du travailleur et de l'administration sont fixés par contrat (de travail), ceux-ci ne peuvent en principe être modifiés que suite à un accord réciproque.

Les contractuels entrent en général dans le champ d'application de toutes les réglementations sur la sécurité sociale des travailleurs qui s'appliquent au personnel des administrations locales.

MINEUR

3.1.102

Les travailleurs qui durant une période d'obligation scolaire à temps partiel sont engagés sous contrat de travail sont soustraits aux dispositions en matière de pension et de pension de survie.

Cet assujettissement limité du mineur est entré en vigueur le 1er janvier 2004 et est d'application jusqu'au 31 décembre de l'année calendrier au cours de laquelle il atteint ses 18 ans. L'année suivante (= année calendrier où il atteint l'âge de 19 ans) le jeune travailleur est soumis à l'ensemble des dispositions de la sécurité sociale.

STAGIAIRE EN CONVENTION D'IMMERSION PROFESSIONNELLE

3.1.103

Une convention d'immersion professionnelle

Une convention d'immersion professionnelle telle que prévue par les articles 104 à 112 de la loi-programme du 2 août 2002, est une convention par laquelle un stagiaire, dans le cadre de sa formation, acquiert des connaissances ou aptitudes en effectuant un travail auprès d'un employeur.

N'entre pas en ligne de compte pour la convention d'immersion professionnelle :

- les activités de formation qui se déroulent dans le cadre d'un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- les prestations de travail effectuées par un élève ou un étudiant auprès d'un employeur dans le cadre de la formation qu'il suit dans un établissement

d'enseignement ou un organisme de formation créé, subventionné ou agréé par la communauté ou la région compétente, pour autant que la durée totale de ces prestations de travail n'excède pas soixante jours auprès d'un même employeur ou maître de stage ;

- les stages dont la durée est explicitement fixée par l'autorité compétente dans le cadre d'un cursus conduisant à la délivrance d'un diplôme, d'un certificat ou d'une attestation de compétence professionnelle;
- les stagiaires qui se préparent à l'exercice d'une profession libérale ou de prestataire de services intellectuels et qui sont, durant leur stage, soumis à la déontologie d'un ordre ou d'un institut créé par des dispositions légales ou réglementaire (par exemple stage pour les architectes ou avocats).

Les stagiaires sous convention d'immersion professionnelle sont considérés comme des travailleurs contractuels qui se verront appliquer toutes les dispositions de la sécurité sociale de travailleurs.
Seul les jeunes qui sont engagés sous convention d'immersion professionnelle jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent leurs 18 ans, sont soustraits aux cotisations de sécurité sociale. Ils sont assimilés aux élèves à temps partiel sous convention d'insertion professionnelle.

C H A P I T R E 2

LES MEMBRES DU PERSONNEL NOMME

3.1.201

Les membres du personnel nommés sont les personnes qui sont occupés auprès d'une administration locale sur base d'une nomination (statutaire). Ils doivent normalement effectuer une période de stage après laquelle une nomination à titre définitif leur est accordée en cas d'évaluation favorable. Les droits et obligations des membres du personnel nommés sont déterminées par un statut que l'administration locale a établi et qui peut être modifié unilatéralement par l'administration.

L'application de la sécurité sociale pour les nommés diffère de celle pour le personnel contractuel. Compte tenu du fait qu'ils ne sont pas exposés à tous les risques sociaux (par exemple secteur du chômage vu la nomination définitive) où que l'administration prend en change elle-même la couverture de certains risques (par exemple maladie-indemnité vu le paiement du salaire en cas de maladie) les membres du personnel nommés ne sont assujettis qu'à un certain nombre de secteurs de la sécurité sociale.

Un certain nombre de personnes n'entrent cependant pas dans le champ d'application de tous les secteurs de la sécurité sociale. D'un autre côté, certaines personnes, qui n'ont pas la qualité d'employeur, tombent néanmoins sous l'applications de diverses réglementations de la sécurité sociale des
Ces différents cas seront exposés dans les deux sections suivantes

TITRE 2

EXTENSION DU CHAMPS D'APPLICATION

CHAPITRE 1

LE STATUT SOCIAL DES MANDATAIRES LOCAUX NON PROTÉGÉS

GÉNÉRALITÉS

3.2.101 A partir du 1-1-2001, les mandataires locaux ne bénéficiant d'aucune protection sociale sur base d'une autre qualité ou de l'exercice d'une autre activité, sont dotés d'un statut social supplétif durant l'exercice de leur mandat grâce auquel ils sont soumis à l'assurance maladie-invalidité, à la réglementation sur le chômage et aux allocations familiales du régime des travailleurs salariés.

CHAMP D'APPLICATION

3.2.102 La réglementation relative aux mandataires locaux non protégés visée à l'article 19, §4 de la Nouvelle Loi Communale concerne les bourgmestres et les échevins. Celle-ci est uniquement applicable si ceux-ci ne sont pas soumis à la sécurité sociale des travailleurs ou au statut des indépendants sur base d'une activité professionnelle autre que l'exercice de leur mandat politique local et s'ils ne bénéficient des prestations en matière de soins de santé que moyennant le paiement de cotisations personnelles complémentaires.

L'article 37 quater de la loi du 29 juin 1981 prévoit une réglementation identique pour les présidents de CPAS à partir du 1-4-2001.

Pour déterminer quelles personnes tombent sous le champ d'application du statut des mandataires locaux non protégés, il convient d'examiner le statut en matière de sécurité sociale du mandataire au moment de l'entrée en exercice de son mandat.
De plus, cet examen doit être de nouveau effectué si une modification intervient dans le statut social ou professionnel du mandataire pendant la durée de son mandat. Si cette modification entraîne la conséquence pour l'intéressé qu'il n'est plus protégé pour le secteur des soins de santé, il pourra bénéficier à ce moment du statut social des mandataires locaux non protégés.

Les personnes suivantes peuvent exercer un mandat politique au plan local:

a) Les salariés et les fonctionnaires

Les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur le salaire des travailleurs et la rémunération des fonctionnaires selon les différentes dispositions du régime de sécurité sociale des travailleurs qui déterminent leur statut. En raison de ce paiement des cotisations, ils ont en règle générale, la jouissance complète des prestations par le biais des dispositions de sécurité sociale qui leur sont applicables.

Les mandataires qui continuent d'exercer leur activité comme salarié ou fonctionnaire bénéficient d'une protection sociale et ne sont pas considérés comme des mandataires locaux non protégés.

Si leur profession en qualité de salarié ou de fonctionnaire est réduite au point qu'ils doivent eux-mêmes payer les cotisations personnelles précitées à une mutualité - c'est-à-dire lorsque la rémunération brute annuelle est inférieure à 4383,5508 € (montant indexé au 1er août 2000), les mandataires sont considérés comme non protégés et peuvent obtenir le statut social supplétif des mandataires locaux.

b) Les indépendants

Les mandataires qui exercent une activité d'indépendant ainsi qu'un mandat, sont rattachés en règle générale au statut social des indépendants à titre principal. Etant donné qu'ils paient les cotisations dans le statut social des indépendants à titre principal, ils ont droit aux prestations de sécurité sociale (assurance maladie, allocations familiales et pension).

Une activité politique exercée en plus d'un emploi d'indépendant n'est pas considérée comme une activité professionnelle au sens de la réglementation de la sécurité sociale pour les indépendants. Les mandataires qui continuent à exercer leur activité d'indépendant ne sont pas considérés comme des mandataires locaux non protégés.

Même si l'assurance maladie ne couvre les indépendants que pour les gros risques - ils peuvent conclure de leur propre initiative une assurance complémentaire pour les petits risques – ils ne peuvent dès lors être considérés comme non protégés. Ils n'ont donc pas la possibilité d'opter pour le statut social supplétif des mandataires parce que ce statut social serait plus favorable que celui des indépendants.

c) Les salariés et les fonctionnaires en congé sans solde

Les travailleurs du secteur privé qui exercent un mandat politique exécutif au niveau local ont le droit de suspendre complètement leurs prestations de travail pendant la durée du mandat.

Puisque les travailleurs pendant le congé politique précité ne reçoivent aucune rémunération et donc ne paient aucune cotisation de sécurité sociale, ils perdent leur couverture sociale liée au statut des travailleurs salariés.

Il en va de même pour les travailleurs du secteur privé et les fonctionnaires qui, dans un accord réciproque avec leur employeur, réduisent complètement leurs prestations de travail (= congé sans solde conventionnel) de même que les agents du service public qui en application de la loi du 18-09-1986 bénéficient d'un congé sans solde à temps plein pour l'exercice d'un mandat politique.

Les travailleurs et les fonctionnaires qui font usage d'un congé sans solde à temps plein, sont donc des mandataires locaux non protégés et tombent dans le champ d'application du régime supplétif.

d) Les salariés et les fonctionnaires qui prennent une interruption de carrière totale

Les salariés et les fonctionnaires qui suspendent temporairement leurs prestations de travail dans le cadre d'une interruption de carrière complète ne reçoivent plus leur rémunération sur laquelle les cotisations de sécurité sociale sont perçues. Ils bénéficient par contre dans ce régime d'une allocation d'interruption à charge de l'ONEm par laquelle ils maintiennent leur couverture sociale.

Si les salariés ou les fonctionnaires exercent un mandat communal exécutif, ils restent couverts socialement parce qu'ils ont droit à une indemnité d'interruption. Ils peuvent cumuler l'indemnité d'interruption avec les revenus du mandat politique.

Les travailleurs et les fonctionnaires qui sont en interruption de carrière et qui bénéficient d'une indemnité d'interruption ne sont donc PAS considérés comme des mandataires locaux non protégés.

e) Les salariés en incapacité de travail

Les salariés, qui sont en incapacité de travail à condition d'avoir reçu l'aval du médecin conseil pour exercer un mandat communal, conservent la reconnaissance de leur incapacité et par conséquent leur couverture sociale pour le secteur des soins de santé sans qu'ils ne doivent personnellement payer les cotisations à la mutualité.

Dans ce cas, les intéressés ne reçoivent pas ou plus leur indemnité d'incapacité de travail (pendant la première année d'incapacité de travail) ou l'indemnité d'invalidité (après un an d'incapacité de travail).

Les travailleurs en incapacité de travail ne sont donc pas considérés comme des mandataires locaux non protégés.

f) Les indépendants en incapacité de travail

Par décision du médecin conseil, l'incapacité de travail est estimée perdurer pendant une période de tout au plus 6 mois au profit de l'ayant droit qui entreprend une autre activité d'indépendant, une activité comme assistant ou toute autre activité professionnelle en vue de sa réintégration.

En application de la réglementation sur la sécurité sociale des indépendants, l'exercice d'un mandat politique n'est pas considéré comme étant une activité professionnelle. Donc l'indépendant en incapacité de travail tombe sous le statut des indépendants durant les 6 premiers mois de maladie.

Cela signifie qu'un indépendant en incapacité de travail sans l'approbation du médecin conseil pourrait exercer un mandat politique. Si l'indépendant exerce encore son mandat politique après 6 mois, il perd son statut d'incapacité de travail et donc son droit aux prestations dans le secteur des soins de santé. Après 6 mois, les indépendants en incapacité de travail sont donc considérés comme mandataires locaux non protégés bénéficiant du statut supplétif.

g) Les Parlementaires

Ni les membres de la Chambre des Représentants et du Sénat, ni les membres d'un Conseil provincial ou régional ne disposent d'un statut social. Dans la réglementation actuelle, les cotisations personnelles qu'ils payent à la mutualité pour avoir droit aux prestations dans le secteur des soins de santé de l'assurance maladie-invalidité, sont prises en charge par l'assemblée législative dont ils font partie.

Si un membre du Parlement avec son mandat politique exerce un mandat communal exécutif, il doit être considéré comme mandataire local non protégé.

h) Les pensionnés, les veufs et veuves

Si un salarié, un fonctionnaire ou un indépendant pensionné exerce un mandat un mandat, le paiement de sa pension peut être suspendu temporairement parce que le

salaire lié à ce mandat dépasse les limites du plafond de travail autorisé (7276,05€ comme base annuelle).

La suspension complète du paiement de la pension a pour conséquence que les intéressés perdent leur qualité de pensionné et donc leur droit aux prestations dans le secteur de l'assurance maladie. Dans ce cas, les pensionnés, veufs et veuves doivent être considérés comme mandataires locaux non protégés. Cette règle est d'application même si la pension est calculée sur base d'une carrière professionnelle ou d'une carrière professionnelle de moins d'un tiers d'une carrière complète.

Par contre, lorsque le mandataire fait la demande d'une réduction de son salaire jusqu'au plafond de travail autorisé, il continue à recevoir sa pension et continue à bénéficier d'une couverture sociale. Il n'est dès lors PAS considéré dans ce cas comme un mandataire non protégé.

Ce qui précède est d'application aux veufs et veuves qui, après le décès de leurs époux ou épouses bénéficient d'une pension de survie et exercent un mandat politique.

i) Système de mise en disponibilité pour les 55 ans et plus

Pour les membres du personnel enseignant qui font partie du **système de mise en disponibilité des 55 ans et plus**, il existe une réglementation présentant de fortes similitudes avec celle applicable aux pensionnés.
Pendant la mise en disponibilité qui précède immédiatement la mise à la pension, les membres du personnel en question reçoivent une allocation d'attente sur laquelle les cotisations de sécurité sociale sont perçues. De ce fait, les intéressés remplissent leurs obligations en matière d'assurance des soins de santé.

Par contre, si l'allocation d'attente n'est plus versée pendant l'exercice du mandat car la rémunération liée à ce dernier est trop élevée, les cotisations de sécurité sociale ne sont plus retenues et les intéressés ne remplissent dès lors plus leurs obligations de l'assurance soins de santé.

Un membre du personnel bénéficiant du système de mise en disponibilité des 55 ans et plus dont le paiement de l'allocation d'attente est suspendu pendant l'exercice d'un mandat politique au niveau local, est un mandataire local auquel le statut social supplétif doit être appliqué.

j) Chômeurs et prépensionnés

Si un chômeur ou un prépensionné exerce un mandat communal exécutif, en vertu de la réglementation en vigueur pour les chômeurs, la partie de salaire attachée au mandat politique qui dépasse 269,92€ par mois est déduite de l'allocation de chômage.
Malgré le montant du salaire, il conserve tout de même un montant minimum de 3,23€ par mois comme allocation de chômage. Le paiement de ce montant minimum garanti permet le maintien de la couverture sociale attachée au statut de chômeur. Les chômeurs et les prépensionnés ne sont par conséquent PAS considérés comme des mandataires non protégés.

De plus, en vertu de l'article 42 §2 3° de l'arrêté relatif au chômage, le mandataire aura de nouveau droit, immédiatement après son mandat (après la période de 6 ans), à l'allocation de chômage sans devoir effectuer un stage d'attente.

k) Les personnes sans activité professionnelle

Les personnes qui n'exercent pas d'activité professionnelle doivent, en vue de

bénéficier des prestations de soins de santé, payer personnellement des cotisations à leur mutualité pour autant qu'ils n'en bénéficient pas du fait du droit dérivé de l'époux. Dès lors, les personnes, qui sont tenues de payer elles-mêmes les cotisations pour une protection sociale minimale, sont, si elles exercent un mandat communal exécutif, des mandataires locaux non protégés.

Il en va de même pour les personnes sans activité professionnelle, qui avant d'exercer un mandat politique local, étaient considérées comme personnes à charge et bénéficiaient seulement d'une protection sociale du fait du droit dérivé de l'époux (par exemple, les femmes au foyer).
En effet, de par l'exercice du mandat politique et des revenus qui en résultent, elles ne sont plus considérées comme des personnes à charge. Seule la personne dont la rémunération brute ne s'élève pas à plus de 1798,10€ (montant indexé au 1er août 2000) au cours d'un trimestre du calendrier peut être considérée comme étant personne à charge.

l) Les handicapés

Si une personne invalide ayant droit à une indemnité d'invalidité est investie d'un mandat politique au niveau local, le montant de cette indemnité sera suspendu parce que le montant du salaire lié à son mandat est déduit du montant de l'indemnité.

Même si la personne handicapée ne reçoit plus d'indemnité d'invalidité, elle continue à bénéficier d'une couverture sociale pour l'assurance soins de santé sans qu'elle ne doive elle-même payer les cotisations. La seule reconnaissance médicale permet à une telle personne de conserver son statut social d'invalide. Les handicapés ne sont par conséquent PAS considérés comme des mandataires locaux non protégés
Si une personne bénéficiant d'une allocation aux personnes handicapées (allocation de remplacement de revenus, allocation d'intégration ou allocation pour l'aide aux personnes âgées) est investie d'un mandat politique au niveau local, elle est tenue d'en informer au plus tôt le service des allocations aux personnes âgées (3c, rue de la vierge noire à 1000 Bruxelles) si le montant du salaire lié à son mandat représente une augmentation de 20% de ses revenus ou des revenus globaux du ménage.
En effet, le montant des allocations est défini en fonction des revenus de la personne handicapée et de ceux de la personne avec laquelle elle est établie en ménage.

m) Les étudiants

Les étudiants continuent, pendant l'exercice d'un mandat politique exécutif au niveau local, à bénéficier des prestations pour la branche soins de santé par le biais d'un droit dérivé (des parents) jusqu'à leurs 25 ans. Les revenus que l'étudiant perçoit au cours de ce mandat n'entraînent pas la perte de sa protection sociale. Les étudiants qui n'ont pas atteint l'âge de 25 ans ne sont PAS considérés comme des mandataires non protégés.

Dès que les étudiants ont atteint l'âge de 25 ans, ils ne peuvent plus être considérés comme étant à charge des parents et ne peuvent dès lors plus prétendre à l'exercice des droits de sécurité sociale. Les étudiants de 25 ans ou plus sont, s'ils exercent un mandat communal, considérés comme des mandataires locaux non protégés.

LE STATUT SOCIAL

3.2.103 En application de l'article 19, §4 de la Nouvelle Loi Communale et l'article 37bis de la loi du 29 juin 1981, les mandataires locaux non protégés, échevins et présidents de CPAS sont soumis :

- à l'assurance maladie-invalidité, secteur indemnités et secteur soins de santé
- à l'assurance contre le chômage
- à la réglementation relative aux allocations familiales des travailleurs salariés.

Les cotisations patronales et personnelles pour ces secteurs sont calculées sur la totalité de l'émolument des mandataires, déclarés et payés à l'ONSS APL sur base de la déclaration de sécurité sociale. Sur ce salaire est également due la cotisation spéciale de sécurité sociale. Le montant définitif est établi par l'administration des contributions.

Les bourgmestres, échevins et présidents de CPAS ne tombent pas sous le champ d'application du régime des accidents du travail et des maladies professionnelles du secteur privé, ni même du secteur public. Cela signifie qu'il appartient à la commune ou au CPAS de couvrir les risques des mandataires durant l'exercice de leurs fonctions.

OBLIGATION DES ADMINISTRATIONS LOCALES DE PAYER DES COTISATIONS SUPPLÉMENTAIRES POUR LES MANDATAIRES

3.2.104

1. Pécule de vacances et prime de fin d'année

En vertu de l'article 4 de la loi du 4 mai 1999 rectifiant la réglementation de la rémunération et du statut social des mandataires locaux, les bourgmestres et les échevins ont également droit à un pécule de vacances et une prime de fin d'année.

Conformément à l'arrêté royal du 16 novembre 2000, ce pécule de vacances et cette prime de fin d'année sont calculés suivant les règles établies pour le personnel du secteur public.

Par cet arrêté royal, le Conseil de l'Etat stipule que le Roi n'est pas mandaté pour déterminer si ce pécule de vacances et cette prime de fin d'année doivent être considérés comme des rémunérations pour l'application des autres dispositions légales.

Ces indemnités ne pouvant, par conséquent, pas être considérées comme faisant partie de la rémunération, AUCUNE cotisation de sécurité sociale n'est due.
Une cotisation de solidarité pour le régime des pensions est néanmoins perçues sur le pécule de vacances des mandataires locaux protégés et non protégés.

2. Avantage compensatoire

La loi du 4 mai 1999 modifiant les articles 12 et 19 §1 de la nouvelle loi communale octroie à la commune la compétence d'augmenter le salaire d'un bourgmestre ou d'un échevin si celui-ci dispose d'autres rémunérations légales ou réglementaires, pensions, indemnités ou allocations réduites en raison du salaire dont il bénéficie en tant qu'échevin ou bourgmestre.

Les modalités précises d'octroi de cet avantage compensatoire sont déterminées dans l'arrêté royal du 29 mars 2000 portant des règles précises relatives à l'augmentation du jeton de présence des membres du conseil communal et de la rémunération des bourgmestres et échevins. Les dispositions susmentionnées sont entrées en vigueur le 1 août 1999.

Ce montant compensatoire n'étant pas considéré comme faisant partie de la rémunération, AUCUNE cotisation de sécurité sociale n'est due.

C H A P I T R E 2

LE STATUT SOCIAL DES ACCUEILLANTES D'ENFANTS

GÉNÉRALITÉS

3.2.201

L'arrêté royal du 18 mars 2003 complétant l'arrêté royal du 28 novembre 1969 et fixant des dispositions particulières relatives à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles en faveur des gardiens et gardiennes d'enfants, a introduit à partir du 1e avril 2003 un statut social pour les gardiens et gardiennes d'enfants affiliés à un service pour familles d'accueil agréé auquel ils ne sont pas liés par un contrat de travail.

L'arrêté royal soumet les gardien(ne)s d'enfants reconnus et subsidiés au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés de sorte que les intéressés soient assimilés à des travailleurs salariés. Tout en n'étant pas lié par un contrat de travail (n'étant donc pas des travailleurs salariés au sens du droit du travail), le service d'accueil agréé est considéré comme l'employeur des intéressés au niveau de la sécurité sociale.

Cela revient à dire que les administrations locales qui organisent un service d'accueil agréé sont chargées de remplir les obligations au niveau de la sécurité sociale concernant les gardien(ne)s d'enfants en qualité d'employeur, comme pour leurs propres membres du personnel.

Les administrations sont notamment tenues de mentionner ces gardiens et gardiennes d'enfants sur la déclaration trimestrielle de sécurité sociale et de payer les cotisations de sécurité sociale personnelles et patronales dues pour les gardien(ne)s d'enfants.

CHAMP D'APPLICATION

3.2.202

Il s'agit des personnes physiques qui assurent l'accueil d'enfants dans une habitation équipée pour l'accueil dans un cadre familial et qui sont affiliées à un service d'accueil agréé par l'ONE auquel elles ne sont pas liées par un contrat de travail.

Ne sont pas visés : les gardiens et gardiennes d'enfants qui effectuent leurs prestations en exécution d'un contrat de travail en vertu duquel ils sont soumis en qualité de travailleur contractuel au régime de sécurité sociale pour travailleurs salariés de même que les gardien(ne)s d'enfants ayant la qualité d'indépendant et dont les prestations sont soumises au statut social des indépendants.

DONNÉES SALARIALES ET DE TEMPS DE TRAVAIL À RENSEIGNER DANS LA DÉCLARATION DE SÉCURITÉ SOCIALE

3.2.203

1. Fixation des prestations à mentionner dans la déclaration trimestrielle

Le nombre d'heures de travail à prendre en considération pour les gardiens et gardiennes d'enfants est étroitement lié à l'accueil effectivement presté, exprimé en jours de garde.

Le nombre (fictif) d'heures de travail est obtenu en multipliant par 1,9 le nombre de jours de garde complets.
1,9 correspond au rapport entre 494 et 260, étant entendu que :

494 = nombre d'heures de travail prestées au maximum au cours d'un trimestre (13 semaines) par un travailleur occupé à temps plein dans le régime de 38 heures.
260 = prestation trimestrielle maximum d'un gardien ou gardienne d'enfants, exprimée en jours de garde : c'est-à-dire 65 (nombre de jours de travail compris dans un trimestre) à multiplier par 4 (nombre maximum d'enfants pour lequel un(e) gardien(ne) peut être agréé(e)).

Les heures fictives correspondant aux jours de vacances – maximum 20 (non rémunérés) par an – et jours fériés légaux sans accueil d'enfants (= jours assimilés) sont obtenues en multipliant ce nombre de jours par le nombre moyen d'enfants inscrits au cours du mois comprenant ces jours et en multipliant ensuite ce produit (= nombre fictif de jours de garde correspondant à ces jours) par 1,9.

Les heures fictives correspondant aux autres jours auxquels le gardien ou la gardienne d'enfants décide de ne pas accueillir d'enfant ainsi que les heures fictives correspondant aux jours d'incapacité de travail pour cause de maladie, protection de la maternité, accident du travail ou maladie professionnelle sont obtenues de la même manière.

2. Fixation des données salariales à mentionner dans la déclaration trimestrielle

Les cotisations de sécurité sociale pour les gardien(ne)s d'enfants sont calculées et payées sur la base d'une rémunération horaire forfaitaire fictive. Cette rémunération horaire forfaitaire fictive correspond à trois fois le revenu minimum moyen garanti, divisé par 494. Le montant du revenu mensuel minimum moyen garanti est le montant visé à l'article 3 de la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 conclue au Conseil National du Travail et s'élève actuellement à 1234,20 EUR.

Le montant de la rémunération à mentionner dans la déclaration de sécurité sociale pour les gardiens et gardiennes d'enfants est obtenu en multipliant le nombre fictif d'heures de travail calculé conformément au point 4.1 par la rémunération horaire forfaitaire fictive précitée.

3. Feuille Excel ONSS APL

Les données sur la rémunération et le temps de travail des gardiens et gardiennes d'enfants doivent être mentionnées dans la déclaration de sécurité sociale, sont générées automatiquement par une feuille de calcul Excel accessible sur le site web de mon Office.

Les données output de cette feuille de calcul peuvent donc être directement reprises dans la déclaration de sécurité sociale ONSS APL. Le service d'accueil devra donc transmettre la feuille de calcul ONSS APL au service du personnel et/ou au centre de calcul régional de votre administration (en fonction du responsable de la déclaration) ainsi qu'à l'ONE, qui fixera le montant de la subvention revenant au service d'accueil sur la base des données y reprises.

DONNÉES SALARIALES ET DE TEMPS DE TRAVAIL À RENSEIGNER DANS LA DÉCLARATION DE SÉCURITÉ SOCIALE

3.2.204

1. Fixation des prestations à mentionner dans la déclaration trimestrielle

Le nombre d'heures de travail à prendre en considération pour les gardiens et gardiennes d'enfants est étroitement lié à l'accueil effectivement presté, exprimé en jours de garde.

Le nombre (fictif) d'heures de travail est obtenu en multipliant par 1,9 le nombre de jours de garde complets.
1,9 correspond au rapport entre 494 et 260, étant entendu que :
494 = nombre d'heures de travail prestées au maximum au cours d'un trimestre (13 semaines) par un travailleur occupé à temps plein dans le régime de 38 heures.
260 = prestation trimestrielle maximum d'un gardien ou gardienne d'enfants, exprimée en jours de garde : c'est-à-dire 65 (nombre de jours de travail compris dans un trimestre) à multiplier par 4 (nombre maximum d'enfants pour lequel un(e) gardien(ne) peut être agréé(e)).

Les heures fictives correspondant aux jours de vacances – maximum 20 (non rémunérés) par an – et jours fériés légaux sans accueil d'enfants (= jours assimilés) sont obtenues en multipliant ce nombre de jours par le nombre moyen d'enfants inscrits au cours du mois comprenant ces jours et en multipliant ensuite ce produit (= nombre fictif de jours de garde correspondant à ces jours) par 1,9.

Les heures fictives correspondant aux autres jours auxquels le gardien ou la gardienne d'enfants décide de ne pas accueillir d'enfant ainsi que les heures fictives correspondant aux jours d'incapacité de travail pour cause de maladie, protection de la maternité, accident du travail ou maladie professionnelle sont obtenues de la même manière.

2. Fixation des données salariales à mentionner dans la déclaration trimestrielle

Les cotisations de sécurité sociale pour les gardien(ne)s d'enfants sont calculées et payées sur la base d'une rémunération horaire forfaitaire fictive. Cette rémunération horaire forfaitaire fictive correspond à trois fois le revenu minimum moyen garanti, divisé par 494. Le montant du revenu mensuel minimum moyen garanti est le montant visé à l'article 3 de la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 conclue au Conseil National du Travail et s'élève actuellement à 1.258,91 EUR.

Le montant de la rémunération à mentionner dans la déclaration de sécurité sociale pour les gardiens et gardiennes d'enfants est obtenu en multipliant le nombre fictif d'heures de travail calculé par la rémunération horaire forfaitaire fictive précitée.

3. Feuille Excel ONSS APL

Les données sur la rémunération et le temps de travail des gardiens et gardiennes d'enfants doivent être mentionnées dans la déclaration de sécurité sociale, sont générées automatiquement par une feuille de calcul Excel accessible sur le site web de mon Office.

Les données output de cette feuille de calcul peuvent donc être directement reprises dans la déclaration de sécurité sociale ONSS APL. Le service d'accueil devra donc transmettre la feuille de calcul ONSS APL au service du personnel et/ou au centre de calcul régional de votre administration (en fonction du responsable de la déclaration) ainsi qu'à l'ONE, qui fixera le montant de la subvention revenant au service d'accueil sur la base des données y reprises

E. COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE DUES

3.2.205 Le montant de rémunération des gardien(ne)s obtenu conformément au point 3.2 constitue la base de calcul des cotisations personnelles et patronales de sécurité sociale. Le pourcentage de base de cotisations applicable aux gardien(ne)s

d'enfants est de 42,24% (13,07% de cotisations personnelles et 29,17% de cotisations patronales).

Toutefois, les cotisations (de base) de sécurité sociale personnelles et patronales ainsi calculées sont diminuées selon les deux procédés suivants :

1. Réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale

Etant donné que les cotisations de sécurité sociale pour les gardien(ne)s sont calculées sur la base d'une rémunération horaire forfaitaire fictive de 7,65 EUR, les intéressés peuvent bénéficier d'une réduction des cotisations de sécurité sociale personnelles dans le cadre de la réglementation applicable au travailleur à bas salaire.

Compte tenu du fait que la rémunération mensuelle fictive d'un(e) gardien(ne) qui aurait effectué des prestations mensuelles complètes (= 164,67 heures), se situe en dessous du premier plafond (plafond minimal:1.258,91 EUR, plafond maximal: 1.737,49 EUR), le montant de la réduction est toujours de 140 EUR par mois pour un(e) gardien(ne) à prestations complètes.

Lorsque le (la) gardien(ne) a effectué des prestations mensuelles incomplètes, le montant de la réduction est obtenu en multipliant 140 EUR par la fraction de prestations du gardien(ne) au cours du mois concerné. La fraction de prestations est le rapport entre le nombre (fictif) d'heures de travail du gardien ou de la gardienne d'enfants au cours du mois et le nombre d'heures correspondant à des prestations mensuelles complètes pour une personne assurant l'accueil d'enfants pendant la journée (= 164,67 heures).

2. Réduction des cotisations patronales de sécurité sociale

Trimestriellement, une exonération des cotisations patronales dues est accordée pour une partie de la rémunération forfaitaire fictive, appelée la « franchise » (F). Le montant de base de la franchise accordée (Fb) est fixé à 2270,01 EUR.

Le montant de l'exonération des cotisations patronales est calculé en multipliant la franchise par le pourcentage des cotisations patronales.
Pour les gardien(ne)s ayant effectué des prestations trimestrielles complètes (c'est-à-dire qui sont déclarées pour une occupation de 494 heures par trimestre), la franchise applicable (F) correspond au montant de base (= 2270,01 EUR). Par conséquent, le montant de l'exonération se chiffre à 662,16 EUR par trimestre.

Pour les gardien(ne)s ayant effectué des prestations trimestrielles incomplètes, et pour autant que l'occupation atteigne un minimum, la franchise est accordée proportionnellement aux prestations et, le cas échéant, corrigée au moyen d'un coefficient. Le montant de base de la franchise doit dans ce cas être multiplié par la fraction de prestations effectuées par le (la) gardien(ne) et, le cas échéant, par le coefficient de correction (ss) qui est égal à 1,25. La fraction de prestations (µ) est le rapport entre le nombre d'heures de travail du gardien(ne) au cours du trimestre et le nombre d'heures correspondant à des prestations trimestrielles complètes pour une personne assurant l'accueil d'enfants pendant la journée (= 494 heures). La fraction est arrondie à la deuxième décimale après la virgule, étant entendu que 0,005 est arrondi au centième supérieur.

La franchise accordée pour les gardien(ne)s aux prestations trimestrielles incomplètes est par conséquent calculée de la manière suivante :

- Lorsque la fraction de prestations du (de la) gardien(ne) est inférieure à une occupation à un tiers du temps (prestations de 33%), le gardien(ne) ne donne

pas droit à la franchise.

- Lorsque la fraction de prestation du (de la) gardien(ne) est au moins égale à une occupation à un tiers du temps (prestations de 33%), et au maximum égale à une occupation à 4/5 du temps (prestation de 80%), la franchise (F) est égale à : 2270,01 EUR (Fb) x fraction de prestations (µ) x 1,25 (ss).
  F est arrondi à la deuxième décimale après la virgule, étant entendu que 0,005 est arrondi au centième supérieur.

- Lorsque la fraction de prestation du (de la) gardien(ne) est supérieure à une occupation à 4/5 temps (prestations de 80%), la franchise accordée est égale à 2270,01 EUR (Fb).

C H A P I T R E 3

LE STATUT SOCIAL DES ARTISTES

GÉNÉRALITÉS

3.2.301

Les articles 170 à 184 de la loi programme du 24 décembre 2002 introduisent, à dater du 1er juillet 2003, un statut social pour les artistes. L'article 1bis de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs assujettis les artistes qui ne sont pas liés par un contrat de travail au régime de sécurité social des travailleurs. Le donneur d'ordre de l'artiste est considéré par la sécurité sociale comme étant fictivement l'employeur de ce dernier. Cela signifie que les administrations provinciales et locales qui confient des prestations artistiques à des artistes qui ne sont pas liés par un contrat de travail, sont tenues de respecter les obligations en matière de sécurité sociale afférentes aux employeurs pour ces artistes comme pour les autres membres du personnel. Ces administrations sont dès lors tenues à compter du 1er juillet 2003 de renseigner ces artistes sur la déclaration de sécurité sociale et de payer des cotisations patronales et personnelles.

CHAMP D'APPLICATION

3.2.302

Le statut social des artistes s'appliquent aux personnes qui sans être liées par un contrat de travail, fournissent des prestations artistiques et/ou produisent des œuvres artistiques contre paiement d'une rémunération pour le compte du donneur d'ordre, personne physique ou morale.
Par "fourniture de prestations artistiques et/ou production des œuvres artistiques" il faut entendre la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'œuvres artistiques dans le secteur de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie.

Le statut social ne trouve pas à s'appliquer aux personnes suivantes :

- la personne qui fournit une prestation artistique ou produit des prestations artistiques dans le cadre d'évènements familiaux
- la personne qui fournit une prestation artistique ou produit des prestations artistiques dans le cadre d'une société dont elle est mandataire (article 2 de l'arrêté royal du 19 décembre 1967 portant règlement général en exécution de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants).
- La personne qui fournit une prestation artistique ou produit des prestations artistiques en tant qu'indépendant. Il doit dans ce cas fournir la preuve que les prestations artistiques ou les travaux ne sont pas effectués dans le cadre de conditions socio-économiques semblables à celles liant un travailleur à son employeur.

L'artiste peut toujours choisir entre le statut des artistes avec assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs et le statut social des indépendants. En tant qu'indépendant il peut effectuer des prestations artistiques aussi bien dans le cadre d'une activité complémentaire que d'une activité principale. Etant donné que le principe d'assimilation au régime des salariés, l'artiste sera automatiquement soumis au régime de sécurité sociale des salariés. Ce statut lui sera appliqué jusqu'à ce qu'il prouve qu'un autre statut, par exemple celui d'indépendant, est plus adéquat dans sa situation.

La déclaration d'activité en tant qu'indépendant est octroyée au moment où l'artiste introduit une demande d'affiliation. L'artiste doit respecter les dispositions de l'arrêté royal du 26 juin 2003 portant fixation des conditions et des modalités d'octroi de la déclaration d'activité indépendante demandée par certains artistes. L'artiste doit démontrer que les conditions socio-économiques dans lesquelles il travaille, sont caractéristiques d'un statut d'indépendant et qu'il doit être en possession d'une carte d'artiste. L'artiste est libre de renoncer au statut d'indépendant pour être à nouveau occupé comme en tant que salarié.

STATUT SOCIAL

3.2.303

Le statut social offre à l'artiste une protection sociale complète dans le régime des salariés. Les artistes tombent sous le champ d'application des régimes suivants de la sécurité sociale :

- le secteur des soins de santé et le secteur des indemnités de l'assurance maladie-invalidité
- le secteur du chômage
- le secteur des pensions
- le secteur des allocations familiales
- le régime des vacances annuelles

Ils ressortent également du régime des accidents du travail et des maladies professionnelles du secteur privé.

le régime des allocations familiales

Le régime des allocations familiales qui est d'application au personnel des administrations affiliées à l'ONSS APL est applicable aux artistes (voir partie 1, B.1)

le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles

Contrairement au personnel des administrations provinciales et locales affiliées à l'ONSS APL relevant du régime des accidents du travail et des maladies professionnelles du secteur public, les artistes sont soumis aux régimes des accidents du travail et des maladies professionnelles du secteur privé, organisés respectivement par la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et les lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles.

Dès lors, les administrations locales sont tenues de souscrire pour les artistes un contrat d'assurance auprès d'une compagnie d'assurances agréée pour couvrir ces deux risques et sont redevables d'une cotisation patronale de 0,30% sur la rémunération de l'artiste, ceci au bénéfice du Fonds des Accidents du Travail.

le régime des vacances annuelles

Les artistes qui bénéficient du statut social ressortent des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés et sont sur base de la loi programme du 24 décembre 2002 susvisée affiliés à l'Office des Vacances Annuelles.
Contrairement au personnel des administrations affiliées à l'ONSS APL, les artistes ne bénéficient pas d'un pécule de vacances à charge de leur donneur d'ordre ; ce pécule de vacances leur est payé par l'Office des Vacances Annuelles sous la forme de chèques de vacances.
Cela signifie que les administrations locales sont redevables d'une cotisation

patronale de sécurité sociale destinée au secteur des vacances annuelles sur les indemnités qu'elles paient aux artistes.

COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE DUES

3.2.304

1. cotisations de sécurité sociale dues par les artistes

Les indemnités versées à un artiste en contrepartie d'une prestation sont assimilées à un salaire sur lequel sont dues des cotisations personnelles et patronales de sécurité sociale. Le taux de cotisations applicable aux artistes s'élève à 58,51% (13,07% pour les cotisations personnelles et 45,44% pour les cotisations patronales).
Les cotisations patronales de sécurité sociale sont néanmoins diminuées en application de la réglementation ci-dessous.

2. réduction des cotisations patronales de sécurité sociale

Sur base de l'article 37quinquies de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, et l'arrêté royal d'exécution du 23 juin 2003, une partie forfaitaire du salaire horaire ou journalier moyen de la personne effectuant les prestations artistiques est exonérée des cotisations patronales de sécurité sociale. Cette exonération vaut pour les travailleurs engagés sous contrat de travail qui effectuent des prestations artistiques.

La réduction des cotisations patronales est uniquement accordée si le salaire journalier moyen est au moins égal à trois fois le salaire minimum moyen garanti, divisé par 65 ; le salaire horaire moyen est égal à trois fois le salaire minimum moyen garanti divisé par 494. Le montant de ce salaire minimum moyen garanti, lié à l'indice pivot, est le montant visé à l'article 3 de la Convention Collective de Travail n°43 du 2 mai 1988 et s'élève actuellement à 1.258,91€.
L'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale s'élève à 7,65€ du salaire horaire ou 58,10€ du salaire journalier de l'artiste.

LES INSTITUTIONS AU PROFIT DE L'ARTISTE

3.2.305

1. la Commission des artistes

La commission des artistes est composée de fonctionnaires de l'ONSS et de l'INASTI.
Elle est chargée d'informer et de donner des avis aux artistes sur leurs droits et obligations en matière de sécurité sociale découlant de leur assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés ou au statut social des indépendants. Cette commission délivre sur requête une déclaration d'indépendant si l'artiste opte pour ce statut.

2. le Bureau social pour les artistes

Seul l'artiste qui est engagé avec assujettissement à la sécurité sociale peut faire usage des services du Bureau Social pour les Artistes (ASA). L'artiste doit dans ce cas demander au donneur d'ordre de transférer le salaire. L'agence est dès lors responsable des déclarations sociales et du paiement des cotisations de sécurité sociale. Ce sont principalement les « utilisateurs occasionnels », c'est-à-dire les artistes qui remplissent de courtes missions pour différents donneurs d'ordre qui tireront profit de ce système.

Si les artistes décident que pour une certaine mission une ASA remplira les obligations de l'employeur, ils doivent le faire savoir à l'agence avant le début de

cette mission. Les ASA doivent, comme tout autre employeur, renseigner immédiatement l'engagement à l'ONSS via la déclaration DIMONA.

Le recours à une ASA est limité aux commanditaires qui n'emploient pas d'autre personnel ou qui ne font appel que rarement à des artistes (par exemple une représentation occasionnelle dans un café, une entreprise qui demande à un artiste de faire une peinture murale pour un nouveau local,…)

C H A P I T R E 4

LE LICENCIEMENT D'AGENTS NOMMES A TITRE DEFINITIF

A. GENERALITES

3.2.401 Depuis le 1-8-1991, un système particulier d'assujettissement a été instauré pour les agents nommés à titre définitif afin de leur permettre de bénéficier, en cas de licenciement et sous certaines conditions, des allocations de chômage, de l'assurance-maternité et des indemnités prévues par le régime de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité.

B. EMPLOYEURS CONCERNÉS

3.2.402 Les employeurs concernés sont tous les employeurs affiliés à l'ONSS APL.

C. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

3.2.403 Sont concernés par les présentes dispositions, les membres du personnel nommé à titre définitif:

- dont la relation de travail chez l'employeur prend fin parce qu'elle est rompue unilatéralement par l'autorité (par exemple en cas d'absence injustifiée) ou parce que l'acte de nomination est annulé, retiré, abrogé ou non renouvelé et qui,
- du fait de cette relation de travail, ne sont pas assujettis au régime de l'emploi et du chômage et au secteur des indemnités de l'A.M.I.

Sont exclus des présentes dispositions, les membres du personnel:

- qui exercent leur activité uniquement à titre de profession ou de fonction accessoire en cumul avec une autre activité en vertu de laquelle ils sont assujettis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés pour ce qui concerne le secteur de l'emploi et du chômage et le secteur A.M.I.- indemnités.
- qui ont atteint l'âge de la retraite ou qui sont démis d'office avec un droit immédiat à la pension.
- qui remettent leur démission.

D. CONDITIONS D'ATTRIBUTION

3.2.404 L'intéressé peut faire valoir ses droits aux avantages prévus par les secteurs précités lorsque, dans les 30 jours qui suivent la fin de la relation de travail, il remplit une des conditions suivantes:

- il a acquis la qualité de travailleur assujetti au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés,
- il est inscrit comme demandeur d'emploi auprès du bureau régional de l'emploi.
- il fournit la preuve que, pendant cette période, il se trouve en état d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'invalidité ou en période de repos de maternité conformément à la législation en matière d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité.

E. PAIEMENT DES COTISATIONS

3.2.405

Lorsque l'agent licencié remplit une des conditions mentionnées au point 4, sa situation peut être régularisée au niveau de la sécurité sociale. L'employeur est alors tenu de verser à l'ONSS APL:

- les cotisations patronales et personnelles (1,46 + 0,87 = 2,33%) pour la période qui correspond au nombre de journées de travail que la personne licenciée doit normalement prouver vu la catégorie d'âge à laquelle elle appartient, pour être admise au bénéfice des allocations de chômage en vertu de la réglementation en matière de chômage.
- les cotisations patronales et personnelles (2,35 + 1,15 = 3,50%) calculées pour une période de 6 mois, pour l'admission de l'intéressé au bénéfice du secteur A.M.I.- indemnités et de l'assurance maternité.

  Ces cotisations sont calculées sur base du dernier traitement d'activité de l'intéressé (y compris les suppléments de traitement entrant dans la notion de rémunération cotisable). Dans le cas d'une occupation à temps partiel, le traitement de la dernière activité est transposé en traitement afférent à un emploi à temps plein.

  La durée des périodes précitées ne peut en aucun cas être supérieure à la durée de la relation de travail de l'agent licencié.

Remarques:

- les cotisations dues par le travailleur sont à charge de l'employeur sauf si la cessation de la relation de travail donne lieu, en vertu du statut applicable à l'intéressé, à la liquidation d'une prime, allocation ou indemnité de départ ou à un délai de préavis à respecter. Dans ce cas, les cotisations dues par le travailleur ne sont à charge de l'employeur que pour autant qu'elles dépassent le montant qui pourra être retenu sur la base du pourcentage légal de cotisation à charge de la prime, allocation ou indemnité de départ éventuelle, ou de traitement qui est dû pour le délais de préavis.

-Dans le cas où la décision par laquelle il est mis fin à la relation de travail est annulée ou retirée ultérieurement, l'ONSS APL ne remboursera que les cotisations personnelles qui lui ont été versées par l'employeur. Par contre, les cotisations patronales ne seront pas remboursées.

F. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

3.2.406

1. Obligations envers le membre du personnel licencié

Au cours de la dernière journée de travail, l'employeur est tenu de délivrer à l'intéressé :

- tous les documents requis par la législation de sécurité sociale.
- un certificat de licenciement.
- un avis concernant les formalités à remplir telles qu'exposées supra.

2. Obligations vis-à-vis de l'ONSS APL

Dès la cessation de la relation de travail, l'employeur est tenu de faire une

déclaration Dimona de sortie de service du travailleur et de faire parvenir à l'ONSS APL les données requises pour le calcul des cotisations dues. Ces données sont:

- la rémunération barémique à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre pour un temps plein et pour le mois au cours duquel a pris fin la relation de travail augmentée des primes, indemnités et allocations entrant dans la notion de rémunération cotisable pour la sécurité sociale.
- le numéro du registre national ou le numéro bis du travailleur concerné.
- La date de naissance du travailleur concerné
- la date d'entrée en service et la date de prise de cours de sa nomination.
- la date de départ du travailleur concerné

Sur base des données qui lui sont transmises, l'ONSS APL communique à l'employeur le montant des cotisations à verser. L'employeur verse alors les cotisations dues à l'ONSS APL dès qu'il est en mesure de produire la preuve que l'intéressé remplit une des conditions énumérées ci-dessous. L'employeur est tenu ensuite d'aviser l'ONEm et l'INAMI de la situation.

C H A P I T R E 5

LES MEDECINS EN FORMATION DE MEDECIN SPÉCIALISTE

3.2.501

Pour les médecins qui suivent une formation dans le cadre des modalités fixées en application de l'article 153, §4 de la loi du 9-8-1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, 3 situations pour lesquelles ces travailleurs relèvent de l'ONSS APL peuvent se présenter:

- ils sont engagés par l'hôpital sous contrat de travail dont question à l'article 3 de la loi du 3-7-1978 relative aux contrats de travail: ils sont soumis aux cotisations en matière de chômage, d'assurance maladie-invalidité (secteurs soins de santé et indemnités), de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés, de maladies professionnelles et de modération salariale.

- ils travaillent au sein de l'hôpital et sont assujettis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés en vertu de l'article 15bis de l'arrêté royal du 28-11-1969: ils sont soumis aux cotisations en matière d'assurance maladie-invalidité (secteurs soins de santé et indemnités), d'allocations familiales, de maladies professionnelles, d'accidents du travail et de modération salariale.
  Remarque concernant les accidents du travail: les médecins en formation de médecin spécialiste visés sous ce point sont considérés comme relevant du champ d'application de la loi du 10-4-1971 sur les accidents du travail applicable au personnel du secteur privé. Par conséquent, la cotisation prévue est due à l'ONSS APL. Il y aura néanmoins obligation pour l'employeur de s'assurer auprès d'un organisme agréé à cette fin et qui assurera la couverture du risque moyennant le paiement d'une prime.
  Ces médecins ne peuvent en aucun cas relever du statut social des travailleurs indépendants.

- ils sont liés par une convention de stage à un médecin maître de stage: dans ce cas précis, s'ils sont occupés dans un établissement hospitalier affilié à l'ONSS APL, l'établissement est considéré comme l'employeur et est par conséquent tenu de s'acquitter de ses obligations d'employeur en matière de sécurité sociale. Ces travailleurs sont soumis aux mêmes cotisations que celles visées pour les travailleurs relevant de l'article 15bis susmentionné.

C H A P I T R E 6

LES MINISTRES DU CULTE ET LES DELEGUES AU CONSEIL CENTRAL LAIQUE

3.2.601

Les ministres du culte et les délégués au conseil central laïque qui sans être occupés sous contrat de travail et pas davantage en tant que personnel statutaire et qui reçoivent un traitement de la part d'une administration locale, sont assujettis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Suivant l'article 13 de l'arrêté royal du 28-11-1969, les ministres du culte et les délégués au conseil central laïque sont assujettis aux branches suivantes de la sécurité sociales des travailleurs :

- le secteur soins de santé de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité ;
- le régime des allocations familiales
- le secteur maladie professionnelle

La cotisation de modération salariale et la cotisation patronale relative à la promotion d'initiatives en matière d'accueil des enfants sont également dues.

TITRE 3

EXCLUSIONS

C H A P I T R E 1

LES POMPIERS VOLONTAIRES

3.3.101

En ce qui concerne l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale une réglementation spécifique a été élaborée en faveur des pompiers volontaires. L'arrêté royal du 31 janvier 1991 concernant les cotisations de sécurité sociale pour les pompiers volontaires instaura cette réglementation en introduisant un article 17quater dans l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi sur la sécurité sociale du 27 juin 1969.
Sur base de l'article 17quater les indemnités octroyées aux pompiers volontaires sont exonérées de cotisations de sécurité sociale pour autant que l'indemnité qu'ils perçoivent dans le cadre de leurs activités en tant que pompiers volontaires ne dépasse le montant de 785,95 € par trimestre. Le montant de 785,95 € suit la fluctuation de l'index des prix à la consommation et pour ce faire est associé à l'indice pivot 103,14 au 1er janvier 2000.

Bien que le texte de l'article 17quater fût muet, le Ministre des Affaires Sociales de l'époque précisa que la distinction qui était de pratique administrative avant le 1er janvier 1991 entre d'une part les indemnités pour prestations régulières (toujours assujetties aux cotisations de sécurité sociale) et d'autre part les indemnités pour prestations exceptionnelles (toujours exonérées de cotisations de sécurité sociale) restait d'application.

Cela signifie que les indemnités qui sont octroyées aux pompiers volontaires pour les prestations exceptionnelles – ce sont les prestations pour lesquelles les pompiers volontaires sont appelés inopinément, et notamment la lutte contre les incendies et les secours en cas de catastrophes- sont toujours exonéré de cotisations de sécurité sociale, quelque soit leur montant.

Les indemnités qui leur sont octroyées pour les prestations régulières sont exonérées de cotisations de sécurité sociale pour autant qu'elles ne dépassent pas le montant indexé de 902,82 € par trimestre.
Si ce plancher de rémunération est dépassé, les cotisations personnelles et patronales de sécurité sociale sont dues sur le montant total des indemnités payées pour les prestations régulières et pas seulement sur la partie qui se situe au-dessus du montant plancher.

Toute prestation d'un pompier volontaire qui n'est pas urgente et qui ne dispose pas d'un caractère imprévisible, est considérée comme une prestation régulière. Ceci concerne entre autre, les tâches et les missions pour lesquelles le pompier volontaire peut être imposer.

- les exercices et les formations ;
- les services de garde à la caserne ou à la maison sauf renforts exceptionnels et non prévisibles ;
- l'indemnité du contingent pour les heures prévues pour :

  - l'officier chef de service;
- les tâches administratives ;
  - la maintenance des véhicules;
  - la maintenance du matériel.

Remarque :

L'exonération de l'article 17 quater ne trouve pas à s'appliquer aux indemnisations qui sont accordées aux volontaires du service 100. En conséquence, toutes les prestations qui sont fournies dans le cadre du service 100, soit par un pompier volontaire, soit par un autre volontaire sont assujetties aux cotisations de sécurité sociale.

C H A P I T R E 2

LES ETUDIANTS

3.3.201 Les étudiants visés par l'article 17bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 sont les jeunes âgés de 15 ans ou plus qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein et:

soit suivent un enseignement selon un programme d'études complet
soit suivent un enseignement à temps partiel à condition :

- qu'ils ne soient pas liés par un contrat de travail à temps partiel ou par un contrat de stage à temps partiel.
- qu'ils ne soient pas liés par un contrat d'apprentissage industriel ou un contrat d'apprentissage dans le cadre de la formation des Classes moyennes.
- qu'ils ne reçoivent pas d'allocations de chômage.
- qu'ils travaillent uniquement comme étudiant durant les vacances scolaires.

Toute occupation rémunérée d'étudiant est soumise aux cotisations de sécurité sociale excepté lorsque les conditions suivantes sont réunies:

- Le contrat d'occupation d'étudiant doit être établi par écrit pour chaque étudiant, au plus tard lors de l'entrée en service de l'étudiant. Pour faciliter le controle de l'occupation d'étudiants, une copie du contrat doit être envoyée au Service inspection du SPF emploi, travail et concertation sociale dans les 7 jours suivant le début de l'occupation. Aucune Dimona ne doit être introduite pour l'étudiant.

- L'occupation de l'étudiant auprès d'un ou plusieurs employeurs ne peut dépasser 46 jours dans le courant de l'année calendrier. Ces 46 jours de travail sont divisés en 2 périodes d'occupations: 23 jours de travail dans le courant des mois de juillet, août et septembre (= durant les vacances d'été) et 23 jours de travail durant les périodes de présence non obligatoire dans les établissements d'enseignement à l'exception des mois de juillet, août et septembre (= hors vacances d'été).

Si la durée d'occupation maximum est dépassée, les cotisations de sécurité sociale sont dues sur l'occupation de l'étudiant.

Si un dépassement du nombre de jours légalement autorisé à lieu auprès d'un même employeur, l'étudiant et l'employeur seront assujettis aux cotisations de sécurité sociale pour la période d' occupation complète auprès de cet employeur.

Si un dépassement a lui auprès d'un employeur suivant, toutes les prestations effectuées par l'étudiant auprès de cet employeur feront l'objet d'un assujettissement aux cotisations de sécurité sociale. Le travail accompli par l'étudiant chez un autre employeur avant que le nombre maximum de jours de travail ait été dépassé ne fait pas l'objet d'un assujettissement aux cotisations de sécurité sociale.

L'occupation d'étudiants qui sont exonérés des cotisations de sécurité sociale donne néanmoins lieu à l'assujettissement à une cotisation de solidarité.

Cette cotisation est fixée à 7,5% du salaire de l'étudiant pour l'occupation durant les mois de juillet, août et septembre. Elle est fixée à 12,5% pour l'occupation en dehors des vacances d'été.

Le tableau suivant indique dans quelles situations l'étudiant est exonéré de cotisations de sécurité sociale lorsqu'il travaille respectivement auprès de l'employeur A, B ou C (dans ordre chronologique et successif).

1er et 2è trimestre	Période de vacances (3è trimestre)
> 23 jours chez A	-
23 chez A en 1 jour chez B	-
23 jours chez A	23 jours chez A
23 jours chez A	> 23 jours chez A
23 jours chez A	> 23 jours chez B
23 jours chez A	23 jours chez B en 1 jour chez C
23 jours chez A	23 jours chez B
23 jours chez A	23 jours chez B
-	23 jours chez A
-	23 jours chez A
-	23 jours chez A
-	> 23 jours chez A
-	> 23 jours chez A
-	23 jours chez A et 1 jour chez B
-	23 jours chez A et 1 jour chez B

4è trimestre	Nombre de jours exonérés de cotisations
-	0
-	23 jours (chez A)
-	46 jours
-	0
-	23 jours (chez A)
-	23 jours (chez A) et 23 jours (chez B)
1 jour chez A	23 jours (chez B)
1 jour chez C	23 jours (chez A) et 23 jours (chez B)
23 jours chez A	46 jours
> 23 jours chez B	23 jours (chez A)
> 23 jours chez A	0
1 jour chez A	0
1 jour chez B	0
1 jour chez A	0
23 jours chez C	23 jours (chez A)

C H A P I T R E 3

LES MONITEURS

3.3.301

Les conditions d'exonération de cotisations de sécurité sociale pour les administrations publiques et locales sont exposées ci-dessous ainsi que les personnes engagées :

- comme chef, animateur, intendant, économe, moniteur ou moniteur adjoint dans le cadre des cycles de vacances sportives et les animateur d'activités socio-culturelles et sportives pour les prestation qui sont fournies pendant les journées ou les partie de journées libres dans l'enseignement.

- pour les prestations fournies sous la forme d'initiations, d'exposés ou de conférences après 16h30 où pendant les journées ou parties de journées libres d'enseignement.

Les organisateurs de colonies de vacances, plaines de jeux et campements de sport et les personnes qu'ils occupent en qualité d'intendant, d'économe, de moniteur ou de surveillant exclusivement pendant les vacances scolaires ou les journées ou partie de journées libres dans l'enseignement, ainsi que les personnes pouvant être considérées comme surveillants responsables de l'accompagnement des élèves dans le transport des écoliers dans le cadre de colonies de vacances ou d'activités en plaine de jeux peuvent être exonérés de cotisations de sécurité sociale si les conditions suivantes sont réunies :

- les activités en question ne dépassent pas 25 jours (civils) de travail au cours d'une année civile, chez un ou plusieurs employeurs.

- l'employeur fait, avant toute occupation, la déclaration à l'Inspection sociale du SPF sécurité sociale. Le modèle de déclaration est fixé par l'arrêté ministériel du 28-1-1988.

Remarques :

- Si l'occupation dépasse 25 jours de travail chez un seul et même employeur, des cotisations de sécurité sociale sont dues pour toute la période à partir du premier jour de l'occupation.

- Toute déclaration tardive à l'Inspection sociale entraîne automatiquement l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale. Les cotisations de sécurité sociale sont alors dues pour les jours qui se situent entre le début de l'engagement et la date d'envoi de la déclaration (la date de la poste faisant foi).

Cumul des exonérations en tant que moniteur et en tant qu'étudiant

Dans la pratique, des étudiants sont souvent recrutés pendant les vacances d'été comme moniteurs de plaine de jeux. Dans ce cas, ils peuvent être engagés:

- soit comme étudiant.
- soit comme moniteur de plaines de jeux.

En vertu de l'arrêté royal du 8-8-1997 modifiant l'arrêté royal du 28-11-1969 pris en exécution de la loi du 27-6-1969 révisant l'arrêté-loi du 28-12-1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, les étudiants peuvent, d'une part, être engagés en

qualité de moniteur (25 jours de travail) et, d'autre part, conclure un contrat d'occupation d'étudiants (23 jours de travail) durant les vacances d'été et, pour autant que soient réunies les conditions d'exonération de cotisations pour chacun de ces deux contrats, ont la possibilité de cumuler ladite exonération pour les deux activités.

C H A P I T R E 4

LES MEDECINS

3.3.401

Les médecins contractuels, temporaires ou nommés à titre définitif occupés dans des institutions hospitalières (les maisons de repos et les maisons de repos et de soins ne sont pas ici assimilées aux institutions hospitalières en vertu de la loi sur les hôpitaux coordonnée le 7-8-1987), des services d'orientation scolaire ou professionnelle, des centres psycho-médico-sociaux ou des services de surveillance médicale scolaire sont en principe assujettis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

En vertu de l'article 1 § 3 de la loi sur la sécurité sociale du 27 juin 1969, ils en sont cependant exclus lorsqu'ils remplissent simultanément les conditions suivantes:

- outre leur prestations dans une des institutions précitées, ils exercent la médecine en dehors de ces institutions (c'est-à-dire qu'ils ont une clientèle privée) et, du fait de cette activité en tant que travailleurs indépendants, sont redevables de cotisations complètes dans le cadre du statut social des travailleurs indépendants.
- le versement de cotisations complètes (ou incomplètes) pour le régime des indépendants sera attesté par la Caisse d'assurance sociale à laquelle le médecin est affilié.
- ils perçoivent au sein des institutions précitées une rémunération partiellement ou totalement variable (c'est-à-dire qu'elle dépend de la répartition des honoraires).

Ils sont donc à contrario assujettis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés lorsqu'ils remplissent une des conditions suivantes:

- ils n'exercent pas la médecine en dehors de l'hôpital et ne sont donc pas soumis au statut social des travailleurs indépendants.
- ils exercent la médecine en dehors de l'hôpital, mais ne paient pas de cotisations complètes pour le régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants.
- ils exercent la médecine en dehors de l'hôpital, paient des cotisations complètes pour le régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants mais ne reçoivent de l'institution où ils travaillent en tant que salariés qu'une rémunération exclusivement fixe.

C H A P I T R E 5

LES BENEVOLES

3.3.501 L'article 17quinquies de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 prévoit une exonération des cotisations de sécurité sociales pour les indemnités octroyées aux bénévoles pour autant que certaines conditions soient respectées :

A. BENEVOLE

3.3.502 Le bénévole est une personne physique qui exerce ses activités d'une manière désintéressée, sans aucune rémunération et dans le cadre d'une structure organisée et réglementée. Il s'agit de personnes qui exécutent un travail occasionnel qui est géré par l'organisateur de l'activité.

Le bénévole ne peut avoir aucune relation professionnelle avec l'organisateur de l'activité : il ne peut être lié à l'organisateur par un quelconque contrat de travail, une désignation statutaire ou un contrat d'entreprise.

B. ORGANISATEUR

3.3.503 Peut en tant qu'organisateur employer des bénévoles : un club, une fédération, une association, une institution, une administration publique ou n'importe quelle autre organisation qui n'a pas comme finalité un but lucratif.

C. ACTIVITES VISEES

3.3.504 Le travail occasionnel doit être exécuté dans le cadre d'une activité sociale, culturelle ou sportive. Sont entre visées les activités suivantes :

- L'accueil et l'accompagnement de malades, de personnes âgées, d'enfants, de jeunes et de personnes socialement défavorisées
- La protection de l'environnement
- L'organisation de compétitions sportives et d'évènements sociaux-culturels

ainsi que la participation à ces compétitions et évènement

D. MONTANT DES INDEMNITES

3.3.505 Le montant des indemnités attribuées aux bénévoles ne peut être supérieur à 24,79 EUR par jour et à 991,57 EUR par an. Ces deux montants sont liés à l'évolution de l'index des prix à la consommation et sont adaptés le 1er janvier de chaque année.

Au premier janvier 2006, les indemnités attribuées aux bénévoles ne pouvaient être supérieures à 27,92 EUR par jour et à 1116,71 EUR par an.

Les indemnités sont présumées représenter exclusivement le remboursement forfaitaire de frais réels tels que :

- les frais pour les déplacements que les bénévoles effectuent avec leur propre moyen de transport ou au moyen d'un transport en commun entre leur domicile et le siège de l'institution ou le lieu d'où les activités sont organisées ou les endroits en rapport avec les activités mais qui ne sont pas un lieu fixe d'activité

- les frais de séjour (frais de rafraîchissement et de repas)
- tous les frais pour lesquels, du fait de la nature et du montant minime, il n'est pas d'usage de produire des pièces justificatives (frais d'équipement sportif, téléphone, télécopie, courrier, documentation…).

E. INTERDICTION DE CUMUL AVEC L'EXONÉRATION ACCORDÉE EN TANT QU ÉTUDIANT ET MONITEUR

3.3.506

En plus de la condition exigeant qu'un bénévole ne puisse avoir aucune relation professionnelle avec l'organisateur, le bénévole ne peut exercer aucune activité exonérée de cotisations de sécurité sociale pour un organisateur qui l'a déjà employé en tant qu'étudiant ou moniteur au cours de la même année civile.

Par ailleurs, le régime des bénévoles trouve le cas échéant à s'appliquer aux moniteurs et étudiants, dont l'engagement ne répond pas aux conditions des articles 17 ou 17 bis de l'arrêté royal du 28-11-1969 et dans ce cas, il doit satisfaire, aux conditions mentionnées ci-dessus.

F. NI DÉCLARATION DIMONA, NI DÉCLARATION DMFA PPL

3.3.507

Les volontaires qui perçoivent uniquement des indemnités exonérées des cotisations de sécurité sociale sont formellement exclu de l'obligation de déclaration Dimona. Cela implique que les volontaires ne doivent pas être déclaré en Dimona par le maître de l'ouvrage.

Ils ne doivent pas non plus être renseignés dans la déclaration trimestrielle multifonctionnelle de sécurité sociale (DmfAppl).

Afin de pouvoir exercer un contrôle sur la réglementation des volontaires, les administrations provinciales et locales sont tenues de tenir une liste nominative par année calendrier pour chaque volontaire ayant perçu des indemnités de l'administration. Cette liste doit pouvoir être présentée à tout moment au Service inspection de l'ONSS APL.

C H A P I T R E 6

LES ARTISTES BENEVOLES

LES PETITES INDEMNITES

3.3.601 Les indemnités octroyées aux personnes qui fournissent des prestations artistiques et/ou produisent des oeuvres artistiques sont considérées à partir du 1er juillet 2004 comme indemnités de défraiement exonérées des cotisations de sécurité sociale si les conditions suivantes sont simultanément remplies.

A. CONDITIONS CONCERNANT LES INDEMNITÉS OCTROYÉES.

3.3.602

- les indemnités ne peuvent dépasser **100 €** par jour et par donneur d'ordre. Toutefois, si l'artiste fournit des prestations artistiques et/ou produit des oeuvres artistiques pour plusieurs donneurs d'ordre au cours d'une même journée, le plafond journalier peut être multiplié par le nombre de donneurs d'ordre de cette journée.

- les indemnités ne peuvent dépasser 2.000 € par année civile.

Les deux montants précités sont liés à l'indice de santé du mois de septembre 2003 (112,47) et sont adaptés en fonction de cet indice le 1er janvier de chaque année.
Pour l'année 2006, le montant journalier est fixé à 103,72€ et le montant annuel à 2.074,33€

Si un donneur d'ordre a octroyé pour des prestations artistiques et/ou des oeuvres artistiques un montant dépassant le plafond journalier précité, l'artiste ainsi que le donneur d'ordre seront soumis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés pour toutes les indemnités payées à l'artiste par ce donneur d'ordre au cours de l'année civile en cause.

En cas de dépassement du plafond annuel (par année civile), l'artiste et le donneur d'ordre chez lequel le dépassement a lieu, ainsi que les donneurs d'ordre qui font appel à l'artiste après ce dépassement du montant maximum annuel, sont soumis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés pour la totalité des indemnités qu'ils ont octroyées à l'artiste durant l'année civile en cause.

B. CONDITIONS CONCERNANT LES JOURS DE PRESTATIONS

3.3.603

- le nombre de jours pendant lesquels l'artiste fournit des prestations ou produit des oeuvres est limité à **30** par année civile ;
- le nombre de jours pendant lesquels l'artiste fournit des prestations ou produit des oeuvres ne peut dépasser **7 jours consécutifs** chez le même donneur d'ordre.

En cas de dépassement du nombre de jours autorisés, l'artiste et le donneur d'ordre chez lequel le dépassement a lieu ainsi que les donneurs d'ordre qui font appel à l'artiste après ce dépassement sont soumis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés pour la totalité des indemnités qu'ils ont octroyées à l'artiste pour l'année civile en cause.

C. CONDITIONS CONCERNANT L'ARTISTE

3.3.604

- Au moment où il fournit une prestation artistique et/ou produit une oeuvre artistique, l'artiste ne peut être lié au donneur d'ordre par un contrat de travail, un contrat d'entreprise ou une désignation statutaire, sauf si les prestations des deux activités sont de nature totalement différente.
- En cas d'infraction, l'artiste et le donneur d'ordre sont soumis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés pour la prestation artistique ou l'œuvre artistique en question.

- L'artiste doit être en possession d'une carte « artistes », dont le modèle, le contenu, la durée de validité et les modalités de délivrance seront entre autres fixés par le Ministre.

- En cas de non-respect de cette dernière obligation ou lorsque les mentions sur cette carte sont incorrectes ou incomplètes, l'artiste et le donneur d'ordre ne peuvent bénéficier de la réglementation relative aux petites indemnités durant l'année civile en cours.

D. INTERDICTION DE CUMUL AVEC LE BÉNÉFICE DU RÉGIME DES VOLONTAIRES

3.3.605

- Les personnes bénéficiant de la réglementation relative aux petites indemnités octroyées aux artistes ne peuvent invoquer, ***durant la même année civile***, le bénéfice du régime des volontaires pour des prestations artistiques et/ou des œuvres artistiques.
- Ils ne peuvent pas non plus combiner, ***pour le même jour***, la réglementation relative aux petites indemnités pour artistes avec le régime des volontaires, même si les indemnités forfaitaires pour volontaires sont octroyées pour des prestations autres que des prestations artistiques et/ou des œuvres artistiques.

- En cas non-respect de cette interdiction de cumul, l'artiste et le donneur d'ordre sont soumis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés pour la prestation artistique ou l'œuvre artistique en cause.

E. NI DÉCLARATION DIMONA, NI DÉCLARATION DMFAPPL

3.3.606

Les prestations artistiques fournies ou les œuvres artistiques produites par l'artiste dans le cadre de la réglementation relative aux petites indemnités sont exclues de manière explicite de l'obligation Dimona, ce qui implique que les artistes ne doivent PAS être déclarés dans la Dimona par le donneur d'ordre.

Ils doivent être renseignés dans la déclaration multifonctionnelle de sécurité sociale (DmfA ppl)

QUATRIÈME PARTIE

LE CALCUL DES COTISATIONS

TITRE 1

LA NOTION DE REMUNERATION

C H A P I T R E 1

LA NOTION DE REMUNERATION PRISE EN CONSIDERATION POUR LE CALCUL DES COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

A. PRINCIPE DE BASE

4.1.101

Les cotisations de sécurité sociale sont calculées en principe sur base de la rémunération telle que définie par l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Conformément à cette disposition, la notion de rémunération comprend les avantages en argent ou évaluable en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement.

Est cependant exclu :

- le pécule de vacances
- les montants qui sont considérés comme un complément aux indemnités qui sont dues aux travailleurs par application des lois relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles
- les sommes qui sont considérées comme un complément aux indemnités qui sont dues aux travailleurs en application des lois relatives à la pension du travailleur, à l'assurance maladie invalidité, au chômage et aux allocations familiales.

Sont spécialement considérés comme un complément à un avantage social exonéré de cotisations de sécurité sociale :

- Les compléments au chômage : lorsque des modalités de calcul et d'attribution de l'indemnité, il apparaît que la finalité est de compléter les allocations de chômage. Ceci implique qu'en cas de versement d'une prime unique une clause de remboursement soie prévue en cas de reprise du travail par l'ex travailleur avant la fin de la période couverte par le capital.
- Les compléments à l'interruption de carrière : lorsque du calcul de l'indemnité il apparaît que la finalité est de combler la diminution de revenu par rapport à l'ancienne rémunération. Le travailleur ne peut en aucun cas recevoir plus que ce qu'il gagnait avant le début de son interruption de carrière.
- Complément à la pension : tenir compte des obligations normalement prévues à la fin du contrat.

Sous réserve des exceptions ci-dessus tous les éléments de la rémunération sont en principe pris en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Le Roi peut par arrêté délibéré en conseil des ministres, limiter ou étendre la notion de rémunération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Il a été fait usage de cette possibilité dans les articles 19, 19 bis et 19 ter de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, qui s'appliquent tant aux personnel contractuel qu'au personnel statutaire (= notion générale de rémunération).
En outre, il est prévu une notion de rémunération particulière pour les membres du personnel nommé dans les services publics (notion particulière de rémunération pour le personnel nommé).

B. LA NOTION GÉNÉRALE DE RÉMUNÉRATION

4.1.102 Les cotisations de sécurité sociale ne sont donc pas seulement dues sur la rémunération brute proprement dite, mais également sur de nombreux autres avantages. Un certain nombre de ceux-ci sont énumérés ci-dessous. Il va de soi qu'il ne s'agit ici que d'une énumération donnée à titre indicatif et qui ne prétend nullement être exhaustive.
D'autre part, par application de la loi, certains avantages et indemnités sont expressément exclus du calcul des cotisations de sécurité sociale. Ceux-ci sont pour la plupart énumérés dans les articles 19, 19 bis et 19 ter de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

1 La rémunération passible de cotisations pour la sécurité sociale

4.1.103 Entrent dans le champ d'application de la notion de rémunération passible de cotisation pour la sécurité sociale:

- les salaires, appointements ou traitements proprement dits.
- la rémunération des heures supplémentaires.
- les commissions.
- le pourboire ou le service prévu lors de l'engagement ou imposé par l'usage.
- tous les autres avantages attribués en contrepartie du travail effectué en vertu d'une convention, d'un règlement, d'un usage ou d'un statut.
- les avantages dont l'octroi ne découle ni d'une convention, ni d'un règlement, ni de l'usage, ni d'un statut, mais qui sont accordés en contrepartie du travail exécuté, sans qu'il faille chercher un autre fondement juridique à l'octroi de ces avantages.
- les primes et indemnités de toute nature.
- le salaire correspondant aux jours d'absence auxquels le travailleur en préavis a légalement droit en vue de rechercher un nouvel emploi.
- les montants payés en complément du double pécule de vacances.
- la rémunération due pour les jours d'absence dus à certains événements familiaux, à
- l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.
- l'allocation pour prestation de nuit, de samedi et de dimanche

2. La rémunération exonérée de cotisations pour la sécurité sociale

4.1.104 N'entrent pas dans le champ d'application de la notion de rémunération passible de cotisation pour la sécurité sociale:

- les gratifications et les libéralités
- les frais à charge de l'employeur
- les avantages accordés sous forme d'outils ou de vêtements de travail.
- les sommes que l'employeur paie au travailleur pour s'acquitter de son obligation de fournir des outils ou des vêtements de travail ou, lorsque le travailleur est occupé dans un endroit éloigné de son domicile, de lui procurer la nourriture et le logement.
- les sommes accordées aux travailleurs en raison de leur affiliation à une organisation syndicale jusqu'à concurrence du montant déterminé par le Ministère des Affaires sociales.
- les indemnités accordées à des membres du personnel enseignant ou autres

pour la surveillance dans l'enseignement maternel et primaire, ainsi que pour l'accompagnement des élèves dans le cadre du transport des écoliers, pour autant que cette surveillance ou cet accompagnement soient assurés à titre de prestations supplémentaires (= fonction accessoire, pas fonction principale) chez le même employeur.

- l'indemnité qui correspond à 60% de la partie du salaire normal qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul de l'indemnité de l'assurance maladie-invalidité pendant la période de 7 jours suivant le salaire hebdomadaire garanti, ainsi que l'avantage équivalent qui pour la même période – par analogie aux conventions collectives de travail 12 bis et 13 bis – est octroyé par une administration affiliée à l'ONSS APL aux membres de son personnel.
- les repas fournis à un prix inférieur au prix coûtant dans le restaurant de l'entreprise.
- les indemnités dues au travailleur lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales, contractuelles ou statutaires, à l'exception toutefois :

  - des indemnités dues par l'employeur pour rupture, soit de l'engagement à durée indéterminée par défaut de respect du délai de préavis ou de la partie de ce délai restant à courir, soit de l'engagement à durée déterminée ou pour un travail nettement défini par rupture avant l'expiration du terme ou l'achèvement du travail.
  - de l'indemnité payée par l'employeur au cas où ce dernier et le travailleur mettent fin de commun accord au contrat de travail.

- le double pécule de vacances légal.
- les sommes qui constituent le remboursement réel des frais que le travailleur a exposés pour se rendre de son domicile au lieu de son travail, ainsi que des sommes qui constituent le remboursement au travailleur des frais professionnels (indemnités d'éclairage, de chauffage, de téléphone, etc.) dont la charge incombe à son employeur.
- l'indemnité kilométrique (non forfaitaire) allouée par l'employeur au travailleur pour les déplacements à bicyclette entre le domicile et le lieu de travail à concurrence d'un montant maximum de 0,15 EUR par kilomètre.
- La prime mensuel qui est attribuées aux membres du personnel nommé qui a opté pour le départ anticipé à mi-temps conformément à la loi du 15 avril 1995.

A. Les titres-repas.

4.1.105 Les titres-repas, plus communément appelés chèques-repas, sont applicables au personnel des provinces et des communes en vertu de l'arrêté royal du 28-11-1990 portant fixation des dispositions générales relatives à l'octroi de chèques-repas à certains agents des provinces et des communes.

L'avantage accordé sous forme de chèque-repas est en principe considéré comme rémunération passible de cotisations de sécurité sociale. Les chèque-repas répondent toujours à la notion de rémunération passible de cotisations de sécurité sociale s'ils sont octroyés en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque autre avantage ou complément à tout ce qui précède, passible ou non des cotisations de sécurité sociale.

L'avantage octroyé sous forme de chèque-repas n'est pas considéré comme de la rémunération lorsqu'il satisfait simultanément à toutes les conditions suivantes:

- le nombre de chèques-repas octroyés doit être égal au nombre de journées au cours desquelles le travailleur a fourni un travail effectif normal, de prestations supplémentaires sans repos compensatoire, de prestations supplémentaires moyennant repos compensatoire et d'autres prestations supplémentaires

moyennant repos compensatoire. Les administrations autorisées à octroyer des chèques-repas, pour lesquelles des régimes de travail différents sont simultanément applicables, qu'il s'agisse soit de prestations à temps partiel, soit de prestations à temps plein, soit des deux régimes et qui en ce qui concerne les heures supplémentaires sont tenues d'appliquer l'article 26bis de la loi du 16-3-1971 sur le travail peuvent, pour calculer le nombre de jours au cours desquels le travailleur a effectivement fourni des prestations de travail, diviser le nombre d'heures de travail que le travailleur a effectivement fournies au cours du trimestre par le nombre normal journalier d'heures de travail dans l'administration (régime de prorata). S'il résulte de cette opération un nombre décimal, il est arrondi à l'unité supérieure. Si le nombre ainsi obtenu est supérieur au nombre maximal de jours pouvant être prestés au cours du trimestre par un travailleur occupé à temps plein dans l'administration, il est alors limité à ce dernier nombre.

Les chèques-repas qui excèdent le nombre de journées au cours desquelles le travailleur a effectivement fourni des prestations de travail sont considérés comme rémunération; si le travailleur reçoit un nombre de chèques-repas inférieur à celui des journées où des prestations de travail sont effectivement fournies, le montant de l'intervention patronale correspondant au nombre de chèques-repas trop peu attribués est considéré comme rémunération. La fixation du nombre de chèques-repas attribués en surnombre ou en nombre insuffisant est déterminée sur base de la situation à l'expiration du premier mois qui suit le trimestre auquel les chèques-repas se rapportent.

- Les chèques-repas sont délivrés au travailleur chaque mois, en une ou plusieurs fois, en fonction du nombre prévisible de journées du mois au cours desquelles des prestations de travail seront effectuées par le travailleur; au plus tard le dernier jour du premier mois qui suit le trimestre, le nombre de chèques-repas doit être mis en concordance avec le nombre de journées au cours desquelles des prestations de travail auront été effectivement fournies durant ce trimestre, comme précisé à l'alinéa précédent.

- Les chèques-repas qui excèdent le nombre de journées au cours desquelles le travailleur a effectivement fourni des prestations de travail sont considérés comme rémunération; si le travailleur reçoit un nombre de chèques-repas inférieur à celui des journées où des prestations de travail sont effectivement fournies, le montant de l'intervention patronale correspondant au nombre de chèques-repas trop peu attribués est considéré comme rémunération. La fixation du nombre de chèques-repas attribués en surnombre ou en nombre insuffisant est déterminée sur base de la situation à l'expiration du premier mois qui suit le trimestre auquel les chèques-repas se rapportent.

- le chèque-repas est délivré au nom du travailleur. Cette condition est censée être remplie lorsque son octroi et les données y relatives (nombre de chèques-repas, montant brut des chèques-repas diminué de la part personnelle du travailleur) figurent sur le compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

- le chèque-repas mentionne clairement que sa validité est limitée à 3 mois avec comme point de départ le premier jour du mois qui suit celui auquel il se rapporte, même si le travailleur ne le reçoit qu’ultérieurement. En outre, le chèque-repas ne peut être utilisé qu’en paiement d’un repas ou pour l’achat d’aliments prêts à la consommation. Ces renseignements doivent apparaître sur les chèques-repas.

- l’intervention de l’employeur dans le coût du chèque-repas ne peut excéder 4,91 EUR par chèque-repas.

- l'intervention du travailleur s'élève à 1,09 EUR minimum.

Jusqu'à la fixation du nombre de jours de travail, deux méthodes de calcul différentes peuvent être utilisées.

Dans le régime standard, chaque jour où le travailleur a fourni un travail effectif, donne droit à un chèque-repas, quel que soit le nombre d'heures qu'il a presté le jour en question. Dans le régime standard aucun chèque repas ne peut être attribué pour les jours de récupération, puisqu'aucune prestation de travail effectif n'a été exécutée ce jour là.

A côté du régime standard les employeurs peuvent aussi opter pour un régime de proratisation suivant lequel le nombre de chèques-repas accordés aux travailleurs est déterminé sur base du nombre d'heures de travail. Dans la pratique, l'ONSS APL accepte que toutes les administrations locales et provinciales appliquent le régime de proratisation.

Les chèques-repas sont considérés comme rémunération passible de cotisations de sécurité sociale pour les jours au cours desquels le travailleur bénéficie de la fourniture de repas à un prix inférieur au prix coûtant, dans le restaurant de l'entreprise sauf lorsqu'ils sont utilisés intégralement pour obtenir cet avantage.

Le prix de revient d'un repas dans un restaurant d'entreprise (entrée ou soupe, plat de résistance, dessert et boisson) est évalué à partir du 1er janvier 2005 à minimum 4,91€.

B. Les chèques-cadeaux.

4.1.106

Les cadeaux en nature, en espèce ou sous forme de bons de paiement, dénommés chèques-cadeaux, peuvent être accordés avec exonération des cotisations de sécurité sociale:

- Lorsque leur montant annuel total ne dépasse pas 35 EUR par travailleur et 35 EUR par enfant à charge du travailleur et s'ils sont distribués à l'occasion des fêtes de la Saint-Nicolas, de Noël ou du Nouvel-An.
- S'ils sont remis à un travailleur lorsqu'il reçoit une distinction honorifique, leur montant annuel total ne peut dépasser 105 EUR par travailleur.
- S'ils sont remis à un travailleur à l'occasion de sa mise à la retraite, leur montant ne peut dépasser 35 EUR par année de service complète que le travailleur a effectué chez l'employeur ; et le montant total doit être compris entre 105 EUR et 875 EUR.

En cas de dépassement des montants précités, les cotisations de sécurité sociale seront calculées sur l'entièreté de la somme. Font tout aussi peu partie des rémunérations assujetties aux cotisations de sécurité sociale :
Les primes qui sont attribuées sous la forme de cadeaux en nature, en espèce ou sous la forme de chèques-cadeaux

- à l'occasion du mariage du travailleur d'un montant maximum de 200 €. Si ce montant venait à être dépassé, des cotisations de sécurité sociale seront seulement dues sur la différence.
- à l'occasion du jubilé de l'institution pour autant qu'elles soient attribuées à l'occasion d'un véritable jubilé (par ex. 25 ou 50 ans d'existence de l'institution) et qu'il n'existe pas une habitude d'attribuer une telle prime (par ex tous les 5 ans).

C. la réduction de prix sur les propres produits ou services de l'employeur

4.1.107

L'employeur peut, comme avantage à son travailleur octroyer une réduction sur le prix qu'il pratique normalement sur les produits qu'il vend ou qu'il fabrique et /ou sur les services qu'il fournit. Ces réductions ne sont pas considérées comme de la rémunération et sont par conséquent exonérées de cotisations de sécurité sociale si les conditions suivantes sont remplies :

- La quantité de produits vendus ou les services fournis ne peut pas dépasser l'usage normal de la famille du travailleur. C'est à l'employeur que revient la mission formelle de mettre le travailleur au courant de ces conditions.

- Il doit s'agir d'une réduction du prix normal du produit ou du service. Par prix normal, on entend le prix que le travailleur aurait dû payer si il n'avait pas été engagé par l'employeur qui a fournit le service ou vendu ou fabriqué le produit.

- Si l'employeur ne fournit pas directement les services ou les produits aux clients, le prix normal est alors le prix que le client particulier avec un profil semblable à celui du travailleur devrait payer dans un commerce au détail. C'est de la responsabilité du travailleur de réunir les différents éléments nécessaires afin d'établir le prix normal du service ou du produit.

- La réduction de prix que l'employeur accorde, ne peut être supérieure à 30% du montant du prix normal de revient.Une réduction plus importante est possible, mais dans pareil cas le montant de la réduction qui excède 30% du prix normal de revient sera considéré comme de la rémunération. Dès lors les cotisations de sécurité social seront dues sur cette partie de la réduction.

- Le prix de revient final qui est payé par le travailleur après le décompte de la réduction de prix, ne peut être inférieur au prix normal de revient. Si cela était le cas, le différence entre le prix payé par le travailleur et le prix normal de revient sera considéré comme de la rémunération.

D. L'intervention de l'employeur dans l'acquisition par le travailleur d'un PC personnel.

4.1.108

L'intervention de l'employeur à l'égard du travailleur qui acquiert un ordinateur personnel, est exclue de la notion de rémunération à concurrence de maximum 60% du prix d'achat (TVA non comprise).

L'intervention dans cet ordinateur peut s'accompagner de l'achat de matériel périphérique telle qu'une imprimante, une connexion internet, un abonnement internet. La participation aux frais de l'employeur est exonérée de cotisations de sécurité sociale à partir du moment où les conditions suivantes sont remplies :

- La participation aux frais à l'avantage du travailleur s'élève à maximum 1250 € (non-indexé) par offre. Pour 2006, celui-ci atteint 1600 €.

- L'exonération de l'intervention de l'employeur est conditionné à ce que l'achat du travailleur soit effectué dans le cadre d'un plan organisé par l'employeur. L'employeur ne peut jamais être propriétaire des différents éléments de l'ordinateur.

- L'offre de l'employeur de participer au prix d'achat du PC et sa constatation doivent être reprises dans le plan PC privé.

- Le plan PC privé doit au minimum répondre aux conditions suivantes :

- Le plan doit donner une description de l'intégralité du PC en ce compris le matériel périphérique, l'imprimante, le raccordement internet, l'abonnement internet, de même que le matériel software utile à la gestion de l'entreprise.
- Le plan prévoit que le travailleur peut lui-même définir soit l'intégralité soit une partie du matériel inventorié à choisir (au minimum deux éléments)
- L'intervention de l'employeur doit être indiquée pour chaque élément de l'offre
- L'intervention peut seulement avoir lieu pour l'achat de matériel dans un état neuf.
- Le travailleur doit remettre à son employeur une copie conforme de la facture d'achat ou de la preuve d'achat. Cette copie est établie au nom du travailleur.
- Les conditions reprises dans le plan PC privé, doivent être identiques pour tous les travailleurs.
- Le travailleur ne peut à nouveau donner suite à une offre de l'employeur que dans le courant de la troisième année suivant l'année de l'acquisition.

E. Chèques sport/culture

4.1.109 L'avantage attribué sous la forme d'un chèque sport/culture est en principe considéré comme de la rémunération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

L'avantage accordé sous la forme d'un chèque sport/culture n'est plus considéré comme de la rémunération à compter du 1 juillet 2006 si il respecte toutes les conditions énoncées ci-dessous :

- l'octroi du chèque sport/culture doit être prévu par un protocole d'accord conclu au niveau du Comité de négociation compétent ou par convention individuelle écrite pour autant que l'employeur octroie les chèques à l'ensemble de ses travailleurs ou à une catégorie de travailleurs.

- le chèque sport/culture doit être délivré au nom du travailleur. Cette condition est censée être remplie si son octroi et les données y relatives (nombre de chèques et montant du chèque) figurent au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

- le chèque sport/culture doit mentionner clairement que sa validité est limitée à 15 mois. L'employeur peut délivrer le chèque sport/culture à tout moment de l'année, mais la validité de ce chèque étant limitée à 15 mois celui-ci ne pourra être utilisé que durant la période s'écoulant entre le 1er juillet de l'année d'émission et le 30 septembre de l'année suivante.

- le chèque sport/culture doit mentionner clairement qu'il ne peut seulement être accepté qu'auprès :
  - o des opérateurs culturels (musées, ateliers d'expression artistique, théâtres,..) qui sont reconnus, agréés ou subventionnés par l'autorité compétente, ou
  - o auprès d'associations sportives pour lesquelles il existe une fédération, reconnue ou subventionnée pour les Communautés ou appartenant à une des fédérations nationales de hockey, boxe, football et de golf.

- le montant total des chèques sport/culture octroyés par l'employeur ne peut dépasser par travailleur 100 EUR par an.

- les chèques sport/culture ne peuvent être échangés partiellement ou totalement en espèces.

Si l'octroi des chèques sport et culture ne satisfait à toutes les conditions décrites ci-

dessus, ceux-ci seront considérés comme de la rémunération soumise aux cotisations de sécurité sociale.

De plus, le chèque qui aura été octroyé en remplacement ou conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou d'un quelconque avantage ou complément, assujetti ou non aux cotisations de sécurité sociale, sera toujours considéré comme de la rémunération assujettie aux cotisations de sécurité sociale, et ce même si toutes les conditions d'exonération susvisées sont respectées.

C. LA NOTION DE RÉMUNÉRATION RELATIVE AU PERSONNEL NOMMÉ À TITRE DÉFINITIF

4.1.110

La détermination de la rémunération passible de cotisations de sécurité sociale pour le personnel nommé à titre définitif se fait à la lumière de l'article 30 de l'arrêté royal du 28-11-1969. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux contractuels.
Entrent en principe dans le champ d'application de la notion de rémunération passible de cotisations pour la sécurité sociale toutes allocations, primes et indemnités de toute nature dont les intéressés bénéficient.

Néanmoins, en vertu de l'article 30, §2, 4° précité, ne sont pas prises en considération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, les allocations, primes et indemnités dont les modalités d'octroi étaient fixées au plus tard le 1-8-1990 par des dispositions légales réglementaires ou statutaires (le supplément de traitement doit être mentionné dans un règlement ou un statut et approuvé par l'autorité de tutelle avant la date précitée) et qui, à la date du 1-1-1991 n'étaient pas soumises aux cotisations de sécurité sociale. Ces conditions s'appliquent aux indemnités et non aux membres du personnel. Il en résulte qu'une indemnité accordée à un nouveau membre du personnel est exonérée de cotisation si elle l'est également pour les agents déjà en service.

Par «modalités d'octroi», il y a lieu d'entendre les modalités qui affectent ou caractérisent l'allocation, la prime ou l'indemnité que ce soit, par exemple, son mode de calcul ou encore les catégories de personnes auxquelles elle est octroyée. Toute modification après le 1-8-1990 afférente à l'une ou l'autre de ces modalités ou à un aspect de celles-ci, doit être considérée comme une modification au règlement ou au statut fixant ces modalités et l'indemnité en cause sera par conséquent considérée comme une nouvelle indemnité. En résumé, toute modification partielle ou totale après le 1-8-1990 d'un ou plusieurs principe(s) d'octroi d'un avantage existant, entraîne ipso facto l'assujettissement de l'entièreté de cet avantage aux cotisations de sécurité sociale.

Ne peuvent être considérées comme modifications des conditions d'octroi:

- les majorations de ces allocations, primes ou indemnités pour autant qu'elles résultent d'une adaptation à l'indice des prix à la consommation. Si les majorations ne respectent pas cette condition, elles seront soumises aux cotisations indépendamment du supplément.
- l'augmentation individuelle de ces avantages si elle est liée à la situation particulière de l'agent (prime d'ancienneté, promotion, etc.). C'est le cas si les modalités d'octroi des allocations, primes ou indemnités sont liées au traitement barémique de l'agent.
- le fait que des heures supplémentaires étaient payées sans aucun règlement écrit avant le 1-8-1990 mais qu'après cette date, un règlement a été adopté pour fixer la pratique existante sans y apporter aucun changement.
- la prime de fin d'année octroyée par analogie avec l'arrêté royal du 23-10-1979

accordant une allocation de fin d'année à certains titulaires d'une fonction rémunérée à charge du Trésor Public.

En vertu de l'article 30 précité, n'entrent pas dans le champ d'application de la notion de rémunération passible de cotisation pour la sécurité sociale:

- les indemnités accordées en raison des charges réelles qui doivent être supportées, qui ne peuvent être considérées comme normales et qui sont indissociables de la fonction de l'agent.
- l'allocation de foyer ou de résidence.
- les sommes et avantages visés à l'article 19 §2 et 19bis de l'arrêté royal du 28-11-1969.

D.TABLEAU RÉCAPITULATIF DES COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

4.1.111

	Personnel nommé	**Personnel non nommé**
Rémunération cotisable	Tout en principe	Tout en principe
Rémunération non cotisable	Articles 19 § 2, 19 bis, 19 ter et 30 (A.R. du 28-11-1969)	Articles 19 § 2 et 19 bis et 19 ter (A.R. du 28-11-1969)

C H A P I T R E 2

LA NOTION DE REMUNERATION PRISE EN CONSIDERATION POUR LES COTISATIONS DE PENSION DES AGENTS NOMMES A TITRE DEFINITIF

A. PRINCIPE DE BASE

4.1.201

En application de l'article 8 de la loi du 21-7-1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques, le traitement barémique, ainsi que les éventuels suppléments de traitement pouvant être considérés comme inhérents à l'exercice de la fonction pour laquelle l'agent a été nommé, entrent en ligne de compte lors du calcul de la pension de l'agent concerné et par conséquent entrent en compte lors du prélèvement des cotisations de pension.

Un supplément de traitement n'est cotisable pour la pension que s'il est susceptible d'être pris en compte pour le calcul de la pension.

L'article 8 §2 de la loi du 21-7-1844 susvisée prévoit une liste limitative des éléments de rémunération à prendre en considération pour la pension et donc cotisables. Ceux-ci sont pris en compte à partir du 1-7-1991 pour les périodes durant lesquelles ils ont été effectivement accordés et à concurrence du montant octroyé au cours de ces mêmes périodes.

Cette liste exhaustive peut être complétée par arrêté royal.

B. LA RÉMUNÉRATION PASSIBLE DE COTISATIONS POUR LA PENSION

4.1.202

- le traitement barémique
- suppléments de traitement octroyés aux agents des services d'incendie et de la police :

  - indemnité payée aux commissaires de police exerçant la fonction d'officier du ministère public près le tribunal de police local fixée par la loi du 14-7-1956 portant modification de la législation sur la rémunération des officiers du ministère public près les tribunaux de police.
  - supplément de traitement accordé aux commissaires de police adjoints qui assurent un service permanent d'intervention tel que défini jusqu'au 1-7-1991 visé par la circulaire du 30-12-1971 du Ministre de l'Intérieur relative au statut pécuniaire applicable au 1-1-1971 à certains commissaires de police adjoints modifiée notamment par les circulaires des 19-1-1973, 9-1-1974 et par les circulaires POL 25 du 6-12-1986 et POL 34 du 3-10-1989.

Pour les commissaires de police adjoints qui ont droit à un supplément de traitement sur base de la législation existante au 1-7-1991, le supplément de traitement continue à être pris en compte pour la fixation du traitement moyen qui sert de base au calcul de la pension après l'entrée en vigueur de la circulaire POL 44 du 22-2-1993 relative au service de permanence auprès de la police communale et à l'indemnité pour prestations irrégulières.

Par contre, pour les commissaires de police adjoints qui ne bénéficient d'un supplément de traitement qu'à la suite de l'entrée en vigueur de POL 44, le supplément ne sera pas pris en considération pour le calcul de la pension.

- tout supplément de traitement annuel octroyé au chef du service d'incendie, quelle que soit sa base légale, y compris celui qui est octroyé aux chefs des services d'incendie X, Y et Z.
  - le supplément de traitement prévu pour les gardes champêtres en fonction dans une commune de plus de 4.000 habitants non desservie par un commissaire de police.
  - le complément de traitement annuel déterminé par l'arrêté royal du 20-6-1994 fixant les dispositions générales relatives à la rémunération du personnel des services publics d'incendie et du personnel de la police communale accordé aux inspecteurs et inspecteurs principaux de police qui sont revêtus de la qualité d'officier de police judiciaire, auxiliaire du procureur du Roi visés par la circulaire POL 45 du 21-5-1993.

- l'indemnité octroyée pour des prestations imposées pour la bonne marche des services communaux, aux ordonnateurs, gardes, conservateurs, fossoyeurs, brigadiers-fossoyeurs, porteurs au service des sépultures, préposés aux dépôts mortuaires et à la morgue quelle que soit la forme sous laquelle elle est octroyée.
- les suppléments de traitement accordés aux membres du personnel des administrations locales en application des points 6.2. et 6.3. de la Charte sociale - Harmonisation du statut administratif et révision générale des barèmes du personnel des pouvoirs locaux de la Région de Bruxelles-Capitale - du 28-04-1994.
- le supplément de traitement accordé au personnel infirmier et soignant et, depuis le 1-7-2000, au personnel y assimilé et au personnel paramédical des administrations locales, pour des prestations extraordinaires telles que définies dans la circulaire du Ministère de la Santé publique et de la Famille du 3-11-1972. Il s'agit du travail de nuit, dominical, les jours féries et les services à prestations variables ou interrompus.

  Sont visés :

  - le supplément de traitement de 10% calculé sur base du traitement annuel réel, porté à 11% depuis le 12-6-1991 indépendamment du fait que deux des trois prestations extraordinaires susvisées soient effectuées ou non.
    - l'indemnité horaire de 0,81 € (non – indexé) pour prestations de nuit.
  - l'indemnité pour prestations nocturnes et dominicales accordée sous la forme d'une augmentation de 25%, 100% ou 125% en raison du fait que les heures sont prestées un jour ouvrable, le dimanche ou le dimanche soir.
  - l'indemnité de 1,12 € (non – indexé) par heure pour des prestations réelles durant les samedis, dimanches et jours fériés. Celle-ci est également prise en compte pour le calcul de la pension quand elle est octroyée aux membres du personnel des MRS publiques et des maisons de repos publiques pour personnes âgées (cf. circulaire de l'INAMI du 17-7-1992).
- le complément fonctionnel de 4 à 12% octroyé aux infirmiers en chef, aux infirmiers chefs de service et au personnel paramédical y assimilé en vertu des circulaires du Ministère de la Santé publique et de l'Environnement des 12-6-1991 ou 1-6-1992.
  - la prime attribuée au personnel soignant et infirmier et au personnel assimilé dans le cadre des mesures concernant la fin de carrière et la réduction du temps de travail.

Remarques :

- Toute augmentation des suppléments susvisés, qui est introduite postérieurement au 31-12-1998, n'est pas prise en considération pour la détermination du traitement de référence lors du calcul de la pension.
- Si, en raison d'un congé assimilé à l'activité de service, d'une mise en

disponibilité ou d'une interruption de carrière partielle ou totale, un supplément de traitement a été réduit dans la même proportion que le traitement ou a été suspendu, le supplément à prendre en compte est celui qui aurait été attribué si le traitement n'avait pas été réduit ou suspendu.

C. LA RÉMUNÉRATION EXONÉRÉE DE COTISATIONS POUR LA PENSION

4.1.203 N'entrent pas (entre autres) dans le champ d'application de la notion de rémunération passible de cotisation pour la pension:

- l'allocation de foyer et de résidence.
- les allocations couvrant des travaux extraordinaires ou imprévus ne revêtant pas de caractère régulier (heures supplémentaires, prestations nocturnes ou dominicales) attribuées à un personnel autre que le personnel soignant et infirmier.
- les allocations pour l'exercice de fonctions supérieures.
- la prime de fin d'année
- l'allocation de programmation sociale.
- les indemnités octroyées pour la connaissance de la seconde langue.
- le pécule de vacances.
- la valeur correspondant à la masse d'habillement.
- les indemnités de logement.
- les indemnités couvrant les frais de déplacement et de séjour.
- l'allocation pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes visée par l'arrêté royal du 17-11-1976.
- les indemnités suivantes octroyées au personnel des services d'incendie et de la police :

  - l'allocation pour travail de nuit, de samedi et de dimanche octroyée au personnel des services de police communale et des services publics d'incendie visée par l'arrêté royal du 20-6-1994.
  - le supplément de traitement pour sujétions particulières (assurer les permanences) octroyé aux lieutenants et sous-lieutenants de carrière des services d'incendies.
  - les indemnités de permanence versées au personnel de police sur base des arrêtés du gouvernement wallon des 16-9-1993 et 14-7-1994 et des arrêtés ministériels des 16-12-1993 et 19-12-1994.
  - le supplément de traitement octroyé aux officiers de police communale qui participent aux services de permanence visés par la circulaire POL 44 du 22-2-1993.
  - l'allocation pour diplôme octroyée à certains agents des services public d'incendie et de la police communale octroyée en vertu de l'arrêté royal du 20-6-1994.

D. LES AVANTAGES EN NATURE

4.1.204 Les avantages en nature (logement, chauffage, éclairage, etc.) ne sont pas pris en compte pour le calcul de la pension à l'exception toutefois de ceux qui sont octroyés aux personnes nommées à titre définitif ou désignées en qualité de concierges dans le cadre des modalités fixées par l'arrêté royal du 30-11-1950 relatif au logement de certaines catégories du personnel rétribué par l'Etat et l'arrêté royal du 29-4-1965 relatif à la valorisation des avantages en nature octroyés aux concierges des divers ministères et des établissements ressortissant à ces ministères.

En effet, il y a lieu de faire la distinction entre les concierges nommés à titre définitif en cette qualité:

- Les concierges nommés qui obtiennent une rémunération consistant exclusivement au bénéfice des avantages en nature : ceux-ci doivent donc correspondre à un barème de traitement. Ils sont estimés forfaitairement au 1er janvier 2006 à 1635,26 EUR, à 12,5% du traitement moyen de messager-huissier et sont soumis aux cotisations de pension.
- et les concierges nommés qui jouissent d'un barème de traitement afférent à l'exercice de leur fonction ainsi que d'un complément sous forme d'avantages en nature, ce dernier n'est pas pris en compte pour le calcul de la pension.

Dans la pratique, on relève une troisième possibilité: si en plus des avantages en nature, le concierge bénéficie d'un supplément de traitement (pas de traitement barémique), il est seulement tenu compte du montant forfaitaire précité de 12,5% du traitement par an. Le supplément de traitement n'est alors soumis ni aux retenues en matière de pension, ni aux cotisations de sécurité sociale.

E. TABLEAU RÉCAPITULATIF DES COTISATIONS PENSION

4.1.205

Personnel nommé

Rémunération cotisable		Liste limitative, article 8, loi du 21-07-1844
Rémunération non-cotisable		Non reprises dans la liste idem

TITRE 2

LES COTISATIONS DUES A L'ONSS APL

CHAPITRE 1

LES COTISATIONS POUR LE REGIME DE SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS SALARIES

A. GÉNÉRALITÉS

4.2.101 En vertu de la loi du 27-6-1969 révisant l'arrêté-loi du 28-12-1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, de même que la loi du 29-6-1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, des cotisations de sécurité sociale sont dues pour les employeurs affiliés à l'ONSS APL et pour les travailleurs qui en dépendent. Ces cotisations sont calculées sur la rémunération brute du travailleur (= salaire avant toute déduction fiscale).

Le pourcentage des cotisations de sécurité sociale redevables sur le salaire est déterminé par les dispositions de sécurité sociale auxquelles l'employeur est assujetti. Il faut donc seulement payer des cotisations pour les régimes dans lesquels le travailleur a droit à des prestations sociales.

Dès lors une distinction doit être effectuée entre le personnel contractuel et le personnel nommé à titre définitif des administrations provinciales et locales.

B. LE PERSONNEL CONTRACTUEL

4.2.102 Le personnel contractuel tombe sous l'application du régime de sécurité sociale des travailleur salariés pour lequel une cotisation de sécurité sociale mentionnée ci-dessous est due :

- l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité:
  - secteur des indemnités:
    - cotisation personnelle: 1,15%
    - cotisation patronale: 2,35%
  - secteur des soins de santé:
    - cotisation personnelle: 3,55%
    - cotisation patronale: 3,80%

- le secteur des pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés:
  - cotisation personnelle: 7,5%
  - cotisation patronale: 8,86%

- le chômage:
  - cotisation personnelle: 0,87%
  - cotisation patronale: 1,46%

C. LE PERSONNEL NOMMÉ À TITRE DÉFINITIF

4.2.103 Pour le personnel nommé à titre définitif, seule la cotisation relative au secteur A.M.I.- soins de santé est due c'est-à-dire une cotisation personnelle de 3,55% et une cotisation patronale de 3,80%.

C H A P I T R E 2

LES COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE PARTICULIERES AU SECTEUR LOCAL

4.2.201 En vertu des articles 18 et 18bis de l'arrêté royal du 25-10-1985 portant exécution du chapitre I, section I de la loi du 1-8-1985 portant des dispositions spéciales, les administrations locales et provinciales affiliées à l'ONSSAPL sont tenues de payer à ce dernier des cotisations patronales en matière d'allocations familiales et de maladies professionnelles.

A. LA COTISATION RELATIVE AU SECTEUR DES ALLOCATIONS FAMILIALES

4.2.202 Une cotisation patronale de 5,25% due par les administrations affiliées et destinée au financement du régime des allocations familiales est calculée sur la même rémunération que celle passible de cotisations de sécurité sociale.

La cotisation est également applicable aux montants que l'administration paie à charge de son budget, à titre de compléments aux subventions-traitements accordés par l'Etat, en application de la loi du 29-5-1959 modifiant certaines dispositions de la législation relative à l'enseignement.

La cotisation n'est pas due:

- pour les employeurs qui occupent des étudiants dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiants dans les conditions fixées par l'article17bis de l'arrêté royal du 28-11-1969.
- pour les employeurs qui occupent des pompiers volontaires, dans les conditions fixées par l'article 17quater de l'arrêté royal du 28-11-1969.

B. LA COTISATION RELATIVE AU SECTEUR DES MALADIES PROFESSIONNELLES

4.2.203 Une cotisation patronale de 0,17% due par les administrations affiliées et destinée au financement du régime des maladies professionnelles est calculée sur la même rémunération que celle passible de cotisations de sécurité sociale.

Cette cotisation est destinée au fonds des maladies professionnelles afin de financer l'allocation que le fonds paie en faveur des membres du personnel des administrations locales et provinciales.

C H A P I T R E 3

LA COTISATION DE PENSION POUR DES ADMINISTRATIONS LOCALES

4.2.301

Des cotisations de pension sont versées par les employeurs qui sont affiliés pour leur personnel nommé à l'un des trois régimes communs de pension suivants :

- Le régime commun des pensions des pouvoirs locaux (= pool 1)
- Le régime des nouveaux affiliés à l'Office (= pool 2)
- Le fonds de pension de la police intégrée.

Le taux de cotisation de pension est composé d'une part personnelle fixe de 7,5% de la rémunération de l'agent membre du personnel nommé et une part patronale variable .
Pour le régime commun des pensions des administrations locales (= pool 1) et le régime des nouveaux affiliés à l'Office (= pool 2), le Comité de Gestion de l'ONSS APL fixe chaque année dans le courant du mois d'octobre le taux de cotisation de la part patronale qui sera d'application l'année civile suivante. Le pourcentage de la cotisation de pension patronale que les 196 zones de police locale doivent verser au fonds de la police intégrée (= pool 5), est égal au taux de cotisation pratiqué pour le pool 1.

La cotisation de pension patronale est fixée pour l'année 2006 à :
- 20 % pour le régime commun des pensions des administrations locales (= pool 1)
- 20 % pour le fonds de la police intégrée (pool 5)
- 25 % pour le régime des nouveaux affiliés à l'Office (pool 2).

C H A P I T R E 4

LES AUTRES COTISATIONS

A. LA COTISATION DE MODÉRATION SALARIALE

4.2.401 La cotisation de modération salariale est due pour chaque employeur affilié à l'ONSSAPL pour les membres de son personnel qui, au moins, sont soumis à une des cotisations de sécurité sociale relative aux régimes suivants:

- le régime de pension de retraite et de survie pour les travailleurs salariés.
- le régime A.M.I.- soins de santé ou indemnité.
- le régime relatif à l'emploi et au chômage.

Le montant de cette cotisation patronale est de:

- 5,67% de la rémunération du travailleur soumise aux cotisations de sécurité sociale.
- 5,67% du montant total des cotisations patronales dues pour le régime de sécurité sociale des travailleurs salariés, en ce compris la cotisation destinée au régime des allocations familiales et la cotisation pour les maladies professionnelles. Pour les travailleurs soumis aux lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés du 28-6-1971, la somme des cotisations patronales dues est majorée de 0,40%.

Le produit de cette cotisation est destiné:

- pour ce qui concerne les ACS engagés dans le cadre de l'arrêté royal n°474 du 28-10-1986: au financement des allocations familiales de ce personnel. Le solde positif de ce produit est destiné au régime A.M.I.
- pour ce qui concerne les autres catégories de personnel: à la gestion globale.

La cotisation n'est pas due pour:

- les travailleurs soumis à l'obligation scolaire à temps partiel visés à l'article 5bis de l'arrêté royal du 28-11-1969.
- les travailleurs manuels dont la rémunération est constituée en tout ou en partie par des pourboires ou du service et pour lesquels les cotisations de sécurité sociale doivent être calculées sur les rémunérations forfaitaires journalières.
- les membres du personnel des établissements d'enseignement dont la rémunération est directement à charge d'une Communauté ou de l'organisme public qui agit en tant que pouvoir organisateur de l'enseignement communautaire.
- les agents contractuels issus de la loi-programme du 30 décembre 1988 engagés par des services des Commissions communautaires française et flamande ; des organismes économiques régionaux visés à l'article 32, 9° des lois coordonnées sur les allocations familiales ; l'Agence régionale pour la propreté et le Service d'incendie et d'aide médicale urgente visée à l'article 32, 10° des lois coordonnées sur les allocations familiales ; les remplaçants contractuels dans le cadre de la semaine volontaire de 4 jours instituée par la loi du 10 avril 1995 concernant la redistribution du travail dans le secteur public.

B. LA COTISATION PATRONALE POUR LE CHÔMAGE.

4.2.402

Une cotisation employeur de 1,69 % (1,60 + 0,09 de modération salariale) calculée sur la rémunération du travailleur, est due par chaque employeur pour les travailleurs qui sont assujettis à la loi relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnée le 28 juin 1971. Le produit de cette cotisation est destiné à la gestion globale de la sécurité sociale.
Cette cotisation n'est pas due par les employeurs qui occupaient moins de dix travailleurs au 30 juin de l'année précédente.

Ce nombre de travailleurs doit aussi inclure les emplois suspendus pour cause de maladie ou d'accident, pour autant que la durée de cette suspension ne soit pas supérieure à douze mois, le congé de maternité ou d'accouchement, le chômage partiel ou temporaire et le rappel sous les armes. Pour les personnes qui sont devenues employeurs à partir du 30 juin de l'année de référence, pour l'application de l'exonération, il faut tenir compte du nombre de travailleurs occupés au dernier jour du trimestre durant lequel le premier engagement a eu lieu.

C. LA COTISATION SPÉCIALE POUR LA SÉCURITÉ SOCIALE

4.2.403

Depuis le 1-4-1994, une cotisation spéciale pour la sécurité sociale est mise à charge de tous les travailleurs ou assimilés soumis totalement ou partiellement à la sécurité sociale des travailleurs salariés. Cette cotisation est un impôt dont le montant est fixé en fonction des revenus annuels nets imposables du ménage.
Pour en accélérer la perception, cette cotisation annuelle doit faire l'objet d'avances mensuelles calculées en fonction de la rémunération trimestrielle soumise au calcul des cotisations de sécurité sociale. L'Administration des Contributions Directes établit le montant définitivement dû lors de l'enregistrement des revenus du contribuable. Etant donné que dans la majorité des cas la rémunération trimestrielle n'est connue avec précision qu'à la fin du trimestre concerné, le montant des retenues mensuelles peut varier de mois en mois. Les montants versés à l'ONSS APL doivent donc être considérés comme étant des provisions à valoir sur le montant annuel effectivement dû.

- lorsque le salaire trimestriel à déclarer se situe dans la tranche de 3285,29 € à 5836,14 € et si le conjoint a également des revenus professionnels, la retenue est fixée forfaitairement à 9,30 €.
- lorsque le salaire trimestriel à déclarer par travailleur se situe dans la tranche de 5836,14 € à 6570,54 € et si le salaire mensuel se situe dans la tranche de 1945,38 € à 2190,18 €: la retenue est de 7,6% de la partie du salaire qui excède 1945,38 € avec un minimum de 9,30 € par mois pour les personnes dont le conjoint bénéficie également de revenus professionnels.
- lorsque le salaire trimestriel à déclarer par travailleur se situe dans la tranche de 6570,55 € à 18116,46 €, la retenue est fixée à 18,60€, augmentée de 1,1% de la partie du salaire mensuel qui excède 2190,18 € lorsque le salaire mensuel se situe dans la tranche de 2190,19 € à 6038,82 € sans que cette retenue puisse dépasser 51,64 € par mois pour les personnes dont le conjoint a également des revenus professionnels.
- lorsque le salaire trimestriel à déclarer par travailleur est supérieur à 18116,46 €:
- la retenue est fixée à 51,64 € par mois pour les personnes dont le conjoint a également des revenus professionnels.
- la retenue est fixée à 60,94 € par mois pour les personnes isolées ou dont le conjoint n'a pas de revenus professionnels.

Par «conjoint disposant de revenus professionnels», il faut entendre le conjoint qui, conformément à la réglementation applicable en matière de précompte

professionnel, a des revenus professionnels propres dont le montant est supérieur au plafond fixé pour l'application de la réduction du précompte professionnel pour autres charges de famille, accordée lorsque l'autre conjoint bénéficie également de revenus professionnels propres.

L'arrêté royal du 15 décembre 2003 modifiant l'AR/CIR 92 (1) en matière de précompte professionnel a étendu la notion de conjoint définie ci-avant. Ainsi, les cohabitants sont depuis le 1er janvier 2004 assimilés aux personnes mariées et un cohabitant légal est assimilé à un conjoint.

D. LA COTISATION RELATIVE À L'OCTROI ET AU PAIEMENT D'UNE PRIME SYNDICALE

4.2.404

Les administrations locales et provinciales doivent verser à l'ONSSAPL pour le 30 juin au plus tard une cotisation patronale annuelle forfaitaire par membre du personnel faisant partie au 31 mars de l'année de référence d'un des effectifs énumérés ci-dessous que celui-ci exerce ses prestations à temps plein ou à temps partiel et cela quelle que soit sa position ou situation administrative (activité de service, disponibilité, interruption de carrière, congé sans solde) et la durée de son occupation:

- le personnel nommé à titre définitif.
- le personnel stagiaire statutaire ou non.
- le personnel temporaire statutaire ou non.
- le personnel ACS.
- le personnel enseignant non subventionné.

La cotisation n'est pas due pour:

- les agents sortis de service avant le 31 mars de l'année de référence.
- les membres du personnel enseignant dont l'entièreté de la rémunération est à charge d'une Communauté (personnel enseignant subventionné).
- les pompiers volontaires.

Le montant de la cotisation s'élève à 45,39 EUR par membre du personnel pour l 'année de référence et chacune des suivantes.

La perception de la cotisation intervient lors de la facturation du mois de décembre de l'année de référence, payable au 5 janvier de l'année qui suit l'année de référence. Par exemple l'année de référence 2006 est perçue avec la facture du mois de décembre 2006, qui est payable au 5 janvier 2007.

E. LA COTISATION SPÉCIALE SUR LE DOUBLE PÉCULE DE VACANCES

4.2.405

a. Les travailleurs contractuels et temporaires relevant du régime «privé-employé» de vacances annuelles c'est-à-dire des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28-6-1971, sont soumis à une retenue personnelle de 13,07% sur le double pécule de vacances.

La retenue n'est pas due sur le double pécule de vacances pour le troisième jour de la quatrième semaine de vacances (= 7% du salaire mensuel brut). La recette de cette cotisation sur le double de vacances du secteur-privé est destinée à la Gestion globale .

b. Les agents nommés à titre définitif et les ACS ainsi de même que les contractuels et temporaires soumis au pécule de vacances du secteur public sont également

soumis à une retenue personnelle de 13,07% sur leur pécule de vacances et sur l'entièreté de celui-ci.
La recette de cette retenue est destinée au fonds pour l'équilibre des régimes de pensions institué auprès de l'ONSS APL

Le produit de la retenue sur le pécule de vacances secteur public est, en ce qui concerne les membres du personnel nommé des zones de police locales, destiné au Fonds pour l'équilibre des régimes de pensions institué au sein du Service des Pensions du Secteur public, et en ce qui conerne les membres du personnel contractuel des zones de police, à la gestion globale.
Le produit de ces retenues en ce qui concerne les membres du personnel des autres administrations locales est destiné au Fonds d'égalisation pour le pourcentage des cotisations pension instauré auprès de l'ONSS APL.

F. LA COTISATION SPÉCIALE SUR LES VERSEMENTS DES EMPLOYEURS DESTINÉS À LA CONSTITUTION D'UNE PENSION EXTRALÉGALE

4.2.406

Depuis le 1-1-1989, une cotisation patronale spéciale de 8,86% est due sur tous les versements effectués par les employeurs en vue d'allouer aux membres de leur personnel quel que soit leur statut ou à leur(s) ayant(s) droit des avantages extralégaux en matière de retraite ou de décès prématuré. Autrement dit, la cotisation de 8,86% est due sur la totalité de la quote-part patronale dans les versements effectués dans un régime de capitalisation collective ou individuelle.
Sont exclus de la base de perception de la cotisation:

- la part personnelle payée par le travailleur pour la constitution d'avantages extralégaux en matière de retraite ou de décès prématuré.
- la taxe annuelle sur les contrats d'assurance prévue par le titre XII du code des taxes assimilées au timbre.
- les versements d'avantages extralégaux en matière de retraite ou de décès prématuré effectués directement par l'employeur aux membres du personnel lorsque lesdits versements sont relatifs aux années de service prestées avant le 1-1-1989.

Lorsque les versements des avantages extralégaux ont été effectués directement par l'employeur aux membres du personnel ou à leurs ayants droit et se rapportent tant aux années antérieures au 1-1-1989 qu'à celles postérieures au 31-12-1988, la cotisation est calculée sur le montant de ces versements, multiplié par une fraction dont le numérateur et le dénominateur sont fixés comme suit:

- le numérateur correspond au nombre d'années de carrière comprises entre l'âge du travailleur au 31-12-1988 et l'âge de 65 ans (s'il s'agit d'un homme) ou 60 ans (s'il s'agit d'une femme).
  Ce nombre ne peut toutefois dépasser respectivement 45 ou 40 ans.
- le dénominateur correspond au nombre total d'années de service d'une carrière normale, soit 45 ans pour les hommes et 40 ans pour les femmes.

G. LA COTISATION DE SOLIDARITÉ SUR L'UTILISATION D'UN VÉHICULE MIS À DISPOSITION PAR L'EMPLOYEUR

4.2.407

1. Généralités

L'article 38, §3 quater de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés met en place une cotisation de

solidarité à charge de l'employeur qui met directement ou indirectement à disposition d'un travailleur un véhicule également destiné à d'autres usages que des usages professionnels. Cela concerne les véhicules mis à disposition par l'employeur qui sont destinées aussi bien à un usage professionnel qu'à un usage privé.

Jusqu'au 31 décembre 2004 la cotisation de solidarité était fixée à 33% de la valeur fiscale de l'avantage résultant de la mise à disposition du véhicule. Cette valeur était calculée sur base des CV fiscaux du véhicule et du nombre de kilomètres parcourus par le travailleur en fonction de la distance entre son domicile et son lieu de travail (fixé forfaitairement depuis le 1er janvier 2004).

La Loi Programme du 27 décembre 2004 modifie, avec entrée en vigueur au 1er janvier 2005, le mode de calcul de la cotisation de solidarité : par opposition au système en vigueur avant le 1er janvier 2005, le montant de la cotisation de solidarité est désormais calculé sur base du taux d'émission de CO2 du véhicule, tel que fixé par l'arrêté royal du 26 février 1981.

Le montant de la cotisation de solidarité est par conséquent indépendant :

- de l'éventuelle cotisation du travailleur dans le financement ou l'utilisation du véhicule
- du nombre de kilomètres privé que le travailleur parcoure avec le véhicule de société.

2. Véhicules pour lesquelles la cotisation est due

Suivant la Loi Programme, pour l'application du nouveau mode de calcul de la cotisation de solidarité pour les véhicules de société, il faut entendre par 'véhicule' : « les véhicules appartenant aux catégories M1 et N1 tel que définies dans l'arrêt royal du 15 mars 1968 ».

Les véhicules de la catégorie M1 sont les véhicules conçus et construits pour le transport de passagers comportant, outre le siège du conducteur, huit places assises au maximum. Concrètement, il s'agit des voitures ainsi que des véhicules à finalité spéciale tels que ambulances et véhicules blindés.
La catégorie N1 vise les véhicules affectés au transport de marchandises ayant une masse maximale qui n'excède pas 3,5 tonnes.

La cotisation de solidarité est due aussi bien pour les véhicules mis directement à disposition que pour les véhicules mis indirectement à disposition des travailleurs.

- le véhicule est mis <u>directement</u> à disposition du travailleur dans le cas où la location ou l'achat est fait au nom de l'employeur.

- Le véhicule mis <u>indirectement</u> à disposition du travailleur vise le cas du leasing pris au nom du travailleur et dont les factures sont payées directement par l'employeur. Est aussi visé le cas où le travailleur achète ou loue un véhicule dont les frais sont remboursés par l'employeur.

La cotisation de solidarité est également due en cas de mise à disposition d'un véhicule utilisé pour le transport collectif des travailleurs sauf :

- s'il s'agit d'un système de transport de travailleurs convenu entre partenaires sociaux dans lequel il est fait usage d'un véhicule appartenant à la catégorie N1, dans lequel, outre le conducteur,
- au moins deux autres travailleurs de l'entreprise sont présents au moins 80% du trajet accompli de et jusqu'au domicile du conducteur
- et si en outre l'employeur prouve qu'il n'y a aucun usage privé de ce véhicule.

3. Présomption réfutable d'utilisation à des fins privées

Sur base de cette présomption légale, chaque véhicule immatriculé au nom de l'employeur ou faisant l'objet d'un contrat de location ou de leasing ou de tout autre contrat d'utilisation de véhicule, est présumé mis à disposition du travailleur pour un usage autre que strictement professionnel. Lorsqu'une cotisation de sécurité sociale est due, cela signifie que chaque véhicule mis à disposition par l'employeur qui peut être utilisé à des fins privées, est présumé être effectivement utilisé à des fins privées par le travailleur.

Cette présomption légale est cependant réfragale : l'employeur peut réfuter cette présomption d'usage privé en apportant la preuve que le véhicule est exclusivement utilisé à titre professionnel par l'employeur. Dans ce cas, la cotisation de solidarité sur le véhicule de société n'est pas due.

L'employeur peut réfuter la présomption d'utilisation privée en démontrant :

- soit que le véhicule est utilisé à un usage autre que strictement professionnel par une personne qui ne ressort pas du champ d'application de la sécurité sociale des travailleurs.

  C'est par exemple le cas si votre administration met le véhicule uniquement à disposition d'un mandataire politique. La cotisation de solidarité n'est pas due sur le véhicule mis à disposition d'un mandataire politique qui bénéficie du statut social supplétif des mandataires locaux non protégés. En vertu de ce statut social, les cotisations de sécurité sociale les concernant sont uniquement calculées sur le montant de leur traitement (voir Communication 2001/7) ;

- soit que le véhicule est exclusivement utilisé à des fins professionnelles par le travailleur et que celui-ci n'en fait aucun usage privé.

4. Calcul du montant de la cotisation forfaitaire de solidarité

La cotisation de solidarité forfaitaire **mensuelle**, qui ne peut être inférieure à 20,83 €, est fixée comme suit :

- Pour les véhicules à propulsion électrique : le montant minimum de 20,83 € ;
- Pour les véhicules LPG : [(Y x 9 euro) - 990] / 12
- Pour les véhicules à essence : [(Y x 9 euro) - 768] / 12
- Pour les véhicules diesel : [(Y x 9 euro) - 600] / 12

Dans les formules précédentes, Y représente le taux d'émission de C02 en grammes par kilomètre tel que mentionné dans le certificat de conformité, ou dans le procès-verbal de conformité du véhicule, ou dans la banque de données de la direction de l'immatriculation des véhicules. Les véhicules pour lesquels le taux d'émission de C02 ne peut être retrouvé dans les documents précédents ou dans la banque de données, sont assimilés aux véhicules au taux d'émission de CO2 de 182 g par kilomètre s'ils sont équipés d'un moteur à essence et aux véhicules au taux d'émission de CO2 de 165 g par kilomètre s'ils sont équipés d'un moteur au diesel.

Le montant de la cotisation de solidarité est en outre lié à l'indice santé : au 1er janvier de chaque année, le montant est adapté en multipliant le montant de base par l'indice santé du mois de septembre de l'année précédente celle au cours de laquelle le nouveau montant sera d'application et en le divisant par l'indice santé du mois de septembre 2004. Pour l'année 2006, le montant de base est multiplié par 116,65 et ensuite divisé par 114,08.

Assimilation aux cotisations de sécurité sociale

La nouvelle cotisation de solidarité est assimilée à une cotisation de sécurité sociale en ce qui concerne les déclarations, les délais de paiement, les applications de sanctions et les délais de prescription.

* La cotisation de solidarité n'est pas due sur le véhicule mis à disposition d'un mandataire politique qui bénéficie du statut social supplétif des mandataires locaux non protégés. En vertu de ce statut social, les cotisations de sécurité sociale les concernant sont uniquement calculées sur le montant de leur traitement (voir Communication 2001/7)

H. LA COTISATION DE SOLIDARITÉ POUR L'OCCUPATION D'ÉTUDIANTS

4.2.408 Une cotisation de solidarité est due sur la rémunération de l'étudiant occupé en application de l'article 17bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 avec exonération des cotisations de sécurité sociale.

Cette cotisation de solidarité est fixée à 7,5% de la rémunération de l'étudiant pour l'occupation durant les mois de juillet, août et septembre, soit une part patronale de 5% e une part personnelle de 2,5%.
Pour l'occupation en dehors des mois d'été, une cotisation de solidarité de 12,5% est perçue sur la rémunération octroyée à l'étudiant, soit une part patronale de 8% et une part personnelle de 4,5%

I. LA COTISATION PATRONALE EN MATIÈRE D'ACCUEIL DES ENFANTS

4.2.409 Les administration locales et provinciales sont redevables d'une cotisation patronale de 0,05% sur la rémunération des membres de leur personnel perçue dans le cadre de la promotion d'initiatives en matière d'accueil des enfants et destinée au Fonds des équipements et services collectifs, institué auprès de l'ONAFTS.

La cotisation est due pour tous les travailleurs, à l'exception de ceux qui sont engagés dans le cadre de l'article 60 §7 de la loi du 8-7-1976 organique des CPAS et pour lesquels l'employeur bénéficie d'une exonération complète des cotisations patronales de sécurité sociale.

J. LA COTISATION D'ÉGALISATION POUR LES PENSIONS

4.2.410 Depuis le 1er janvier 2005, une retenue de 13,07 est perçue sur le montant total du pécule de vacances octroyé aux bourgmestres, échevins et présidents de CPAS.

Cette retenue d'égalisation pour les pensions doit être effectuée aussi bien sur le pécule de vacances des mandataires locaux non protégés qui bénéficient du statut supplétif que sur le pécule de vacances des mandataires locaux protégés qui ne sont pas repris dans le champ d'application du statut social supplétif et pour lesquels aucune cotisation de sécurité sociale n'est payée sur leur traitement.

Le montant de cette retenue de solidarité est destiné au Fonds pour l'équilibre des régimes de pensions instauré auprès du Service des Pensions du Secteur public.

C H A P I T R E 5

LES RETENUES SUR PENSION

A. LA RETENUE INAMI SUR LES PENSIONS ET AVANTAGES COMPLÉMENTAIRES

4.2.501

Une cotisation personnelle de 3,55% est due sur le montant total des pensions et avantages complémentaires. Cette cotisation est à l'ONSS APL par les administrations provinciales et locales pour:

- leurs anciens mandataires politiques;
- leurs anciens membres du personnel nommés si l'administration a une caisse propre de pension ou a conclu un contrat avec une institution de prévoyance
- leurs anciens pompiers volontaires à qui l'administration paie une prime de reconnaissance

La retenue ne peut être effectuée que si la somme des pensions et avantages complémentaires renseignés par le cadastre des pensions dépasse un certain montant indexé par année, variant suivant le fait que le bénéficiaire a des charges de famille ou non.

- 1.159,82 € pour les bénéficiaires sans charge de famille
- 1.374,55 € pour les bénéficiaires avec charge de famille

B. LA RETENUE SPÉCIALE DE SOLIDARITÉ SUR LES PENSIONS ET LES AVANTAGES COMPLEMENTAIRES

4.2.502

Depuis le 1-1-1995, une retenue progressive de solidarité est due sur les pensions légales de vieillesse, de retraite, d'ancienneté et de survie ainsi que sur tout avantage en tenant lieu (avantages extra-légaux) ou destinés à les compléter pour autant que le montant total de ces pensions et avantages atteigne le minimum à partir duquel la cotisation est due pour l'intéressé. La retenue varie selon le montant mensuel brut total des diverses pensions et avantages précités et selon que leur bénéficiaire est isolé ou a charge de famille.

Bénéficiaire isolé		Bénéficiaire avec charge de famille	
P	**M**	**P**	**M**
de 0,01 € à 1.232,94 €	**0**	**de 0,01€ à 1.541,18 €**	**0**
de 1.232,95 € à 1.245,36 €	**(P - 1.232,94) x 50%**	**de 1.541,19 € à 1.556,71 €**	**(P - 1.541,18) x 50%**
de 1.245,37 € à 1.541,18 €	**0,5%**	**de 1.556,72 € à 1.849,41 €**	**0,5%**
de 1.541,19 € à 1.556,90 €	**7,71 + (P - 1.541,18) x 50%**	**de 1.849,42 € à 1.868,21 €**	**9,25 + (P -1.849,41) x 50%**
de 1.556,91 € à 1.849,41 €	**1%**	**de 1.868,22 € à 2.157,63 €**	**1%**
de 1.849,42 € à 1.868,46 €	**18,49 + (P - 1.849,41) x 50%**	**de 2.157,64 € à 2.179,83 €**	**21,58 + (P -2.157,63) x 50%**
de 1.868,47 € à 2.157,63 €	**1,5%**	**de 2.179,84 € à 2.465,87 €**	**1,5%**
de 2.157,64 € à 2.180,08 €	**32,36 + (P - 2.157,63) x 50%**	**de 2.465,88 € à 2.491,51 €**	**36,99 + (P - 2.465,87) x 50%**
A partir de 2.180,09 €	**2%**	**A partir de 2.491,52 €**	**2%**

P = montant mensuel brut total des pensions et autres avantages
M = montant de la retenue

* Les montants indiqués dans le tableau ci-dessus sont liés à l'indice-pivot 113,87 et doivent être indexés avant que le montant de la retenue ne soit déterminé et que celle-ci soit opérée.

La retenue concerne les pensionnés qui sont pris en compte dans la déclaration pour la retenue INAMI de 3,55 % càd les anciens mandataires, les pensionnés pour lesquels l'administration locale assure elle-même la charge, la gestion et le service des pensions, et les anciens pompiers volontaires à qui l'administration paie une prime de reconnaissance.

Sont exclus de la base de perception de la cotisation:

- le pécule de vacances et le pécule complémentaire au pécule de vacances octroyés aux pensionnés.
- l'allocation de chauffage.
  - les rentes des accidents du travail.
  - les pensions de réparations du temps de paix ainsi que du temps de guerre.

Les pensions et avantages complémentaires payés autrement que par mois (annuellement, etc.) sont évalués en montants mensuels et ceux qui ont été payés sous la forme d'un capital sont convertis en rente fictive.

CINQUIÈME PARTIE

MESURES POUR L'EMPLOI ET REDUCTION DE COTISATIONS

TITRE 1

REDUCTION DES COTISATIONS PERSONNELLES DE SECURITE SOCIALE

CHAPITRE 1

BONUS CREDIT EMPLOI

5.1.101

La loi du 20-12-1999 visant à octroyer un bonus crédit emploi sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs ayant un bas salaire ainsi que l'arrêté royal du 17-1-2000 portant exécution de cette loi ont introduit un régime de réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale au profit des travailleurs ayant un bas salaire.

Conformément à l'arrêté royal du 1-9-2006, les deux modifications qui suivant l'arrêté royal du 10-08-2005 ont été apportées au bonus crédit emploi des travailleurs contractuels du secteur privé, sont rétroactivement au 1-1-2006 rendues applicables aux travailleurs contractuels du secteur public et donc par conséquent également au personnel contractuel des administrations provinciales et locales.

Le plafond salarial maximal est fixé à 1.807,81€ et l'augmentation du montant maximum de la réduction forfaitaire est porté à 140€ par mois à partir du 1er janvier 2006.

1. CHAMP D'APPLICATION

5.1.102

Les travailleurs qui sont assujettis à l'assurance chômage, à l'assurance maladie-invalidité (secteurs soins de santé et indemnités) et au secteur des pensions du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés entrent en considération pour la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale sur leur salaire.

Cela signifie que les travailleurs des administrations affilées à l'ONSS APL redevables d'une cotisation personnelle de 13,07% peuvent bénéficier de cette réduction. Le fait que l'administration bénéficie déjà d'une réduction ou exonération des cotisations patronales de sécurité sociale ne porte pas préjudice à ce droit.

Sont visés par la présente mesure :

- les travailleurs contractuels.
- les travailleurs occupés dans le cadre de l'article 60 §7 de la loi organique des CPAS.
- les ACS.
- les travailleurs occupés dans le cadre du plan Activa.
- les travailleurs occupés dans le cadre d'un programme de transition professionnelle.
- les travailleurs convention premier emploi.
- les travailleurs engagés en remplacement d'un travailleur qui a choisi la semaine volontaire de 4 jours.
- les jeunes entre 18 et 25 ans employés dans un régime associant emploi et formation.

N'entrent pas en considération :

- les agents statutaires.
- les jeunes encore soumis à l'obligation scolaire à temps partiel.

2. CALCUL DE LA RÉDUCTION

5.1.103

Pour calculer le montant de la réduction des cotisations auquel un travailleur peut prétendre, 3 étapes sont suivies :

1. détermination du salaire mensuel de référence du travailleur.
2. détermination du montant de base de la réduction sur base du salaire mensuel de référence.
3. fixation du montant de la réduction en fonction de la fraction des prestations.

1. Détermination du salaire mensuel de référence du travailleur

S = (W / H) x U

S = salaire mensuel de référence = salaire qu'un travailleur percevrait s'il avait effectué des prestations complètes durant tout le mois civil concerné.

W = salaire brut réellement payé au travailleur et qui se rapporte au mois civil considéré.

Cela comprend toutes les indemnités qui, sur base de l'article 23 de la loi du 29-6-1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés et l'article 19 de l'arrêté royal du 28-11-1969 portant exécution de cette loi sur lesquelles des cotisations de sécurité sociale sont perçues (le double pécules de vacances ne tombe pas dans cette notion de rémunération), à l'exception:

- des indemnités versées au travailleur suite à la rupture irrégulière du contrat de travail.
- des primes de fin d'année (si la prime de fin d'année est supérieure à S, ce dernier est augmenté de la différence entre la prime de fin d'année et S pour le mois duquel il est payé).

H = nombre d'heures de travail qu'un travailleur doit exécuter dans le mois en question.

U = nombre d'heures de travail qu'un travailleur temps plein preste dans le mois en question.

Par «heures de travail», on entend les heures pour lesquelles le travailleur reçoit une rémunération supportée par l'employeur à l'exception des heures/jours couvrant une indemnité de rupture.
La fraction W/H est arrondie à l'unité la plus proche et 0,5 est arrondi à l'unité supérieure.

2. Détermination du montant de la réduction

Le montant de base de la réduction (Rp) est déterminé en fonction de la tranche dans laquelle se situe le salaire mensuel de référence du travailleur.

Le montant de base de la réduction (Rp) est lié à la zone dans laquelle se trouve le salaire mensuel de référence (S) du travailleur. Les 2 plafond salariaux sont 1.095,92 € (S1) et 1.807,81 € (S2)

- si le salaire mensuel de référence du travailleur est inférieur ou égal à 1.095,92 euro, une réduction forfaitaire de 140 euro s'applique.

- si le salaire mensuel de référence est supérieur à 1.095,92 euro, ou inférieur

ou égal à 1.807,81 euro, une réduction comprise entre 140 euro et 0 euro s'appliquera et celle-ci diminuera proportionnellement au fur et à mesure que la masse salariale s'approche de 1.807,81 euro. La réduction est calculée selon la formule suivante :

R(p) = 140 – { x (S – S1)} où = 140 / (S2 – S1)

R(p) est arrondi à l'unité la plus proche et 0,5 est arrondi à l'unité supérieure.

Les plafonds salariaux de 1.095,92€ et 1.807,81 € sont liés à l'index de 103,14 (base 100 = 1996). L'adaptation a lieu dans le mois de l'indexation.
Au 1er janvier 2006, ces plafonds salariaux sont fixés respectivement à 1.234,23 € (S1) et 2.035,96 € (S2)

Le tableau ci-dessous indique les montants en tenant compte de l'adaptation des plafonds salariaux à l'évolution de l'index des prix à la consommation d'application depuis le1er janvier 2006.

Salaire mensuel de référence (S)	Montant de base de la réduction (Rp)*
< = 1234,23€	140
> 1234,23 € et <= 2.035,96€	140 – {140/ (2.035,96 – 1234,23) x (S – 1234,23) } = 140 -{0,1746 x (S – 1234,23)}
> 2.035,96€	0

* R(p) est arrondi à l'unité la plus proche et 0,5 est arrondi à l'unité supérieure

Suite au dépassement de l'indice pivot, les deux montants plafond sont respectivement fixés à partir de novembre 2006 à 1.258,88 € (S1) et 2.076,63 € (S2).

Salaire mensuel de référence (S)	Montant de base de la réduction (Rp)*
< = 1.258,88 €	140
> 1.258,88 € et < = 2.076,63 €	141– {140 / (2.076,63 – 1.258,88) x (S – 1.258,88) } = 140– {0,1712 x (S – 1.258,88)}
> 2.076,63 €	0

* R(p) est arrondi à l'unité la plus proche et 0,5 est arrondi à l'unité supérieure

3. Calcul du montant de la réduction des cotisations personnelles

Le montant de base de la réduction calculé sur base du salaire mensuel de référence est adapté en fonction des prestations que le travailleur a fournies dans le mois calendrier concerné.

P = Rp x (H / U)

H = prestations effectuées par un travailleur dans le courant du mois calendrier.

U = prestations qu'aurait fourni un travailleur engagé à temps plein dans les mêmes conditions.

(H / U) est arrondi au 2ème chiffre derrière la virgule et 0,005 est arrondi à l'unité supérieure. Le résultat de la fraction est un chiffre compris entre 0 et 1. Il correspond à 1 pour un travailleur temps plein effectuant des prestations complètes.

P = montant de la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale auquel le travailleur a droit pour le mois calendrier concerné. Il est arrondi à l'unité la plus proche et 0,5 est arrondi à l'unité supérieure. La somme des réductions ne peut excéder 1.260 € par année calendrier par travailleur.

La réduction est calculée par l'employeur au moment du paiement du salaire. Si le paiement n'est pas mensuel, la réduction est calculée lors du dernier paiement du salaire pris en compte dans ce mois. Pour les travailleurs qui ont plusieurs contrats de travail au cours d'un même mois calendrier, la réduction est déterminée à la fin de chaque contrat de travail ou à chaque paiement dans le cadre de ces contrats de travail.

C H A P I T R E 2

RESTRUCTURATION

5.1.201

Les articles 25 à 30 de la loi programme du 22 décembre 2003 et l'arrêté royal du 16 juillet 2004 contiennent des mesures visant à la remise en activité des travailleurs, qui ont subi un licenciement au sein d'une entreprise privée dans le cadre d'une restructuration et qui ont été réengagés auprès d'un autre employeur.

Cette nouvelle mesure d'application au premier juillet 2004, prévoit l'octroi d'une réduction des cotisations de sécurité sociale due sur la rémunération des travailleurs, et concerne tant une réduction des cotisations patronales qu'une réduction des cotisations personnelles.

Les administrations affiliées auprès de notre office se trouvent également concernées en tant que nouvel employeur d'un travailleur qui précédemment a été licencié suite à une restructuration au sein d'une entreprise privée, le système de réduction pour les travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration est aussi d'application pour les administrations locales et provinciales.

R(p) est arrondi à l'unité la plus proche et 0,5 est arrondi à l'unité supérieure

1. CALCUL DE LA REDUCTION

5.1.202

Le travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration, qui par l'intermédiaire d'une cellule de remise à l'emploi retrouve un travail auprès d'un nouvel employeur, peut lui aussi bénéficier d'une réduction forfaitaire de ses cotisations de sécurité sociale.

Ce travailleur se voit accorder une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale de 133,33 EUR par mois pendant la période de validité de la « carte de réduction restructuration B », c'est à dire depuis le jour de son entrée en service jusqu'à la fin du deuxième trimestre suivant le trimestre pendant lequel a eu lieu sa première entrée en service.

Ce montant de 133,33 EUR est le montant applicable pour les travailleurs à temps plein ayant des prestations complètes. Pour les travailleurs à temps plein ayant des prestations incomplètes et pour les travailleurs à temps partiel, le montant de 133,33 EUR doit être multiplié par la fraction des prestations du travailleur durant le mois en question.

La réduction doit également être recalculée s'il est fait application de la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale qui est accordée aux travailleurs salariés ayant un bas salaire (cfr supra).

Dans la situation éventuelle et spécialement si le travailleur bénéficie auprès de son nouvel employeur d'un bas revenu, ce travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration, peut cumuler la réduction précitée avec la réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale pour les travailleurs bénéficiant du bonus crédit emploi.
Néanmoins, le montant cumulé de la « réduction crédit emploi » et de la «réduction restructuration» ne peut dépasser les cotisations personnelles dues par le travailleurs. En cas de dépassement, le montant global des réductions est limité aux montants des cotisations personnelles dont le travailleur est redevable.

2. FORMALITÉS

5.1.203

L'ONEm procure spontanément à chaque travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration une « carte de réduction restructuration A » pour le trimestre de l'inscription à la cellule de mise à l'emploi et pour chacun des (au maximum) sept trimestres suivants pendant lesquels il est toujours inscrit à la cellule de mise à l'emploi.

Si durant le période de validité d'une carte de « réduction restructuration A » le travailleur entre en service chez un nouvel employeur, il peut, sur présentation d'une copie de son contrat de travail, obtenir auprès de l'ONEm une carte de « réduction restructuration B » ayant une durée de validité allant de la date de la première entrée en service à la fin du deuxième trimestre suivant le trimestre pendant lequel a eu lieu la première entrée en service. Cette carte de réduction reste valable pendant toute sa période de validité, même en cas de changement éventuel d'employeur.

Chaque travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration, n'a droit qu'une seule fois à une « carte de réduction restructuration B ». Pendant la période de validité de la « carte de réduction restructuration B », le travailleur peut toujours en obtenir copie.

La demande de la « carte de réduction restructuration B » doit être introduite auprès de l'ONEM via la cellule de mise à l'emploi, au plus tard le soixantième jour suivant le jour de l'entrée en service ou au plus tard le soixantième jour suivant le jour de délivrance de la « carte de réduction restructuration A ».

TITRE 2

REDUCTION GROUPE CIBLE

C H A P I T R E 1

CARACTERISTIQUE ET MODE DE CALCUL

1. CARACTÉRISTIQUES DE LA RÉDUCTION GROUPE CIBLE

5.2.101 Dans le cadre des réductions groupe cible, l'employeur bénéficie d'une réduction forfaitaire des cotisations de sécurité sociale dues sur la rémunération du travailleur et ceci durant le trimestre d'engagement et un nombre de trimestres qui suivent.

La réduction groupe cible est accordée et calculée par régime de travail. Le montant de base de la réduction forfaitaire ainsi que la durée de la période de réduction dépendent des conditions remplies par le travailleur et/ou l'employeur.

Le montant de la réduction forfaitaire est fixé à 1000 euro ou à 400 euro par trimestre pour un travailleur temps plein qui effectue des prestations trimestrielles complètes.

En cas de prestations partielles, il est adapté au prorata des prestations sur la ligne d'occupation.

2. CALCUL DE LA RÉDUCTION FORFAITAIRE

5.2.102 Dans le cadre des réductions groupe-cible, l'employeur bénéficie d'une réduction forfaitaire des cotisations de sécurité sociale dues sur la rémunération du travailleur et ceci durant le trimestre d'engagement et un nombre de trimestres qui suivent.

1) Montant de base G

Le montant de base de la réduction forfaitaire (= G) ainsi que la durée de la période de réduction dépendent des conditions remplies par le travailleur.

En vue de la fixation du montant de la réduction groupe-cible finalement accordée pour un trimestre (= **Pg**), il y a lieu de procéder comme suit :
Le forfait de base dont l'employeur peut bénéficier au cours d'un trimestre déterminé pour l'occupation d'un travailleur est multiplié par la fraction des prestations de l'occupation (= **μ**) et par le facteur de multiplication fixe (= **1/ss**).

2) Fraction des prestations μ

La fraction des prestations μ est déterminée pour l'occupation /le régime de travail pour lesquels la réduction est calculée. Le montant de la réduction est proportionnel sur base de la fraction des prestations.

μ = Z / (13 x U)

étant entendu que

Z = le nombre d'heures de travail et les heures correspondant aux jours de chômage temporaire pour cause d'intempéries.
Les heures correspondant aux jours couverts par une indemnité de rupture ne sont pas pris en compte pour le calcul de Z.

U = le nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence.

µ est arrondi à la deuxième décimale après la virgule, 0,005 étant arrondi vers le haut.

3) Facteur de multiplication fixe 1/ss

Le facteur de multiplication fixe 1/ss permet de déroger à une réduction strictement proportionnelle des cotisations en fonction des prestations de travail effectuées. La valeur de **1/ss** dépend de l'occupation globale du travailleur auprès d'un même employeur pendant un trimestre (= µ(glob)). µ(glob) égale la somme de toutes les occupations (= µ's) d'un travailleur auprès d'un même employeur.

A l'aide de µ(glob), il est vérifié si le travailleur compte suffisamment de prestations au cours du trimestre pour que le droit à une réduction soit créé.

si µ(glob) est supérieur ou égal à 0,275 et inférieur ou égal à 0,80, alors 1/ss est égal à 1,25 ;
si µ(glob) > 0,80, alors 1/ss est égal à 1/ µ(glob) ;
si µ(glob) est inférieur à 0,275, alors le facteur de multiplication fixe 1/ss est égal à 0. Dans ce cas, aucune réduction n'est accordée.

1/ss n'est jamais arrondi.

Pour avoir droit à la réduction groupe-cible, il est dès lors nécessaire que les prestations de travail réelles du travailleur au cours d'un trimestre se chiffrent à 27,5% au minimum des prestations complètes. Toutefois, cette condition ne s'applique plus en ce qui concerne les travailleurs engagés sous contrat de travail prévoyant un horaire mi-temps au minimum.

Réduction groupe-cible accordée (= Pg)

Le montant de la réduction groupe-cible octroyé par trimestre pour un travailleur est égal à :

Pg = G x µ x 1/ss

Pg est arrondi au cent, 0,005 € étant arrondi à 0,01 €. Pg ne peut jamais être supérieur à G.

3. IMPUTATION DE LA RÉDUCTION GROUPE-CIBLE

5.2.103 Le montant **Pg** est porté en déduction du montant des cotisations patronales de sécurité sociale dues aux régimes suivants en raison de l'occupation du travailleur :

le régime des pensions de retraite et de survie des travailleurs ;
le régime du chômage ;
les secteurs soins de santé et indemnités de l'assurance maladie-invalidité ;
le régime des allocations familiales ;
le régime des maladies professionnelles ;
le régime des accidents du travail ;
la cotisation de modération salariale se rapportant à ces cotisations de base.

Toutefois, la réduction n'est pas appliquée à la cotisation de chômage de 1,60% due par les administrations qui occupent au moins 10 travailleurs bénéficiant du régime de vacances du secteur privé, ni à la partie de la cotisation de modération salariale (= 0,09%) qui s'y rapporte.

4. CUMUL DE RÉDUCTIONS DE COTISATIONS PATRONALES

5.2.104 L'employeur ne peut bénéficier que d'une seule réduction groupe-cible par travailleur. Pour un travailleur qui entre en ligne de compte pour plusieurs formes de réduction groupe-cible, l'employeur choisit librement la réduction la plus avantageuse.

La réduction groupe-cible ne peut être cumulée avec d'autres systèmes de réduction des cotisations patronales (notamment les réductions de cotisations applicables quant aux contractuels subventionnés, aux remplaçants semaine volontaire de quatre jours). La réduction de cotisations dans le cadre du Maribel Social constitue la seule exception.

Par contre, la réduction groupe-cible peut être accordée pour un travailleur « bas salaire » bénéficiant également d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale.

5. CATÉGORIE DE RÉDUCTION GROUPE CIBLE

5.2.105 Les administrations provinciales et locales peuvent pour l'instant bénéficier de **quatre *réductions groupe-cible*** suivantes :

- La réduction groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée accordée pour les travailleurs engagés dans le cadre des programmes de transition professionnelle et du plan activa,
- la réduction groupe-cible pour jeunes travailleurs accordée pour les jeunes peu qualifiés occupés sur base d'une convention de premier emploi et pour les jeunes occupés durant une période jusqu'au 31 décembre de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans,
- la réduction groupe cible pour les travailleurs, occupés par un CPAS dans le cadre des mesures d'économie sociale d'insertion (SINE), et ;
- la réduction groupe cible pour les travailleurs, licenciés dans le cadre d'une restructuration au sein d'une entreprise-privée.

C H A P I T R E 2

RÉDUCTION GROUPE CIBLE POUR LES CHÔMEURS DE LONGUE DUREE – PLAN ACTIVA

5.2.201 La réduction groupe cible chômeur de longue durée concerne les travailleurs qui sont engagés dans le cadre du plan activa pour la promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée, telle qu'organisée par les arrêtés royaux du 19-12-2001 (demandeur d'emploi de longue durée), du 11-7-2002 (ayant droit à l'intégration sociale) et du 14-11-2002 (ayant droit à une aide sociale financière).

Conformément à l'Arrêté royale du 16-5-2003 (en vigueur au 1er janvier 2004), une réduction groupe cible demandeur d'emploi de longue durée peut être attribuée aux travailleurs qui sont occupés dans le cadre du plan activa, d'un plan d'embauche ou d'un programme de transition professionnelle

1. EMPLOYEURS CONCERNÉS

5.2.202 Les employeurs visés par cette réduction groupe-cible sont :

- Les communes.
- Les intercommunales.
- Les institutions publiques subordonnées aux communes (entre autres les régies communales autonomes, les CPAS et les associations de CPAS)
- Les zones de police locales
- Les provinces.
- Les institutions publiques subordonnées aux provinces

La Commission communautaire flamande, la Commission communautaire française, les institutions publiques dépendant des régions ou des communautés (comme les sociétés de développement régionales et les conseils économiques régionaux), ne peuvent bénéficier des avantages du Plan Activa et de la réduction groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée, excepté pour les travailleurs engagés dans le cadre de programmes de transition professionnelle.

2. TRAVAILLEURS CONCERNÉS

5.2.203 a) les chômeurs nouvellement engagés (= entrée en service)

Ce sont les travailleurs inoccupés déjà inscrits comme demandeurs d'emploi depuis une période déterminée auprès de l'Office régional de l'Emploi.

Sont considérés comme demandeurs d'emploi :

les chômeurs complets qui perçoivent des allocations de chômage ou d'attente comme travailleur à temps plein ;

les chômeurs complets qui perçoivent des allocations de chômage en tant que travailleur à temps partiel bénévole.

Ne sont pas considérés comme demandeurs d'emploi :

les travailleurs qui bénéficient de la prépension conventionnelle ;
les travailleurs qui bénéficient de l'allocation complémentaire visée à l'arrêté

royal du 19 septembre 1980 concernant le droit aux allocations de chômage et aux allocations complémentaires de licenciement des travailleurs âgés ou mis en chômage complet.

Périodes assimilées à une période de chômage :

Les périodes suivantes équivalent à une période de chômage (= période pendant laquelle une personne est inscrite comme demandeur d'emploi auprès de l'Office régional de l'emploi) :

1° les périodes situées au cours d'une période d'inscription comme demandeur d'emploi ou au cours d'une période donnant droit aux allocations de chômage complètes qui ont donné lieu au paiement d'une allocation relative à l'assurance obligatoire contre la maladie ou l'invalidité ou en matière d'assurance maternité ;
2° les périodes d'emprisonnement au cours d'une période d'inscription comme demandeur d'emploi ou d'une période de chômage complet indemnisé ;
3° les périodes d'occupation comme contractuels subsidiés ;
4° les périodes d'occupation en application de l'intérim d'insertion ;
5° les périodes d'occupation en application de l'article 60, §7 de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale ;
6° les périodes d'enseignement à temps partiel dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel ;
7° les périodes d'emploi et de formation en alternance visés par l'arrêté royal n°495 du 31 décembre 1986 instaurant un système associant le travail et la formation pour les jeunes de 18 à 25 ans et portant réduction temporaire des cotisations patronales de sécurité sociale dues dans le chef de ces jeunes;
8° la période de formation ou d'occupation dans des projets relatifs aux conventions de partenariat conclues avec la Région de Bruxelles capitale pour autant que le travailleur ne dispose ni d'un certificat ni d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur;
9° les périodes d'inscription comme handicapé au "Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap" ou à l'"Agence wallonne pour l'Intégration des personnes handicapées" ou au "Service bruxellois francophone des personnes handicapées" ou encore à la "Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge";
10° les périodes d'occupation comme demandeur d'emploi difficile à placer dans l'économie sociale d'insertion , sauf si pendant cette occupation, les avantages du Plan Activa ont déjà été octroyés;
11° les périodes de chômage complet indemnisé;
12° les périodes d'occupation dans le cadre de programmes de transition professionnelle;
13° les périodes d'occupation dans un poste de travail reconnu (emploi de services);
14° les périodes d'octroi du revenu d'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale et les périodes d'octroi de l'aide sociale financière aux personnes de nationalité étrangère inscrit au registre des étrangers, qui de part leur nationalité ne peuvent revendiquer le droit à l'intégration sociale.

b) les travailleurs gardés en service (= prolongation du contrat de travail)

Il s'agit des travailleurs gardés en service après échéance d'une des périodes de travail suivantes :

les périodes d'occupation en application de l'article 60, §7 de la loi organique

du 8 juillet 1976 des CPAS ;
les périodes d'enseignement à temps partiel dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel ;
la période de travail et de formation en alternance visée par l'arrêté royal n°495 ;
les périodes d'occupation dans le cadre des programmes de transition professionnelle ;
les périodes d'occupation dans un poste de travail reconnu (emploi de services).

c. Exceptions.

N'entrent pas en considération les travailleurs suivants :

1. les travailleurs nommés à titre définitif (personnes nommées et stagiaires dans une période d'essai en vue d'une nomination fixe) ;
2. les travailleurs qui sont engagés à temps que membres du personnel enseignant dans les établissements scolaires ;
3. les travailleurs qui reprennent le service dans un délai de 30 mois suivant l'échéance du contrat de travail précédent lorsque l'employeur a bénéficié pour ce travailleur et pour cette occupation des avantages du plan activa. La période entre les contrats ne prolonge pas la période pendant laquelle les avantages sont accordés.
4. les travailleurs qui reprennent le service dans un délai de 12 mois suivant l'échéance du contrat de travail précédent contracté pour une durée indéterminée lorsque l'employeur a bénéficié pour cette occupation des avantages du plan d'embauche, et à condition que cette mise au travail n'entre pas dans le cadre des programmes de transition professionnelle. La période entre les contrats ne prolonge pas la période pendant laquelle les avantages sont accordés.

3. CALCUL DE LA RÉDUCTION ET L'EMBAUCHE ÉVENTUELLE D'UN CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE.

5.2.204

Lorsque l'employeur engage un demandeur d'emploi de longue durée, il peut bénéficier sous certaines conditions des deux avantages suivants :

- une diminution des cotisations patronales de sécurité sociale sous la forme d'une réduction groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée ;
- une intervention sur le salaire net du travailleur via une activation de l'allocation de chômage, que l'employeur peut déduire sur le salaire net du travailleur.

Le montant et la durée de la réduction groupe-cible et l'octroi ou non d'une allocation de travail ainsi que la durée de cet octroi dépendent des trois facteurs suivants :

- du fait que le travailleur a ou non atteint l'âge de 45 ans au moment de l'engagement ;
- de la durée de la période de chômage et des périodes assimilés précédant l'entrée en fonction ;
- du fait que le travailleur est ou non chômeur complet indemnisé au moment de l'engagement.

Sont considérés comme chômeurs ayant droit à des indemnisations complètes :

- les chômeurs complets qui perçoivent des allocations de chômage ou

d'attente comme travailleur à temps plein ;

- les chômeurs complets qui perçoivent des allocations de chômage en tant que travailleur à temps partiel bénévole ;
- les travailleurs engagés dans le cadre des programmes de transition professionnelle ;
- les travailleurs engagés dans un poste de travail reconnu (emploi de services) ; à l'exception des travailleurs qui bénéficient soit de la prépension conventionnelle, soit de l'allocation complémentaire visée à l'arrêté royal du 19 décembre 1980 concernant le droit aux allocations de chômage et aux allocations complémentaires de licenciement de travailleurs frontaliers âgés ou mis en chômage complet.
- les demandeurs d'emploi de longue dont l'allocation à été suspendue par cause de chômage de longue durée.
- les demandeurs d 'emploi de longue durée qui sont mis ou remis sur le marché de l'emploi et qui apportent la preuve qu'ils ont presté au moins 24 mois de travail (ou un période identique assimilée en application de la réglementation sur le chômage) durant leur carrière professionnelle ;
- les demandeurs d'emploi qui ont commencé une activité d'indépendant et y ont mis fin dans le courant du mois de l'engagement ou des 24 mois précédant ;
- les demandeurs d'emploi âgés de moins de 25 ans qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire et qui n'ont pas achevé d'études donnant droit à l'allocation d'attente.

3.1 Travailleurs âgés de moins de 45 ans au jour de l'engagement

Pour les travailleurs de moins de 45 ans, les quatre catégories suivantes peuvent être distinguées :

1) Pour les travailleurs engagés, qui dans le mois de l'entrée en fonction et les 18 mois calendrier précédant, ont été demandeurs d'emploi pendant 12 mois au moins, il est octroyé une réduction groupe-cible de

- 1 000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants.

Ces travailleurs **n'ont pas droit** à une **allocation de travail**.

2) Pour les travailleurs engagés, qui dans le mois de l'entrée en fonction et les 36 mois calendrier précédant, ont été demandeurs d'emploi pendant 24 mois au moins, il est octroyé une **réduction groupe-cible** de

- 1000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 8 trimestres suivants

Ces travailleurs qui, au moment de l'engagement étaient chômeurs complets indemnisés, ont droit pour le mois de l'engagement et les 15 mois qui suivent à une allocation de travail d'un montant de 500 EUR par mois calendrier.

3) Pour les travailleurs engagés, qui dans le mois de l'entrée en fonction et les 54 mois calendrier précédents, ont été demandeurs d'emploi pendant 36 mois au moins, il est octroyé une **réduction groupe-cible** de

- 1 000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 8 trimestres suivants,
- 400 EUR durant les 4 trimestres suivants.

Ces travailleurs qui, au moment de l'engagement étaient chômeurs complets indemnisés, ont droit pour le mois de l'engagement et les 23 mois qui suivent à une

allocation de travail d'un montant de 500 EUR par mois calendrier.

4) **Pour les travailleurs engagés, qui dans le mois de l'entrée en fonction et les 90 mois calendrier précédents, ont été demandeurs d'emploi pendant 60 mois au moins, il est octroyé** une réduction groupe-cible **de**

- 1 000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 8 trimestres suivants,
- 400 EUR durant les 12 trimestres suivants.

Ces travailleurs qui, au moment de l'engagement étaient chômeurs complets indemnisés, ont droit pour le mois de l'engagement et les 29 mois qui suivent à une allocation de travail d'un montant de 500 EUR par mois calendrier.

3.2 Travailleurs âgés de plus de 45 ans au jour de l'engagement

1) Pour les travailleurs engagés, qui dans le mois de l'entrée en fonction et les 9 mois calendrier précédant, ont été demandeurs d'emploi pendant 6 mois au moins, il est octroyé une **réduction groupe-cible** de

- 1 000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants,
- 400 EUR durant les 16 trimestres suivants.

Ces travailleurs n'ont **pas droit** à une **allocation de travail**.

2) Pour les travailleurs engagés, qui dans le mois de l'entrée en fonction et les 18 mois calendrier précédant, ont été demandeurs d'emploi pendant 12 mois au moins, il est octroyé une **réduction groupe-cible** de **1 000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 20 trimestres suivants**.

Ces travailleurs n'ont **pas droit** à une **allocation de travail**.

3) **Pour les travailleurs engagés, qui dans le mois de l'entrée en fonction et les 27 mois calendrier précédant, ont été demandeurs d'emploi pendant 18 mois au moins, il est octroyé une réduction groupe-cible de** 1 000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 20 trimestres suivants.

Ces travailleurs qui, au moment de l'engagement étaient chômeurs complets indemnisés, ont droit pour le mois de l'engagement et les 29 mois qui suivent à une **allocation de travail** d'un montant de 500 EUR par mois calendrier.
Dans tous les cas susvisés, le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein voit son allocation de travail de 500 EUR réduite à un montant proportionnel à la durée de travail hebdomadaire prévue contractuellement dans l'emploi à temps partiel.

4. EXTENSION DU PLAN ACTIVA POUR DES MESURES SPÉCIFIQUES

5.2.205

Le Plan Activa est dans certains cas étendu et renforcé pour certains groupes de demandeurs d'emploi de longue durée déterminés ou pour des mesures spécifiques :

- dans le cadre de la lutte contre la pauvreté (Activa plus) ;
- dans le cadre de la politique locale de sécurité et de prévention (Activa sécurité et prévention) ;
- à l'égard des travailleurs qui étaient licenciés suite à la fermeture

d'entreprises (Activa fermeture) ;

- dans le cadre du travail de courte durée (Activa – travail de courte durée).

4.1 Activa plus

Les communes et les centres publics d'action sociale peuvent, dans le cadre de la lutte contre la pauvreté, bénéficier d'avantages pour les travailleurs qui, au moment de l'engagement, demeurent régulièrement dans :

- une commune où le taux de chômage dépasse de minimum 20% le taux de chômage moyen de la Région , ou
- dans une commune dont le centre public d'action sociale reçoit des subventions majorées pour des initiatives spécifiques d'insertion sociale .

Un travailleur âgé de moins de 25 ans a droit à une allocation de travail de maximum 500 EUR par mois calendrier durant le mois de l'engagement et les 23 mois suivants s'il satisfait aux conditions suivantes au moment de son engagement :

- il n'est pas en possession d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ;
- il est chômeur complet indemnisé ;
- il a été demandeur d'emploi pendant 12 mois au moins au cours du mois de l'engagement et des 18 mois calendrier qui précèdent son entrée en fonction.

Un travailleur âgé de plus de 45 ans a droit à une allocation de travail de maximum 500 EUR par mois calendrier durant le mois de l'engagement et les 23 mois suivants s'il satisfait aux conditions suivantes au moment de son engagement :

- il est chômeur complet indemnisé ;
- il a été demandeur d'emploi durant
  - 6 mois au moins au cours du mois de l'engagement et des 9 mois calendrier qui précèdent son entrée en fonction ;
  - 12 mois au moins au cours du mois de l'engagement et des 18 mois calendrier qui précèdent son entrée en fonction.

Lorsque le travailleur n'est pas occupé à temps plein, l'allocation de travail est réduite à un montant proportionnel à la durée de travail hebdomadaire prévue contractuellement dans l'emploi à temps partiel.

4.2 Activa sécurité et prévention

Dans le cadre de la politique locale de sécurité et de prévention, les administrations locales peuvent, depuis le 1er janvier 2003, procéder à des engagements supplémentaires à condition qu'elles concluent une convention de sécurité et de prévention avec le Ministre des Affaires Intérieures afin d'assurer une présence maximum du personnel de prévention et sécurité dans les quartiers. Le but de ces conventions consiste en une augmentation de la sécurité locale par le biais d'un renforcement de la présence humaine sécurisante. Ces travailleurs contractuels, employés dans le cadre du Plan Activa, remplacent progressivement les agents de prévention et de sécurité dans le statut ALE et remplissent quelques tâches supplémentaires dan le cadre de la politique de sécurité et de prévention.

L'engagement est réalisé en vue de soutenir la politique locale de sécurité et de prévention, notamment dans les domaines suivants :

- la présence et la surveillance à la sortie des écoles;

- la présence et la surveillance aux alentours et dans les logements sociaux;
- la présence et la surveillance dans les parkings publics pour voitures et vélos;
- la présence et la surveillance dans et aux alentours des transports publics;
- l'amélioration du sentiment de sécurité en surveillant les infrastructures communales, en étant responsable de compagnes prévention, en sensibilisant la population;
- l'approche des facteurs liés à l'écologie;
- la constatation dans un rapport, d'infractions qui peuvent uniquement faire l'objet de sanctions administratives et la transmission de ce rapport au fonctionnaire désigné de la commune.

L'autorité locale qui souhaite engager du personnel doit soumettre un dossier de demande auprès du Ministre de l'Intérieur et répondre simultanément aux conditions suivantes:

- l'autorité locale s'occupe de la formation de base adéquate du travailleur, en collaboration avec le Service public fédéral de l'Intérieur;
- l'autorité locale s'engage à mettre à la disposition du travailleur les autres moyens de fonctionnement dont il a besoin;
- le travailleur a au moins le diplôme ou le certificat de l'enseignement secondaire inférieur ;
- le travailleur présente un certificat de bonne vie et moeurs;
- Il ne s'agit pas d'un remplacement d'un membre du personnel statutaire, ni d'un membre du personnel contractuel, sauf si le membre du personnel contractuel a été engagé dans le cadre de la politique de sécurité et de prévention.

La réduction groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée est accordée au travailleur en possession d'une carte de travail valable et qui remplit simultanément un certain nombre de conditions.

Pour le travailleur qui est âgé de moins de 45 ans le jour de l'engagement, il est octroyé une réduction groupe-cible de 1 000 EUR durant le trimestre de l'entrée en service et les 20 trimestres suivants à condition de satisfaire aux conditions suivantes:

- le travailleur est demandeur d'emploi à la date de l'engagement;
- le travailleur a été demandeur d'emploi pendant au moins 24 mois au cours du mois de l'engagement et des 36 mois précédant.

Si le travailleur est chômeur complet indemnisé au moment de l'entrée en service, une allocation de travail de maximum 900 EUR est allouée par mois calendrier durant le mois de l'engagement et les 59 mois suivants.

Pour le travailleur qui est âgé de plus de 45 ans le jour de l'engagement, il est octroyé une réduction groupe-cible de 1 000 EUR à condition de satisfaire aux conditions suivantes:

- il est demandeur d'emploi à la date de l'engagement;
- il a été demandeur d'emploi pendant au moins 6 mois au cours du mois de l'engagement et des 9 mois précédents.

Si le travailleur est chômeur complet indemnisé au moment de l'entrée en service, une allocation de travail de maximum 1100 EUR est allouée par mois calendrier durant toute la durée de l'emploi.

Lorsque le travailleur n'est pas occupé à temps plein, l'allocation de travail est réduite à un montant proportionnel à la durée de travail hebdomadaire prévue contractuellement dans l'emploi à temps partiel

4.3 Activa fermeture d'entreprise

Aussi bien le travailleur âgé de moins de 45 ans que le travailleur âgé de plus de 45 ans a droit, depuis le 1er janvier 2004, à une allocation de travail de maximum 500 EUR par mois calendrier au cours du mois de l'entrée en service et des 23 mois suivants s'il remplit les conditions suivantes au moment de l'engagement:

- il est demandeur d'emploi à la date de l'engagement;
- il a été demandeur d'emploi pendant au moins 6 mois au cours de la période du mois de l'engagement et des 9 mois calendrier qui précèdent;
- il est devenu chômeur complet indemnisé suite à une fermeture d'entreprise telle que visée dans la loi du 28 juin 1966 qui a eu lieu au cours du mois de l'engagement ou des 24 mois calendriers précédents.

Lorsque le travailleur n'est pas occupé à temps plein, l'allocation de travail est réduite à un montant proportionnel à la durée de travail hebdomadaire prévue contractuellement dans l'emploi à temps partiel.

Si le travailleur est âgé de moins de 45 ans le jour de son engagement et qu'il répond en outre aux conditions susvisées, une réduction forfaitaire groupe-cible de 1 000 EUR est également accordée durant le trimestre de l'entrée en service et les 4 trimestres suivants.

5. LA CARTE D'EMBAUCHE

5.2.206 L'employeur ne peut bénéficier des avantages décrits pour le travailleur engagé dans le cadre du plan Activa que s'il engage l'intéressé pendant la durée de validité de la carte de travail.

Par le biais de cette carte de travail, le bureau de chômage de l'Office national de l'emploi compétent pour le domicile du demandeur d'emploi atteste que le demandeur d'emploi satisfait aux conditions exigées pour l'octroi d'une allocation de travail et/ou d'une réduction groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée.

La carte de travail mentionne clairement la période durant laquelle le demandeur d'emploi a droit à une allocation de travail ainsi que les périodes et montants forfaitaires de la réduction groupe-cible auxquels l'employeur a droit après engagement du demandeur d'emploi.

La carte de travail peut être demandée soit par le demandeur d'emploi lui-même soit par l'employeur si le demandeur d'emploi ne possède pas de carte de travail valable au moment de l'engagement.

La demande d'une carte de travail par l'employeur n'est recevable que si elle est établie individuellement et que l'identité de l'employeur, l'identité du travailleur, son domicile, son numéro d'identification à la sécurité sociale ainsi que la date de son entrée en fonction sont mentionnés. La demande de la carte de travail doit être introduite au plus tard le trentième jour suivant le jour de l'entrée en fonction auprès de l'Office national de l'emploi compétent. Passé ce délai, la période durant laquelle l'allocation de travail et/ou de la réduction groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée peut être accordée diminuée de la période qui courre du jour de

l'entrée en service jusqu'au dernier jour du trimestre durant lequel la demande tardive de la carte de travail est située.
La carte de travail a une durée de validité de trois mois et est valable pour chaque engagement qui a lieu pendant la période de validité.
La validité de la carte de travail peut être prolongée pour des périodes de trois mois à condition que le travailleur prouve au moment de l'introduction de la nouvelle ou à la date de l'engagement qu'il remplit les conditions exigées.

Lorsqu'une demande de carte de travail est introduite alors que la carte précédente est toujours valable, une carte de travail est délivrée pour la même période de validité que la carte précédente.

6. L'ALLOCATION D'EMBAUCHE

5.2.207

L'allocation de travail n'est octroyée que si les conditions suivantes sont réunies simultanément :

1° une carte de travail doit être délivrée au demandeur d'emploi par le bureau de chômage compétent de l'Office national de l'Emploi ;
2° l'employeur doit introduire au début de l'engagement du travailleur une demande d'allocation par le biais de son organisme de paiement, accompagnée d'un exemplaire du contrat de travail ;
3° le contrat de travail doit contenir des dispositions qui indiquent que le travailleur, conformément à sa carte de travail, entre en ligne de compte pour l'octroi d'une allocation de travail et que le salaire net à payer par l'employeur est obtenu en déduisant l'allocation de travail pour le mois concerné.

Le dossier comprenant la demande de l'allocation de travail doit parvenir à l'Office national de l'emploi dans un délai de quatre mois suivant le mois de l'engagement.
En cas de retard dans la réception du dossier complet, l'employeur ne peut, pour la période qui précède le mois pendant lequel le retard a eu lieu, déduire l'allocation de travail du salaire net qu'il doit payer.

Après chaque mois écoulé, l'employeur transmet de son propre chef au travailleur faisant valoir son droit à l'allocation de travail une preuve de paiement qui remplace la carte de contrôle. Le travailleur doit introduire cette preuve auprès de son organisme de paiement.

Le montant de l'allocation de travail est limité au salaire net auquel le travailleur a droit pour le mois concerné. L'allocation de travail est censée faire partie intégrante de la rémunération du travailleur.

7. DISPOSITIONS TRANSITOIRES

5.2.208

Cette réduction groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée est la continuation des réductions accordées avant le 1er janvier 2004 dans le cadre du Plan Activa et des plan d'embauche. Les réductions accordées dans le cadre des emplois de service sont abolies depuis le 31 décembre 2004.

7.1 Plan d'embauche

Sur base de l'arrêté royal du 19 décembre 2001 le plan d'embauche reste d'application aux engagements effectués avant le 1er janvier 2002 de même qu'aux engagements effectués entre cette date et le 1er janvier 2004, en utilisant une carte

de travail.
A partir de cette date, une réduction groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée est accordée aux travailleurs qui étaient engagés dans le cadre du plan d'embauche avant le 1er avril 2002 et répondaient à toutes les conditions pour l'octroi d'une réduction.

Depuis le 1er janvier 2005, cela concerne uniquement les travailleurs âgés de plus de 45 ans engagés avec une carte de travail avant le 1er avril 2002 et qui répondent à toutes les conditions, une réduction groupe-cible est octroyée du 5ème au 24ème trimestre inclus qui suivent l'entrée en service, pour un montant de :

- 400 EUR si le travailleur a été demandeur d'emploi durant 12 mois au moins ;
- 1 000 EUR si le travailleur a été demandeur d'emploi durant 24 mois au moins.

7.2 Plan Activa

a. réduction des cotisations patronales

Une réduction groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée est octroyée à partir du 1er janvier 2004 aux travailleurs engagés avant cette date et qui satisfaisaient aux conditions d'octroi d'une réduction dans le cadre du Plan Activa.

1) Pour les travailleurs âgés de moins de 45 ans, qui dans le mois de l'entrée en fonction et les 18 mois calendrier précédant, ont été demandeurs d'emploi pendant 12 mois au moins, il est octroyé une réduction groupe-cible d'un montant de

- 1 000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants ;
- 400 EUR durant les 4 trimestres suivants.

2) Pour les travailleurs âgés de moins de 45 ans, qui dans le mois de l'entrée en fonction et les 36 mois calendrier précédant, ont été demandeurs d'emploi pendant 24 mois au moins, il est octroyé une réduction groupe-cible de 1 000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 8 trimestres suivants.

3) Pour les travailleurs âgés de plus de 45 ans, qui dans le mois de l'entrée en fonction et les 9 mois calendrier précédant, ont été demandeurs d'emploi pendant 6 mois au moins, il est octroyé une réduction groupe-cible d'un montant de

- 1 000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants ;
- 400 EUR durant les 16 trimestres suivants

4) Pour les travailleurs âgés de plus de 45 ans, qui dans le mois de l'entrée en fonction et les 18 ou 36 mois précédant, ont été demandeurs d'emploi pendant respectivement 12 ou 24 mois, il est octroyé une réduction groupe-cible d'un montant de 1 000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 20 trimestres suivants.

Un travailleur qui était engagé avant le 1er janvier 2004 dans le cadre du Plan Activa prévention et politique de sécurité se voit accorder une réduction groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée. Les travailleurs âgés de moins de 45 ans ont ainsi droit à un montant forfaitaire de

1 000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 20 trimestres suivants. Les travailleurs âgés de plus de 45 ans ont eux droit à un montant forfaitaire de 1 000 EUR durant l'entière période d'occupation.

Un travailleur qui était engagé avant le 1er janvier 2004 dans le cadre du Plan Activa fermeture d'entreprise se voit accorder une réduction groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée d'un montant de 1 000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants, et une réduction de 400 EUR pour les 4 trimestres suivants.

b. Activation de l'allocation de chômage

Un travailleur engagé avant le 1er janvier 2004 et qui satisfait aux conditions d'octroi d'une allocation de travail peut continuer à bénéficier de cette allocation à condition d'être entré en service avant le 1er janvier 2004 et qu'il reste en service sans interruption après le 31 décembre 2003.

L'allocation de travail est octroyée pour une période telle qu'établie dans la nouvelle réglementation à partir du 1er janvier 2004, mais est calculée à partir d'une date antérieure si les conditions suivantes sont respectées :

- le travailleur bénéficiait d'une allocation de travail avant le 1er janvier 2004 ;
- le travailleur est sorti de service et, après une interruption, est de nouveau entré en service auprès du même employeur après le 31 décembre 2003 ;
- le travailleur est de nouveau entré en service dans une période de 30 mois suivants la précédente entrée en service.

8. TABLEAU DE SYNTHESE - REDUCTION GROUPE-CIBLE ET ACTIVA

5.2.209

C H A P I T R E 3

REDUCTION GROUPE-CIBLE POUR CHÔMEURS DE LONGUE DUREE - PROGRAMMES DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

5.2.301 L'arrêté royal du 9-6-1997 d'exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28-12-1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif aux programmes de transition professionnelle prévoit la possibilité de créer des programmes de transition professionnelle dans le but d'augmenter les chances d'insertion (ou de réinsertion) des chômeurs de longue durée sur le marché de l'emploi par le biais d'une expérience de travail.

Les employeurs bénéficient pour les chômeurs occupés dans le cadre de ces programmes, d'une part, d'avantages financiers consistant en l'octroi d'une allocation à charge de l'Etat fédéral complétée par une subvention de la Région et/ou de la Communauté concernée, d'autre part, d'une réduction groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée de 1000 EUR (maximum) ou 400 EUR par trimestre.

Ces programmes doivent être reconnus par le Ministre régional compétent pour l'emploi selon les règles, conditions et modalités fixées par la région concernée. Les principes généraux de ces programmes ont été fixés dans l'accord de coopération du 4-3-1997 entre l'Etat fédéral et les régions relatif aux programmes de transition professionnelle.

1. PROGRAMME DE TRANSITION PROFESSIONNELLE EN RÉGION WALLONNE

5.2.302 Par le décret régional wallon du 18-7-1997 créant un programme de transition professionnelle, il est prévu que des programmes de transition professionnelle ne peuvent être créés que dans le secteur non-marchand.

A. Employeurs concernés

5.2.303 Les employeurs pouvant occuper dans le cadre d'un programme de transition professionnelle les demandeurs d'emploi visés au point 2 sont:

- les communes, les associations, les agglomérations et fédérations de communes et les établissements publics qui en dépendent.
- les CPAS, les associations de CPAS et les centres publics intercommunaux d'aide sociale
- les provinces, les associations de provinces et les établissements publics qui en dépendent.
- la COCOF.

En outre, ils doivent prévoir exclusivement des engagements dans le secteur non marchand, c'est-à-dire dans des secteurs d'activités qui simultanément:

- ont une utilité publique.
- n'ont aucun but lucratif.
- serviront à rencontrer des besoins collectifs de société qui ne sont pas ou pas suffisamment rencontrés par le circuit de travail régulier.

B. Travailleurs concernés

5.2.304

Les travailleurs suivants peuvent être occupés dans le cadre des programmes de transition professionnelle :

- les chômeurs complets bénéficiant d'allocation d'attente et inscrit comme demandeur d'emploi depuis au moins 12 mois
- Les chômeurs bénéficiant d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois sans interruption
- les chômeurs qui ont effectué des prestations dans le cadre des agences locales pour l'emploi
- les demandeurs d'emploi qui bénéficient du minimum de moyens d'existence depuis au moins 12 mois
- les chômeurs complets bénéficiant d'allocations de chômage ou d'attente depuis au moins 9 mois sans interruption, âgé de moins de 25 ans et n'étant pas en possession d'un diplôme, d'une attestation ou d'un brevet de l'enseignement secondaire supérieur
- Les bénéficiaires de l'aide sociale inscrits au registre de la population et qui n'ont pas droit au minimum de moyens d'existence en raison de leur nationalité, sont assimilés aux bénéficiaires du minimum de moyens d'existence.

Sont assimilées à des périodes de chômage complet indemnisé:

- les périodes qui, au cours d'une période de chômage complet indemnisé, ont donné lieu au paiement d'une allocation par application des dispositions légales ou réglementaires en matière d'assurance obligatoire contre la maladie ou l'invalidité ou en matière d'assurance-maternité.
- les périodes de chômage complet couvertes par un pécule de vacances.
- les périodes d'emprisonnement au cours d'une période de chômage complet indemnisé.
- les périodes de résidence à l'étranger d'un travailleur cohabitant avec un(e) Belge occupé(e) dans le cadre du stationnement des Forces belges.
- les périodes d'appel sous les drapeaux ou de service accompli en qualité d'objecteur de conscience.
- les périodes de stage d'attente au sens de l'article 36, §1er, alinéa 1er, 4° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, au cours desquelles le demandeur d'emploi n'est pas lié par un contrat de travail soumis à la loi du 27 juin 1969 portant révision de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs ou par une convention de stage, telle que visée dans l'arrêté royal n°230 du 21 décembre 1983 relatif au stage et à l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi
- les autres périodes non indemnisées, notamment les périodes au cours desquelles le demandeur d'emploi est lié par un contrat de travail ou une convention de stage telle que susvisée, totalisant au maximum 4 mois.
- Les périodes d'occupation en application de l'article 60, §7 de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale
- Les périodes d'occupation dans le cadre du programme de transition professionnelle (maximum 12 mois)

Les services de placement du FOREM présentent les demandeurs d'emploi qui peuvent être engagés comme travailleurs dans le programme de transition professionnelle.

C. Conditions d'octroi

5.2.305 Pour pouvoir bénéficier des avantages liés aux programmes de transition professionnelle, les employeurs doivent satisfaire aux conditions suivantes:

- prévoir exclusivement des engagements dans le secteur non marchand (cf. supra).
- démontrer leur capacité de payer la rémunération et de verser les cotisations sociales y afférentes ainsi que supporter leur propre intervention financière dans le programme de transition professionnelle.
- s'engager, dans le cadre du programme de transition professionnelle, à créer des emplois supplémentaires par rapport à la moyenne du nombre de travailleurs exprimé en équivalents temps plein occupés à quelque titre que ce soit à la fin des 4 trimestres précédant l'introduction de leur demande et à ne pas réduire ce nombre pendant la durée du programme de transition professionnelle, si ce n'est suite à une mesure qui est imposée par une autorité publique.
- les emplois créés doivent être des emplois supplémentaires par rapport au nombre de travailleurs exprimé en équivalents temps plein occupés dans les programmes de remise au travail et pour lesquels la Région bénéficie d'un droit de tirage.
- respecter toutes leurs obligations légales et réglementaires en matière d'emploi, de sécurité sociale et de bilan social.
- n'avoir aucune dette exigible envers le FOREM, la Région wallonne, la Communauté française, la Communauté germanophone et l'Union européenne.
- disposer des autorisations, du matériel et des locaux nécessaires au bon déroulement des activités.
- S'engager à adapter, si nécessaire, l'horaire de travail afin de permettre au travailleur de participer à des formations et, durant les 6 derniers mois de son contrat, d'élaborer sa transition professionnelle, en collaboration avec les services du FOREM

D. La demande

5.2.306 Les employeurs qui désirent engager des travailleurs dans le cadre du programme de transition professionnelle adressent une demande à la Direction générale de l'Economie et de l'Emploi du Ministère de la Région wallonne via un formulaire.

Pour pouvoir être mis en oeuvre, le programme de transition professionnelle doit être reconnu par le Ministre régional compétent pour l'emploi.

E. Modalités pratiques

5.2.307 a. Notion de rémunération.

Les travailleurs occupés dans le programme de transition professionnelle perçoivent une rémunération normale.

Par rémunération normale, on entend la rémunération correspondant au barème en vigueur chez l'employeur pour la même fonction ou pour une fonction équivalente, y compris le pécule de vacances, la prime de fin d'année ainsi que les autres allocations et avantages applicables chez l'employeur.

Les engagements doivent être réalisés dans les 6 mois prenant cours le premier jour

du mois qui suit la notification de la décision de reconnaissance du programme.

En cas de remplacement, les engagements doivent être réalisés dans les 3 mois prenant cours le premier jour du mois qui suit la date de fin d'occupation des travailleurs qu'ils vont remplacer.

L'employeur transmettra une copie du contrat de travail aux services régionaux de l'emploi et à l'ONEm.

Pour bénéficier de l'application des mesures prévues, les contrats doivent être approuvés par le directeur de la Direction subrégionale de l'emploi.

b. Modalités relatives au contrat de travail et à la période d'occupation.

Les travailleurs occupés dans le programme de transition professionnelle sont engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée dont le régime de travail est au moins égal à un mi-temps et dont la durée n'excède pas deux ans.

Toutefois, pour les travailleurs suivants, l'occupation est de 3 ans maximum:

- ceux qui ont effectué, au cours des 6 mois précédant leur engagement dans le programme de transition professionnelle, 120 heures au moins de prestations dans le cadre des agences locales pour l'emploi et dont l'occupation, à ce titre, donne lieu à l'octroi de l'allocation majorée de l'Etat fédéral.
- ceux qui réside habituellement dans les communes ayant le 30 juin de chaque année un taux de chômage dépassant de 20% au moins le taux de chômage moyen de la Région wallonne. La liste des communes concernées est établie annuellement par l'ONEm sur base des chiffres de chômage au 30 juin de chaque année et est valable pour la période du 1er septembre au 31 août de l'année suivante. Les contrats de travail en cours au moment où le taux de chômage communal cesse de dépasser de 20% au moins le taux de chômage moyen de la Région wallonne peuvent être exécutés jusqu'à leur terme.

Les travailleurs qui ont été occupés dans le programme de transition professionnelle pendant une des durées maximales prévues ci-dessus ne peuvent plus y être occupés même s'ils remplissent à nouveau les conditions d'octroi des avantages prévus.

Les engagements doivent être réalisés dans les 6 mois prenant cours le premier jour du mois qui suit la notification de la décision de reconnaissance du programme.

Pour bénéficier de l'application des mesures prévues, les contrats doivent être approuvés par le directeur de la Direction subrégionale de l'emploi.

Un employeur peut mettre un travailleur à disposition d'un utilisateur durant la période d'occupation dans le cadre d'un programme de transition professionnelle pour une durée maximum de 3 mois. Cet utilisateur sera considéré comme employeur dans le cadre de la réglementation sur les programmes de transition professionnelle.

c. Assujettissement aux cotisations de sécurité sociale

La base de calcul des cotisations de sécurité sociale est composée de la rémunération à charge de l'employeur, de la subvention de l'Etat fédéral et des interventions

régionales et communautaires.

Une réduction groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée est octroyée aux employeurs qui prennent part au programme de transition professionnelle de la Région wallonne. La réduction forfaitaire des cotisations patronales remplace, depuis le 1er janvier 2004, la réduction pourcentuelle des cotisations qui étaient avant cette date octroyée dans le cadre des programmes de transition professionnelle.

Pour ces travailleurs, l'employeur a droit aux réductions groupe-cible suivantes :

pour le travailleur âgé de moins de 25 ans qui n'est pas en possession d'un diplôme, d'une attestation ou d'un brevet de l'enseignement secondaire supérieur, et qui bénéficie d'allocation de chômage ou d'attente depuis au moins 9 mois sans interruption ; ainsi que pour le travailleur âgé de moins de 45 ans qui bénéficie d'allocations d'attente depuis au moins 12 mois sans interruption, la réduction groupe-cible suivante est accordée :

- 1000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants et
- 400 EUR durant les 4 trimestres ultérieurs

pour le travailleur âgé de moins de 45 ans qui bénéficie d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois sans interruption, la réduction groupe-cible suivante est accordée :

- 1000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 8 trimestres suivants

pour le travailleur âgé d'au moins 45 ans qui bénéficie d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois sans interruption, la réduction groupe-cible suivante est accordée :

- 1000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants et
- 400 EUR durant les 8 trimestres ultérieurs

pour le travailleur âgé d'au moins 45 ans qui bénéficie d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois sans interruption, la réduction groupe-cible suivante est accordée :

- 1000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 12 trimestres suivants.

Les cotisations personnelles de sécurité sociale restent toujours dues.

F. Avantages Octroyés

5.2.308 Le programme de transition professionnelle donne lieu mensuellement, pour chaque travailleur concerné, à la prise en charge de sa rémunération et à l'exonération partielle ou totale des cotisations sociales y afférentes à concurrence:

- de l'octroi d'une allocation de l'Etat fédéral.
- de l'octroi d'une subvention de la Région wallonne ou de la Région wallonne et de la Communauté française ou de la Communauté germanophone.
- d'une réduction groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée de 1000 EUR ou 400 EUR

Le solde est à la charge de l'employeur.

a. Intervention de l'Etat fédéral.

La subvention octroyée par l'Etat fédéral sous forme d'allocation de chômage est payée par l'ONEm. Elle est appelée allocation d'intégration et s'élève à:

- 250 EUR par mois par travailleur occupé au moins à mi-temps sans atteindre un 4/5 temps ou
- 325 EUR par mois par travailleur occupé au moins à 4/5 temps.

Cette subvention est majorée de 50 EUR pour les travailleurs qui ont effectué précédemment des prestations dans le cadre des ALE.

Pour les travailleurs qui résident habituellement dans les communes ayant le 30 juin de chaque année un taux de chômage qui dépasse de 20% au moins le taux de chômage moyen de la Région, l'allocation forfaitaire s'élève à:

- 435 EUR par mois si le travailleur est occupé au moins à mi-temps.
- 545 EUR par mois s'il est occupé au moins à 4/5 temps.

Le montant de l'allocation est toutefois limité au salaire net auquel le travailleur a droit pour le mois calendrier concerné.

La subvention est soumise aux cotisations de sécurité sociale.

b. Intervention de la Région wallonne ou intervention de la Région wallonne et de la Communauté française ou de la Communauté germanophone.

Lorsque les activités exercées dans le cadre du programme de transition professionnelle varie selon que les activités exercées dans le cadre du P.T.P. relèvent ou non de la seule compétence de la Région wallonne ou également de la Communauté française.

Lorsque les activités relèvent de la compétence de la Région wallonne, la subvention de la Région s'élève à :

- 348 EUR par mois par travailleur occupé au moins à mi-temps sans atteindre un 4/5 temps ou
- 620 EUR par mois par travailleur occupé au moins à 4/5 temps.

Lorsque les activités exercées dans le cadre du programme de transition professionnelle relèvent de la compétence de la Communauté française ou de la Communauté germanophone, la subvention régionale s'élève à:

- 174 EUR par mois par travailleur occupé au moins à mi-temps sans atteindre un 4/5 temps ou
- 340 EUR par mois par travailleur occupé au moins à 4/5 temps.

A cette subvention de la Région wallonne vient s'ajouter celle de la Communauté française, qui s'élève à :

- 173,53 EUR par mois, en cas d'occupation au moins à mi-temps ;
- 309,87 EUR par mois, en cas d'occupation au moins à 4/5 temps.

Les montants de ces subventions ne peuvent avoir pour effet que la somme des avantages dont bénéficient les employeurs pour leurs travailleurs occupés dans le

cadre des programmes de transition professionnelle dépassent la rémunération normale des travailleurs et les cotisations sociales y afférentes. Dans ce cas, les montants de ces subventions sont réduits à due concurrence.

Concrètement, c'est l'employeur qui paie la rémunération au travailleur en déduisant le montant de l'allocation sociale. Le FOREm rembourse ensuite à l'employeur le montant des subventions régionale (et communautaire) au cours du mois qui suit l'envoi par l'employeur de la preuve du paiement mensuel de la rémunération et des cotisations sociales y afférentes

G. Contröle

5.2.309 Les employeurs sont tenus de communiquer à l'ONEm et à la Direction générale de l'Economie et de l'Emploi du Ministère de la Région wallonne les déclarations ONSSAPL relatives aux 4 trimestres précédant l'introduction de la demande et aux trimestres pendant lesquels ils occupent des travailleurs dans le cadre du programme de transition professionnelle. Ils sont également tenus de communiquer au FOREm, dans les mêmes délais, la preuve du paiement mensuel de la rémunération et des cotisations y afférentes.

H. Durée du programme

5.2.310 L'employeur peut bénéficier des avantages du programme:

- soit pendant une période de 6 mois à moins d'un an.
- soit pendant une période d'un à 3 ans renouvelable après évaluation.

Le bénéfice de ces dispositions prend cours le jour où commence l'exécution du premier contrat ou, en cas de renouvellement, le jour qui suit l'expiration de la période précédant le renouvellement.

I. PROGRAMME DE TRANSITION PROFESSIONNELLE EN RÉGION DE BRUXELLES CAPITALE

5.2.311 En région de Bruxelles-capitale, les programmes de transition professionnelle sont d'application depuis le 3 avril 1998.

Les bases juridiques du régime sont les suivantes :

L'ordonnance du 18-12-1997 portant assentiment à l'accord de coopération conclu le 4-3-1997 entre l'Etat fédéral et les Régions relatif au programme de transition professionnelle,
l'ordonnance du 29-10-1998 portant assentiment à l'accord de coopération du 15-5-1998 modifiant l'accord de coopération du 4-3-1997 conclu entre l'Etat fédéral et les Régions relatif au programme de transition professionnelle et l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29-1-1998 d'exécution de l'ordonnance du 27-11-1997 portant approbation de l'accord de coopération du 4-3-1997 entre l'Etat fédéral et les Régions relatif au programme de transition professionnelle constituent la base juridique de cette mesure.

2. PROGRAMME DE TRANSITION PROFESSIONNELLE EN RÉGION DE BRUXELLES CAPITALE

5.2.312 En région de Bruxelles-capitale, les programmes de transition professionnelle sont d'application depuis le 3 avril 1998.
Les bases juridiques du régime sont les suivantes :

- L'ordonnance du 18-12-1997 portant assentiment à l'accord de coopération conclu le 4-3-1997 entre l'Etat fédéral et les Régions relatif au programme de transition professionnelle,
- l'ordonnance du 29-10-1998 portant assentiment à l'accord de coopération du 15-5-1998 modifiant l'accord de coopération du 4-3-1997 conclu entre l'Etat fédéral et les Régions relatif au programme de transition professionnelle et
- l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29-1-1998 d'exécution de l'ordonnance du 27-11-1997 portant approbation de l'accord de coopération du 4-3-1997 entre l'Etat fédéral et les Régions relatif au programme de transition professionnelle constituent la base juridique de cette mesure.

A. Employeurs concernés

5.2.312 Ces programmes peuvent être introduits par tous les employeurs de la Région de Bruxelles- Capitale affiliés à l'ONSS APL.

En outre, ils doivent prévoir exclusivement des engagements dans le secteur non marchand, c'est-à-dire dans des secteurs d'activités qui simultanément:

- ont une utilité publique.
- n'ont aucun but lucratif.
- serviront à rencontrer des besoins collectifs de société qui ne sont pas ou pas suffisamment le circuit de travail régulier.

B. Travailleurs concernés

5.2.313 Les travailleurs compris dans le champ d'application des programmes de transition professionnelle doivent être demandeurs d'emploi et remplir cumulativement les conditions suivantes:

- Au moment de l'engagement, ils doivent:

- soit être chômeurs complets indemnisés bénéficiant d'allocations d'attente et inscrits comme demandeurs d'emploi depuis au moins 12 mois.
- soit être chômeurs complets indemnisés bénéficiant d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois (entre autres les chômeurs ayant travaillé dans le cadre d'une agence locale pour l'emploi)
- soit être demandeurs d'emploi bénéficiant du minimum de moyen d'existence depuis au moins 12 mois.
  - soit être chômeur âgé de moins de 25 ans
- soit être chômeur complet indemnisé (allocation d'attente ou de chômage) depuis au moins 9 mois
  - soit bénéficier du revenu d'intégration sociale depuis au moins 9 mois
- Ne pas être en possession d'un diplôme, ou d'un brevet de l'enseignement secondaire. Le ministre compétent pour la région

Bruxelles–Capitale peut admettre d'autre niveau de qualification.

Les bénéficiaires de l'aide sociale inscrits au registre de la population et qui n'ont pas droit au minimum de moyens d'existence en raison de leur nationalité sont assimilés aux bénéficiaires du minimum de moyens d'existence.

Sont assimilées à des périodes de chômage complet indemnisé :

- les périodes qui, au cours d'une période de chômage complet indemnisé, ont donné lieu au paiement d'une allocation par application des dispositions légales ou réglementaires en matière d'assurance obligatoire contre la maladie ou l'invalidité ou en matière d'assurance-maternité ;
- les périodes de chômage complet couverte par un pécule de vacances ;
- les périodes d'emprisonnement au cours d'une période de chômage complet indemnisé ;
- les périodes de résidence à l'étranger d'un travailleur cohabitant avec un(e) Belge occupé dans le cadre du stationnement des Forces belges ;
- les périodes d'appel sous les drapeaux ou de service accompli en qualité d'objecteur de conscience ;
- les périodes de stage d'attente au sens de l'article 36, §1er, alinéa 1er, 4° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, au cours desquelles le demandeur d'emploi n'est pas lié par un contrat de travail soumis à la loi du 27 juin 1969 portant révision de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs ;
- les périodes d'occupation en application de l'article 60, §7 de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale, où les périodes assimilées
- les périodes d'occupation dans le cadre d'un programme de transition professionnelle avec perception de l'indemnité
- les périodes d'occupation dans le cadre d'un emploi reconnu durant lequel le travailleur bénéficie d'une indemnité visée à l'article 8, §1 de l'AR du 8 août 1997 ;
- les périodes d'occupation sous contrat de premier emploi, en application du chapitre VIII du titre II de la loi du 24 décembre 1999 qui ne possède pas de diplôme ou de certificat de l'enseignement secondaire supérieur
- les autres évènements interrompant, particulièrement les périodes durant lesquelles le travailleur est lié par un contrat de travail, d'une durée maximum de 4 mois

C. Conditions d'octroi

5.2.314 Pour pouvoir bénéficier des avantages liés aux programmes de transition professionnelle, les employeurs doivent satisfaire aux conditions suivantes:

- prévoir exclusivement des engagements dans le secteur non marchand (cf. supra).
- s'engager, dans le cadre du programme de transition professionnelle, à créer des emplois supplémentaires par rapport à la moyenne du nombre de travailleurs salariés exprimé en équivalents temps plein occupés par l'employeur au cours des 4 trimestres précédant l'introduction de la demande. Les emplois supplémentaires le sont par rapport:
  - aux emplois réguliers.
  - aux stages des jeunes et mesures assimilées.
  - aux emplois subventionnés au moyen des droits de tirage.
- les emplois créés doivent être des emplois supplémentaires par rapport au

nombre de travailleurs exprimé en équivalents temps plein occupés dans les programmes de remise au travail et pour lesquels la Région bénéficie d'un droit de tirage.

D. La demande

5.2.315 Les employeurs qui souhaitent engager des travailleurs dans le cadre des programmes de transition professionnelle adressent une demande à l'ORBEm.

L'ORBEM conclut un contrat avec le travailleur, contrat qui doit être approuvé par les Ministres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale compétents pour la politique de l' Emploi et le Budget.

E. Modalités pratiques

5.2.316 a. Modalités relatives au contrat de travail et à la période d'occupation.

L'ORBEm propose les candidats qui peuvent être occupés dans les programmes de transition professionnelle, compte tenu de la structure du chômage dans la Région de Bruxelles-Capitale.
Les travailleurs occupés dans le programme de transition professionnelle sont engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée dont le régime de travail est au moins égal à un mi-temps et dont la durée n'excède pas deux ans.

Pour les travailleurs qui avaient précédemment effectué des prestations dans le cadre d'agences locales pour l'emploi ainsi que pour les travailleurs qui résident dans une commune où le taux de chômage dépasse de 20% au moins le taux de chômage moyen de la Région, la durée maximale d'occupation est portée à 3 ans.

L'employeur et le travailleur concluent, en 4 exemplaires, un contrat de travail écrit, dont le modèle est établi par l'ORBEm. Un exemplaire est destiné à l'ORBEm et un autre à l'ONEm.

Les engagements doivent être réalisés dans les 6 mois à dater de la notification de la décision de reconnaissance du programme.

En cas de remplacement, l'engagement doit être réalisé dans les 6 mois à dater du jour du départ du travailleur à remplacer.

Pour les projets nécessitant une mise au travail par phases, les délais d'engagements ne prennent cours qu'aux dates indiquées dans la décision de reconnaissance.

Un employeur peut mettre un travailleur à disposition d'un utilisateur pendant une période maximale de 9 mois ; l'utilisateur sera considéré comme employeur dans le cadre de la réglementation sur les programmes de transition professionnelle.

b. Notion de rémunération

Les travailleurs occupés dans le cadre du programme de transition professionnelle reçoivent au minimum une rémunération et une allocation de fin d'année aux mêmes conditions que les contractuels occupés par le même

employeur.

Ils bénéficient du même régime de vacances que celui qui est d'application pour les contractuels occupés par le même employeur.

F. Avantages octroyés

5.2.317 Le programme de transition professionnelle donne lieu mensuellement, pour chaque travailleur concerné, à la prise en charge de sa rémunération et à l'exonération partielle ou totale des cotisations sociales y afférentes à concurrence:

- de l'octroi d'une allocation de l'Etat fédéral.
- de l'octroi d'une subvention de la régionale et/ou communautaire.
- une réduction groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée en application du plan Activa

a. Intervention de l'Etat fédéral.

La subvention octroyée par l'Etat fédéral sous forme d'allocation de chômage (ou du revenu d'intégration sociale) est appelée allocation d'intégration et s'élève à:

- 250 EUR par mois par travailleur occupé au moins à mi-temps sans atteindre un 4/5 temps ou
- 325 EUR par mois par travailleur occupé au moins à 4/5 temps.

Cette subvention est majorée de 50 EUR pour les travailleurs qui ont effectué précédemment des prestations dans le cadre des ALE.

Pour les travailleurs qui résident habituellement dans les communes ayant le 30 juin de chaque année un taux de chômage qui dépasse de 20% au moins le taux de chômage moyen de la Région, l'allocation forfaitaire s'élève à:

- 435 EUR par mois si le travailleur est occupé au moins à mi-temps.
- 545 EUR par mois s'il est occupé au moins à 4/5 temps.

La liste des communes ayant atteint le seuil ci- avant énoncé est publiée annuellement dans le Moniteur belge.

b. Intervention de la Région de Bruxelles-Capitale.

Les Régions, le cas échéant conjointement avec les Communautés ou les Commissions communautaires investissent dans les programmes de transition professionnelle des moyens financiers au moins équivalents à ceux mis en oeuvre par l'Etat fédéral.

Le montant de la prime est calculé en fonction de l'occupation effective. Seuls les jours de travail réellement prestés et les jours qui y sont assimilés donnent droit à la prime. Le montant de la prime est fixé par le Ministre en rapport avec la durée du contrat, le coût salarial et le régime de travail.

Tout renseignement quant au calcul de la prime régionale peut être obtenu auprès des services de l'ORBEm au numéro suivant: 02/505.14.11 ou 02/505.77.77

c. Avantages du plan d'embauche pour la promotion du recrutement des demandeurs d'emploi.

Une réduction groupe-cible pour demandeur d'emploi de longue durée est octroyée aux employeurs qui font usage de ce régime d'occupation. Depuis le 1er janvier 2004, le système de la réduction de cotisations pourcentuelle a été remplacé par une réduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale.

Pour les travailleurs qui sont engagés dans le cadre des programmes de transition professionnelle, l'employeur perçoit la réduction groupe-cible suivante :

1. pour le travailleur âgé de moins de 25 ans qui n'est pas en possession d'un diplôme, certificat ou brevet de l'enseignement secondaire supérieur, et qui bénéficie d'allocations d'attente ou de chômage depuis au moins 9 mois sans interruption, ainsi que pour le travailleur de moins de 45 ans qui bénéficie d'allocation d'attente depuis au moins 12 mois sans interruption :

- 1000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants
- 400 Eur durant les 4 trimestres ultérieurs

2. pour le travailleur âgé de moins de 45 ans qui bénéficie d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois sans interruption :

-1000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 8 trimestres suivants

3. pour le travailleur âgé d'au moins 45 ans qui bénéfice d'allocations d'attente depuis au moins 12 mois sans interruption :

- 1000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 4 trimestres suivants
- 400 EUR durant les 4 trimestres ultérieurs

4. pour le travailleur âgé d'au moins 45 ans qui bénéficie d'allocations de chômage depuis au moins 24 mois sans interruption :

- 1000 EUR durant le trimestre de l'engagement et les 12 trimestres suivants

Pour un travailleur qui avant le 1er janvier 2004 était engagé dans le cadre du programme de transition professionnelle, un code déduction 3220, 3221, 3230 et 3231 doit être renseigné. Si le programme concerne un travailleur d'au moins 45 ans qui était en service après le 1er janvier 2004, il convient de le renseigner avec un code déduction 1111 ou 1112.

Les cotisations personnelles de sécurité sociale restent dues.

G. Contrôle

5.2.318

Les employeurs doivent fournir à l'ONEM la preuve que les travailleurs qu'ils occupent dans le programme de transition professionnelle sont des travailleurs supplémentaires.£

Si cette condition n'est pas remplie, les employeurs sont tenus de payer à

l'ONEM un dédommagement forfaitaire et de rembourser aux autorités subsidiantes l'intervention accordée.

L'ORBEM vérifie le respect des conditions légales, une copie de la déclaration trimestrielle doit parvenir à l'ORBEM dans un délai de 3 mois suivant le trimestre pendant lequel l'employeur occupait des travailleurs dans le cadre des programmes de transition professionnelle.

C H A P I T R E 4

RÉDUCTIONS GROUPE-CIBLE DANS LE CADRE DES MESURES D'ÉCONOMIE SOCIALE D'INSERTION (SINE)

5.2.401

L'arrêté royal du 3 mai 1999 portant exécution de l'article 7, §1er, alinéa 3, m, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif à la réinsertion de chômeurs très difficile à placer organise le régime d'économie d'insertion sociale, aussi appelé « sine ». Sine est une mesure de mise à l'emploi par une activation de l'intégration sur le marché du travail des chômeurs de longue durée. La réglementation sine prévoit pour l'employeur d'une part un subside au salaire, et d'autre part une réduction groupe-cible des cotisations patronales de sécurité sociale.

Sur base de l'arrêté royal du 21 septembre 2004 portant octroi d'une allocation activée majorée dans le cadre de la promotion de l'emploi dans les ateliers sociaux et portant extension du champ d'application du régime d'économie d'insertion sociale, le champ d'application du régime sine est étendu au 1er juin 2004 aux centres publics d'action sociales qui organisent des initiatives en matière d'économie d'insertion sociale.

5.2.402

Les centres publics d'action sociale qui organisent des initiatives en matière d'économie sociale peuvent engager des travailleurs dans le cadre de la mesure sine pour lesquels ils peuvent bénéficier de la réduction groupe-cible pour demandeurs d'emploi de longue durée.

Pour pouvoir bénéficier d'une réduction groupe-cible, l'employeur doit préalablement obtenir une attestation qui prouve qu'il tombe sous le champ d'application de l'article 1, §1 de l'arrêté royal du 3 mai 1999 dont question. Cette attestation est délivrée dans un délai de 45 jours par le Directeur général de la Direction Emploi et Marché du Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Sur base de cette attestation, l'administration peut prendre contact avec l'ORBEM ou le FOREM qui pourvoiront des candidats remplissant les conditions des mesures d'économie sociale d'insertion.

Ces initiatives d'économie d'insertion sociale doivent être reconnues par le Ministre qui a l'économie sociale dans ses compétences dans le cadre de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 portant octroi d'une subvention majorée de l'Etat aux centres publics d'action sociale pour des initiatives spécifiques d'insertion sociale dans l'économie sociale, pour les ayants droits à l'intégration sociale et de l'arrêté royal du 14 novembre 2002 portant octroi d'une subvention majorée de l'Etat aux centres publics d'action sociale pour des initiatives spécifiques d'insertion sociale dans l'économie sociale pour des ayants droit à une aide sociale financière.

5.2.403

Entrent sous les conditions pour un engagement dans le cadre du régime d'économie d'insertion sociale avec octroi d'une réduction forfaitaire groupe-cible et un subside au salaire :

2.1. Travailleurs nouvellement engagés (= nouvelle entrée en service)

ceux qui

- au jour de l'entrée en service sont chômeurs complets indemnisés, ont droit à l'intégration sociale ou ont droit à l'aide sociale financière ;

ET

- ne sont pas en possession d'un certificat ou d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

2.2. Travailleurs gardés en service (= prolongation de l'engagement)

qui ne sont pas en possession d'un certificat ou d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur après échéance d'une des périodes de travail suivantes :

- les périodes d'occupation dans le cadre des programmes de transition professionnelle ;
- les périodes d'occupation en application de l'article 60, §7 de la loi organique du 8 juillet 1976 des Centres publics d'aide sociale ;
- les périodes d'occupation en tant que contractuel subsidié ;
- les périodes d'occupation dans un poste de travail reconnu (emploi de services)

5.2.404

Lorsque l'employeur engage un travailleur dans le cadre du régime d'économie sociale d'insertion, il peut bénéficier sous certaines conditions des deux avantages suivants :

- une diminution des cotisations patronales de sécurité sociale sous la forme d'une réduction groupe-cible pour économie d'insertion sociale ;
- une intervention dans le salaire net du travailleur via un subside au salaire (allocation de chômage, intégration sociale ou aide sociale financière)

Le montant et la durée de l'octroi aussi bien de la réduction groupe-cible que du subside au salaire dépendent des trois facteurs suivants :

- du fait que le travailleur a ou non atteint l'âge de 45 ans au moment de l'engagement ;
- du fait que le travailleur est ou non chômeur complet indemnisé au moment de l'engagement, est bénéficiaire de l'intégration sociale ou de l'aide sociale financière ;
- de la durée de la période de chômage, de bénéficiaire de l'intégration sociale et/ou de l'aide sociale financière et des périodes y assimilées qui précédent l'entrée en fonction.

Périodes assimilées

Les périodes suivantes sont équivalentes à une période en tant que chômeur complet indemnisé, en tant que bénéficiaire de l'intégration sociale ou en tant que bénéficiaire de l'aide sociale financière :

1° les périodes situées dans une période de chômage complet qui ont donné lieu au paiement d'une allocation en application des dispositions légales ou réglementaires relatives à l'assurance maladie-invalidité obligatoire ou à l'assurance maternité ;

2° les périodes de détention ou d'emprisonnement situées dans une période de chômage complet

3° les périodes d'occupation dans le cadre des programmes de transition professionnelle ;

4° les périodes d'occupation en application de l'article 60, §7 de la loi organique

du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale ;

5° les périodes de chômage complet indemnisé ;

6° les périodes d'ayant droit à l'intégration sociale, en application de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale ;

7° les périodes d'octroi l'aide sociale financière aux personnes de nationalité étrangère, inscrites au registre des étrangers, qui en raison de leur nationalité ne peuvent prétendre au droit à l'intégration sociale ;

8° les périodes d'occupation en tant que contractuel subventionné ;

9° les périodes de chômage complet, d'intégration sociale ou d'aide sociale financière, couvertes par un pécule de vacances ;

10° les périodes de rappel sous les armes, situées dans une période de chômage complet ;

11° les périodes d'occupation dans le cadre d'un poste de travail reconnu (emploi de services) ;

12° les périodes de stage d'attente ouvrant le droit aux allocations d'attente au cours desquelles le demandeur d'emploi n'est pas lié par un contrat de travail soumis à la sécurité sociale des travailleurs.

Lorsque l'employeur a déjà bénéficié d'une réduction groupe cible pour un demandeur d'emploi de longue durée et que ce travailleur reprend le service dans un délai de 30 mois suivant l'échéance du contrat de travail précédent, les différents contrats seront considérés comme n'en formant qu'un seul. La période située entre les contrats de travail ne prolonge pas la période durant laquelle les avantages précités sont accordés.

En revanche, si un employeur reprend en service un travailleur pour lequel il a déjà bénéficié d'une réduction groupe cible pour « les demandeurs d'emploi de longue durée – économie sociale d'insertion », les contrats seront considérés comme n'en formant qu'un seul, si l'entrée en service a lieu dans une période de 12 mois suivant l'échéance du contrat de travail précédent.

3.1. Travailleurs âgés de moins de 45 ans au jour de l'entrée en service

a) travailleurs qui sont <u>chômeurs complets indemnisés</u> au jour de l'entrée en service

1) Pour les travailleurs qui, dans le mois de l'entrée en fonction et les 18 mois calendrier précédant, ont été chômeurs complets indemnisés pendant 12 mois au moins, il est octroyé une réduction groupe-cible de 1 000 EUR par trimestre et une allocation de réinsertion de maximum 500 Euro par mois calendrier durant le trimestre de l'engagement et les 10 trimestres suivants.

2) Pour les travailleurs qui, dans le mois de l'entrée en fonction et les 36 mois calendrier précédant, ont été chômeurs complets indemnisés pendant 24 mois au moins, il est octroyé une réduction groupe-cible de 1 000 EUR par trimestre et une allocation de réinsertion de maximum 500 Euro par mois calendrier durant le trimestre de l'engagement et les 20 trimestres suivants.

b) travailleurs qui sont bénéficiaires de l'intégration sociale au jour de l'entrée en service

1) Pour les travailleurs qui, dans le mois de l'entrée en fonction et les 9 mois calendrier précédant, ont été bénéficiaires de l'intégration sociale pendant au moins 6 mois, il est octroyé une réduction groupe-cible de 1 000 Euro par trimestre et une intervention financière du CPAS de maximum 5OO Euro par mois calendrier durant le trimestre de l'engagement et les 10 trimestres suivants.

2) Pour les travailleurs qui, dans le mois de l'entrée en fonction et les 18 mois calendrier précédant, ont été bénéficiaires de l'intégration sociale pendant au moins 12 mois, il est octroyé une réduction groupe-cible de 1 000 Euro par trimestre et une intervention financière du CPAS de maximum 500 Euro par mois calendrier durant le trimestre de l'engagement et les 20 trimestres suivants.

c) travailleurs qui sont bénéficiaires de l'aide sociale financière au jour de l'entrée en service

1) Pour les travailleurs qui, dans le mois de l'entrée en fonction et les 9 mois calendrier précédant, ont été bénéficiaires de l'aide sociale financière pendant au moins 6 mois, il est octroyé une réduction groupe-cible de 1 000 Euro par trimestre et une intervention financière du CPAS de maximum 500 Euro par mois calendrier durant le trimestre de l'engagement et les 10 trimestres suivants

2) Pour les travailleurs qui, dans le mois de l'entrée en fonction et les 18 mois calendrier précédant, ont été bénéficiaires de l'aide sociale financière pendant au moins 12 mois, il est octroyé une réduction groupe-cible de 1 000 Euro par trimestre et une intervention financière du CPAS de maximum 500 Euro par mois calendrier durant le trimestre de l'engagement et les 20 trimestres suivants

Lorsque l'organisme régional de placement compétent estime, à l'issue de ces 10 ou 20 trimestres, que le travailleur n'est toujours pas apte à intégrer le marché du travail régulier, la durée de l'octroi de la réduction groupe-cible, de l'intervention financière du CPAS et de l'allocation de réinsertion est prolongée avec une nouvelle période de respectivement 10 et 20 trimestres maximum.
L'organisme régional de placement compétent informe, selon le cas, l'Office national de l'Emploi ou le centre public d'aide sociale concerné.

3.2. Travailleurs âgés d'au moins 45 ans au jour de l'entrée en service

a) travailleurs qui sont chômeurs complets indemnisés au jour de l'entrée en service

Pour les travailleurs qui, dans le mois de l'entrée en fonction et les 9 mois calendrier précédant, ont été chômeurs complets indemnisés pendant 6 mois au moins, il est octroyé une réduction groupe-cible de 1 000 EUR par trimestre et une allocation de réinsertion de maximum 500 Eur par mois calendrier durant toute la période d'occupation

b) travailleurs qui sont bénéficiaires de l'intégration sociale au jour de l'entrée en service

Pour les travailleurs qui, dans le mois de l'entrée en fonction et les 9 mois

calendrier précédant, ont été bénéficiaires de l'intégration sociale pendant au moins 6 mois, il est octroyé une réduction groupe-cible de 1 000 Euro par trimestre et une intervention financière du CPAS de maximum 500 Euro par mois calendrier durant toute la période d'occupation.

c) travailleurs qui sont bénéficiaires de l'aide sociale financière au jour de l'entrée en service

Pour les travailleurs qui, dans le mois de l'entrée en fonction et les 9 mois calendrier précédant, ont été bénéficiaires de l'aide sociale financière pendant au moins 6 mois, il est octroyé une réduction groupe-cible de 1 000 Euro par trimestre et une intervention financière du CPAS de maximum 500 Euro par mois calendrier durant toute la période d'occupation.

4 FORMALITÉS À RESPECTER ET MONTANT DU SUBSIDE AU SALAIRE

5.2.405

4.1 Montant du subside au salaire

Le CPAS paie au travailleur qui ouvre le droit à une réduction groupe-cible pour économie d'insertion sociale l'entièreté du salaire mensuel net auquel il a droit. Il reçoit cependant pour le travailleur soit une allocation de réinsertion de l'ONEm, soit une intervention financière du centre public d'action sociale.

Cette allocation de réinsertion ou intervention financière du CPAS s'élève à maximum 500 Euro par mois calendrier si le travailleur est engagé à temps plein. Si le travailleur n'est pas occupé à temps plein, le montant maximal de l'allocation de réinsertion mensuelle ou de l'intervention financière mensuelle est obtenu en multipliant 750 Euro par la fraction d'occupation hebdomadaire de l'occupation à temps partiel contractuellement prévue. Le résultat de cette formule est plafonné à 500 Euro.

Le montant de l'allocation de réinsertion est cependant limité au salaire net auquel le travailleur a droit pour le mois calendrier concerné. L'allocation fait intégralement partie de la rémunération à laquelle le travailleur a droit durant le mois calendrier.

4.2 Formalités à remplir en vue de l'allocation de réinsertion

Une copie de l'attestation délivrée par le SPF (Emploi, Travail et Concertation sociale) et visée au point 1 est transmise par l'employeur au travailleur qui joint cette attestation à sa demande d'allocation de réinsertion.

Au début de son engagement, le travailleur doit introduire une demande d'allocation via son organisme de paiement, accompagnée d'un exemplaire du contrat de travail. La demande d'allocation de réinsertion doit parvenir au bureau de chômage dans un délai de quatre mois suivant le mois au cours duquel a lieu l'entrée en fonction.

A la fin de chaque mois, le CPAS doit remettre au travailleur un certificat d'indemnité qui remplace la carte de contrôle. Ce certificat d'indemnité doit être remis par le travailleur ou par le CPAS à l'organisme de paiement compétent.

C H A P I T R E 5

CONVENTIONS DE PREMIER EMPLOI ET REDUCTION GROUPE-CIBLE POUR JEUNES TRAVAILLEURS PEU QUALIFIES

5.2.501 La réduction groupe-cible pour les jeunes travailleurs est octroyée pour les jeunes peu qualifiés qui sont engagés dans le cadre d'une convention premier emploi suivant la loi du 24-12-1999 en vue de la promotion de l'emploi.

5.2.502 Peuvent être engagés dans les liens d'une convention de premier emploi : les jeunes qui, la veille de leur engagement, remplissent les deux conditions suivantes :

être inscrit comme demandeur d'emploi,
être âgé de moins de 26 ans.

Le jeune engagé dans les liens d'une convention de premier emploi est appelé « nouveau travailleur ». Les nouveaux travailleurs ne doivent remplir aucune condition de diplôme, mais l'employeur ne peut bénéficier de la réduction groupe-cible pour jeunes travailleurs que pour les jeunes peu qualifiés (voir ci-dessous).

Un jeune peut être engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi jusqu'au dernier jour du trimestre durant lequel il atteint l'âge de 26 ans.

5.2.503 **2.1. Obligation légale**

Tout comme avant le 1er janvier 2004, l'obligation d'engager des jeunes dans les liens d'une convention de premier emploi dans le secteur public est différente de celle du secteur privé.

Les employeurs publics, auxquels appartiennent les administrations provinciales et locales, qui occupaient au moins 50 travailleurs au 30 juin de l'année précédente, sont obligés d'engager un nombre de nouveaux travailleurs à concurrence de 1,5% de l'effectif du personnel (calculé en équivalents temps plein), du deuxième trimestre de l'année précédente.
L'effectif du personnel et le nombre de nouveaux travailleurs sont fixés sur base des fractions d'équivalents temps plein (= fractions ETP) des travailleurs (voir point 2.2. ci-dessous).

Les administrations locales et provinciales affectent prioritairement les « nouveaux travailleurs » à des projets globaux qui satisfont des besoins de la société.

L'occupation de nouveaux travailleurs constitue une mise au travail supplémentaire et ne peut être compensée par le licenciement de personnel. Par compensation du recrutement de nouveaux travailleurs par du licenciement de personnel, il y a lieu d'entendre tout licenciement au cours d'une période qui prend cours deux mois avant le recrutement d'un nouveau travailleur et qui se termine à l'expiration de la convention de premier emploi qu'il a conclue, sauf lorsqu'il s'agit de motifs de licenciement sans rapport avec le recrutement de ce nouveau travailleur.

Les administrations locales soumises à un plan d'assainissement ou à un plan de gestion qui imposait une réduction du personnel et approuvé par le Gouvernement régional compétent, ainsi que les administrations locales qui sont en difficulté financière, peuvent être dispensées par le Ministre de l'Emploi et sous certaines conditions, de tout ou partie des obligations précitées. La dispense peut être

octroyée pour une période de maximum huit trimestres.

Si l'employeur ne respecte pas son obligation légale d'engager des jeunes dans les liens d'une convention de premier emploi, il est tenu de payer une indemnité compensatoire de 75 €. Cette indemnité est multipliée par :

- le nombre de jours calendrier durant lesquels le nombre obligatoire de jeunes n'a pas été occupé et/ou durant lesquels le recrutement de jeunes a été compensé par du licenciement de personnel ;
- le nombre de jeunes qui n'ont pas été occupés et/ou le nombre de travailleurs qui ont été licenciés pour compenser le recrutement de jeunes.

Cette indemnité compensatoire est versée sur un compte spécial du Fonds pour l'emploi créé au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

2.2. Calcul de l'obligation d'occupation

Lors du contrôle du respect de cette obligation par l'employeur public, deux calculs doivent être effectués :

1. le calcul de l'effectif du personnel du 2e trimestre de l'année précédente ;
2. le calcul du nombre de nouveaux travailleurs (= jeunes dans les liens d'une convention de premier emploi).

Sur base de ces calculs, il est constaté si le nombre de nouveaux travailleurs atteint ou non 1,5% de l'effectif de l'employeur au deuxième trimestre de l'année précédente.

1) L'effectif du personnel comprend les travailleurs pour lesquels l'employeur est redevable d'une ou de plusieurs des cotisations visées à l'article 38, §§ 2, 3 et 3 bis de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Ne font toutefois pas partie de l'effectif du personnel :

- le personnel enseignant ;
- les nouveaux travailleurs (= jeunes recrutés dans les liens d'une convention de premier emploi).

L'effectif du personnel du 2e trimestre de l'année précédente est calculé en équivalents temps plein (ETP) et est la somme des fractions d'équivalents temps plein (= fractions ETP), calculées pour chaque travailleur.

La fraction ETP est calculée par travailleur individuel pour le trimestre et ceci par occupation/régime de travail.

La fraction ETP est calculée à l'aide de la formule suivante :

(Z1) : (U x E)

dans laquelle

Z1 = le nombre d'heures déclaré pour l'occupation
il s'agit du nombre d'heures pour les jours suivants :
- nombre de jours de travail (codes prestations 100 – 199), à l'exclusion des jours couverts par une indemnité de rupture (code rémunération 130) ;
- les jours assimilés (codes prestations 10, 13, 21, 22, 24, 50, 51,

52, 71, 72, 73 en 74 , à l'exclusion du jour de carence (code prestation 23).

U = le nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence ;

E = 13 (= nombre de semaines dans un trimestre).

Le total des fractions ETP de toutes les occupations d'un travailleur ne peut jamais être supérieur à 1. Pour un travailleur temps plein à prestations complètes, le total des fractions est égal à 1 et pour un travailleur temps plein à prestations incomplètes ou pour un travailleur temps partiel, le total des fractions est égal à un chiffre entre 0 et 1. La fraction ETP est arrondie à deux décimales, 0,005 étant arrondi à la décimale supérieure.

2) Le nombre de nouveaux travailleurs est également déterminé en faisant le total des fractions ETP, calculées par travailleur individuel pour le trimestre,

Tous les travailleurs jusque et y compris le dernier jour du trimestre durant lequel ils atteignent l'âge de 25 ans sont pris en compte pour le calcul du nombre de jeunes sous convention de premier emploi. Depuis le 1er juillet 2006, la limite d'âge a été abaissée d'un an, soit de 26 à 25 ans. Néanmoins le Roi peut, sur avis du gouvernement régional concerné, augmenter ou diminuer cette limite d'âge de 25 ans pour les nouveaux travailleurs engagés dans la région concernée.

Aussi bien les jeunes engagés sous convention de premier emploi qu les autres jeunes - contractuels et statutaires - sont pris en compte. Les fractions de prestation comptent double pour les deux catégories de jeunes suivants:

Les fractions ETP comptent double pour les deux catégories de jeunes suivantes :

a) personnes d'origine étrangère

On entend par personne d'origine étrangère, la personne qui ne possède pas la nationalité d'un Etat qui fait partie de l'Union européenne ou la personne dont au moins un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne possédait pas cette nationalité à la date de son décès ou la personne dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne possédaient pas cette nationalité à la date de leur décès. Le jeune peut prouver qu'il répond à cette définition par toute voie de droit, y compris la déclaration sur l'honneur.

b) personnes handicapées

On entend par personne handicapée, la personne qui est inscrite comme telle à « l'Agence wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées » ou au « Service bruxellois francophone des Personnes handicapées » ou au « Dienststelle des Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge », et qui en fournit la preuve par la communication à l'employeur d'une attestation de l'organisme établissant qu'elle y est inscrite.

5.2.504

Trois types sont possibles :

3.1. un contrat de travail à mi-temps au moins (type un) ;

3.2. une combinaison d'un contrat de travail à temps partiel, à mi-temps ou moins, et d'une formation suivie par le jeune et ceci à partir du premier jour de l'exécution du contrat de travail par le jeune (type deux) ;

Tous types ou formes d'enseignement, de cours ou de formations organisés, subventionnés ou agréés par les autorités régionales ou communautaires compétentes peuvent être suivis par le jeune concerné dans le cadre de ce type de convention de premier emploi. La formation suivie dans le cadre d'une convention de premier emploi doit porter au minimum sur un total de 240 heures en moyenne par an.

L'employeur concerné par une convention de premier emploi « type deux » doit être en possession d'une preuve que le jeune a effectivement été inscrit aux cours ou à la formation ou qu'il suivra effectivement une formation professionnelle. Cette preuve peut avoir la forme d'une attestation d'inscription délivrée par le responsable de l'établissement d'enseignement ou de formation, soit d'un contrat ou d'une convention de formation en entreprise ou professionnelle visée par le service public de tutelle compétent. Le jeune doit, à la fin de chaque trimestre, fournir à l'employeur une attestation prouvant qu'il fréquente régulièrement les cours ou la formation.

Lorsque le contrat de travail a été conclu à durée indéterminée, la convention de premier emploi « type deux » peut être prolongée lorsque le jeune ne réussit pas sa formation, afin de lui permettre de terminer avec fruit le cycle complet de la formation entamée.

La convention de premier emploi « type deux » prend fin lorsque le contrat de travail prend fin, et au plus tard à la fin du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans.

La convention de premier emploi « type deux » devient automatiquement une convention de premier emploi « type un » soit lorsque la formation prend fin, soit lorsqu'il apparaît de l'attestation que le jeune ne fréquente pas régulièrement les cours ou la formation. Le jeune ne fréquente pas régulièrement les cours ou la formation lorsque au cours d'un certain trimestre, il s'absente irrégulièrement à concurrence de plus de 20 % du nombre d'heures qu'il faut normalement consacrer au cours de ce trimestre aux cours ou à la formation. La transformation en une convention de premier emploi « type un » a lieu à partir du premier jour du trimestre qui suit le trimestre au cours duquel les cours ou la formation prennent fin ou au cours desquels le jeune n'a pas fréquenté régulièrement les cours ou la formation.

3.3. un contrat d'insertion socioprofessionnelle ou un autre contrat de formation ou d'insertion, fixé par le Roi (type trois).

Aucun des trois types précités de convention de premier emploi ne peut consister en un contrat de travail conclu entre un jeune et un employeur dans le cadre des programmes de transition professionnelle ou des régimes de contractuels subventionnés auprès des pouvoirs locaux ou de certaines administrations publiques.

5.2.505

Pour qu'un contrat puisse être considéré comme une convention de premier emploi, le nouveau travailleur (qui atteint 19 ans au cours de l'année civile) doit être engagé à partir du 1er janvier 2004 sur base d'une carte de premier emploi valable.

4.1. Carte de premier emploi

Au moyen d'une carte de premier emploi, le bureau de chômage de l'Office National de l'Emploi compétent pour la résidence principale du jeune atteste que le jeune concerné remplit les conditions pour être engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi.

La carte de premier emploi mentionne le nom, le prénom et le numéro d'identification à la sécurité sociale du jeune, ainsi que la date de début et de fin de validité de la carte et la date à laquelle la demande de la carte de premier emploi a été introduite. Le cas échéant, elle atteste que le jeune est peu qualifié, de sorte que la réduction groupe-cible pour jeunes travailleurs peut être accordée et/ou que le jeune est une personne d'origine étrangère ou une personne handicapée, qui est comptée double.

La carte premier emploi peut être demandée par le jeune. La carte premier emploi peut également être demandée par un employeur, lorsque le jeune, au moment de l'engagement, ne dispose pas d'une carte premier emploi valable. Cette dernière demande est seulement acceptée lorsqu'elle est faite individuellement, mentionne l'identité de l'employeur ainsi que l'identité du travailleur, son domicile et son numéro d'identification pour la sécurité sociale, la date de l'engagement et si l'employeur présente une copie de la convention de premier emploi.

Lors de la demande de la carte de premier emploi, le demandeur fournit les pièces suivantes à la demande du bureau de chômage compétent de l'Office national de l'Emploi :

- la preuve que le jeune est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'organisme de placement régional compétent ;
- les diplômes et certificats dont le jeune dispose ;
- le cas échéant, les pièces attestant que le jeune est une personne d'origine étrangère ou une personne handicapée.

La demande de la carte de premier emploi doit être introduite au plus tard le trentième jour qui suit le jour de l'engagement au bureau de chômage compétent. Lorsque la demande est introduite en dehors de ce délai, la convention de premier emploi n'est considérée comme valable qu'à partir du premier jour du trimestre qui suit le trimestre dans lequel se situe la date de l'introduction tardive de la demande de carte de premier emploi. Lorsque la demande est envoyée par la poste, la date de la poste est prise en compte comme date d'introduction.

La carte premier emploi porte comme date de validité :

- la date à laquelle la demande est introduite lorsque le jeune n'a pas encore été engagé ;
- la date de l'engagement lorsque le jeune a déjà été engagé.

La carte premier emploi a une durée de validité de 12 mois au maximum. La date de fin de la période de validité de la carte doit toutefois se situer avant le jour où le jeune atteint l'âge de 26 ans. La carte est valable pour tout engagement effectué pendant sa période de validité.

Le bureau de chômage peut prolonger la durée de validité de la carte de premier emploi pour une période de 12 mois au maximum, pour autant que le jeune prouve qu'il réunit à nouveau les conditions requises au premier jour de la période de prolongation ou au moment de son engagement. La date de fin de la période de validité de la carte ne peut toutefois se situer après la veille du jour où le jeune atteint l'âge de 26 ans.

Lorsqu'une nouvelle carte premier emploi est demandée durant la période de validité d'une carte précédente, il est délivré une carte premier emploi ayant la même période de validité que la carte premier emploi précédente.

4.2. Convention de premier emploi

L'occupation du jeune par le même employeur est considérée comme une occupation dans le cadre d'une convention de premier emploi jusqu'au dernier jour du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans.

La convention de premier emploi doit être établie par écrit pour tout nouveau travailleur individuel, au plus tard au moment du début de l'exécution de la convention.

Tout contrat de travail conclu avec un jeune engagé pendant la période de validité d'une carte de premier emploi est considéré d'office comme convention de premier emploi.

Toute convention de premier emploi « type deux » doit comporter au moins les mentions suivantes :

- la dénomination, le contenu ou la finalité des cours ou de la formation ;
- la durée totale des cours ou de la formation ;
- la date de début et la date de fin normale envisagée des cours ou de la formation ;
- lorsque les cours ou la formation ont une durée qui excède une année, à compter de la date de début de la convention de premier emploi : le nombre d'heures ;
- l'horaire applicable mentionnant de façon détaillée les moments où le jeune concerné doit suivre ces cours ou cette formation ;
- la dénomination de l'établissement d'enseignement ou de formation.

Le jeune peut s'absenter avec maintien de sa rémunération, pendant les 12 premiers mois de l'exécution de sa convention de premier emploi, pour répondre à des offres d'emploi.

En outre, le nouveau travailleur peut mettre fin à la convention de premier emploi, moyennant un préavis de sept jours prenant cours le jour suivant la notification, s'il a trouvé un autre emploi au cours de cette période.

4.3. Rémunération

Les travailleurs occupés dans le cadre de la convention de premier emploi type « un » et « deux » ont droit à une rémunération normale égale à la rémunération initiale octroyée à un membre du personnel ayant la même qualification professionnelle, telle qu'elle est établie par le diplôme ou le certificat d'études. Le travailleur occupé à temps partiel a droit à cette rémunération réduite proportionnellement à la durée du travail prestée dans le cadre de la convention de premier emploi.

La convention de premier emploi « type un » peut prévoir que pendant les douze premiers mois au maximum de son exécution, l'employeur consacre une partie de la rémunération à la formation du nouveau travailleur. Dans ce cas, le nouveau travailleur a, pendant cette période, droit à une rémunération égale à la rémunération visée ci-avant, diminuée de la partie consacrée à la formation, sans que celle-ci puisse être supérieure à 10% de cette rémunération et sans que celle-ci puisse être inférieure au revenu minimum mensuel moyen garanti.

5.2.506

L'employeur peut bénéficier de la réduction groupe-cible pour jeunes travailleurs qui sont occupés dans le cadre d'une convention de premier emploi et qui sont peu qualifiés.

L'employeur ne peut bénéficier au cours d'un trimestre de la réduction groupe-cible pour jeunes travailleurs que lorsqu'il réalise pour ce trimestre son obligation légale d'engager des jeunes dans le cadre d'un premier emploi. Pour les employeurs du secteur public, y compris les administrations locales et provinciales, il s'agit d'un assouplissement considérable : ils ne sont obligés d'engager des jeunes dans le

cadre d'un premier emploi qu'à raison de 1,5% de leur effectif du personnel du deuxième trimestre de l'année civile précédente.

1. Réduction pour jeunes peu qualifiés

La réduction groupe cible pour les jeunes travailleurs était accordée dans le cadre d'une convention premier emploi aux jeunes peu qualifiés. Etait visé les jeunes n'étant pas en possession d'un certificat ou d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

L'employeur qui engage un jeune peu qualifié dans le cadre d'une convention de premier emploi bénéficie d'une réduction groupe-cible de :
- 1.000 € pendant le trimestre de l'engagement et les sept trimestres suivants et
- 400 € pendant les trimestres restants au cours desquels le jeune est occupé dans le cadre d'une convention de premier emploi.

Est considéré comme trimestre de l'engagement, le trimestre au cours duquel le jeune est occupé pour la première fois auprès de l'employeur concerné. Si le jeune n'atteint pas l'âge de 19 ans au cours de cette année, le premier trimestre de l'année civile au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 19 ans est considéré comme trimestre de l'engagement.

La réduction groupe-cible pour jeunes travailleurs peu qualifiés est uniquement accordée si le nouveau travailleur est mentionné de manière correcte sur la déclaration trimestrielle de sécurité sociale et si la carte de premier emploi atteste du fait que le jeune visé est un jeune moins qualifié.

2. Réduction pour les jeunes très peu qualifiés et pour les jeunes peu qualifiés d'origine étrangère ou handicapés.

A partir du 1er avril 2006 une réduction forfaitaire plus avantages des cotisations patronales de sécurité sociale est accordée aux deux catégories suivantes de jeunes travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat de premier emploi:
- les jeunes moins qualifiés d'originie étrangère
- les jeunes moins qualifiés handicapés
- les jeunes très peu qualifiés

Par "jeune très peu qualifié", il y a lieu d'entendre le jeune qui est au maximum détenteur d'un certificat du deuxième degré de l'enseignement secondaire (3ème et 4ème année) ou au maximum un certificat de l'enseignement secondaire technique et professionnel à horaire réduit.

L'employeur qui engage un jeune peu qualfié d'origine étrangère ou handicapé, ou un jeune très peu qualifié dans le cadre d'une convention de premier emploi bénéficie d'une réduction groupe-cible de
- 1.000€ durant le trimestre de l'engagement et les 15 trimestres suivants,
- de 400€ pendant les trimestres restants au cours desquels le jeune est occupé dans le cadre d'une convention de premier emploi (= au maximum jusqu'au trimestre durant lequel le jeune atteint l'âge de 26 ans)

La réduction groupe-cible est uniquement d'application pour les engagements effectués à partir du 2ème trimestre 2006. Est considéré comme le trimestre de l'engagement, le trimestre au cours duquel le jeune est occupé pour la première fois auprès de l'employeur concerné, et au plus tôt, le premier trimestre de l'année civile

au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 19 ans.

Une activation de l'allocation de chômage est également possible pour certains de ces jeunes. Pour bénéficier de l'activation de l'allocation de travail à charge de l'ONEm, le jeune travailleur doit remplir les conditions suivantes au jour de l'entrée en service :

- il est âgé de moins de 26 ans
- il n'est plus soumis à l'obligation scolaire ;
- il ne suit plus des cours dans l'enseignement de jour ;
- il est inscrit comme demandeur d'emploi et est disponible à temps plein pour le marché de l'emploi. Cette inscription comme demandeur d'emploi doit se situer dans une période débutant après la fin de l'obligation scolaire et la fin de ses études dans l'enseignement de jour et se terminant 21 mois après l'inscription ;
- il est engagé dans le cadre d'un contrat de travail temps plein, conclu pour une durée d'au moins 6 mois ;
- il est reconnu soit comme jeune très peu qualifié, soit comme jeune moins qualifié d'origine étrangère, soit comme jeune moins qualifié handicapé ;
- il n'a pas été occupé en bénéficiant d'une activation d'une allocation sociale (activation d'une allocation de chômage, du revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale financière dans le cadre du plan Activa, du programme de transition professionnelle, de l'économie d'insertion sociale) dans les 12 mois précédant l'entrée en service.

Le jeune travailleur répondant aux conditions susvisées a droit à une allocation de travail de 350€ par mois calendrier à charge de l'ONEm. Le montant de l'allocation est limité au salaire net auquel a droit le jeune pour le mois concerné.

L'allocation de travail est octroyée pour le mois de l'entrée en service et les 5 mois calendrier suivants. L'octroi de l'allocation est limitée à la période couverte par le contrat de premier emploi si celui-ci prend fin avant la période de 6 mois.
L'allocation ne peut être octroyée qu'une seule fois par travailleur et ne peut être cumulée avec une activation de l'allocation sociale. L'allocation peut par contre être octroyée à un travailleur qui est engagé dans le cadre de l'article 60, §7 de la organique des CPAS.

Pour pouvoir bénéficier de l'allocation de travail, il convient de demander une carte de travail Activa Start auprès de l'ONEm. Cette carte de travail doit être demandée au plus tard dans les 30 jours après l'entrée en service.

5.2.507

6.1. Conventions de premier emploi conclues avant le 1er janvier2004

Le nouveau travailleur, engagé avant le 1er janvier 2004, est considéré à partir du 1er janvier 2004 comme étant un jeune occupé dans le cadre d'une convention de premier emploi, à condition que :

- la convention de premier emploi ait été conclue dans les conditions et modalités qui étaient d'application avant le 1er janvier 2004 ;
- une copie de la convention de premier emploi ait été communiquée avant le 31 décembre 2003 au Directeur général de l'Administration de l'Emploi du Ministère du Travail et de l'Emploi.

La convention de premier emploi conclue avant le 1er janvier 2004 expire :

- à l'expiration du contrat ou de la convention faisant l'objet de la convention de premier emploi ;
- à l'expiration de la période qui était d'application avant le 1er janvier 2004 et telle que mentionnée dans la convention de premier emploi. Toutefois, si le contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée continue après la fin

de la période de premier emploi prévue à l'origine et si le jeune n'a pas encore atteint l'âge de 26 ans avant la fin de la convention, le contrat de travail conserve automatiquement la qualité de convention de premier emploi jusqu'au dernier jour du trimestre au cours duquel le jeune atteint l'âge de 26 ans.

6.2. Occupation dans le cadre de l'arrêté royal n° 495.

L'A.R. n° 495 est abrogé avec effet au 1er janvier 2004. Cet arrêté avait introduit un régime d'emploi et de formation en alternance visant à promouvoir l'insertion professionnelle des jeunes âgés de 18 à 25 ans.

Les employeurs qui engageaient des jeunes dans le cadre de ce régime bénéficiaient d'une exonération partielle des cotisations patronales. L'avantage accordé dans le cadre de l'A.R. n° 495 est intégré dans la réduction groupe-cible pour jeunes travailleurs.

Les conventions travail – formation pour jeunes âgés de 18 à 25 ans non-soumis à l'obligation scolaire, conclues avant le 1er janvier 2004, sont régies jusqu'à leur expiration par les dispositions de l'A.R. n° 495.

L'employeur qui a engagé avant le 1er janvier 2004 un jeune âgée de 18 à 25 ans pour lequel il bénéficiait d'une réduction de cotisations sur base de l'A.R. n° 495, peut bénéficier à partir du 1er janvier 2004 d'une réduction de 1.000 € pendant les sept premiers trimestres de la convention travail – formation et d'une réduction de 400 € jusqu'à la fin de la convention. Si le jeune ne remplit pas les conditions d'obtention de la réduction groupe-cible jeune travailleur et à condition que l'employeur réalise son obligation d'engagement dans le cadre des conventions de premier emploi.

En tout cas, l'avantage n'est plus accordé à partir du trimestre qui suit celui au cours duquel le jeune atteint l'âge de 28 ans.

C H A P I T R E 6

RÉDUCTIONS GROUPE-CIBLE POUR LES JEUNES TRAVAILLEURS MINEURS

5.2.601

Pour l'assujettissement limité des jeunes de moins de 19 ans, il n'est plus fait référence au moment où le jeune atteint l'âge de 18 ans. Il s'agit des jeunes de moins de 19 ans occupés sous contrat de travail pendant la période d'obligation scolaire à temps partiel.

A partir du 1er janvier 2004, ces jeunes sont soustraits aux dispositions concernant les pensions et les pensions de survie des travailleurs jusqu'au 31 décembre de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans. A partir de l'année suivante (= année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 19 ans), les jeunes sont soumis à l'ensemble des régimes de la sécurité sociale.

En outre, une réduction groupe-cible de 1.000 € est accordée à l'employeur qui engage ces jeunes de moins de 19 ans. La réduction de cotisations est accordée pour chaque jeune engagé par l'employeur jusqu'au quatrième trimestre de l'année civile au cours de laquelle il/elle atteint l'âge de 18 ans, que le jeune soit occupé ou non dans les liens d'une convention de premier emploi.

C H A P I T R E 7

RÉDUCTIONS POUR LES TRAVAILLEURS LICENCIÉS DANS LE CADRE D'UNE RESTRUCTURATION

5.2.701

Les articles 25 à 30 de la loi programme du 22 décembre 2003 et l'arrêté royal du 16 juillet 2004 contiennent des mesures visant à la remise en activité des travailleurs, qui ont subi un licenciement au sein d'une entreprise privée dans le cadre d'une restructuration et qui ont été réengagés auprès d'un autre employeur.

Cette nouvelle mesure d'application au premier juillet 2004, prévoit l'octroi d'une réduction des cotisations de sécurité sociale due sur la rémunération des travailleurs, et concerne tant une réduction des cotisations patronales qu'une réduction des cotisations personnelles de cotisations de sécurité sociale..

Les administrations affiliées auprès de l'ONSS APL se trouve également concernées en tant que nouvel employeur d'un travailleur qui précédemment a été licencié suite à une restructuration au sein d'une entreprise privée, le système de réduction pour les travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration est aussi d'application pour les administrations locales et provinciales.

5.2.702

L'employeur bénéficie d'une réduction groupe cible restructuration lorsqu'il embauche par l'intermédiaire d'une cellule de mise à l'emploi, un travailleur qui a précédemment été victime d'une restructuration.

Dans le cadre de cette réduction groupe cible, l'employeur se voit accorder une réduction forfaitaire des cotisations de sécurité sociale dues sur la rémunération du travailleur de 400 euros par trimestre. Cette réduction est accordée pendant toute la durée de validité de la carte de réduction restructuration B délivrée par l'ONEm (voyez infra : formalités), c'est à dire depuis la date de la première entrée en service du nouveau travailleur jusqu'à la fin du deuxième trimestre suivant le trimestre pendant lequel a eu lieu la première entrée en service. (réductions de cotisations personnelles de sécurité sociale = section 1, B).

5.2.703

L'ONEM procure spontanément à chaque travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration une « carte de réduction restructuration A » pour le trimestre de l'inscription à la cellule de mise à l'emploi et pour chacun des (au maximum) sept trimestres suivants pendant lesquels il est toujours inscrit à la cellule de mise à l'emploi.

Si durant le période de validité d'une carte de « réduction restructuration A » le travailleur entre en service chez un nouvel employeur, il peut, sur présentation d'une copie de son contrat de travail, obtenir auprès de l'ONEm une carte de « réduction restructuration B » ayant une durée de validité allant de la date de la première entrée en service à la fin du deuxième trimestre suivant le trimestre pendant lequel a eu lieu la première entrée en service. Cette carte de réduction reste valable pendant toute sa période de validité, même en cas de changement éventuel d'employeur.

Chaque travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration, n'a droit qu'une seule fois à une « carte de réduction restructuration B ». Pendant la période de validité de la « carte de réduction restructuration B », le travailleur peut toujours en obtenir copie.

La demande de la « carte de réduction restructuration B » doit être introduite auprès de l'ONEm via la cellule de mise à l'emploi, au plus tard le soixantième jour suivant

le jour de l'entrée en service ou au plus tard le soixantième jour suivant le jour de délivrance de la « carte de réduction restructuration A ».

TITRE 3

AUTRES REDUCTIONS PATRONALES DE SECURITE SOCIALE

C H A P I T R E 1

REDISTRIBUTION DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC

5.3.101 La loi du 10-4-1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public constitue un plan d'entreprise de redistribution du travail dans le secteur public. Elle introduit à cet effet, deux mesures spécifiques de redistribution du travail avec compensation partielle de la perte de revenus, à savoir: le départ anticipé à mi-temps et la semaine volontaire de 4 jours.

5.3.102

1.1. Procédure

Les membres du personnel nommé à titre définitif ont le droit de travailler à mi-temps pendant une période ininterrompue de 5 ans au maximum précédant la date de leur mise à la retraite anticipée ou non. Ils doivent à cet effet introduire auprès de leur employeur une demande mentionnant la date à laquelle ils désirent être mis à la retraite. Il ne leur est plus permis ensuite de revenir sur cette date sauf pour l'avancer.

Par travail à mi-temps, il y a lieu d'entendre un régime de travail en vertu duquel le membre du personnel est tenu d'accomplir au cours d'un mois la moitié des prestations afférentes à une mise au travail à temps plein. La répartition des prestations est établie par jours entiers ou par demi-jours en concertation avec le supérieur hiérarchique.

Pendant la période où il ne fournit pas de prestations, le membre du personnel ne peut exercer aucune activité lucrative.

Lorsque deux membres du personnel d'une même administration font usage de ce droit, ils peuvent être remplacés par un membre supplémentaire du personnel statutaire. Ce remplacement, n'est pas une obligation légale.

1.2. Employeurs concernés

Les employeurs suivants sont tenus d'appliquer ce régime:

- les provinces, y compris les régies provinciales et les régies provinciales autonomes.
- les communes, y compris les régies communales et les régies communales autonomes.

Les CPAS peuvent être tenus d'appliquer ce régime si leur autorité de tutelle introduit une demande écrite adressée au Ministre fédéral de la Fonction publique. La demande devra ensuite être approuvée en Conseil des Ministres et concrétisée par arrêté royal.

1.3. Travailleurs concernés

Les membres du personnel nommé à titre définitif des employeurs susmentionnés peuvent bénéficier du départ anticipé à mi-temps 5 ans avant leur mise à la retraite anticipée ou non anticipée.

Sont assimilés à ce type de personnel, le personnel nommé à titre définitif occupé dans:

- les services de police.
- les services d'incendie.
- les régies communales et provinciales.

N'est pas assimilé à ce type de personnel, le personnel enseignant des établissements communaux et provinciaux étant donné qu'il appartient aux Communautés de régler le statut de ce personnel.

1.4 Avantages accordés

Les membres du personnel qui font usage du droit au départ anticipé à mi-temps, reçoivent:

- le traitement correspondant à des prestations à mi-temps. Les cotisations de sécurité sociale sont normalement dues sur ce traitement à mi-temps.
- une prime mensuelle octroyée en compensation de la perte de revenus. Le montant de cette prime est fixé par chaque administration et s'élève au minimum à 198,32€ et au maximum à 295,99€. Les cotisations de sécurité sociale ne sont pas dues sur cette prime.

De plus, la période d'absence est considérée comme un congé et est assimilée à une période d'activité de service. Les droits à l'avancement de traitement et les titres à la promotion sont conservés, sauf lorsque la vacance d'emploi est une condition de promotion.

Les administrations locales affiliées au régime commun de pension des pouvoirs locaux ou au régime des nouveaux affiliés à l'Office, dans le but de sauvegarder l'équilibre financier du régime de pension, l'employeur doit payer:

- les traitements réellement liquidés aux agents qui optent pour le départ anticipé à mi-temps, c'est-à-dire sur la moitié du traitement qu'ils percevaient lorsqu'ils étaient occupés à temps plein,
- la cotisation de pension sur l'éventuel traitement liquidé au remplaçant.

1.5 Application dans le temps

Le droit au départ anticipé à mi-temps et à la semaine volontaire de quatre jours est d'application jusqu'au 31-12-2005. Le régime du régime du départ anticipé à mi-temps reste valable jusqu' à la fin de sa période de validité

5.3.103 Les employeurs peuvent déterminer que les périodes de semaine volontaire de 4 jours prennent fin d'office à partir du 1er janvier 2006. Sous réserve de cette disposition, la dispense de paiement des cotisations patronales de sécurité sociale reste d'application pour les régimes qui seraient encore en cours au 31 décembre 2005 jusqu'à la fin de la période de validité. Toute administration peut de manière autonome déterminer la durée minimale et maximale de la période de la semaine volontaire de 4 jours ainsi que l'application aux membres de son personnel.

2.1. Procédure

Les membres du personnel occupés à temps plein et qui ont épuisé les possibilités de réduire leurs prestations de travail dans le cadre de l'interruption de carrière ou qui ne peuvent pas y prétendre, ont le droit d'effectuer 4/5ème des prestations qui leur sont normalement imposées. Les prestations sont fournies sur 4 jours ouvrables par semaine.

L'employeur concerné peut également octroyer le droit susvisé à d'autres membres du personnel.

Lorsque deux membres du personnel d'une même administration optent pour la semaine volontaire de 4 jours, ils doivent être obligatoirement remplacés par un chômeur. Ce remplacement n'est pas une obligation légale. Ce chômeur sera engagé dans le lien d'un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel.

Par chômeurs, il y a lieu d'entendre:

- les chômeurs complets indemnisés.
- les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale.
- les handicapés qui bénéficient d'une allocation de remplacement de revenus.
- les contractuels occupés par l'employeur concerné dans les liens d'un contrat de remplacement.

Pour les membres du personnel contractuel, l'exécution du contrat est suspendue pendant l'absence. Ils conservent leurs titres à l'avancement de traitement.

2.2. Employeurs concernés

Les employeurs suivants peuvent appliquer ce régime:

- les provinces, y compris les régies provinciales et les régies provinciales autonomes.
- les communes, y compris les régies communales et les régies communales autonomes.

Les CPAS peuvent être tenus d'appliquer ce régime si leur autorité de tutelle en fait la demande par voie d'une lettre adressée au Ministre fédéral de la Fonction publique.

2.3. Travailleurs concernés

Le personnel statutaire et le personnel contractuel occupés à temps plein peuvent bénéficier du régime de la semaine volontaire de 4 jours.

2.4. Avantages accordés

Les membres du personnel qui réduisent leurs prestations à 4/5ème du temps plein qui leur est normalement imposé reçoivent:

- le traitement correspondant aux prestations réduites. Les cotisations de sécurité sociale sont normalement dues.
- un complément mensuel de traitement qui fait partie intégrante de la rémunération et dont le montant s'élève au minimum à 49,58€ et au maximum à

80,57€. Les cotisations de sécurité sociale sont normalement dues sur ce complément de salaire.

Il est par contre accordé pour les contractuels engagés en remplacement des agents qui font usage du droit de réduire à 4/5ème leurs prestations une dispense du paiement des cotisations patronales :

- visées à l'article 38, §3, 1° à 7° et 9° de la loi du 29-6-1981.
- dues pour les allocations familiales.
- dues pour les maladies professionnelles.
- la cotisation de modération salariale

Seules les cotisations personnelles de sécurité sociale et la cotisation de 0,05% en faveur du FESC restent dues.

Pour les membres du personnel contractuel, l'exécution du contrat est suspendue pendant l'absence. Ils conservent leurs droits à l'augmentation de salaire.

Pour les membres du personnel statutaire, la période d'absence est considérée comme congé et est assimilée à une période d'activité de service.

Le membre du personnel statutaire qui opte pour la semaine volontaire de 4 jours conserve ses droits à la pension dans la législation existante. Le total des périodes pendant lesquelles
le membre du personnel est absent sur l'ensemble de sa carrière est pris en compte pour le calcul de la pension, à condition qu'elles ne constituent pas plus de 20% des services réellement prestés.

Pour les administrations locales affiliées au régime commun de pension des pouvoirs locaux ou au régime des nouveaux affiliés à l'Office, dans le but de sauvegarder l'équilibre financier du régime de pension susmentionné, l'employeur doit payer la cotisation de pension sur le traitement réellement liquidé à l'agent qui effectue ses prestations à 4/5ème, ainsi que sur la prime allouée.

Pour les administrations locales affiliées à une institution de prévoyance ou disposant de leur propre caisse de pensions, la loi dispose qu'elles sont également tenues de prendre des mesures en vue de sauvegarder les revenus de pension sans toutefois préciser lesquelles.

2.5 Application dans le temps

Le droit au départ anticipé à mi-temps et à la semaine volontaire de quatre jours est d'application jusqu'au 31-12-2005. L'exonération du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale pour les contractuels, engagés en remplacement des membres du personnel qui ont fait usage de leur droit de réduire leurs prestations à 4/5ème, est d'application jusqu'au 31-12-2005. Le régime du régime du départ anticipé à mi-temps reste valable jusqu'à la fin de sa période de validité

C H A P I T R E 2

OCCUPATION EN VERTU DE L'ARTICLE 60 § 7 DE LA LOI ORGANIQUE DES CPAS

5.3.201 En vertu de l'article 33 de la loi du 22-12-1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi, les CPAS qui, en application de l'article 60 §7 de la loi organique des CPAS, occupent dans les liens d'un contrat de travail des bénéficiaires du minimum de moyens d'existence et/ou des bénéficiaires de l'aide sociale, bénéficient d'une exonération complète des cotisations patronales de sécurité sociale pour ces travailleurs.

Les moyens financiers dégagés suite à cette exonération visent, en application de l'arrêté royal du 2-4-1998 portant exécution de l'article 33 de la loi du 22-12-1995 susmentionnée, à soutenir les CPAS tant pour mener une politique de mise au travail que pour l'accompagnement et la formation.

5.3.202 Les présentes dispositions s'appliquent uniquement aux CPAS.

5.3.203 Les CPAS peuvent bénéficier de l'exonération des cotisations patronales pour les personnes engagées dans le cadre de l'article 60 § 7 de la loi organique des CPAS, c'est à dire :

- les personnes qui bénéficient du revenu d'intégration sociale au sens de la loi du 26-5-2002 concernant le droit à l'intégration sociale (= personnes qui possèdent la nationalité belge, mais aussi les étrangers qui sont inscrits au registre de la population) ;
- toute personne de nationalité étrangère qui peut prétendre à l'aide sociale financière, inscrite au registre des étrangers avec une autorisation de séjour d'une durée illimitée, (depuis le 29 juin 2001).
- toute personne de nationalité étrangère qui peut prétendre à l'aide sociale financière, inscrite au registre des étrangers mais qui ne dispose pas d'une autorisation de séjour d'une durée illimitée, (depuis le 10 janvier 2005).

Sont exclus:

- les ACS.
- les travailleurs FBI.
- les demandeurs d'asile.

5.3.204 Pour les travailleurs concernés, aucune cotisation patronale n'est due.

La cotisation relative à la prime syndicale reste néanmoins due pour les travailleurs occupés au 31 mars de l'année de référence.

5.3.205 Les nouveaux moyens financiers dégagés suite à l'exonération des cotisations patronales doivent être intégralement consacrés à la politique de mise au travail du CPAS en ce compris la formation socioprofessionnelle, et ce, de la manière suivante:

- les CPAS, qui, au 1er janvier de la pénultième année occupaient à titre d'employeur moins de 10 personnes mises au travail dans le cadre de l'article 60 §7, doivent affecter intégralement les moyens financiers dégagés par l'exonération des cotisations patronales à la réalisation d'emplois par toute

formule d'emploi et/ou de formation complémentaire liée à l'emploi, accessibles aux bénéficiaires du minimum de moyens d'existence ou de l'aide sociale financière.

- les CPAS, qui, au 1er janvier de la pénultième année, occupaient à titre d'employeur au moins 10 personnes dans le cadre de l'article 60 §7, doivent obligatoirement affecter les moyens financiers dégagés par l'exonération des cotisations patronales dans l'ordre suivant :

1. procéder prioritairement :

- soit à l'engagement à temps plein d'un accompagnateur à l'égard des personnes mises au travail dans le cadre de l'article 60 §7.
  - soit à l'affectation à temps plein à cette même tâche d'un membre du personnel du CPAS compensée par un nouvel engagement dans un régime de travail à temps plein.

2. consacrer intégralement le solde des moyens financiers à la réalisation d'emplois par toute formule d'emploi et/ou de formation complémentaire liée à l'emploi, accessibles aux bénéficiaires du minimum de moyens d'existence ou de l'aide sociale financière.

Nombre de personnes mises au travail au 1er janvier de la pénultième année	Utilisation des moyens financiers dégagés	
	Obligation d'engager un accompagnateur	**Réalisation d'emploi toute formule d'emploi et/ou de formation**
Moins de 10 personnes	nontous les moyens financiers dégagés	
Au moins 10 personnes	ouile solde des moyens financiers dégagés après engagement de l'accompagna-teur	

5.3.206

Les CPAS qui ont engagé dans les liens d'un contrat de travail des travailleurs bénéficiaires du minimum de moyens d'existence ou de l'aide sociale financière dans le cadre de l'article 60 §7 ont la possibilité de mettre ceux-ci à la disposition des tiers utilisateurs suivants:

- une commune (celle desservie par le CPAS ou toute autre).
- une ASBL ou une intercommunale ayant un but social, culturel ou écologique.
- un autre CPAS.
- une association au sens du Chapitre XII de la loi organique des CPAS.
- un hôpital public affilié de plein droit à l'ONSS APL. ou à l'ONSS
- une société à finalité sociale.
- un autre partenaire (ex : une société privée) qui a conclu une convention avec un CPAS.

Les conditions et la durée de la mise à disposition doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur. Il doit être rédigé avant le début de la mise à disposition et être porté à la connaissance du Conseil de l'aide sociale.

Il faut souligner que le CPAS reste toujours l'employeur de ces travailleurs mis à disposition du tiers utilisateur.

5.3.207

Pour bénéficier de l'exonération des cotisations patronales, l'employeur doit:

- préciser dans la déclaration trimestrielle à l'ONSSAPL l'identité exacte du

travailleur pour lequel l'exonération est accordée et

- apporter la preuve que ce travailleur a été engagé dans les conditions citées à l'article 33 de la loi du 22-12-1995. La preuve doit être tenue à la disposition du service d'inspection de l'ONSS APL.

Le CPAS doit également désigner un travailleur social chargé de l'accompagnement au travail des personnes occupées dans le cadre de l'article 60 §7.

5.3.208 Le contrôle de l'affectation des moyens financiers supplémentaires dégagés sera effectué par le service d'inspection de la Direction d'administration de l'aide sociale auprès du SPF des Affaires sociales.

C H A P I T R E 3

LES CONTRACTUELS SUBVENTIONNES

5.3.301 L'arrêté royal n°474 du 28-10-1986 portant création d'un régime de contractuels subventionnés (ACS) par l'Etat auprès de certains pouvoirs locaux a instauré le régime des contractuels subventionnés auprès des pouvoirs locaux. Conformément aux dispositions de cet arrêté royal, les administrations locales peuvent engager des contractuels qui sont subventionnés par une prime et dont la rémunération est dispensée de certaines cotisations patronales

La loi-programme du 30-12-1988 a étendu le régime des ACS à d'autres catégories d'employeurs affiliés à l'ONSS APL. . Cela concerne le régime de contractuels subventionnés auprès de certaines administrations publiques (autres que les administrations locales visées par l'arrêté royal n° 474).

5.3.302 Entrent en ligne de compte pour l'occupation des ACS et l'octroi des avantages qui en résultent:

- les communes ;
- les associations de communes à finalité non économique ;
- les provinces ;
- les CPAS, les associations de CPAS (cf. 2.1) et les centres intercommunaux d'aide sociale ;
- les zones de police locales.

5.3.303 Les catégories de chômeurs susceptibles de devenir des contractuels subventionnés étaient initialement énoncées à l'article 5 §1 de l'arrêté royal n° 474. Il s'agit:

- des chômeurs complets indemnisés qui sont dans cette situation depuis au moins 6 mois sans interruption ou qui ont connu cette situation pendant au moins 6 mois sans interruption au cours de l'année qui précède leur engagement.
- des chômeurs complets visés par l'article 123, §5, de l'arrêté royal du 20-12-1963 relatif à l'emploi et au chômage, qui sont chômeurs depuis au moins 6 mois ou qui ont connu au moins 6 mois de chômage au cours de l'année qui précède leur engagement.
- des chômeurs mis au travail (CMT), les travailleurs du Cadre spécial temporaire (CST) et du troisième circuit de travail (TCT).
- des personnes visées à l'article 2, §2, 5° et 6°, de l'arrêté royal n°25 du 24-3-1982 créant un programme de promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand.

La loi spéciale de réformes institutionnelles du 8-8-1988 a transféré de l'Etat aux Régions la pleine et entière compétence en matière de politique de l'emploi. En cette matière, la région flamande, la région wallonne et la région Bruxelles – Capitale sont devenues compétentes afin de déterminer sur leur territoire respectif quelles personnes peuvent exercer un emploi de contractuel subventionné.
Les gouvernements régionaux ont en cette matière élargi l'accès au statut de contractuel subventionné à d'autres catégories de chômeurs et de demandeurs d'emploi.

Cet élargissement est réalisé grâce aux dispositions suivantes :

- pour la région wallonne: le décret de la région wallonne du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement et du secteur marchand et l'arrêté d'exécution du gouvernement wallon du 19-12-2002.
- pour la région de Bruxelles-Capitale: l'arrêté du gouvernement du 5 février 1998 déterminant les critères de répartition des subventions accordées aux pouvoirs locaux occupant des agents contractuels subventionnés
- pour la communauté flamande, par les arrêtés du gouvernement flamand du 27 octobre 1993 portant exécution de l'arrêté royal n°474 précité.

5.3.304 Les administrations locales concernées bénéficient pour les contractuels subventionnés:

- d'une prime émanant des gouvernements régionaux correspondant à une part de la masse salariale.
- d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale exception faite de la cotisation de modération salariale et de la cotisation en faveur du FESC.

L'ONSS APL paie pour le compte du gouvernement régional les primes pour les contractuels subventionnés en région bruxelloise, ainsi que pour les contractuels subventionnés engagés dans le cadre des contrats ACS – contingent en région flamande.
Pour les contractuels subventionnés en région wallonne, ainsi que pour les contractuels subventionnés en région flamande dans le cadre d'un contrat-plan, l'ONSS APL ne paie pas la prime, mais celle-ci est versée par les gouvernements régionaux.

5.3.305 Entrent en ligne de compte pour l'occupation des ACS et l'octroi des avantages qui en résultent:

- les organismes économiques régionaux et les sociétés de développement régional.
- le service incendie bruxellois et l'aide médicale urgente et l'agence pour la propreté qui toutes deux dépendent de la région Bruxelles – Capitale.
- la commission communautaire flamande (cocon) et la commission communautaire française (cocof).

5.3.306 Les chômeurs qui peuvent être embauchés en tant que contractuels subsidiés, sont initialement désignés à l'article 97, § 1 de la loi-programme du 30-12-1988. il s'agit :

- des chômeurs complets indemnisés qui sont dans cette situation depuis au moins 6 mois sans interruption ou qui ont connu cette situation pendant au moins 6 mois sans interruption au cours de l'année qui précède leur engagement.
- des chômeurs complets visés par l'article 123, §5, de l'arrêté royal du 20-12-1963 relatif à l'emploi et au chômage, qui sont chômeurs depuis au moins 6 mois ou qui ont connu au moins 6 mois de chômage au cours de l'année qui précède leur engagement.
- des chômeurs mis au travail (CMT), les travailleurs du Cadre spécial temporaire (CST) et du troisième circuit de travail (TCT).
- des personnes visées à l'article 2, §2, 5° et 6°, de l'arrêté royal n°25 du

24-3-1982 créant un programme de promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand.

La loi spéciale de réformes institutionnelles du 8-8-1988 a transféré de l'Etat aux Régions la pleine et entière compétence en matière de politique de l'emploi. En cette matière, la région flamande, la région wallonne et la région Bruxelles – Capitale sont devenues compétentes afin de déterminer sur leur territoire respectif quelles personnes peuvent exercer un emploi de contractuel subventionné.
Les gouvernements régionaux ont en cette matière élargis l'accès au statut de contractuel subventionné à d'autres catégories de chômeurs et de demandeurs d'emploi.

Cet élargissement est réalisé grâce aux dispositions suivant :

- pour la région wallonne: le décret de la région wallonne du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement et du secteur marchand et l'arrêté d'exécution du gouvernement wallon du 19-12-2002.
- pour la région de Bruxelles-Capitale: l'arrêté du gouvernement du 5 février 1998 déterminant les critères de répartition des subventions accordées aux pouvoirs locaux occupant des agents contractuels subventionnés
- pour la communauté flamande, par les arrêtés du gouvernement flamand du 27 octobre 1993 portant généralisation du régime des contractuels subventionnés.

5.3.307

Les employeurs concernés bénéficient:

- d'une prime payée par les gouvernements régionaux correspondant à une part importante de la masse salariale.
- d'une exonération des cotisations patronales dues pour le régime général de sécurité sociale exception faite :
  - de la cotisation relative au secteur des allocations familiales ;
  - de la cotisation relative au secteur des maladies professionnelles ;
  - la cotisation de 0,05% en faveur du FESC.

C H A P I T R E 4

INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL SUITE A UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

5.3.401 En application de l'arrêté royal n°529 du 31-3-1987 modifiant les lois relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, coordonnées le 3-6-1970, le Fonds des maladies professionnelles est compétent pour accorder aux victimes de maladies professionnelles des administrations locales affilées à l'ONSS APL les avantages prévus dans la loi du 3-7-1967 sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public.

L'arrêté royal du 21-1-1993 relatif à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles en faveur de certains membres du personnel appartenant aux administrations provinciales et locales affiliées à l'ONSS APL habilite le Fonds des maladies professionnelles à donner exécution aux dispositions légales prévues par cet arrêté royal et est d'application aux cas de maladies professionnelles dont le dommage s'est manifesté le 1-1-1987 au plus tôt.

5.3.402 Les présentes dispositions s'appliquent aux administrations provinciales et locales affiliées à l'ONSS APL.

5.3.403 Les présentes dispositions s'appliquent à tous les membres du personnel occupés dans les administrations provinciales et locales auxquels a été rendue applicable la loi du 3-7-1967 sur la réparation des dommages résultant des accidents de travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public (définitifs, stagiaires, temporaires, contractuels, ACS).

La réglementation des maladies professionnelles dans le secteur public ne s'applique pas aux pompiers volontaires, aux mandataires locaux non protégés, aux accueillantes d'enfants et aux artistes qui bénéficient du statut social. Les deux dernières catégories de personnes ressortent du régime des maladies professionnelles du secteur privé.

5.3.404 Conformément à l'article 9bis de l'arrêté royal du 25-10-1985 portant exécution du Chapitre Ier, section 1ère, de la loi du 1-8-1985 portant des dispositions sociales, les indemnités pour raison d'incapacité de travail temporaire à une victime d'une maladie professionnelle, doivent être assujetties à des cotisations de sécurité sociale (y compris les cotisations de pension) pour la période durant laquelle cette indemnité est due, et ce sur base de la réglementation de sécurité sociale en application de laquelle la victime est soumise au moment où comment l'incapacité temporaire de travail. Les indemnités pour cause d'incapacité de travail temporaire versées à un travailleur atteint d'une maladie professionnelle sont seulement assujetties aux cotisations personnelles de sécurité sociale. Aucune cotisation patronale de sécurité sociale n'est redevable.

L'employeur est tenu de procéder à la retenue des cotisations personnelles et verse celles-ci à l'ONSS APL. Le Fonds remboursera à l'administration le montant brut, y compris les cotisations personnelles, selon les modalités prévues à l'article 24 §1 de l'arrêté royal du 21-1-1993. Cela concerne un montant qui correspond à l'indemnité journalière équivalente à 90% du salaire journalier moyen, dont le travailleur atteint d'une maladie professionnelle bénéficie pendant la période d'incapacité de travail temporaire.

Cette réglementation est d'application aux indemnités payées après le 1-4-1993 pour des dommages qui se sont manifestés le 1-1-1987 au plus tôt.

5.3.405

Le Fonds des maladies professionnelles intervient depuis le 1-8-1997 dans l'indemnisation des membres du personnel des administrations provinciales et locales affiliées à l'Office contraints d'interrompre temporairement leurs activités dans le milieu nocif pour raison de menace de maladie professionnelle ou de grossesse.

Concrètement :

- si la période d'écartement temporaire se situe entièrement avant le 1-8-1997: le Fonds ne prend pas en charge l'allocation pour écartement temporaire.
- si la période d'écartement temporaire se situe entièrement après le 1-8-1997: le Fonds prend en charge l'allocation pour écartement temporaire.
- si la période d'écartement temporaire débute avant le 1-8-1997 et se termine après le 1-8-1997: le Fonds prend en charge l'allocation pour écartement temporaire uniquement pour la période débutant le 1-8-1997.

a. Travailleurs concernés.

L'écartement temporaire est prévu pour:

- les membres du personnel occupés dans le secteur public, menacés par une maladie professionnelle, qui doivent être temporairement écartés du milieu nocif du travail et qui n'ont pu être affectés à d'autres tâches.
- les travailleuses enceintes occupées dans le secteur public lorsqu'un écartement temporaire du milieu nocif de travail s'impose.

b. Indemnisation.

Le membre du personnel qui fait l'objet d'un écartement temporaire et se voit confier d'autres fonctions (mutation de poste) conserve l'intégralité du traitement. Il n'y a pas d'intervention du Fonds des maladies professionnelles.

Le membre du personnel qui fait l'objet d'une mesure d'écartement temporaire mais ne peut être affecté à d'autres tâches, bénéficie à partir du jour suivant le début de l'incapacité de travail de la même indemnité pour incapacité de travail temporaire que celle octroyée à des travailleurs atteints d'une maladie professionnelle, à savoir une indemnité journalière égale à 90% du salaire quotidien moyen.

Pour la travailleuse enceinte, une même indemnité journalière est due par le Fonds mais limitée à la période qui court à partir de la date du début de l'écartement pour grossesse jusqu'au début des 7 semaines précédant la date présumée de l'accouchement.

c. Cotisations dues sur l'indemnité.

L'indemnité pour incapacité de travail temporaire, octroyée à un travailleur menacé d'une maladie professionnelle ou à une travailleuse enceinte est en tout point identique à celle payée à un travailleur victime d'une maladie professionnelle et est octroyée sur base des mêmes dispositions de sorte que l'indemnité citée en premier lieu doit uniquement être soumise à des cotisations personnelles de sécurité sociale.

d. Procédure.

Les demandes pour écartement temporaire doivent se faire sur les formulaires établis par le Fonds des maladies professionnelles. La demande doit être introduite par la victime sous pli recommandé ou par dépôt, avec accusé de réception, au service ou auprès du fonctionnaire désigné à cet effet par l'autorité qui, ensuite, transmet la demande au Fonds, dans les 2 jours ouvrables.

TITRE 4

MESURES POUR L'EMPLOI AVEC PAIEMENT D'UNE PRIME (GOUVERNEMENT FEDERAL)

CHAPITRE 1

LE FONDS BUDGETAIRE INTERDEPARTEMENTAL

5.4.101 L'arrêté royal n°25 du 24-3-1982 créant un programme de promotion de l'emploi dans le secteur non marchand a institué un Fonds Budgétaire Interdépartemental (FBI) de promotion de l'emploi dans le secteur non-marchand auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Ce Fonds a pour mission d'intervenir dans le financement des emplois par le FBI pour autant que certaines conditions soient remplies concernant le maintien du volume de l'emploi ainsi que la promotion de travail à temps partiel.

A. EMPLOYEURS CONCERNES

5.4.102 L'arrêté royal n°493 du 31.12.1986 relatif à la promotion de l'emploi dans le secteur social a instauré une nouvelle division, appelée « secteur social » dans le FBI. Ce secteur est toutefois limité aux hôpitaux reconnus ou subventionnés sans but lucratif.

L'ONSS APL paie, à charge du FBI, les interventions financières pour les emplois concernés dans le secteur des hôpitaux public et privé.

B. TRAVAILLEURS CONCERNES

5.4.103 Les nouveaux emplois créés dans le cadre du secteur social du FBI doivent être occupés par certaines catégories de chômeurs de longue durée ou bénéficiaires du revenu d'intégration sociale.

Les emplois FBI sont ainsi attribués aux :

- demandeurs d'emploi qui sont chômeurs complets indemnisés depuis au moins un an à la date de leur entrée en service
- aux demandeurs d'emploi qui sont chômeurs complets indemnisés durant au moins un an durant les 4 années précédant l'engagement
- aux demandeurs d'emploi qui bénéficient du revenu d'intégration sociale depuis au moins 6 mois sans interruption à la date de leur engagement
- aux demandeurs d'emploi qui durant une période continue de 6 mois, calculée de date à date, précédent l'entrée en service, sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès d'un service régional d'emploi et bénéficient du revenu d'intégration sociale au moment de leur entrée en service.

Les emplois FBI peuvent également être occupés par des bénéficiaires de l'aide sociale financière qui remplissent simultanément les conditions suivantes :

1) durant une période continue de 6 mois, calculée de date à date, précédent l'entrée en service, sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès d'un office régional d'emploi ;

2) qui, au moment de l'engagement, bénéficient de l'aide sociale financière et sont :

3)
- soit inscrit au registre de population
- soit autorisés au séjour de durée illimitée ;
- soit autorisés au séjour en application de l'article 9, alinéa 3, de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers, pour autant que la prolongation de l'autorisation de séjour soit soumise à la condition d'occuper un emploi
- soit autorisés ou admis, en application des articles 9 ou 10 de la loi précitée du 15 décembre 1980, au séjour de durée déterminée pour autant que la possibilité d'une autorisation de séjour pour une durée indéterminée soit expressément prévue.

En ce qui concerne les demandeurs d'emploi qui bénéficient du minimum de moyens d'existence ou de l'aide sociale financière, les périodes suivantes étaient assimilées à une période d'inscription comme demandeur d'emploi auprès d'un office régional pour l'emploi :

- les périodes durant lesquelles le demandeur d'emploi bénéficie du minimum de moyens d'existence ou de l'aide sociale financière ;
- une occupation en application de l'article 60, § 7 de la loi organique du 8 juillet 1976 des CPAS ;
- une occupation dans un programme de transition professionnelle en application de l'arrêté royal du 9 juin 1997 en exécution de l'article 7, § 1er, alinéa 3, m, de l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif aux programmes de transition professionnelle
- une occupation dans un poste de travail reconnu en application de l'arrêté royal du 8 août 1997 d'exécution de l'article 7, § 1, alinéa 3, m de l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs relatif à la réinsertion professionnelle des chômeurs de longue durée.
- une occupation dans les liens d'une convention de premier emploi en application du Chapitre VIII Titre II de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, d'un travailleur qui ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

C. MONTANT DE LA PRIME

5.4.104 Les hôpitaux privés et publics reçoivent de l'ONSS APL pour les travailleurs, qui sont engagés dans un emploi créé dans le cadre du secteur social FBI, une prime annuelle d'un montant de 21.070,95 € par travailleur ayant fourni des prestations à temps plein durant toute l'année civil.

D. ASSUJETTISSEMENT AUX COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE

5.4.105 Ni l'arrêté royal n° 25, ni l'arrêté royal n° 493 ne prévoient une réduction de cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs qui sont engagés dans des emplois qui sont subsidiés par le fonds FBI.

Cela signifie qu'en principe sur la rémunération des travailleurs FBI, la totalité des cotisation personnelles et patronales est due.

C H A P I T R E 2

LES CONTRATS DE SECURITE

A. GENERALITES

5.4.201 Depuis le 1-1-1994, l'ONSS APL est chargé du paiement d'une allocation annuelle aux autorités locales désignées par le Ministre de l'Intérieur (via une liste établie chaque année et publiée au Moniteur Belge) pour la réalisation d'un programme relatif aux problèmes de société en matière de sécurité. Cela se traduit principalement par de nouveaux engagements.

L'allocation est octroyée aux autorités locales dans les limites des crédits disponibles à cet effet sous la forme:

- d'un montant forfaitaire pour les autorités locales désignées qui ont conclu une convention avec le Ministre de l'Intérieur sur un programme relatif à la prévention et la poursuite de diverses formes de criminalité ou
- d'une allocation pour des recrutements supplémentaires:
  - pour l'accompagnement d'activités d'intérêt général lorsque l'autorité locale conclut à ce sujet une convention avec le Ministre de la Justice.
  - pour les projets spécifiques relatifs à la prévention de la criminalité et à l'accueil des victimes des délits pour lesquels l'autorité locale a conclu une convention avec le Ministre de l'Intérieur.

B. LES CONTRATS DE PREVENTIONS

5.4.202 Les communes peuvent bénéficier d'une subvention forfaitaire pour la réalisation d'initiatives en matière de prévention de la criminalité au sujet desquelles un contrat a été conclu entre le Ministre de l'Intérieur et les communes concernées lorsqu'une des 3 conditions suivantes sont réunies:

- les communes ont une population de plus de 60000 habitants
- les communes entrent dans la catégorie des communes où le nombre de crimes et délits par habitants est le plus élevé
- les communes entrent dans la catégorie des communes ayant le revenu le plus faible par habitant et comptent en outre plus de 10.000 habitants, et dont le degré de criminalité est supérieur à la moyenne nationale

Après que le Ministre de l'Intérieur en ait donné l'ordre, l'ONSSAPL octroie la subvention forfaitaire aux communes concernées.

Le Ministre de l'Intérieur organise une inspection régulière afin de s'assurer du respect par les communes des conditions permettant l'octroi des interventions financières.

C. ACCOMPAGNEMENT DE MESURES JUDICIAIRES ALTERNATIVES

5.4.203 Les communes qui en font la demande peuvent bénéficier d'une intervention forfaitaire pour chaque recrutement supplémentaire de personnel civil destiné à l'accompagnement de certaines mesures judiciaires alternatives à l'emprisonnement, à la détention préventive ou aux poursuites pour autant que l'autorité locale ait conclu à cet effet une convention avec le Ministre de la Justice.

Le personnel recruté peut être utilisé dans les propres services de la commune ou

être mis à la disposition d'une ou de plusieurs associations.

Le recrutement de personnel civil supplémentaire donne lieu à l'octroi d'une intervention forfaitaire annuelle qui varie selon la catégorie de personnel engagée. A la requête du Ministre de la Justice, les crédits correspondant à l'intervention forfaitaire prévue sont mis à la disposition de la commune par le Ministre de l'Intérieur à l'intervention de l'ONSS APL.

Une commission d'évaluation et de suivi est mise sur pied à l'initiative du Ministre de la Justice dans chaque arrondissement judiciaire. Cette commission a une fonction consultative et de contrôle. La commune doit transmettre une note justificative à la commission d'évaluation. De plus, le SPF Justice organise une inspection régulière afin de s'assurer du respect par les communes des conditions présidant à l'octroi des interventions financières. Il se base notamment sur les avis qui lui sont transmis par les commissions d'évaluation et de suivi. La Cour des Comptes peut également effectuer des contrôles sur place.

D. PREVENTION DE LA CRIMINALITE ET ACCEUIL EN MATIERE DE TOXICOMANIE - LE PLAN DROGUE

5.4.204

Les communes qui en font la demande peuvent bénéficier d'une intervention forfaitaire pour chaque recrutement supplémentaire de personnel civil destiné à l'introduction d'un plan drogue en rapport avec la prévention en matière de dépendance vis-à-vis de la drogue et de coordination des initiatives locales en matière de toxicomanie pour autant que des projets spécifiques soient élaborés et fassent l'objet d'une convention conclue à cet effet entre l'autorité locale et le Ministre de l'Intérieur.

Le recrutement de personnel civil supplémentaire donne lieu à l'octroi d'une intervention forfaitaire annuelle qui varie selon la catégorie de personnel engagée.

Le Ministre des Affaires Intérieures organise une inspection régulière afin de s'assurer du respect par les communes des conditions présidant l'octroi des interventions financières. Il se base notamment sur les rapports qui lui sont transmis par les communes.

E. AIDES FINANCIERES DANS LE DOMAINE DE LA SECURITE ET DE LA PREVENTION

5.4.205

Les communes peuvent bénéficier d'une subvention unique pour la réalisation d'initiatives en matière de prévention du cambriolage. Un contrat est conclu à cet effet entre la commune concernée et le Ministre de l'Intérieur.

La subvention est accordée aux communes remplissant les conditions suivantes:

- le nombre de cambriolages enregistrés sur le territoire de la commune doit être équivalent ou supérieur à 100 par an.
- la commune doit prévoir, de ses propres deniers, un budget équivalent à au moins la moitié de la subvention allouée par le Ministre de l'Intérieur.

Le but de cette subvention est d'offrir à certaines villes et communes la possibilité d'instaurer un régime de primes communales en faveur des citoyens qui consentent des efforts sur le plan de la prévention du cambriolage.

Le SPF l'Intérieur organise une inspection régulière afin de s'assurer du respect par

les communes des conditions présidant à l'octroi des interventions financières.

C H A P I T R E 3

LE MARIBEL SOCIAL

A. GENERALITES

5.4.301

L'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non-marchand et l'accord-cadre du 16.12.2003 relatif aux mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand ont introduit une nouvelle réglementation « le maribel social », qui a pour objectif de mettre des moyens financiers à disposition des employeurs du non marchand en vue de la création d'emplois supplémentaires.

Via le Maribel social, les administrations provinciales et locales peuvent bénéficier d'une intervention financière grâce à laquelle elles peuvent engager du personnel supplémentaire dans les secteurs des soins de santé, des services à la communauté et / ou de la culture. Cette intervention financière est attribuée par le Fonds Sectoriel Maribel Social qui est instauré après de l'ONSS APL et géré par le Comité de gestion de l'ONSS APL.

Le Fonds Sectoriel est financé par une réduction de cotisation forfaitaire maribel social, qui est calculée pour tous les travailleurs des administrations provinciales et locales qui sont occupés au moins à mi-temps dans une activité relative aux soins de santé, au service à la communauté ou à la culture. Contrairement aux autres réductions de cotisations patronales, la réduction maribel n'est pas directement attribuée à l'employeur mais est versée par l'ONSS APL dans le Fonds sectoriel.

Sont comptabilisés dans le Fonds sectoriel sous différentes rubriques :

- les réductions de cotisations calculées pour les hôpitaux et les maisons de soins psychiatriques ;
- les réductions de cotisations calculées pour les autres employeurs visés ci-dessous ;
- les réductions de cotisations utilisées pour le financement des projets de formation

Après déduction des frais administratifs, les moyens disponibles sont consacrés à la création d'emplois dans le secteur non-marchand.

B. EMPLOYEURS CONCERNES

5.4.302

Entrent sous le champ d'application du Maribel social les employeurs affiliés à l'ONSS APL qui exercent une activité ayant un rapport avec les soins de santé, le service à la communauté ou la culture et pour lesquels le personnel est connu sous un des codes NACE suivants :

55231 : centres et villages de vacances
63303 : guides, services d'information touristique et similaires
75115 : CPAS
80421 : formation permanente
80422 : enseignement artistique non classable par niveau
85110 : activités hospitalières
85120 : pratique médicale
85142 : ambulances
85143 : activités paramédicales, à l'exclusion des kinésithérapeutes

85144 : kinésithérapeutes
85145 : centre de collecte de sang, banques d'organes et similaires
85311 : instituts pour mineurs handicapés
85312 : orphelinats
85313 : instituts pour enfants en difficulté
85314 : instituts pour adultes handicapés
85315 : maisons de repos pour personnes âgées
85316 : autres activités d'action sociale avec hébergement
85321 : crèches et garderies d'enfants
85322 : ateliers protégés
85323 : autres activités d'action sociale sans hébergement
85324 : centre P.M.S. et centres d'orientation ou reformation professionnelle
91330 : autres organisations associatives
92312 : production de spectacles par des ensembles artistiques
92313 : services apparentés à l'art créatif et expressif
92321 : exploitation de salles de théâtre, de concert et similaires
92322 : gestion et exploitation de centres culturels
92510 : gestion des bibliothèques et archives publiques
92520 : gestion des musées et du patrimoine culturel
92530 : jardins botaniques, zoologiques et réserves naturelles
92611 : gestion et exploitation de centres sportifs
92613 : exploitation d'autres installations sportives
92621 : activités de clubs de sport et d'associations sportives.

C. TRAVAILLEURS CONCERNES ET MONTENT FORFAITAIRE DU MARIBEL SOCIAL

5.4.303

La réduction forfaitaire Maribel social est calculée pour tous les travailleurs statutaires et contractuels des administrations provinciales et locales (aussi bien les employés que les ouvriers), en ce compris les contractuels subventionnés pour lesquels les conditions suivantes sont réunies:

- percevoir une rémunération assujettie aux cotisations patronales de sécurité sociale
- être engagé dans le secteur des soins de santé, du service à la communauté et/ou de la culture, c'est-à-dire être déclarés sous un des codes NACE précités dans la déclaration de sécurité sociale
  (Remarque: tous les membres du personnel des CPAS peuvent adhérer aux codes NACE)
- être occupés au moins à mi-temps (càd soit être engagés dans les liens d'un contrat de travail au moins à mi-temps, ou être nommé dans une occupation au moins à mi-temps, soit prester au moins 50% du nombre d'heures d'un travail temps plein durant le trimestre)

Depuis le 1er janvier 2005, la réduction Maribel social s'élève à 354,92 EUR par travailleur et par trimestre

D. MONTANT DE L'INTERVENTION FINANCIERE

5.4.304

4.1. Au niveau du travailleur

En théorie, le montant de l'intervention financière est au maximum égal au coût salarial brut du travailleur supplémentaire engagé.

Pour l'application de cette disposition, on entend par « coût salarial brut », le salaire brut, augmenté des cotisations patronales de sécurité sociale dues. Le salaire brut

comprend le salaire ainsi que les indemnités et avantages payés au travailleur par ou en vertu des dispositions légales ou réglementaires.
Lorsqu'une réduction des cotisations patronales autre que les réductions Maribel social est octroyée pour le travailleur, celle-ci est portée en déduction.

Conformément aux dispositions de l'accord-cadre du 16 décembre 2003, le montant de l'intervention financière pour les administrations autres que les hôpitaux et les maisons de soins psychiatriques, est toujours fixé à maximum 26.772,50 € par an pour un agent contractuel et à 31.532 € pour un travailleur statutaire occupé à temps plein (par trimestre : 6.693,13 € et 7.883 €)

Si le coût salarial brut total des travailleurs engagés dans le cadre du Maribel social est supérieur au montant maximum tel que calculé pour l'employeur, le montant de l'intervention financière auquel l'employeur a droit est égal au montant maximum.

Si le coût salarial brut total, est inférieur au montant maximum, le montant de l'intervention financière auquel l'employeur a droit est égal au coût salarial brut réel

4.2 Au niveau de l'employeur

Au niveau de l'employeur le montant de l'intervention financière est fixé comme suit : nombre équivalents temps plein pour lequel l'employeur a une approbation, multiplié par le montant maximum applicable au travailleur.

E. PROCEDURE

5.4.305

5.1. la demande d'intervention financière à charge du Fonds sectoriel

L'employeur qui souhaite bénéficier d'une intervention financière doit introduire par une demande auprès du Comité de gestion de l'ONSS APL au moyen d'un formulaire ad hoc.
La demande doit contenir également l'avis des trois organisations syndicales représentatives. Si une organisation syndicale n'est pas représentée au sein de l'administration, elle doit s'adresser au niveau provincial ou national pour obtenir le visa requis.
Est considérée comme représentative pour siéger dans un comité de secteur ou un comité particulier, toute organisation syndicale qui siège dans le comité des services publics fédéraux, communautaires ou régionaux ou dans le comité des services publics provinciaux et locaux.

En cas d'octroi d'une intervention financière, l'employeur s'engage à réaliser les engagements dans un délai de 6 mois après le mois durant lequel la décision positive du Comité de gestion a été notifiée.
Ce délai de 6 mois est diminué à 3 mois lorsque des moyens supplémentaires sont mis à disposition des employeurs par l'augmentation du montant de la réduction des cotisations.

Les engagement faisant suite à la décision du Comité de gestion ne peuvent avoir lieu avant la date d'approbation de la demande.

5.2. limitation en matière de (co)-financement par des moyens du Maribel social

Le coût salarial des travailleurs dont l'occupation est financée par des moyens dégagés par le Maribel social ne peut dépasser le montant de 64.937,84 EUR par an

pour un travailleur temps plein. Les travailleurs dont le coût salarial dépasse ce plafond n'entrent pas en ligne de compte pour une subvention dans le cadre du Maribel social.

Pour les travailleurs engagés dont le coût salarial annuel dépasse le montant de 64.937,84 EUR, le Fonds sectoriel recouvre l'intervention consacrée au financement de l'occupation du travailleur en question.

En outre, le coût salarial des travailleurs engagés dans le cadre du Maribel social ne peut en principe être supporté que par les moyens provenant de l'intervention du Fonds sectoriel.

Toutefois, des moyens Maribel social peuvent être utilisés pour le financement de l'engagement de travailleurs supplémentaires dont le coût salarial est déjà subventionné en partie sur la base d'une autre réglementation, à condition :

1° que l'administration signale à l'ONSS APL au moment de sa demande d'intervention financière, le co-financement et qu'elle précise en outre clairement que le coût salarial d'une occupation à temps plein ne sera jamais supérieur au montant de 64.937,84 EUR au cours de la carrière ;
2° que l'administration communique dès que possible à l'ONSS APL, le nom, le prénom et le numéro de Registre national du travailleur pour lequel l'autorisation de co-financement est demandée.

Si une administration ne remplit pas les deux conditions susvisées, l'intervention financière pour l'année calendrier en cause est récupérée par le Fonds sectoriel.

5.3. travailleurs à engager

Les travailleurs engagés doivent être occupés dans une activité ayant un rapport avec les soins de santé, le service à la communauté et/ou la culture et doivent en outre être renseignés dans la déclaration de sécurité sociale sous un des codes NACE susvisés.

La fonction des travailleurs engagés doit :

- réduire la pression de travail
- améliorer l'intensité et la qualité des soins et de l'assistance et optimaliser le confort des patients ou clients

5.4. respect de l'obligation de créer des emplois supplémentaires

Les interventions financières doivent intégralement être affectées à la création d'emplois supplémentaires pour des activités relatives aux domaines des soins de santé, du service à la communauté et/ou de la culture.

N'est pas considérée comme équivalant à des emplois supplémentaires, l'augmentation de l'effectif du personnel résultant d'une fusion ou d'une reprise d'une autre augmentation des subsides octroyés par l'autorité compétente.

Ces emplois supplémentaires doivent être réalisés sous la forme d'une augmentation du volume total de l'emploi de l'employeur, augmentation égale à la somme des volumes de travail de chacun de ses travailleurs engagés sous un code NACE maribel social.

Pour le calcul du volume de travail des travailleurs, il n'est tenu compte que des jours et heures de travail réel et des jours et heures d'absence assimilés rémunérés par l'employeur. Les jours et heures d'absence non assimilés ne sont pas pris en considération.

Le volume de travail est donc calculé selon la formule suivante qui reprend :

- au numérateur : les prestations mentionnées dans la déclaration de sécurité sociale à l'exception des données sur le temps de travail non assimilées (= tous les codes prestations dans la DmfAppl, sauf les codes 30 et 301)
- au dénominateur : le nombre d'heures par semaine de la personne de référence, multiplié par 13.

A partir du 31-12-2005, le volume de travail atteint durant l'année civil est comparé avec le volume de travail de l'année 2002.

A partir du 1er janvier 2006, le volume de l'emploi d'une année civile est comparé avec le volume de l'emploi de l'année de référence 2005. Lorsque le montant des interventions payées par le Fonds est resté inchangé par rapport à l'année 2005, le volume de l'emploi de l'administration pour chacune des années suivantes doit être au moins maintenu au niveau de l'année 2005. En cas d'augmentation ou de diminution de ces avantages, le volume de l'emploi doit augmenter ou peut diminuer proportionnellement à la différence, selon le cas.

Le contrôle de l'effectif du personnel se fait exclusivement sur base des codes NACE auxquels s'applique le Maribel Social. En vue d'une comparaison correcte, il y a lieu de déclarer les travailleurs de manière identique tant dans la période de référence que dans les trimestres à vérifier.

F. MODALITES

5.4.306

6.1. Paiement de l'intervention financière

La participation du Fonds sectoriel est payée à la fin du dernier mois du trimestre au cours duquel sont créés les engagements supplémentaires.

A partir du 3ème trimestre 2006 l'intervention financière est versée après réception de la déclaration de sécurité sociale de l'employeur pour le trimestre auquel l'intervention se rapporte. Le paiement de l'intervention a lieu en deux phases. Dans une première phase, le versement d'une avance égale à 80 % de l'intervention due pour le trimestre est effectué pour la fin du mois qui suit le mois au cours duquel la déclaration de sécurité sociale est chargée dans la banque de données Dmfappl. Le solde est payé, après vérification de l'occupation et du coût salarial, au plus tard pour la fin du 3ème mois qui suit le mois au cours duquel la déclaration est chargée dans la banque de données Dmfappl.

6.2. Retrait ou modification

Lorsqu'un employeur souhaite retirer ou modifier sa demande d'intervention financière, la communication en sera faite, par lettre recommandée, à l'ONSS APL.

Il sera tenu compte de ce retrait ou de cette modification à partir du premier jour du trimestre suivant.

6.3. Récupérations

Le non-respect de l'obligation d'emploi entraîne la récupération, entière ou partielle, auprès de l'administration des moyens maribel social mis à sa disposition.

Chaque année, il est vérifié si l'intervention accordée pour l'année précédente ne dépasse pas me total du coût salarial brut réel des travailleurs occupés dans le cadre du Maribel social. Si tel est le cas, la différence est récupérée auprès de l'employeur concerné.

Un fonds de récupération est créé et approvisionné avec le produit des interventions financières récupérées.

Sont comptabilisés sous différentes rubriques dans le Fonds de récupération :

- les récupérations à charge des hôpitaux et maisons de soins psychiatriques ;
- les récupération à charge des autres employeurs

6.4. Information syndicale

Chaque employeur est tenu de communiquer les données suivantes aux organisations représentatives des travailleurs:

- une copie de la décision du fonds social maribel avec mention de la date d'entrée en vigueur.
- les noms, fonctions et régimes de travail des travailleurs engagés en application de l'accord-cadre.

G. LES HÔPITAUX ET LES MAISONS DE SOINS PSYCHIATRIQUES

5.4.307 Dans le secteur des hôpitaux et des maisons de soins psychiatriques, le montant de l'intervention financière est fixé à maximum 31.532 EUR par an pour un travailleur occupé à temps plein (par trimestre 7.883EUR). Pour un assistant en logistique, le montant est fixé à maximum 28.445,80 EUR par an (par trimestre 7.111,45 EUR)

Deux grandes différences par rapport au régime général sont à signaler:

- les codes NACE ne jouent pas de rôle spécifique pour les hôpitaux et maisons de soins psychiatriques.
- 80,57EUR de la réduction « forfaitaire » pour chaque travailleur par trimestre doivent être affectés à l'engagement d'assistants en logistique. Pour le solde, les employeurs sont libres d'engager des travailleurs dans d'autres fonctions.

H. LE FONDS SECTORIEL

5.4.308 Le Comité de gestion peut payer de manière autonome en tenant compte des moyens disponibles au Fonds sectoriel et de la répartition régionale et/ou communautaire le montant maximum de l'intervention forfaitaire destinée à l'employeur

I. LE PROJET DE FORMATION DES INFIRMIERS

5.4.309

Le projet de formation visé par la circulaire ministérielle du 18-7-2000 concernant le projet de formation des infirmiers dans le secteur fédéral des soins de santé permet, sous certaines conditions, à 600 travailleurs déclarés par l'employeur sous les codes NACE 85.110, 75.250, 85.143, 85.144 ou 85.315 de suivre, avec maintien du salaire, une formation de 3 années maximum menant au graduat en soins infirmiers ou au brevet d'infirmier hospitalier.

Le coût salarial du travailleur qui suit la formation est pris en charge par l'employeur pendant la durée de la formation. Durant cette période, le travailleur doit être remplacé. Le financement de ce remplacement est assuré par le fonds sectoriel Maribel social.

J. CUMULS AUTORISÉS

5.4.310

Par travailleur qui ouvre le droit au maribel social, le montant total des cotisations patronales qui est disponible pour les autres réductions, doit être d'abord diminué du montant forfaitaire du maribel de 354,92€. Par dérogation à cette règle, pour les travailleurs des ateliers protégés , il ne faut pas tenir compte de montant forfaitaire maribel lors du calcul des cotisations patronales qui entrent en considération pour les autres réductions.

La réduction maribel social est cumulable avec:
- la réduction groupe-cible (pour demandeurs d'emploi de longue durée ou pour jeunes travailleurs)
- l'exonération des cotisations patronales pour les contractuels subsidiés auprès des administrations locales

La réduction maribel social n'est pas cumulable avec:
- l'exonération des cotisations patronales pour les contractuels subsidiés auprès des administrations publiques

S'il y a plusieurs lignes d'occupation et que les prestations d'une de ces lignes d'occupation tombent sous le champ d'application du maribel social, le montant du maribel social est réparti en tenant compte de la part relative des prestations d'une ligne d'occupation déterminée dans l'ensemble des prestations pour ce trimestre, en utilisant la fraction de prestation (µ / µ (glob)) et ce également pour les lignes d'occupations pour lesquelles les prestations ne tombent pas sous le champ d'application du maribel social.

SIXIÈME PARTIE

INSTRUCTIONS POUR COMPLETER LA DECLARATION MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES (DMFA PPL)

TITRE 1

INTRODUCTION

C H A P I T R E 1

INTRODUCTION

6.1.101

Dans cette partie est expliqué comment compléter la DMFA PPL. Ces instructions s'appliquent en parallèle avec le glossaire qui explique de manière plus technique les données à intégrer à la déclaration.

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

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

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). Cette application offre une aide en ligne que vous pouvez utiliser pendant que vous remplissez la déclaration.

TITRE 2

PRINCIPES GENERAUX DE LA DMFAPPL ET COMPARAISON AVEC LA DECLARATION ONSS APL ANTERIEURE A 2005.

C H A P I T R E 1

PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA DMFAPPL

6.2.101

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

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

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

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

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

C H A P I T R E 2

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

6.2.201

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

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

La déclaration doit toujours être établie par voie électronique.

LA STRUCTURE DE LA DMFA PPL SE PRÉSENTE COMME 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. C'est le niveau à partir duquel les données concernant la rémunération et le temps de travail sont retirées (exemples : un travailleur passe d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel, un travailleur à temps partiel (80 %) réduit ses prestations à 50 %).

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

- Une ou plusieurs déclarations par administration (numéro d'affiliation pilote et éventuellement un ou plusieurs dédoublements);

- Un certain nombre de catégories de travailleurs (ouvriers, employés, agents contractuels subventionnés, nommés...) par employeur;

- Un ou plusieurs travailleurs par catégorie de travailleurs;

- Eventuellement plusieurs régimes de travail ou lignes d'occupation par travailleur.

Aperçu schématique de quelques différences importantes

DMFA PPL	Déclaration ONSSAPL antérieure à 2005

Une déclaration par administration	Une ou plusieurs déclarations par administration
Cotisations calculées individuellement par travailleur au niveau de la ligne travailleur	Cotisations calculées par catégorie de travailleurs
Un travailleur est déclaré une seule fois *3	Un travailleur est déclaré par catégorie de travailleur *4
Par voie électronique	Par voie électronique ou sur support papier

**3 La qualité (ouvrier, employé, définitif,…) est identifiée au niveau de la ligne travailleur.*
**4 La qualité (ouvrier, employé, définitif,…) est identifiée au niveau de la catégorie de travailleurs.*

EXEMPLE:

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

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

Avril: les données d'identification du travailleur, les rémunérations et les prestations sont mentionnées dans la catégorie de travailleurs « contractuels subventionnés ». Un seul régime de travail est utilisé.
Mai-juin: les données d'identification du travailleur, les rémunérations et les prestations sont mentionnées dans la catégorie de travailleurs « travailleur contractuel intellectuel ». Deux régimes de travail sont utilisés car les rémunérations et les prestations afférentes aux prestations à temps partiel et à temps plein doivent être déclarées séparément. Les rémunérations de toute la période mai-juin totalisées au niveau du travailleur où les cotisations sont calculées.

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

Le travailleur est identifié une fois en tant que personne.

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

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

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

Il ressort de cet exemple que le principe de la déclaration est basé sur l'utilisation de **lignes travailleur** et, au niveau de ces lignes travailleur, de **lignes d'occupation**.

Les principes qui en régissent l'utilisation sont exposés en détail ci-après.

TITRE 3

L'EMPLOYEUR

C H A P I T R E 1

L'EMPLOYEUR

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

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

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

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

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

TITRE 4

LA LIGNE TRAVAILLEURS ET LES LIGNES D'OCCUPATION

C H A P I T R E 1

LA LIGNE TRAVAILLEURS ET LES LIGNES D'OCCUPATION

6.4.101

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

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

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

Lorsqu'il s'agit d'un travailleur étranger pour lequel on possède uniquement l'année de naissance et non la date de naissance précise, il est possible de communiquer la date de naissance sous la forme 00-00-19xx, par exemple 00-00-1963.
En absence du NISS, il y a lieu de communiquer certaines données supplémentaires (adresse, nationalité, pays de naissance...).

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

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

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

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

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

C H A P I T R E 2

LA LIGNE TRAVAILLEUR

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

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

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

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

A. LA CATEGORIE D'EMPLOYEURS
B. LE CODE TRAVAILLEUR
C. LE CODE COTISATION TRAVAILLEUR
D. DATE DE DEBUT ET DE FIN DU TRIMESTRE
E. LA NOTION D'OUVRIER TRANSFRONTALIER
F. NUMÉRO D'IDENTIFICATION DE L'UNITÉ LOCALE

A. LA CATEGORIE D'EMPLOYEUR

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

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

La liste des codes catégorie d'employeur de l'ONSS APL est jointe en annexe 29 au glossaire. 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	Catégories spéciales
959	Travailleurs sortis de service

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

La valeur 958 « catégories spéciales » doit être consacrée aux étudiants, aux moniteurs, aux ministres des cultes et des délégués du Conseil laïque, aux mandataires locaux non protégés, les artistes et aux parents d'accueil reconnus. La valeur 959 ne peut être utilisée que pour les « travailleurs sortis de service ». Pour ces travailleurs, seules certaines cotisations spéciales peuvent encore être dues (voir chapitre 7).

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

B LE CODE TRAVAILLEURS

6.4.203

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

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

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

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

- La catégorie d'employeurs
- Le code travailleur
- Les éventuels codes de réduction (à l'exception des codes pour les réductions de cotisation personnel) (cf chapitre 8 : les réductions de cotisations).

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

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

TABLEAU 1

Description des codes avant le 1.1.2005	Codes catégorie de travailleurs avant le 1.1.2005	DMFAPPL		
		employeur	travailleur	Code de réduction
TRAVAILLEURS MANUELS TEMPORAIRES à l'exception des ACS et du personnel enseignant				
Travailleur manuel temporaire (vacances/ privé)	102	951	101	/
Travailleur manuel temporaire (vacances/ public)	103	952	101	/
Travailleur manuel contractuel (vacances/ privé)	104	951	101	/
Travailleur manuel contractuel (vacances/ public)	105	952	101	/
Trav. manuels jeunes peu qualifiés- premier emploi – réduction groupe cible				
(vac. secteur privé)	130	951	101	1201 ou 3410
Travailleur manuel FBI (vacances/ privé)	132	951	101	/
Travailleur manuel FBI (vacances/ public)	133	952	101	/
Travailleur manuel (art. 60, § 7)	138	951 ou 952	121	/
Travailleur manuel – 18-25 ans – AR 495	140	951 ou 952	132	1211
Jeunes jusqu'au 4e trimestre de l'année de leurs 18 ans – obligation scolaire à temps partiel – art.5 bis AR du 28-11-1969	147	951 ou 952	131	3430
Jeunes jusqu'au 4e trimestre de l'année de leurs 18 ans – convention d'insertion professionnelle art.4 AR du 28-11-1969	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 – économie d'insertion sociale- réduction groupe cible (vacances/ privé)	170	951	101	3240,3241 ou 3250

Travailleur manuel – économie d'insertion sociale- réduction groupe cible (vacances/ public)	171	952	101	3240,3241 ou 3250
Trav. Manuels jeunes peu qualifiés – premier emploi réduction groupe cible				
(vac. Secteur public)	172	952	101	1201 ou 3410
Travailleur manuel –licencié suite à une restructuration – réduction groupe cible (vacances/ privé)	173	951	101	0600 et 3600
Travailleur manuel – licencié suite à une restructuration – réduction groupe cible (vacances/ public)	174	952	101	0600 et 3600
Travailleur manuel – plan d'embauche – vacances/ privé	191	951	101	1105 ou 1106
Travailleur manuel – plan d'embauche – vacances/ public	192	952	101	1105 ou 1106
Travailleur manuel – programme de transition professionnelle – vacances/ privé	193	951	101	1111, 1112, 3220, 3221, 3230 ou 3231
Travailleur manuel – programme de transition professionnelle – vacances/ public	194	952	101	1111, 1112, 3220,3221,3230 ou 3231
Travailleur manuel – plan activa – vacances/ privé	197	951	101	1111,1112, 3200, 3201, 3202, 3203, 3210, 3211, 8100, 8200 ou 8210
Travailleur manuel – plan activa – vacances/ public	198	952	101	1111,1112, 3200, 3201, 3202, 3203, 3210, 3211, 8100, 8200 ou 8210
Travailleur manuel – FBI – réduction groupe-cible chômeur de longue durée	199	951 ou 952	101	3200, 3201, 3202, 3203, 3210 ou 3211
TRAVAILLEURS MANUELS TEMPORAIRES – ACS				
Région wallonne – 16.07.1992 – lutte contre l'exclusion sociale (vac. Secteur public)	108	952	112	/
Région wallonne (vac. Secteur public)	112	952	111	/
Communauté flamande – 27.10.1993 – 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 wallonne – vac. Secteur privé	123	951	111	/
Région wallonne – 16.07.1992 – lutte contre l'exclusion sociale (vac. Secteur privé)	124	951	112	/
Région Bruxelles Capitale – 05.02.1998 – prime 5.701 EUR	126	952	111	/
Région Bruxelles Capitale – 05.02.1998 – prime 11.403,10 EUR	127	952	111	/
Communauté flamande – 27.10.1993 - projet garantie de travail pour les jeunes.	128	952	112	/
Gouvernement wallon et Région Bruxelles Capitale – crèches	129	951/952	112	/
Rég. Brux. Cap. – 05.02.1998 –				
PRIME 17.106 EUR	181	952	111	/
Rég. Brux. Cap. – 05.02.1998 –				
PRIME 22.808 EUR	182	952	111	/
TRAVAILLEURS INTELLECTUELS TEMPORAIRES –				
À l'exception des ACS, des médecins et du personnel enseignant				
Travailleur intellectuel temporaire (vacances/ privé)	202	951	201	/
Travailleur intellectuel temporaire (vacances/ public)	203	952	201	/
Travailleur intellectuel contractuel (vacances/ privé)	204	951	201	/
Travailleur intellectuel contractuel (vacances/ public)	205	952	201	/
Trav. Intellectuels jeunes peu qualifiés – premier emploi – réduction groupe cible (vac. Secteur privé)	230	951	201	1201 ou 3410
Travailleur intellectuel FBI (vacances/ privé)	232	951	201	/
Travailleur intellectuel FBI (vacances/ public)	233	952	201	/
Travailleur intellectuel – article 60, § 7	238	952	221	/
Travailleur intellectuel – 18-25 ans – AR 495	240	951 ou 952	232	1211

Travailleur intellectuel - jeunes jusqu'au 4e trimestre de l'année de leurs 18 ans – obligation scolaire à temps partiel –art.5 bis AR du 28-11-1969	247	951 ou 952	231	3430
Travailleur intellectuel - jeunes jusqu'au 4e trimestre de l'année de leurs 18 ans – convention d'insertion socio professionnelle art.4 AR du 28-11-1969	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	/
Trav. intellectuels jeunes peu qualifiés – premier emploi – réduction groupe cible				
(vac . secteur public)	272	952	201	1201 ou 3410
Travailleur intellectuel – plan d'embauche – vacances/ privé	291	951	201	1105 ou 1106
Travailleur intellectuel – plan d'embauche – vacances/ public	292	952	201	1105 ou 1106
Travailleur intellectuel – programme de transition professionnelle – vacances/ privé	293	951	201	1111, 1112, 3220, 3221, 3230 ou 3231
Travailleur intellectuel – programme de transition professionnelle – vacances/ public	294	952	201	1111, 1112, 3220, 3221, 3230 ou 3231
Travailleur intellectuel – plan activa – vacances/ privé	297	951	201	1111, 1112, 3200, 3201, 3202, 3203, 3210, 3211, 8100, 8200 ou 8210
Travailleur intellectuel – plan activa – vacances/ public	298	952	201	1111, 1112, 3200, 3201, 3202, 3203, 3210, 3211, 8100, 8200 ou 8210

Travailleur manuel – FBI – réduction groupe-cible chômeur de longue durée	299	951 ou 952	201	3200, 3201, 3202, 3203, 3210 ou 3211
Travailleur intellectuel – économie d'insertion sociale-réduction groupe cible (vacances/ privé)	370	951	201	3240, 3241 ou 3250
Travailleur intellectuel – économie d'insertion sociale-réduction groupe cible (vacances/ public)	371	952	201	3240,3241 ou 3250
Travailleur intellectuel – licencié suite à une restructuration – réduction groupe cible (vacances/ privé)	373	951	201	0600 et 3600
Travailleur intellectuel – licencié suite à une restructuration – réduction groupe cible (vacances/ public)	374	952	201	0600 et 3600
TRAVAILLEURS INTELLECTUELS TEMPORAIRES – ACS				
Région wallonne – 16-07-1992 – lutte contre l'exclusion sociale (vac. Secteur privé)	200	951	212	/
Région wallonne – 16.07.1992 - lutte contre l'exclusion sociale (vac. Secteur public)	208	952	212	/
Région wallonne – (vac. Secteur public)	212	952	211	/
Communauté flamande – 27.10.1993 – geco-wep-plus	217	952	212	/
Administrations publiques – 30.12.1988 – vacances secteur privé	219	951	213	/
Administrations publiques – 30.12.1988 – vacances secteur public	220	952	213	/
Communauté flamande – 27.10.1993 – prime 5.701 EUR	221	952	211	/
Communauté flamande – 27.10.1993 – prime 10.907 EUR	222	952	211	/
Région Bruxelles capitale – 05.02.1998 – prime 17.724 EUR	224	952	212	/
Région Bruxelles capitale – 05.02.1998 – prime 22.310 EUR	225	952	212	/
Région Bruxelles capitale – 05.02.1998 – prime 5.701 EUR	226	952	211	/
Région Bruxelles capitale – 05.02.1998 – prime 11.403,10 EUR	227	952	211	/
Communauté flamande – 27.10.1993 - projet garantie de travail pour les jeunes	228	952	212	/

Gouvernement wallon et Région Bruxelles capitale – crèches	229	951/952	212	/
Région wallonne – vac.Secteur privé	279	951	211	/
Rég. Brux. Cap. 05.02.1998 – prime 17.106 EUR	281	952	211	/
Rég. Brux. Cap. 05.02.1998 – prime 22.808 EUR	282	952	211	/
PERSONNEL ENSEIGNANT TEMPORAIRE				
Personnel manuel - enseignant (vacances / privé)	149	951	101	/
Personnel manuel – enseignant (vacances / public)	150	952	101	/
Personnel administratif non subsidié – plan activa – vacances/ public	237	952	201	1111, 1112, 3200, 3201, 3202, 3203, 3210, 3211, 8100, 8200 ou 8210
Personnel administratif non subsidié – plan activa – vacances/ privé	239	951	201	1111, 1112, 3200, 3201, 3202, 3203, 3210, 3211, 8100, 8200 ou8210
Personnel non subsidié (vacances/ public)	249	952	201	/
Personnel non subsidié (vacances/ privé)	250	951	201	/
Personnel non subsidié – plan d'embauche (vacances/ public)	254	952	201	1105 ou 1106
Personnel non subsidié – programmes de transition professionnelle (vacances/ public)	255	952	201	3220, 3221, 3230 ou 3231
Personnel non subsidié (vacances/ public) en remplacement d'un travailleur en semaine volontaire de 4 jours	256	952	202	/
Personnel administratif non subsidié – plan d'embauche (vacances/ privé)	259	951	201	1105 ou 1106
Personnel non subsidié– vacances/ privé – programmes de transition professionnelle	260	951	201	3220, 3221, 3230 ou 3231
Personnel non subsidié – vacances/ privé – en remplacement d'un travailleur en semaine volontaire de 4 jours	261	951	202	/
MEDECINS				
Médecin en formation de médecin spécialiste	270	951 ou 952	251	/
Médecin exonéré des cotisations de sécurité sociale	271	951 ou 952	252	/
Médecin temporaire (vacances/ privé)	275	951	201	/
Médecin temporaire (vacances/ public)	276	952	201	/
Médecin contractuel (vacances/ privé)	277	951	201	/
Médecin contractuel (vacances/	278	952	201	/

NOMMES A TITRE DEFINITIF (à l'exception des médecins et du personnel enseignant)				
Régime commun des pensions	601	953	601	/
Nouveaux affiliés au régime commun des pensions	602	954	601	/
Maribel social– régime commun des pensions	607	953	601	/
Maribel social– nouveaux affiliés au régime commun	608	954	601	/
Régime de pension de la police intégrée	609	957	601	/
Caisse propre de pension	610	955	601,602	/
Institution de prévoyance	611	956	601,602	/
Maribel social– caisse propre de pension	617	955	601	/
Maribel social – institution de prévoyance	618	956	601	/
MEDECINS NOMMES A TITRE DEFINITIF				
Médecin soumis – régime commun des pensions	620	953	601	/
Médecin soumis – caisse propre de pension	621	955	601	/
Médecin soumis – nouveaux affiliés au régime commun	622	954	601	/
Médecin soumis – institution de prévoyance	623	956	601	/
Médecin soumis – pas droit à une pension dans le régime commun des pensions	625	953	642 ~~601~~	/
Médecin soumis – pas droit à une pension dans un régime propre de pensions	626	955	642 ~~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	652 ~~651~~	/
Médecin exonéré – pas droit à une pension dans un régime propre de pensions	636	955	652 ~~651~~	/

PERSONNEL ENSEIGNANT NOMME A TITRE DEFINITIF				
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	/
PERSONNES SOUMISES A UN REGIME SPECIAL				
Etudiants	700	958	701	/
Moniteurs et animateurs d'activités socioculturelles	710	958	702	/
Ministres des cultes ou conseillers laïcs	720	958	711	/
Artistes de spectacle (vacances/ privé)	731	958	741	1531
Bénévoles	740	/	/	/
Parents d'accueil reconnus - prestations inférieures à 0,33	761	958	761	/
Gardiens ou gardiennes d'enfants - prestations entre 0,33 et 0,8	762	958	761	1521
Gardiens ou gardiennes d'enfants - prestations entre 0,8 et 1	763	958	761	1521
Pompiers volontaires – trav. manuels – vacances/ privé	771	951	731	/
Pompiers volontaires – trav. manuels – vacances/ public	772	952	731	/
Pompiers volontaires – trav. intellectuels – vacances/ privé	781	951	732	/
Pompiers volontaires – trav. intellectuels – vacances/ public	782	952	732	/
Déclaration cotisation spéciale de 8,86%	790	de 951à 959	851	/
Mandataires locaux non protégés	795	958	721	/

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

TABLEAU 2

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

Travailleur intellectuel contractuel	201	202,203,204,205,230, 232,233,237,239,249, 250,254,255,259,260, 262,263,272,275,276, 277,278,291,292,293, 294,297,298,299,370, 371, 373, 374
Travailleur intellectuel contractuel qui remplace un travailleur qui a choisi la semaine volontaire de 4 jours - loi du 10.4.1995 relative à la redistribution du temps de travail dans le secteur public	202	264,265,266,267,256, 261
Travailleur intellectuel ACS - CONTINGENT	211	212, 221,222,226,227, 279,281,282
Travailleur intellectuel ACS -PROJETS	212	200,208,217,224,225, 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
Travailleur intellectuel – jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel jusqu'au 4e trimestre de l'année de leurs 18 ans- art. 5bis de l'AR du 28.11.1969	231	247
Travailleur intellectuel -jeune entre 18 et 25 ans occupé dans le cadre d'un système associant le travail et la formation - AR n° 495 du 31.12.1986	232	240
Travailleur intellectuel – jeunes jusqu'au 4e trimestre de l'année civile de leurs 18 ans mis au travail en vertu d'une convention d'insertion socioprofessionnelle reconnue - art. 4 de l'AR du 28.11.1969 - Brugprojecten - arrêté du Gouvernement flamand du 24.7.1996	233	248
Médecin contractuel en formation de spécialiste - art. 15bis de l'AR du 28.11.1969	251	270
Médecin contractuel exonéré des cotisations de sécurité sociale en vertu de l'art. 1er, § 3 de la loi du 27.6.1969	252	271
Nommés - cotisation allocations familiales à l'ONSSAPL (y compris les médecins soumis aux cotisations de sécurité sociale et qui ont droit à une pension publique)	601	601,602,607,608,609, 610,611,617,618,620 621,622,623,649,650 659,660

Nommés - pas de cotisation allocations familiales à l'ONSSAPL (uniquement les CER et SDR)	602	610,611
Médecins nommés soumis aux cotisations de sécurité sociale et qui n'ont pas droit à une pension publique	642	625, 626
Médecins nommés exonérés des cotisations de sécurité sociale sur base de l'art. 1er, § 3 de la loi du 27.6.1969 et qui ont droit à une pension publique	651	630,631,632,633
Médecins nommés exonérés des cotisations de sécurité sociale sur base de l'art. 1, § 3 de la loi du 27.6.1969 et qui n'ont pas droit à une pension publique	652	635,636
Moniteurs et animateurs d'activités socioculturelles exonérés sur base de l'article 17 de l'AR du 28 novembre 1969.	702	710
Ministres des cultes ou conseillers laïcs- art. 13 de l'AR du 28.11.1969	711	720
Mandataires locaux non protégés - article 19, § 4 de la nouvelle loi communale	721	795
Pompier volontaire - travailleur manuel	731	771,772
Pompier volontaire - travailleur intellectuel	732	781,782
Artistes	741	731
Parents d'accueil reconnus	761	761, 762, 763
Cotisation spéciale pour étudiants		
Etudiants exonérés sur base de l'article 17bis de l'AR du 28.11.1969	701	700
Cotisation due en cas de licenciement d'un travailleur statutaire		
Cotisation pour le personnel statutaire –Régime assurance maladie invalidité	671	/
Cotisation pour le personnel statutaire licencié	672	/

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

D. LES DATES DE DEBUT ET DE FIN DU TRIMESTRE

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

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

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

E. LA NOTION D'OUVRIER TRANSFRONTALIER

6.4.206

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

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

F. NUMÉRO D'IDENTIFICATION DE L'UNITE LOCALE

6.4.207

La Banque-Carrefour des Entreprises reprendra également, à côté des entreprises, les unités d'établissement situées en un lieu géographiquement déterminé et identifiable par une adresse. A cet endroit ou à partir de cet endroit, une ou plusieurs activités principales (ou secondaires) sont exercées pour le compte de l'administration. La commune recevra un numéro unique d'unité locale pour un centre sportif, une piscine, un centre culturel, un musée, un parc à containers,… L'information du champ « le numéro d'identification de l'unité locale » n'est pour l'instant pas encore réclamée par l'onssapl. Celle-ci sera uniquement requise chez les employeurs qui occupent du personnel dans plusieurs unités d'établissement, et rendra compte uniquement de la situation la plus récente du trimestre. Si le travailleur effectue des prestations dans plusieurs sièges d'exploitation, il faudra mentionner uniquement le siège où il a exercé ses dernières prestations durant le trimestre.

C H A P I T R E 3

LA LIGNE D'OCCUPATION

6.4.301

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

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

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

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

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

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

A. DATE DE DÉBUT ET DE FIN DE LA LIGNE D'OCCUPATION
B. TROIS REMARQUES IMPORTANTES
C. NOMBRE DE JOURS PAR SEMAINE DU REGIME DE TRAVAIL
D. NOMBRE MOYEN D'HEURES DE PRESTATION PAR SEMAINE DU TRAVAILLEUR ET DE LA PERSONNE DE REFERENCE
E. TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL
F. MESURES DE REORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAL
G. REPRISE DU TRAVAIL AVEC L'ACCORD DU MEDECIN CONSEIL APRES UNE INCAPACITE DE TRAVAIL
H. MESURES DE PROMOTION DE L'EMPLOI
I. STATUT
J. NOTION DE PENSIONNE
K. TYPE D'APPRENTI
L. MODE DE REMUNERATION
M. NUMERO DE FONCTION POUR LES REMUNERATIONS AU POURBOIRE
N. PAIEMENT EN DIXIEMES OU EN DOUZIEMES (DANS L'ENSEIGNEMENT)
O. CODE NACE
P. LA DECLARATION A REMPLIR POUR LES GARDIENNES ENCADREES QUI NE SONT PAS LIEES PAR UN CONTRAT DE TRAVAIL
Q. EXEMPLES PRATIQUES CONCERNANT LE REGIME DE TRAVAIL, LE NOMBRE D'HEURES PAR SEMAINE DU TRAVILLEUR ET DE LA PERSONNE

DE REFERENCE, LE TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL, ET LE STATUT DU TRAVAILLEUR

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

6.4.302

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

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.

Pour les steward, les hôtesses,… engagés sous contrats de courtes durées, il faut prévoir dans la déclaration trimestrielle une nouvelle ligne d'occupation. Il faut mentionner comme date de début et de fin de la ligne d'occupation, la date réelle d'entrée et de sortie de service.

B. TROIS REMARQUES IMPORTANTES

6.4.303

Indemnité de rupture

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

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

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

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

- **Ligne 1:** les données relatives à la période pendant laquelle il y a eu des

prestations c'est-à-dire du 1er juillet 2005 au 31 août 2005 (tenant compte naturellement du fait que cette période ne doit pas être scindée en plusieurs lignes d'occupation).

- **Ligne 2:** les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er septembre 2005 au 30 septembre 2005
- **Ligne 3:** les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er octobre 2001 au 31 décembre 2005
- **Ligne 4:** les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er janvier 2006 au 31 décembre 2006
- **Ligne 5:** les données relatives à l'indemnité de rupture pour la période du 1er janvier 2007 au 28 février 2007(fin de la période couverte par l'indemnité de rupture).

Mis à part les cas relativement exceptionnels repris dans la législation sur les contrats de travail prévoyant que de telles indemnités peuvent être payées mensuellement, les indemnités doivent

toujours être reprises intégralement sur la déclaration du trimestre au cours duquel le contrat de travail a été rompu.

Jours fériés après la fin du contrat de travail

Lorsque le contrat de travail se termine et que l'employeur doit, en vertu de la législation relative aux jours fériés*, payer un jour férié qui tombe après la fin du contrat de travail, ce jour doit être déclaré avec le code de prestations 1 **sur la déclaration du trimestre au cours duquel le contrat de travail se termine**, et ceci, que le jour férié tombe ou ne tombe pas dans le trimestre suivant.

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

Contrats successifs

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

Si les différents contrats se succèdent **sans être interrompus 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 doit être identique 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.

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

C. NOMBRE DE JOURS PAR SEMAINE DU RÉGIME DE TRAVAIL

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

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

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

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

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

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

Mais:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le nombre de jours par semaine est par conséquent toujours un nombre entier

(1,2,3,4,5,6 ou 7).

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

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

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

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

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

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

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

Il importe que le **rapport** entre le nombre d'heures par semaine du travailleur et de la personne de référence puisse être déduit de la déclaration. Etant donné que le nombre d'heures par semaine de la personne de référence se rapporte toujours à une semaine, cette condition s'applique également pour le nombre d'heures par semaine du travailleur. Cela signifie concrètement que lorsqu'un travailleur pour lequel il faut communiquer cette donnée est occupé pour une courte période (par exemple, un contrat de deux jours) il faut calculer son nombre moyen d'heures par semaine en supposant une occupation de plus longue durée (voir 6.4.318. une série d'exemples).

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

6.4.305

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

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

1. **Normale** c'est-à-dire compte tenu de la durée hebdomadaire moyenne théorique du travail, sans prendre en considération les heures supplémentaires

prestées et en faisant abstraction d'éventuelles absences pour cause de maladie, situations de chômage temporaire, absences justifiées ou injustifiées,... Il s'agit en fait du temps de travail figurant dans le contrat de travail ou dans les éventuelles adaptations qui y ont été apportées dans le cadre de la réglementation sur le temps de travail

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

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

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

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

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

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

E. TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL

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

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

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

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

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, vous devez aussi indiquer, par ligne d'occupation, la durée hebdomadaire moyenne normale des prestations du travailleur et de sa personne de référence).

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

F. MESURES DE REORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

6.4.307

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

3. Interruption complète de la carrière professionnelle; seul les régimes pour lesquels une intervention de l'ONEM est prévue, peuvent être signalés.

4. Interruption partielle de la carrière professionnelle; seul les régimes pour lesquels une intervention de l'ONEM est prévue, peuvent être signalés.

5. Travail adapté avec perte de rémunération, c'est-à-dire lorsque le travailleur fournit des prestations de travail effectives pour lesquelles il perçoit une rémunération réduite par rapport à celle qu'il aurait normalement dû recevoir (par exemple la reprise du travail après une maladie avec l'autorisation du médecin-conseil); cela s'applique tant pour la réduction de la rémunération horaire que pour la réduction du nombre de jours (ou d'heures) à prester ainsi que lors de la combinaison des deux;

7. Réduction des prestations conformément à une mesure de redistribution du travail dans le secteur public conformément à la loi du 10 avril 1995. Cela concerne des systèmes légaux, où les travailleurs limitent **individuellement** leurs prestations avec une perte de revenu correspondante. Dans le cas du départ anticipé à mi-temps et de la semaine volontaire de quatre jours, il est prévu que le travailleur

reçoive un montant afin de **compenser partiellement la perte de revenu** par rapport à ses anciennes prestations. Ce montant doit être communiquer comme un élément à part du salaire (avec le code rémunérations 851 et 452).Les jours d'absence sous d'autres formes d'interruption de carrière que celles pour lesquelles l'ONEM (code 4) prévoit une intervention, ou celles conformes à la loi du 10 avril 1995 (code 7), sont mentionnés avec le code prestation 30.

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

Exemple:

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

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

6.4.308

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

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

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

Exemple

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

Déclaration du premier trimestre 2005:

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

Déclaration du deuxième trimestre 2005:

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

Déclaration du troisième trimestre 2005:

Il faut remplir trois lignes d'occupation :

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

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

Les jours et les heures de travail doivent être mentionnés.

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

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

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

H. MESURES DE PROMOTION DE L'EMPLOI

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

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

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

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

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

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

5 = travailleur engagé dans le cadre du projet-PRIME

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I. STATUT

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

B = pompiers volontaires

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

E = personnel des établissements d'enseignement. Cela concerne tous les travailleurs des établissements d'enseignement à l'exception de ceux mentionnés à l'aide d'un autre code (= non seulement le personnel enseignant, mais aussi le personnel administratif, les travailleurs qui effectuent des surveillances sur le temps de midi, les accompagnateurs lors des transports…).

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

M = médecins

P = personnel de police

PC = personnel civil de police

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

SP = pompiers professionnels

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

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

Dans le glossaire d'avant le 1.1.2005 le statut de certains travailleurs était désigné

par un code fonction. Ci-dessous vous trouverez un tableau de conversion entre les codes “statut” dans la DmfAppl et les codes fonctions d’avant le 1.1.2005. Les anciens codes fonctions qui ne sont pas mentionnés dans le tableau ci-dessous (par exemple secrétaire, receveur…) ne doivent plus être mentionnés dans la DmfAppl.

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

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

J. NOTION DE PENSIONNE

6.4.311

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

K. TYPE D'APPRENTI

6.4.312

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

3 : apprenti en formation de chef d'entreprise

4 : apprenti lié par un contrat d'insertion socioprofessionnelle, reconnu par les Communautés et les Régions
5 : stagiaire sous convention d’immersion professionnelle

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

Le code 5 peut seulement être utilisé pour les codes travailleurs 133 et 233 (jusqu'à la fin du quatrième trimestre de l'année durant laquelle le jeune a atteint ses 18 ans) et les codes travailleurs 101 et 201 (à partir du premier trimestre de l'année durant laquelle le jeune a 19 ans).

L. MODE DE RÉMUNÉRATION

6.4.313 Vous devez compléter cette donnée uniquement pour les travailleurs qui:

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

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

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

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

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

M. NUMERO DE FONCTION POUR LES REMUNERATIONS AU POURBOIRE

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

N. PAYEMENT EN DIXIEMES OU EN DOUZIEMES (DANS L'ENSEIGNEMENT)

6.4.315 Vous devez communiquer dans cette zone si l'enseignant est payé en dixièmes ou en douzièmes. Cette zone est seulement complétée pour le personnel enseignant et n'est pas utilisée pour le personnel administratif des établissements d'enseignement.

O. CODE NACE

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

La réduction forfaitaire de maximum € 354,92 pour le Maribel Social est calculée par l'ONSS APL sur base du code nace de l'occupation à mi-temps minimum (voir ci-après)

En vue de fixer le secteur avec le code qui y correspond, on détermine l'activité principale du service ou de la section relevant de l'employeur pour lequel les prestations sont effectuées. Vous trouverez dans les annexes structurées (31) une liste des codes nace applicables à l'ONSS APL.

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

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

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

Administrations communales/Administrations provinciales

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

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

CPAS

Les services axés sur la santé (hôpitaux de CPAS, soins à domicile dans le cadre du CPAS) et l'octroi de services sociaux (CPAS – maisons de repos, CPAS – accueil d'enfants, soins à domicile et aux personnes âgées, services aux handicapés…) sont classés sous un code spécifique.
Les autres services généraux des CPAS et les « services d'aide » généraux sont classés sous le code général des CPAS (75.115).

Intercommunales

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

Zones de police

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

Exemples

Un travailleur effectue des prestations en qualité de sauveteur dans une piscine communale. Le code à mentionner sur cette ligne d'occupation est celui d'une piscine (92.613 Exploitation d'autres installations sportives).
Un travailleur effectue des prestations dans un centre provincial chargé de la recherche en sciences physiques et naturelles. Le code à mentionner sur cette ligne d'occupation est celui des activités de recherche (73.100 Recherche et développement en sciences physiques et naturelles).
Un travailleur est occupé comme infirmier au service des soins à domicile d'un CPAS. Le code à inscrire sur cette ligne d'occupation est celui de l'octroi de services sociaux (85.323 Autres activités d'action sociale sans hébergement).
Un travailleur est occupé en qualité d'informaticien par une intercommunale de distribution d'électricité. Le code à mentionner sur cette ligne d'occupation est celui de la distribution d'électricité (40.130 distribution et négoce d'électricité).
Un travailleur effectue des prestations dans la cafétéria d'un hôpital de CPAS. Le code à utiliser sur cette ligne d'occupation est celui d'un hôpital (85.110 Hôpital).

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

6.4.317

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

Au niveau de la ligne travailleur, l'administration indique la catégorie d'employeur 958 et la catégorie de travailleur 761 correspondant aux gardiens et gardiennes d'enfants. L'administration indique aussi la date de début et la date de fin du trimestre. Au niveau de la ligne d'occupation, il faut toujours reprendre le nombre moyen d'heures par semaine. Le travailleur de référence est toujours 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).

Q. EXEMPLES PRATIQUES EN RAPPORT AVEC LE REGIME DE TRAVAIL, LE NOMBRE D'HEURES PAR SEMAINE DU TRAVAILLEUR ET DE LA PERSONNE DE RÉFÉRENCE, LE TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL, LA RÉORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET LE STATUT DU TRAVAILLEUR

6.4.318

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

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

Exemples d'occupations stables

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

Modalités de la déclaration:

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

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

Modalités de la déclaration:

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

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

Modalités de la déclaration:

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

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

Modalités de la déclaration:

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

Exemples d'occupations de courte durée

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

Modalités de la déclaration:

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

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

Modalités de la déclaration:

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

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

Modalités de la déclaration:

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

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

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

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

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

Modalités de la déclaration:

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

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

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

Modalités de la déclaration:

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

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

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

Modalités de la déclaration:

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

- nombre de jours/semaine du régime de travail: 3
- nombre moyen d'heures/semaine du travailleur (Q): 22,8 (7,60 x 3)
- nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence (S): 38
- type de contrat de travail: temps plein
- mesures de réorganisation du temps de travail: 4

TITRE 5

LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES

C H A P I T R E 1

LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES

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

A ce niveau, une globalisation des rémunérations est opérée par code. En d'autres termes, lorsque le travailleur reçoit plusieurs composantes salariales qui relèvent du même code, les totaux de ces composantes sont globalisés trimestriellement au niveau de la ligne d'occupation.Chaque composante de la rémunération n'est déclarée qu'une seule fois. Un même montant ne peut donc jamais figurer sous plus d'un code.

C H A P I T R E 2

NUMERO DE LIGNE DE REMUNERATION

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

C H A P I T R E 3

CODE REMUNERATION

CODE REMUNERATION

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

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

A. la rémunération de base

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

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

D. les indemnités de fin de contrat de travail

E. les indemnités supplémentaires

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

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

G. Le pécule de vacances

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

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

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

A. LA REMUNERATION DE BASE

6.5.302 La **rémunération normale** est déclarée sous le code rémunération 101. La rémunération normale est en général passible des cotisations de sécurité sociale.

La rémunération de base sans primes ni indemnités légales et extra légales est passible des cotisations de sécurité sociale. Elle contient :

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

– les paiements forfaitaires pour les travailleurs rémunérés par des paiements forfaitaires (avant le 1.1.2005 déclarés sous le code rémunération 111)
– la rémunération garantie en cas de maladie ou accident (salaire journalier garanti, salaire garanti première semaine pour les ouvriers, salaire mensuel garanti pour les employés et les versements complémentaires au traitement pour le personnel nommé). Il s'agit tant de maladie ou accident de droit commun que d'incapacité de travail temporaire due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnue. (avant le 1.1.2005 déclarée sous les codes rémunération 101 ~~ou 140~~)
– l'indemnité à concurrence de 90% suite à un accident du travail
– Le simple pécule de vacances (déclaré sous le code rémunération 101 avant le 1.1.2005)
– La rémunération en cas d'absence avec maintien de droit (déclaré sous le code rémunération 101 avant le 1.1.2005)
– L'indemnité pour disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité (avant le 1.1.2005 déclarée sous le code rémunération 121)
– Les avantages en nature accordés aux concierges qui sont rémunérés exclusivement par des avantages en nature (avant le 1.1.2005 déclarés sous le code rémunération 150)
– Les heures supplémentaires des travailleurs contractuels subventionnés

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.

B. LA REMUNERATION ADAPTEE EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

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

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

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

Tout autre complément financier pour maladie ou accident doit être déclarer avec le code 215. Lorsqu'un employeur qui tombe sous la réglementation des accidents du travail secteur privé, octroie à son travailleur victime d'un accident du travail un montant à titre d'avance sur les allocations devant être versées par l'assureur de l'accident du travail, le montant de ce versement devra être déclaré sous le code 215.

A partir du 1er janvier 2005, les codes rémunération pour les indemnités dues en cas d'incapacité de travail temporaire suite à un accident de travail du secteur privé, sont

supprimés.

C. LES INDEMNITES EN CAS DE MALADIE PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR PUBLIC

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

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

D. LES INDEMNITES DE FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL

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

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

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

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

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

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

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

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

Il s'agit de montants :

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

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

E. LES INDEMNITES SUPPLEMENTAIRES

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

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

Les primes, allocations et indemnités supplémentaires **spécifiques à certaines catégories de personnel** sont déclarées sous les codes rémunération 501 à 599 et 901 à 999. Ces codes rémunération s'utilisent pour les primes, allocations et indemnités octroyées uniquement à des catégories de travailleurs spécifiques (pompiers, personnel de police, personnel des établissements d'enseignant, personnel infirmier,…). Pour ces catégories spécifiques de personnel la zone « statut » doit aussi être renseignée. (voir 6.4.311).

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

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

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

LES INDEMNITES SUPPLEMENTAIRES DE NATURE GENERALE

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

Les **avantages en nature** ou sous forme de chèques doivent être déclarés dans la DMFA PPL sous le code rémunération 804 ou 806 si les avantages sont soumis aux

cotisations de sécurité sociale. S'ils sont exonérés de cotisations, le code rémunération 404 ou 406 doit être utilisé.

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

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

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

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

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

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

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

- Indemnités pour charge qui ne peuvent pas être considérées comme normales et inhérentes à la fonction (avant le 1.1.2005 déclarées sous les codes rémunération 434 et 834)
- Supplément de traitement pour les concierges définitifs qui ne perçoivent pas de traitement barémique et qui sont payés par l'avantage en nature (avant le 1.1.2005 déclarés sous les codes rémunération 434 et 834)
- Complément du double pécule de vacances légal (avant le 1.1.2005 déclaré sous les codes rémunération 434 et 834)
- Remboursement de frais en sus des frais réellement exposés (avant le 1.1.2005 déclaré sous les codes rémunération 434 et 834)
- La quote-part de l'employeur dans les chèques repas qui ne remplissent pas les conditions d'exonération (avant le 1.1.2005 déclarée sous les codes rémunération 434 et 834)
- Cadeaux en nature ou en chèques qui ne remplissent pas les conditions d'exonération (avant le 1.1.2005 déclaré sous les codes rémunération 434 et 834)
- Gratifications, indemnités et primes de toutes natures ;
- Avantages de toute nature (avant le 1.1.2005 déclaré sous les codes rémunération 407 et 807)
- Bonification de rattrapage, supplément sectoriel ou prime annuelle assimilée (avant le 1.1.2005 déclaré sous les codes rémunération 418 et 818)
- Indemnité pour la préparation, l'organisation et la surveillance des élections (avant le 1.1.2005 déclarée sous le code rémunération 420)
- Indemnité pour travail dangereux ou insalubre (avant le 1.1.2005 déclarée sous les codes rémunération 431 et 831)
- Indemnité pour travail irrégulier ou imprévu (avant le 1.1.2005 déclarée sous les codes rémunération 432 et 832)

- Prime de productivité (avant le 1.1.2005 déclarée sous les codes rémunération 433 et 833)
- 74,37 EUR par an payé au personnel des services reconnus d'aide familiale et de personnes âgées (avant le 1.1.2005 déclarés sous les codes rémunération 460, 860 et 517)
- prime de restructuration pour le personnel soignant, infirmier et paramédical (avant le 1.1.2005 déclarée sous le code rémunération 513)
- autres indemnités spécifiques pour personnel soignant et infirmier (avant le 1.1.2005 déclarée sous le code rémunération 519 ou 919)
- autres indemnités spécifiques pour les médecins (avant le 1.1.2005 déclarée sous le code rémunération 529)

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

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

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

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

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

Les codes rémunération 495 et 496, par lesquels la rémunération (fictive) pour le licenciement d'un agent nommé à titre définitif était déclarée, sont supprimés dans la DMFA PPL. Les définitifs licenciés doivent être déclarés sous les codes travailleurs 671 et 672 (voir ci-avant) et le salaire brut de référence doit être indiqué dans le bloc « cotisations travailleur statutaire licencié ».

LES INDEMNITES SUPPLEMENTAIRES SPECIFIQUES DE CERTAINES CATEGORIES DE PERSONNEL

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

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

nature générale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les « allocations diverses et indemnités soumises aux cotisations de sécurité sociale

» sont déclarées dans la DMFA PPL sous le code rémunération 970. Les indemnités suivantes sont déclarées sous ce code rémunération :

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

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

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

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

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

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

- La prime de fin d'année (code rémunération 817)
- L'avantage en nature ou sous forme de chèques (code rémunération 806)
- Les autres allocations et primes comme la prime d'ancienneté ou la prime de mariage (code rémunération 833)
- Les suppléments accordés au personnel des établissements d'enseignement qui ne sont pas tenus à des prestations supplémentaires (code rémunération 906)
- La prime annuelle de 12,67 € en faveur du personnel infirmier et soignant (code rémunération 918)
- La prime annuelle de 148,74 € en faveur du personnel infirmier et soignant (code rémunération 918)
- Les suppléments de salaire octroyés aux officiers qui prennent part aux permanences des corps de police et de pompier (code rémunération 951)
- Le supplément de salaire annuel en faveur du chef de service incendie (code rémunération 957).

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

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

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

Pour tous ces avantages indiqués sous ces codes, la périodicité du paiement doit également être indiquées (voir 6.5.401).

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

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

F. LES INDEMNITES SUR LESQUELLES UNE COTISATION SPECIALE EST DUE

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

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

Force imposable en C.V.	Avantage en € par kilomètre parcouru
4	0,1585
5	0,1861
6	0,2056
7	0,2274
8	0,2481
9	0,2699
10	0,2987
11	0,3274
12	0,3469
13	0,3687
14	0,3825
15	0,3986
16	0,4101
17	0,4181
18	0,4285
19 et plus	0,4365

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

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

G. PÉCULE DE VACANCES

6.5.308 Pour le pécule de vacances les codes rémunération 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 349 et 350 sont utilisés.

Le code 311 (simple pécule de vacances en cas d'absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident), le code 313 (simple pécule de vacances sortie de service) et le code 315 (simple pécule de vacances employeur précédent) peuvent seulement être utilisés pour :

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

Le **code 316** (double pécule de vacances – personnel de police) est utilisé pour le double pécule de vacances et le double pécule de vacances sortie de service du personnel contractuel et nommé de la police

H. TABLEAUX RECAPITULATIFS

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

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

TABLEAU DES CODES REMUNERATION DMFA PPL

TABLEAU 1		
DESCRIPTION ***CODES AVANT LE 1.1.2005***	**CODES REMUNERATION AVANT LE 1.1.2005**	**CODES REMUNERATION DANS LA DMFA PPL**
Codes rémunération en parallèle avec les codes prestation		
Rémunération de base (sans primes ni indemnités légales ou extra légales)	101	101
Pourboires et services	110	101
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
10% du salaire du travailleur engagé dans une convention de premier emploi qui sont consacrés à la formation	160	160
Indemnités en cas de fin de contrat de travail		
Indemnité en raison d'une fin unilatérale du contrat par l'employeur	130	130,-131
Rémunération en cas de maladie ou d'accident		
Maladie ou accident: 2e semaine de salaire garanti - 60 % de la rémunération normale - contractuels manuels	212	212
Maladie ou accident : complément 2e semaine de maladie - contractuels	213	213
Maladie ou accident: complément - 3e et 4e semaine de maladie (contractuels)	214	213
Maladie ou accident: autres compléments	215	215
Maladie ou accident: 2e semaine de salaire garanti - 60 % de la rémunération normale (contractuels intellectuels)	216	212
Incapacité temporaire totale – accident de travail – régime secteur privé	221	215
Incapacité temporaire partielle – accident de travail – régime secteur privé	231	215
Indemnités complémentaires de toute nature		
Indemnité pour heures supplémentaires – répondant aux conditions de l'art. 30	401	401, 801
Indemnité pour heures supplémentaires - ne répondant pas aux conditions de l'art. 30	801	801
Cadeaux en nature, en espèces ou en chèques - répondant aux conditions de l'art. 30	403	403

Autres avantages sous la forme de chèques - répondant aux conditions de l'art. 30	404	404, 406, 804, 806
Autres avantages sous la forme de chèques - ne répondant pas aux conditions de l'art. 30	804	804, 806
Avantages en nature - concierges contractuels	405	804
Avantages en nature - répondant aux conditions de l'art. 30	406	404, 406, 804, 806
Avantages en nature - ne répondant pas aux conditions de l'art. 30	806	804, 806
Avantages de toute nature - répondant aux conditions de l'art. 30	407	433, 434, 833, 834
Avantages de toute nature – ne répondant pas aux conditions de l'art. 30	807	833, 834
Chèques repas – part patronale	408	408
Chèques repas – part personnelle	409	409
Double pécule de vacance – prime copernic	410	310
Pécule simple de vacances – longue période de maladie ou d'accident	411	311
(double) pécule de vacances	412	312, 316
Pécule simple de vacances sortie de service	413	313
(double) pécule de vacances sortie de service	414	314
Simple pécule de vacances employeur précédent	415	315
Prime de fin d'année – répondant aux conditions de l'art. 30	417	417, 817
Prime de fin d'année – ne répondant pas aux conditions de l'art. 30	817	817
Prime de restructuration, supplément sectoriel – répondant aux conditions de l'art. 30	418	433, 833
Prime de restructuration, supplément sectoriel – ne répondant pas aux conditions de l'art. 30	818	833
Indemnité bénévoles – exonérée	419	/
Indemnité préparation élections	420	434
Allocation de foyer/résidence	421	421,821
Indemnité de diplôme – répondant aux conditions de l'art. 30	422	422,822
Indemnité de diplôme – ne répondant pas aux conditions de l'art. 30	822	822
Indemnité pour connaissance 2e langue – répondant aux conditions de l'art. 30	423	423,823
Indemnité pour connaissance 2e langue – ne répondant pas aux conditions de l'art. 30	823	823
Allocations pour fonctions supérieures – répondant aux cond. art. 30	424	424, 824
Allocations pour fonctions supérieures – ne répondant pas aux cond. de l'art. 30	824	824
Indemnité de vêtements	428	441
Indemnité de logement	429	441
Frais de voyage et de séjour	430	441
Indemnité pour travail dangereux et insalubre – répondant aux cond. de l'art. 30	431	434, 834
Indemnité pour travail dangereux et insalubre – ne répondant pas aux cond. de l'art. 30	831	834
Indemnité pour travail irrégulier ou imprévu – répondant aux cond. art. 30	432	434,834
Indemnité pour travail irrégulier ou imprévu – ne répondant pas aux cond. art. 30	832	834
Prime de productivité – répondant aux cond. art. 30	433	434, 834
Prime de productivité – ne répondant pas aux cond. art. 30	833	834

Autres allocations et primes – répondant aux cond. art. 30	434	433,434, 833, 834
Autres allocations et primes – ne répondant pas aux cond. art. 30	834	833, 834
Prestations nocturnes et dominicales – répondant aux cond. art. 30	435	435, 835
Prestations nocturnes et dominicales – ne répondant pas aux cond. art. 30	835	835
1,12 EUR/heure pour prestations de week end et jours fériés– répondant aux cond. art. 30	436	436
1,12 EUR/heure pour prestations de week end et jours fériés– ne répondant pas aux conditions art. 30	836	836
Indemnité de garde – répondant aux cond. art. 30	437	437, 837
Indemnité de garde – ne répondant pas aux cond. art. 30	837	837
Indemnité de nuit, samedi et dimanche (B.A. 94/09 du 13.07.1994 – Comm. flamande.)	438	835
Indemnités pour le travailleur lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales	440	440
Frais propres à l'employeur	441	441
Remboursement frais de déplacement du et vers le travail	442	442
Montant octroyé en raison d'affiliation à une organisation syndicale	443	443
Supplément à un avantage de sécurité sociale	444	444
Double pécule sortie de service 3e à 5e jour de la 4e semaine	449	349
Double pécule 3e à 5e jour de la 4e semaine	450	350
Complément de rémunération – semaine volontaire de 4 jours	451	851
prime départ anticipé à mi temps	452	452
prime – personnel soignant et infirmier – aménagement fin de carrière	453	853
74,37 EUR / par an services reconnus d'aide familiale et de personnes âgées / personnel temporaire	460	433, 833
74,37 EUR / par an services reconnus d'aide familiale et de personnes âgées / personnel nommé	860	833
Avantage utilisation personnelle d'un véhicule mis à la disposition par l'employeur	470	/
Rente incapacité de travail permanente en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle	490	490
Rémunération fictive – ouverture du droit aux allocations de chômage – personnel nommé	495	/
Rémunération fictive – ouverture du droit à l'assurance maladie invalidité- personnel nommé	496	/
Indemnités pour des catégories de personnel spécifiques		
Personnel des établissements d'enseignement		
Indemnité pour prestations complémentaires exonérées	501	501
Indemnités pour prestations complémentaires – AR 418 – répondant aux cond. art.30	502	502
Indemnités pour prestations complémentaires – AR 418 – ne répondant pas aux cond. art.30	902	902
Autres indemnités pour prestations complémentaires	503	903
Suppléments – aucun lien avec prestations complémentaires – répondant aux cond. art. 30	506	506,906
Suppléments – aucun lien avec prestations complémentaires – ne répondant pas aux cond. art. 30	906	906

Personnel infirmier et soignant		
Supplément de traitement pour prestations irrégulières – circulaire du 3.11.1972 –répondant aux cond. Art 30	510	510
Supplément de traitement pour prestations irrégulières – circulaire du 3.11.1972 – ne répondant pas aux cond. Art.30	511	910
0,81 EUR/heure pour prestations de nuit	512	912
Prime de restructuration (29,75 EUR/mois)	513	833
4, 8 ou 12 % personnel soignant chef de service	514	914
Indemnité de garde – répondant aux cond. art.30	515	437, 837
Indemnité de garde – ne répondant pas aux cond. art.30	915	837
1,12 EUR/heure pour les prestations de week end et jours fériés	516	916
74,37 EUR/ par an services reconnus d'aide familiale et de personnes âgées	517	433, 833
Prime annuelle de 12,67 EUR	518	918
Autres indemnités spécifiques répondant aux cond. art. 30	519	433, 434, 833, 834
Autres indemnités spécifiques ne répondant pas aux cond. art. 30	919	833, 834
Prime annuelle de 148,74 EUR	520	919 ~~920~~
Médecins		
Barème	521	921
Traitement garanti	522	921
Quote-part garantie dans le pool	523	921
Quote-part variable dans la répartition du pool	524	524, 924
Honoraires	525	921
Autres indemnités spécifiques	529	833, 834
Pompiers volontaires		
Indemnités pour prestations dans le cadre du service 100	540	940
Indemnités qui n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul du montant plancher de 785,95 EUR	541	541
Indemnités qui entrent en ligne de compte pour le calcul du montant plancher de 785,95 EUR	542	542, 942
Double pécule de vacances	543	312
Double pécule de vacances pour le 3e , 4e et 5e jour de la 4e semaine	544	350
Double pécule de vacances sortie de service pour le 3e , 4e et 5e jour de la 4e semaine	545	349
Double pécule de vacances sortie de service	546	314
Simple pécule de vacances sortie de service	547	313
Personnel de police (ancien statut)		
Indemnité d'officier du Ministère public	425	/
Supplément de traitement commissaire adjoint	426	958
Supplément de traitement garde champêtre	427	/
Supplément de traitement –officier police judiciaire (POL 45)	552	952
Indemnité de permanence	553	837

Indemnité pour frais exposés lors d'exercice de missions de police judiciaire	556	556
Autres allocations et indemnités – soumises – ex-gendarmes	590	991
Autres allocations et indemnités - exonérées – ex-gendarmes	591	591
Allocation transitoire	592	992
Personnel de police (ancien statut) et services publics d'incendie		
Supplément de traitement alloué aux officiers pour permanence (POL 44 et circulaire du 3.3.1995)	551	951
Allocations pour travail de nuit, de samedi et de dimanche (AR du 20.06.1994)	554	435, 835
Allocation de diplôme (AR du 20.06.1994)	555	822
Supplément de traitement annuel pour le chef des services d'incendie	557	957
Supplément de traitement commissaires de police adjoint - permanence	558	958
Personnel de police (nouveau statut)		
Supplément de traitement pour l'exercice d'un mandat	561	961
Allocation prestations du samedi, dimanche, jour férié ou de nuit	562	962
Allocation personnel contactable ou rappelable	563	970
Allocation pour service interrompu de plus de 24 heures	564	970
Allocation de fonction	565	970
Allocation de formateur	566	970
Allocation forfaitaire pour le personnel chargé de missions en matière d'immigration	567	970
Allocation de mentor	568	970
allocation "Région Bruxelles Capitale"	569	970
Allocation prestations aériennes occasionnelles	570	970
Allocation pour missions d'enseignement	571	970
Allocation de sélection	572	970
Prime de mer	573	970
Allocation de comptable spécial	574	974
Allocation de secrétaire du Conseil de police	575	975
Allocation pour tâches informatiques accomplies en 2001	576	970
Indemnité pour frais réels d'enquête	580	570
Indemnité de téléphone	581	570
Indemnité d'entretien pour chien policier	582	570
Indemnité du service permanent auprès de Shape	583	570
Indemnités frais de nourriture, logement, parcours et déménagement	584	441
Indemnité déplacement dans cadre navigation intérieure	585	570
Indemnité frais funéraires	586	570

TABLEAU 2		
DESCRIPTION **CODES REMUNERATION DANS LA DMFA PPL**	**CODES REMUNERATION DANS LA DMFA PPL**	**CODES REMUNERATION AVANT 01.01.2005**
Rémunération de base		
Rémunération de base indexée (sans primes ni indemnités légales ou extra légales)	101	101, 110, 111, 120, 121,150
10% du salaire du travailleur engagé dans une convention de premier emploi qui sont consacrés à la formation	160	160
Maladies professionnelles – secteur public		
incapacité temporaire accident de travail – maladie professionnelle reconnue	140	140
Indemnité pour fin de contrat de travail		
Indemnité pour rupture du contrat – exprimé en temps de travail	130	130
Indemnité pour rupture du contrat – pas exprimé en temps de travail	131	130
Rémunération en cas de maladie ou d'accident		
Maladie ou accident: 60 % de la rémunération normale – 2e, semaine de maladie (contractuels)	212	212, 216
Maladie ou accident : supplément – 2e, 3e et 4e semaine de maladie – contractuels	213	213, 214
Maladie ou accident: suppléments autres ou incapacité de travail temporaire – régime accident du travail secteur privé : avances	215	215, 221, 231
Pécule de vacances		
(double) pécule de vacances- prime copernic.	310	410
Pécule simple de vacances en cas de maladie ou d'accident de longue durée	311	411
(double) pécule de vacances	312	412, 543
Simple pécule de vacances sortie de service	313	413, 547
(double) pécule de vacances sortie de service	314	414, 546
Simple pécule de vacances de l'employeur précédent	315	415
Double pécule de vacances – personnel de police	316	412, 414
Double pécule de vacances sortie de service pour le 3e , 4e, 5e jour de la 4e semaine	349	449, 545
Double pécule de vacances pour le 3e, 4e et 5e jour de la 4e semaine	350	450, 544
Indemnités de toutes natures		
Heures supplémentaires – exonéré	401	401
Cadeaux en nature, en espèces ou en chèques – art.19, §2, 14° AR 28.11.1969	403	403
Avantages en nature ou sous la forme de chèques – lien avec prestations fournies-exonéré	404	404, 406
Avantages en nature ou sous la forme de chèques – sans lien avec les prestations -exonéré	406	404, 406
Chèques repas – quote-part employeur	408	408

Chèques repas – quote-part travailleur	409	409
Prime de fin d'année – exonéré	417	417
Allocation de foyer/résidence – exonérée	421	421
Allocation de diplôme – exonéré	422	422
Indemnité pour connaissance 2e langue – exonéré	423	423
Allocation pour fonctions supérieures – exonéré	424	424
Autres allocations et primes – pas de lien avec les prestations – exonéré	433	407, 418, 434, 460, 517, 519
Autres allocations et primes – lien avec prestations – exonéré	434	407, 420, 431, 432, 433, 434,519
Prestations nocturnes ou dominicales (personnel autre qu'infirmier et soignant ou personnel de police nouveau statut) – exonéré	435	435 of 554
1,12 EUR/heure pour prestations de week end et jours fériés – exonéré	436	436
Indemnité de garde –exonéré	437	437,515
Indemnités pour le travailleur lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales (indemnité de licenciement pour travailleur protégé)	440	440
Indemnité de logement, frais de déplacement et de séjour	441	428,429, 430,441
Frais de déplacement de et vers le lieu de travail	442	442
Montant octroyé en raison d'une affiliation à une organisation syndicale reconnue	443	443
Supplément à un avantage de sécurité sociale (ex: Prime d'encouragement interruption de carrière)	444	444
Prime – départ anticipé à mi temps	452	452
Rente pour incapacité de travail permanente suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle	490	490
Heures supplémentaires – soumis	801	401,801
Avantages en nature ou sous la forme de chèques – lien avec prestations fournies - soumis	804	404, 405, 406, 804, 806
Avantages en nature ou sous la forme de chèques – sans lien avec les prestations -soumis	806	404, 406, 804, 806
Prime de fin d'année – soumis	817	417, 817
Allocation de foyer/résidence - soumise	821	421
Allocation de diplôme – soumis	822	422, 822, 555
Indemnité pour connaissance 2e langue – soumis	823	423, 823
Allocation pour fonctions supérieures – soumis	824	424, 824
Autres allocations et primes – pas de lien avec les prestations – soumis	833	407, 807, 418, 818, 434, 834, 460, 860, 513, 517 519, 919, 529
Autres allocations et primes lien avec prestations – soumis	834	407, 807, 431, 831 432, 832, 433, 833 434, 834, 519, 529, 919
Prestations nocturnes ou dominicales (personnel autre qu'infirmier et soignant ou personnel de police nouveau statut) – soumis	835	435, 835, 438, 554

1,12 EUR/heure pour prestations de week end et jours fériés – soumis	836	436, 836
Indemnité de garde – soumis	837	437, 837, 515, 553, 915
Supplément de traitement – semaine de 4 jours	851	451
Prime - personnel infirmier, soignant et assimilé - aménagement fin de carrière	853	453
Indemnités spécifiques à certaines catégories de travailleurs		
Personnel enseignant		
Indemnités pour prestations complémentaires – exonéré (par ex. : surveillance de midi)	501	501
Indemnité pour prestations complémentaires - AR 418 – exonéré (par ex. :garderie et surveillance)	502	502
Indemnité pour prestations complémentaires – autres que AR 418 – exonérée de cotisations de sécurité sociale en vertu de l'article	503	/
Suppléments – sans lien avec les prestations fournies – exonéré (par ex. : allocation d'ancienneté, indemnité de direction)	506	506
Indemnité pour prestations complémentaires - AR 418 – soumis (par ex. :garderie et surveillance)	902	902
Indemnité pour prestations complémentaires – autres que AR 418 – soumis aux sécurité sociale	903	503
Suppléments – sans lien avec les prestations fournies – soumis (par ex. : allocation d'ancienneté, indemnité de direction)	906	506, 906
Personnel infirmier et soignant		
Supplément de traitement pour prestations irrégulières- circulaire du 3.11.1972 –exonéré de cotisations de sécurité sociale en vertu de l'article 30	510	510
0,81 EUR/heure pour prestations de nuit (circulaire 17.04.1989) exonéré de cotisations de sécurité sociale en vertu de l'article 30	512	/
Supplément de traitement pour prestations irrégulières- circulaire du 3.11.1972 – soumis aux cotisations de sécurité sociale	910	511
0,81 EUR/heure pour prestations de nuit (circulaire 17.04.1989) soumis aux cotisations de sécurité sociale	912	512
4, 8 ou 12 % personnel soignant chef de service	914	514
1,12 EUR/heure pour prestations de week end et jours fériés (Circulaire Inami du 17 juillet 1992)	916	516
Prime annuelle de 12,67 EUR	918	518
Prime annuelle de 148,74 EUR	919	520
Médecins		
Quote-part variable dans le pool exonérée de cotisations de sécurité sociale en vertu de l'article 30	524	524
Barème, traitement garanti et quote part garantie dans le pool ou honoraires	921	521, 522, 523, 525

Quote-part variable dans le pool soumise aux cotisations de sécurité sociale	924	524
Pompiers volontaires		
Indemnités irrégulières qui n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul du montant plancher de 785,95 EUR	541	541
Indemnités régulières qui entrent en ligne de compte pour le calcul du montant plancher de 785,95 EUR –pas de dépassement	542	542
Indemnités pour prestations dans le cadre du service 100	940	540
Indemnités régulières qui entrent en ligne de compte pour le calcul du montant plancher de 785,95 EUR - dépassement	942	542
Personnel de police (ancien statut) et services publics d'incendie		
Supplément de traitement annuel pour le chef des services d'incendie – exonéré de cotisations de sécurité sociale en vertu de l'article 30	557	/
Supplément de traitement alloué aux officiers pour permanence (POL 44 et circulaire du 3.3.1995)	951	551
Supplément de traitement annuel pour le chef des services d'incendie soumis aux cotisations de sécurité sociale	957	557
Personnel de police (ancien statut)		
Indemnités pour frais exposés lors d'exercice de missions de police judiciaire	556	556
Supplément de traitement de commissaire adjoint (circulaire 30.12.1971) exonéré de cotisations de sécurité sociale	558	/
Autres allocations et indemnités – exonéré – ex-gendarmes…	591	591
Supplément de traitement officier de police judiciaire (POL 45)	952	552
Supplément de traitement de commissaire adjoint (circulaire 30.12.1971– soumis aux cotisations de sécurité sociale	958	426, 558
Autres allocations et indemnités – soumis – ex-gendarmes	991	590
Allocation de transition	992	592
Personnel de police (nouveau statut)		
Nouveau statut – Diverses allocations et indemnités – exonéré	570	580, 581, 582, 583,584, 585, 586
Supplément de traitement pour l'exercice d'un mandat	961	561
Allocation prestations de samedi, dimanche, jour férié ou de nuit	962	562
Nouveau statut – Diverses allocations et indemnités – soumis	970	563, 564, 565, 566 567, 568, 569, 570 571,572, 573,576
Allocation de comptable spécial	974	574
Allocation de secrétaire du Conseil de police	975	575
Indemnités pour lesquelles une cotisation spéciale est due		
Avantage pour utilisation individuelle et personnelle d'un véhicule mis à disposition par l'employeur.	770	/
Versements de l'employeur en vue de la constitution d'une pension extra-légale	790	/

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

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

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

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

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

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

C H A P I T R E 4

FREQUENCE DE PAIEMENT DE LA PRIME

6.5.401

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

Exemples :

Mensuellement = "1"

Trimestriellement = "3"

Semestriellement = "6"

Annuellement = "12"

Tous les deux ans = "24"

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

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

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

C H A P I T R E 5

REMUNERATION

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

TITRE 6

LA DECLARATION DES DONNEES RELATIVES AUX PRESTATIONS

C H A P I T R E 1

LA DECLARATION DES DONNES RELATIVES AUX PRESTATIONS

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

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

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

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

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

C H A P I T R E 2

MODE DE DECLARATION DES PRESTATIONS DES TRAVAILLEURS

A LA DÉCLARATION DES PRESTATIONS EN HEURES ET EN JOURS

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

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

Exemple 1: au cours d'un trimestre de 65 jours, un travailleur à temps plein preste 62 jours et prend par ailleurs 3 jours de congé sans solde. Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 62 jours de travail effectif normal et 3 jours de congé sans solde. Vous mentionnez à la fois le nombre d'heures de travail effectif et le nombre d'heures de congé sans solde.

Exemple 2: au cours d'un trimestre de 65 jours, un travailleur à temps plein a pris deux fois un jour complet et trois fois un demi-jour de congé sans solde. Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 61,5 jours de travail effectif normal et 3,5 jours congé sans solde. Vous mentionnez à la fois le nombre d'heures de travail effectif et le nombre d'heures de congé sans solde

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

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

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

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

B. LE CALCUL DU NOMBRE DE JOURS

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

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

Première étape, il faut calculer le nombre d'heures normal qui correspond à un demi-jour de travail du travailleur. Ce nombre d'heures s'obtient en divisant le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur (= le nombre d'heures par semaine qu'il doit normalement effectuer) par le nombre de jours par semaine du régime de travail, ce résultat doit encore être divisé par deux.

Pour un travailleur à temps plein dans un régime de 38 heures par semaine réparties sur cinq jours, une demi-journée est donc de 3 heures 48 (la moitié de 38 divisée par 5); pour un travailleur à temps plein dans un régime de 38 heures par semaine réparties sur quatre jours, une demi-journée est de 4 heures 45.

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

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

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

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

Un demi-jour correspond pour lui à 3 heures 48 (la moitié de 38 divisée par 5). Les 20 heures de congé sans solde correspondent, dans son cas, à 5,26 demi-jours (20 divisés par 3,8). Dans ce cas, vous mentionnez sur la déclaration 62,5 jours de travail effectif normal et 2,5 jours de congé sans solde avec un régime de travail "5".

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

Un demi-jour correspond pour lui à 2 heures (la moitié de 16 divisé par 4). Les dix heures de congé sans solde correspondent donc dans son cas à 5 demi-jours. Il sera déclaré avec 49,5 jours de travail effectif et 2,5 jours de congé sans solde avec régime de travail "4".

S'il s'agit d'un travailleur qui preste dans un régime dans lequel les journées courtes et longues sont mélangées, il faut partir du principe que, pour autant que les "prestations" de chacun des jours relèvent du même code, chaque journée compte pour un jour. Ce n'est que dans des cas très exceptionnels où cette manière de compter amènerait une différence importante par rapport à un décompte sur base de la durée normale d'une journée, qu'il faut, de la manière exposée ci-dessus, trouver un juste équilibre entre les codes.

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

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

jours de travail effectif et 2,5 jours de congé sans solde.

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

C. DECLARATION DU REPOS COMPENSATOIRE

6.6.203

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

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

Prestations supplémentaires récupérées

Le repos compensatoire et la rémunération qui s'y rattache doivent être déclarés au moment où ce repos compensatoire est pris et non au moment où les prestations supplémentaires sont prestées (si les deux se situent au cours du même trimestre, cela n'a aucune incidence sur la déclaration trimestrielle). S'il s'agit d'un autre système, il est déclaré au moyen du code 1.

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

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

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

Prestations supplémentaires non récupérées

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

supplémentaires non récupérées doivent bien être déclarées au niveau du nombre d'heures. Si l'indemnité pour les prestations supplémentaires non récupérées (= heures supplémentaires des statutaires) sont exonérées sur base d'une disposition d'avant le 2 août 1990, elles sont déclarées (en jours et en heures) sous le code 301.

D. JUSTIFICATION DES PRESTATIONS.

6.6.204

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

Pour préserver au mieux la qualité des déclarations, un programme de contrôle surveille l'établissement de chaque déclaration et notamment la congruence entre les deux données signalées ci-dessus. Lorsqu'une différence apparaît, une faute est signalée. Dans ce cas, il y a deux possibilités. 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, exceptionnellement, qu'un travailleur en service ne fournit aucune prestation au cours du trimestre (ou de la partie de trimestre pendant laquelle il est occupé), c'est par exemple le cas du travailleur à temps partiel sous contrat free-lance qui n'est pas appelé au cours d'un trimestre.
Le but de ce programme de contrôle est de vous donner la possibilité d'établir formellement que ce que vous avez déclaré est, selon vous, correct (et n'est donc pas une faute de frappe). La zone facultative ne doit être complétée que lorsque, pour un trimestre déterminé, il pourrait y avoir contradiction entre le nombre de jours déclarés et le nombre de jours normalement attendus en fonction du régime de travail.

Dans cette zone vous pouvez utiliser un des codes suivants:

1. Travailleur à temps plein occupé dans un cycle de travail dépassant le trimestre

qui, au cours du trimestre, a presté plus de jours que ceux prévus par son régime de travail moyen par semaine.

2. Travailleur à temps plein occupé dans un cycle de travail dépassant le trimestre qui, au cours du trimestre, a presté moins de jours que ceux prévus par son régime de travail moyen par semaine.

3.Travailleur à temps partiel occupé dans un cycle de travail dépassant le trimestre qui, au cours du trimestre, a presté plus de jours que ceux prévus par son régime de travail moyen par semaine.

4.Travailleur à temps partiel occupé dans un cycle de travail dépassant le trimestre qui, au cours du trimestre, a presté moins de jours que ceux prévus par son régime de travail moyen par semaine.

5. Travailleur à temps partiel qui, en sus de ses prestations contractuelles prévues, fournit au cours du trimestre un nombre de jours non récupérables.

6. Combinaison des points 3 et 5 ou des points 4 et 5.

7. Travailleur qui au cours du trimestre (ou de la partie de trimestre au cours de laquelle il était en service) n'a dû fournir aucune prestation.

Au niveau de la ligne occupation, il n’y a pas de bloc avec des données de prestation prévu à cet effet.
Le travailleur qui est payé en trentième et qui ne fournit aucune prestation durant le trimestre où il sort de service, doit être déclaré avec le code sept. Si un travailleur sort de service par exemple le 2 octobre 2005, et que les deux premiers jours d’octobre sont un samedi et un dimanche, il reçoit pour ces deux jours une rémunération, mais aucune prestation n’aura été fournie durant le trimestre, il faudra déclarer cette situation avec la valeur sept.

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

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

C H A P I T R E 3

CODIFICATION DES DONNEES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

A. CODIFICATION DES DONNEES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

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

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

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

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

Après une brève description des modifications les plus importantes et le détail des codes prestations, vous trouverez, à la fin du chapitre consacré aux codes prestations, deux tableaux exposant la relation entre les codes à utiliser dans la DMFA PPL et les codes prestations utilisés dans la déclaration ONSSAPL antérieure à 2005. La liste des données de temps de travail se trouve dans l'annexe 8 du glossaire.

B. LES MODIFICATIONS LES PLUS IMPORTANTES

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

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

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

C. CODES ORDINAIRES

6.6.303 Les données relatives aux entrées et sorties de service sont obtenues au moyen de la déclaration Dimona et ne doivent pas être mentionnées une seconde fois dans la

déclaration de sécurité sociale. Les codes prestations 001 à 099 qui servaient, avant le 1.1.2005, à indiquer le début et la fin d'une relation de travail dans la déclaration ONSSAPL ne peuvent plus être utilisés pour la DMFAPPL.

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

CODE 1

- travail effectif normal (également le travail adapté avec perte de salaire);
- prestations supplémentaires sans repos compensatoire;
- repos compensatoire (jour de récupération payé lorsque celui-ci est pris);
- 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,...)
- Absence rémunérée pour cause d'évènement familiale ou pour cause d'accomplissement d'une obligation civique ou d'une mission civile (article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail et AR du 28 août 1963) ;
- vacances légales.

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

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

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

Concrètement, ces jours seront repris de la manière suivante:

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

L'indication de la période concernée par l'indemnité se fait donc toujours au moment

de la déclaration de l'indemnité même (c'est-à-dire la date de début et de fin de chaque ligne d'occupation).

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

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

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

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

CODE 2

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

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

CODE 10

salaire garanti deuxième semaine ;

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

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

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

CODE 11

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

Il s'agit :

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

Ces prestations ne sont pas à mentionner dans la déclaration ONSSAPL valable

jusqu'au 31.12.2004. Les 7 jours suivant les 7 premiers jours d'incapacité pour cause de maladie ou d'accident de droit commun ne sont pas repris sous ce code mais sous le code 10. Il s'agit en l'occurrence de journées de travail "incapacité de travail avec salaire garanti pour la deuxième semaine".

CODE 13

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

CODE 21

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

lock-out

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

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

CODE 22

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

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

CODE 23

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

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

CODE 24

congé pour raisons impérieuses sans maintien de la rémunération

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

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

28.11.1969).

CODE 25

devoirs civiques sans maintien de rémunération

mandat public

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

CODE 30

congé sans solde ;

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

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

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

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

- interruption complète de carrière (avant le 1.1.2005 déclaré sous le code prestation 302)
- interruption partielle de carrière (avant le 1.1.2005 déclaré sous le code prestation 303)
- interruption de carrière ou réduction des prestations pour prodiguer des soins palliatifs à une personne (avant le 1.1.2005 déclaré sous le code prestation 306)
- congé parental dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle (avant le 1.1.2005 déclaré sous le code prestation 307)
- interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade (avant le 1.1.2005 déclaré sous le code 308)
- Les jours d'absence des personnes ayant opté pour la semaine volontaire de quatre jours et les personnes en départ anticipé à mi-temps (avant le 1.1.2005 déclarés sous les codes prestations 290 et 291)

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

CODE 301

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

Le code est utilisé pour des prestations couvertes par une indemnité qui n'a pas encore été déclarée avec un autre code prestation. Cela concerne les prestations qui correspondent aux indemnités accordées aux membres du personnel nommé pour les heures supplémentaires exonérées (code rémunération 401), les indemnités

complémentaires exonérées du personnel enseignant (code rémunération 501,502, 503 et 506) et les indemnités exonérées des pompiers volontaires (code rémunération 541 et 542).

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

D. CODES INDICATIFS

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

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

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

Les codes indicatifs suivants sont prévus :

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

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

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

Les jours de l'interruption de travail due à un accident autre qu'un accident du travail ou à une maladie autre qu'une maladie professionnelle (à l'exclusion du jour de carence et des jours payés avec un salaire plein) – **réservé aux membres du personnel contractuel** ;
Les jours d'absence dans le cadre d'une reprise de travail autorisée après une interruption de travail totale suite à un accident autre qu'un accident de travail ou à une maladie autre qu'une maladie professionnelle (articles 230 et 232 de l'A.R. du 3.7.1996) – **réservé aux membres du personnel contractuel** ;
Congé prophylactique = Journées d'interruption de travail imposées en cas de contact avec une personne atteinte d'une maladie contagieuse (art. 239, §1 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994) - réservé au personnel contractuel
Absence, au-delà de la 1re année pour accident autre qu'un accident de travail ou pour maladie autre que maladie professionnelle – **réservé aux membres du personnel contractuel et aux accueillantes d'enfants**

CODE 51 (protection de la maternité)

Repos de maternité et de paternité : journées de repos de maternité (sept semaines avant et huit semaines après l'accouchement ; le jour de l'accouchement doit être compris dans le repos post-natal). Si l'accouchement a

lieu après la date prévue, la durée du congé de repos prénatal est prolongée jusqu'au jour de l'accouchement sans diminuer la durée du congé postnatal. Si l'intéressée a cessé son activité professionnelle moins de sept semaines avant l'accouchement, le congé de repos post-natal est prolongé d'une durée qui correspond à la période pendant laquelle l'intéressée a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant son accouchement (art. 39 alinéa 6 de la loi du 16.03.1971 sur les contrats de travail). Lors du décès ou de l'hospitalisation de la mère durant le congé de maternité, le père, peut, à sa demande, bénéficier d'un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant (art. 39 de la loi du 16.03.1971 sur les contrats de travail et Arrêté royal du 17 octobre 1994) - **réservé aux travailleurs contractuels.**
Travailleuse enceinte ou d'une travailleuse qui allaite son enfant : journées d'interruption de travail d'une travailleuse enceinte ou d'une travailleuse qui est dans l'incapacité de continuer son travail habituel en raison soit d'un travail de nuit, soit d'une exposition à un risque (autre que le risque de maladie professionnelle) et qui est, en outre, dans l'impossibilité d'effectuer d'autres travaux compatibles avec son état. Pour la travailleuse qui allaite son enfant, ce code ne peut toutefois être utilisé que pour une période limitée à 5 mois après l'accouchement (art. 42 à 43bis de la loi du 16.03.1971 sur les contrats de travail) - **réservé aux travailleurs contractuels.**

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

CODE 52 (Congé de paternité ou d'adoption)

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

CODE 60 (accident du travail)

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

CODE 61 (maladie professionnelle)

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

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

CODE 71 (chômage économique)

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

CODE 72 (chômage temporaire pour cause d'intempéries)

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

CODE 73 (jours de vacances-jeunes)

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

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

Heures fictives qui correspondent à des prestations prévues mais non effectuées, suite à l'absence d'enfants normalement accueillis par un(e) gardien(ne) d'enfants mais qui sont absents pour des raisons indépendantes de sa volonté (art. 3, 9° et art. 27 bis de l'AR du 28.11.1969).
Les absences en application d'une interruption réglementée de la carrière professionnelle ne sont pas repris sous un code indicatif car cette donnée apparaît à la ligne d'occupation (voir supra)

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

6.6.305

TABLEAU 2		
DESCRIPTION CODES AVANT LE 1.1.2005	**Déclaration ONSSAPL avant le 1.1.2005**	**Déclaration DMFAPPL**
Codes d'entrée en service		
Début de stage en vue d'une nomination	001	/
Début du contrat à durée déterminée	003	/
Début du contrat à durée indéterminée	004	/
Nomination à titre définitif	005	/
Codes de sortie de service		
Fin de stage en vue d'une nomination à titre définitif	050	/
Pension à l'âge légal de la retraite	051	/
Pension anticipée	052	/
Pension anticipée en raison d'une maladie	053	/
Fin de contrat à durée déterminée	054	/
Démission	055	/
Licenciement	056	/
Décès	057	/
Jours pour lesquels l'employeur paye une rémunération donnant lieu au calcul des cotisations de sécurité sociale(sauf maladie ou accident)		
Journée de travail	101	1
Samedi, dimanche ou jour qui le remplace	102	/
Jour férié légal ou jour de remplacement	103	1
Journée non légale de vacances	104	1
Journée légale de vacances	105	1
Congé de circonstances	106	1
Congé exceptionnel pour cas de force majeure maladie ou accident du cohabitant	107	1
Congé contingenté (communauté flamande)	108	1
Repos de maternité ou de paternité (nommés à titre définitif)	113	1
Congé d'accueil pour adoption ou tutelle	114	1
Congé en raison de la grossesse ou de l'allaitement (nommés)	116	1
Congé de paternité / congé d'adoption	117	1
Rappel sous les armes	120	1
Absence pour services à la protection civile	121	1
Absence pour devoirs civiques	122	1
Absence pour mandat politique	123	1
Disponibilité – absence d'emploi	151	1

Disponibilité pour cause d'éloignement dans l'intérêt du service	152	1
Agent détaché	161	1
Agent détaché auprès d'un syndicat reconnu	162	1
Congé de formation	175	1
Congé préalable à la mise à la pension	180	1
Réduction du temps de travail – personnel soignant – fin de carrière	185	1
Suspension avec maintien de traitement	190	1
Absence rémunérée en raison d'une formation- infirmiers	198	1
Autres journées non prestées et absences rémunérées	199	1
Jours de maladie ou d'accident pour lesquels l'employeur paye une rémunération donnant lieu au calcul des cotisations de sécurité sociale		
Période de maladie couverte par une rémunération pleine	110	1
Incapacité de travail en raison d'un accident de travail ou sur le chemin du travail	111	1
Incapacité de travail en raison d'une maladie professionnelle ou écartement	112	1
Maladie – samedi, dimanche et jours fériés	115	/
Disponibilité pour cause de maladie (nommés)	150	1
Congé pour prestations réduites pour cause de maladie (nommés)	153	1
Jours de maladie ou d'accident pour lesquels l'employeur ne paye pas de rémunération donnant lieu à des cotisations de sécurité sociale.		
Maladie/accident (les premiers 12 mois) (contractuels)	210	50
Jour de carence (travailleurs manuels contractuels)	211	23
Maladie/accident (2e semaine - ouvriers contractuels)	212	10
Maladie/accident (2e semaine - employés contractuels)	216	10
Incapacité temporaire partielle accident/maladie (contractuels)	220	50
Incapacité temporaire totale en raison d'un accident du travail (intercom. sans personnel statutaire) (régime secteur priv)	221	60
Incapacité temporaire partielle en raison d'un accident de travail (intercom. sans personnel statutaire) (regime secteur priv)	231	60
Absence après la 1ère année en raison de maladie, accident (contractuels)	350	50
Autres jours d'absence pour lesquels l'employeur ne paye aucune rémunération donnant lieu au calcul des cotisations de sécurité sociale		
Jours de repos de maternité ou de paternité (contractuels)	241	51
Congé de paternité/congé d'adoption (contractuels)	242	52
Travailleuse enceinte (contractuels)	245	51
Congé prophylactique	248	50
Jours de vacances complémentaires pour jeunes travailleurs	250	73

Chômage économique	251	71
Grève reconnue	255	21
Lock-out	257	21
Heures fictives de vacances pour les droits sociaux (parents d'accueil reconnus)	260	24
Devoirs civiques	267	1
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	25
Journée non prestée en raison du contrat	398	/
Autres absences non rémunérées	399	30

TABLEAU 2		
DESCRIPTION **CODES DANS LA DMFAPPL**	**Déclaration DMFAPPL**	**Déclaration ONSSAPL avant le 1/1/2005.**
Toutes les données de temps de travail couvertes par une rémunération avec cotisations ONSSAPL	1	101,103,104,105,106,107 108,113,114,116,117,120 121,122,123,110,111,112150,151,152, 153,161,162175,180,185,190,198,199, 267
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 syndicale	22	272
Jour de carence	23	211
Congé pour raisons impérieuses sans maintien de la rémunération	24	260, 280
Devoirs civiques sans maintien de la rémunération, mandat public	25	325
Données de temps de travail pour lesquels l'employeur ne paie aucune rémunération ni indemnité	30	304,305,310,311,312,313314,315 ,318,319,320,321322,323,324,39 9
Données de temps de travail couvertes par une rémunération exonérée de cotisations, à moins que mentionnée sous un autre code	301	/
Maladie (maladie ou accident du travail droit commun et congé prophylactique)	50	210,220,248,350
Protection de la maternité	51	241,245
Congé de paternité/ congé d'adoption	52	242
Accident du travail	60	221, 222
Maladie professionnelle	61	/
Chômage économique	71	251
Chômage temporaire pour cause d'intempérie	72	289
Jours de vacances jeunes	73	250
prestations non effectuées d'un parent d'accueil reconnu dû à l'absence d'enfants pour des raisons indépendantes de la volonté du parent d'accueil	74	274

TITRE 7

LA DECLARATION DES VEHICULES DE SOCIETE MIS A DISPOSITION

C H A P I T R E 1

LA DECLARATION DES VEHICULES DE SOCIETE MIS A DISPOSITION

6.7.101

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

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

TITRE 8

LA DECLARATION DE COTISATIONS QUI N'EST PAS LIEE A UNE PERSONNE PHYSIQUE

C H A P I T R E 1

LA DECLARATION DE COTISATIONS QUI N'EST PAS LIEE A UNE PERSONNE PHYSIQUE

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

- cotisation spéciale de 8,86 % sur les versements effectués par l'employeur en vue de la constitution d'une pension extralégale (cotisation code travailleur 851)*
  - o qui est payée en faveur de **travailleurs qui ne sont plus en service**
  - o qui est versée sous la forme d'une assurance groupe non individualisée

- la cotisation due sur le double pécule de vacances des mandataires locaux protégés et des travailleurs qui ne sont plus en service (cotisation code travailleur 870 et 871)**

- la cotisation de solidarité sur un véhicule de société mis à disposition (cotisation code travailleurs 862)

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

* Pour les travailleurs qui sont encore en service, ces indemnités doivent être déclarées individuellement par travailleur avec le code rémunération 790 (versement pour une pension extralégale).
** Pour les travailleurs qui sont encore en service, ces indemnités doivent être déclarées individuellement par travailleur avec les codes rémunération 310, 312, 314, 349 et 350 (double pécule de vacances).

C H A P I T R E 2

LA COTISATION DE 8,86% SUR LES PENSIONS EXTRALÉGALES

6.8.201

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

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

L'indemnité qu'un employeur paie pour une assurance groupe qui ne peut être individualisée au niveau des travailleurs, peut être déclarée dans le bloc « cotisation non liée à une personne physique » avec un code cotisation travailleur 851.

C H A P I T R E 3

LA COTISATION SUR LE DOUBLE PECULE DE VACANCES

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

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

C H A P I T R E 4

LA COTISATION DE SOLIDARITE PERCUE SUR UNE VOITURE DE SOCIETE

6.8.401

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

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

TITRE 9

LES REDUCTIONS DE COTISATIONS

C H A P I T R E 1

GENERALITES

6.9.101

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

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

Toutes les données relatives aux réductions de cotisations sont communiquées dans un bloc fonctionnel distinct du glossaire. Une exception à cette règle est la réduction forfaitaire de cotisation par trimestre octroyée dans le cadre du Maribel social. Cette réduction de cotisation est calculée automatiquement sur la base des codes NACE.

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

C H A P I T R E 2

TABLEAU DE CONCORDANCE AVEC LES CODES

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

Pour les travailleurs suivants un code réduction peut être utilisé :

- Travailleur ayant droit à un bonus crédit emploi : code 0001
- Travailleur ayant droit à une réduction groupe cible restructuration : codes 0600 et 3600
- Travailleur ayant droit à une réduction groupe cible chômeur de longue durée

- Conclu avant le 1.1.2004

- Plan emploi : code 1105 ou 1106
- Plan activa : code 1111 ou 1112
- Programme de transition : code 1111 ou 1112
- Plan activa – prévention et sécurité : code 8100

- Conclu après le 1.1.2004

- Plan activa moins de 45 ans : code 3200, 3201, 3202 ou 3203
- Plan activa au moins 45 ans : code 3210 ou 3211
- Programme de transition : code 3220, 3221, 3230 ou 3231
- Plan activa – prévention et sécurité : code 8200 ou 8210

- Travailleur réduction groupe cible jeune travailleur

- convention premier emploi avant 1.1.2004 : code 1201
- convention emploi formation avant 1.1.2004 : code 1211
- convention premier emploi après 1.12004 : code 3410
- jeune jusqu'au 31/12 de l'année de leur 18 ans : code 3430
- Travailleur réduction groupe cible SINE : code 3240, 3241 ou 3250
- Artiste : code 1531
- Parents d'accueil reconnus : code 1521.

De ce tableau vous pouvez déduire :

- si la réduction doit être calculée au niveau de chaque ligne d'occupation séparément ou globalement pour toutes les prestations du travailleur,

- si la date de début de la réduction doit être mentionnée

- si le montant de la réduction demandée doit être demandé.

- si un code catégorie travailleur d'avant le 1er janvier 2005 a été remplacé par un code de réduction.

Quel code l'ONEM mentionne sur la carte de travail du travailleur.

description	DMFAPPL				CATEGORIE CODE TRAVAILLEUR AVANT LE 1.1.2005	Codes - ONEM
	Code réduction.	Niveau	Date de début	- Montant		
Réduction des cotisations personnelles dans le cadre du bonus crédit d'emploi	0 0 0 1	Ligne travailleur	-	Obligatoire		
Réduction de cotisations personnelles dans le cadre d'une restructuration	0 6 0 0	Ligne travailleur	X	Obligatoire	173, 174 373, 374	
Période transitoire - Plan d'Embauche avant le 1/1/2002 pour demandeur d'emploi - condition de 12 mois (> 45 ans)	1 1 0 5	occupation	X	- Optionnel	191, 192 291, 292 254, 259	Z12
Période transitoire - Plan d'Embauche pour demandeur d'emploi avant le 1/1/2002 - condition de 24 mois (> 45 ans)	1 1 0 6	occupation	X	Optionnel	191, 192 291, 292 254, 259	Z24
Période transitoire - Plan Activa conclu avant 1/1/2004 - mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée - 75 %	1 1 1 1	occupation	X	Optionnel	193, 194 197, 198 293, 294 297, 298 237, 239	A1 A4 A8 A9 B1 B2 B7 B11
Période transitoire - Plan Activa conclu avant 1/1/2004- mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée - 100 %	1 1 1 2	occupation	X	Optionnel	193, 194 197, 198 293, 294 297, 298 237, 239	A2 A3 B3 B4 B5 B6 B8 B12
Période transitoire - Convention de premier emploi des jeunes	1 2 0 1	occupation	X	Optionnel	130, 172 230, 272	
Période Transitoire - Réduction AR n° 495 conclu avant 1/1/2004 (emploi/formation)	1 2 1 1	occupation	X	- Optionnel	140, 240	
Réduction des cotisations patronales pour gardien(ne) agréé(e)	1 5 2 1	occupation	-	Optionnel	761, 762, 763	
Réduction des cotisations patronales pour les artistes	1 5 3 1	occupation	-	Optionnel	731	

description	DMFAPPL				CATEGORIE CODE TRAVAILLEUR AVANT LE 1.1.2005	Codes - ONEM
	Code réduction.	Niveau	Date de début	Montant		
Demandeurs d'emploi de longue durée - moins de 45 ans - pendant 312 jours dans une période de 18 mois ou 156 jours dans une période de 9 mois après fermeture de l'entreprise	3 2 0 0	occupation	X	Optionnel	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	C 1 C 2 C 11
Demandeurs d'emploi de longue durée - moins de 45 ans - pendant 624 jours dans une période de 36 mois	3 2 0 1	occupation	X	Optionnel	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	C 3 C 4
Demandeurs d'emploi de longue durée - moins de 45 ans - pendant 936 jours dans une période de 54 mois	3 2 0 2	occupation	X	Optionnel	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	C 5 C 6
Demandeurs d'emploi de longue durée - moins de 45 ans - pendant 1560 jours dans une période de 90 mois	3 2 0 3	occupation	X	Optionnel	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	C 7 C 8
Demandeurs d'emploi de longue durée - au moins 45 ans - pendant 156 jours dans une période de 9 mois	3 2 1 0	occupation	X	Optionnel	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	D 1 D 2 D 9
Demandeurs d'emploi de longue durée - au moins 45 ans - pendant 312 jours dans une période de 18 mois ou 468 jour dans une période de 27 mois.	3 2 1 1	occupation	X	Optionnel	197, 198 297, 298 237, 239 199, 299	D 3 D 4 D 5 D 6
Programme de transition professionnelle - moins qualifié - moins de 25 ans et au moins 9 mois d'indemnité ou moins de 45 ans et au moins 12 mois d'indemnité	3 2 2 0	occupation	-	Optionnel	193, 194 293, 294 255, 260	
Programme de transition professionnelle - moins de 45 ans et au moins 24 mois d'indemnité	3 2 2 1	occupation	-	Optionnel	193, 194 293, 294 255, 260	
Programme de transition professionnelle - au moins 45 ans et au moins 12 mois d'indemnité	3 2 3 0	occupation	-	Optionnel	193, 194 293, 294 255, 260	
Programme de transition professionnelle - au moins 45 ans et au moins 24 mois d'indemnité	3 2 3 1	occupation	-	Optionnel	193, 194 293, 294 255, 260	

description	DMFAPPL				CATEGORIE CODE TRAVAILLEUR AVANT LE 1.1.2005	Codes - ONEM
	Code réduction.	Niveau	Date de début	- Montant		
SINE - moins de 45 ans - pendant 312 jours dans une période de 18 mois ou 156 jours dans une période de 9 mois	3 2 4 0	occupation	-	Optionnel	170, 171 370, 371	
SINE - moins de 45 ans - pendant 624 jours dans une période de 36 mois ou 312 jours dans une période de 18 mois	3 2 4 1	occupation	-	Optionnel	170, 171 370, 371	
SINE - au moins 45 ans - pendant 156 jours dans une période de 9 mois	3 2 5 0	occupation	-	Optionnel	170, 171 370, 371	
Jeune Travailleur CPE et peu qualifié	3 4 1 0	occupation	X	Optionnel	130, 172 230, 272	
Jeune travailleur CPE et très peu qualifié ou peu qualifié d'origine étrangère ou peu qualifié et handicapé:	3 4 11	occupation	X	Optionnel		
Jeunes Travailleurs jusqu'au 31/12 de l'année dans laquelle le jeune aura 18 ans	3 4 3 0	occupation	-	Optionnel	147, 148 247, 248	
Réduction des cotisations patronales dans le cadre d'une restructuration	3 6 0 0	Occupation	-	Optionnel	173, 174 373, 374	
Plan Activa conclu avant 1/1/2004 - demandeur d'emploi de longue durée - politique de prévention et de sécurité 100%	8 1 0 0	occupation	X	Optionnel	197, 198 297, 298 237, 239	A5 A6 B9 B10
Plan Activa - demandeur d'emploi de longue durée - moins de 45 ans - politique de prévention et de sécurité	8 2 0 0	occupation	X	Optionnel	197, 198 297, 298 237, 239	C 9 C 10
Plan Activa - demandeur d'emploi de longue durée - au moins 45 ans - politique de prévention et de sécurité	8 2 1 0	occupation	X	Optionnel	197, 198 297, 298 237, 239	D 7 D 8

Pour les codes 1201 et 3410, 3411 (conventions premier emploi), 1211 (AR n° 495), 3220, 3221, 3230 et 3231 (programme de transition professionnelle), 3240, 3241 et 3350 (SINE) la réduction ne sera pas accordée si pour le même travailleur les codes appropriés ne sont pas mentionnés dans la zone "Mesures de promotion de l'emploi" au niveau de la ligne d'occupation (codes 1,2, 10,11,12,13,14,15,16,17 ou 18).

TITRE 10

ETUDIANTS POUR QUI LA COTISATION DE SOLIDARITE EST DUE

C H A P I T R E 1

ETUDIANTS POUR QUI LA COTISATION DE SOLIDARITE EST DUE

6.10.101

Un bloc fonctionnel séparé est prévu dans la DMFAPPL pour les étudiants pour lesquels les cotisations normales de sécurité sociale ne sont pas dues mais bien la cotisation de solidarité de 7,5% ou 12,5%. Il s'agit d'étudiants dont la période d'occupation pendant une année civile ne dépasse pas 46 jours, répartis comme suit :

- Maximum 23 jours de travail au cours des mois de juillet, août et septembre,
- Maximum 23 jours de travail au cours des autres mois de l'année pendant les périodes de présence non obligatoire dans les établissements d'enseignement.

Pour les étudiants, aucune ligne d'occupation avec une ligne rémunération ou une ligne prestations ne doit être prévue.

Vous pouvez trouver dans la communication 2005/12 une information complète sur cette cotisation de solidarité et sur les conditions que l'étudiant doit respecter afin de ne pas être redevable des cotisations ordinaires de sécurité sociale.

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 durant les mois de juillet, août et septembre, et 12,5% du salaire pendant les autres mois de l'année).

NOMBRE DE JOURS

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

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

_____

TITRE 11

COTISATIONS TRAVAILLEURS STATUTAIRES LICENCIES

C H A P I T R E 1

COTISATIONS TRAVAILLEURS STATUTAIRES LICENCIES

6.11.101

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

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

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

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

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

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

TITRE 12

INFORMATIONS CONCERNANT L'OCCUPATION

C H A P I T R E 1

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'OCCUPATION

6.12.101 A côté des paramètres généraux de la ligne travailleur et de la ligne occupation qui sont utilisés par différentes institutions de sécurité sociale, il existe une information dans un bloc seulement destiné à l'ONSSAPL. Ces données ne sont pas reprises dans la déclaration du risque social (DRS). Ces données permettent à l'ONSSAPL le contrôle des interventions financières dans le cadre du maribel social ou de déterminer le droit aux allocations familiales en cas d'absence d'un travailleur nommé pour cause de maladie.

C H A P I T R E 2

LE MARIBEL SOCIAL

6.12.201

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

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

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

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

4 = combinaison de 1 et 3

5 = combinaison de 2 et 3

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

C H A P I T R E 3

PERIODE DE MALADIE D'UN MEMBRE DU PERSONNEL NOMME

6.12.301

Si l'attributaire des allocations familiales est un membre du personnel nommé qui est absent plus de 6 mois pour cause de maladie – conformément à l'article 56 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales du 19 décembre 1939 - l'enfant à charge bénéficie d'une augmentation des allocations familiales à partir du 7ème mois. Cet avantage vaut indépendamment de savoir si le membre du personnel statutaire fait usage de son capital congé maladie ou s'il est en disponibilité.
Dans cette zone on indique la date à partir de laquelle le membre du personnel nommé a dépassé une absence de plus de 6 mois pour cause de maladie. La date à compléter n'est pas le premier jour de maladie, mais bien le premier jour après une période de 6 mois d'absence pour cause de maladie.

TABLE DES MATIÈRES

Page
(par partie)

PREMIÈRE PARTIE 1

LES EMPLOYEURS ET LEUR REGIME DE SECURITE SOCIALE 1

TITRE 1 3
LES EMPLOYEURS AFFILIES A L'ONSS APL 3

CHAPITRE 1 3
LES EMPLOYEURS AFFILIES A L'ONSS APL 3

TITRE 2 5
LA LEGISLATION APPLICABLE EN MATIERE DE SECURITE SOCIALE POUR LES ADMINISTRATIONS AFFILIEES 5

CHAPITRE 1 5
LES ALLOCATIONS FAMILIALES 5

A. BASE LÉGALE 5

B. RÉGIME APPLICABLE 5

CHAPITRE 2 7
LES MALADIES PROFESSIONNELLES 7

A. BASE LÉGALE 7

B. RÉGIME GÉNÉRAL 7

C. EXCEPTIONS 7

CHAPITRE 3 9
LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES ACCIDENTS SUR LE CHEMIN DU TRAVAIL 9

A. BASE LEGALE 9

B. RÉGIME GÉNÉRAL 9

C. EXCEPTIONS 9

D. REMARQUES 10

CHAPITRE 4 11
LES VACANCES ANNUELLES 11

A. BASE LÉGALE 11

B. RÉGIME GÉNÉRAL 11

C. EXCEPTIONS 12

CHAPITRE 5 13
LES PENSIONS 13

A. BASE LÉGALE 13
B. RÉGIME GÉNÉRAL 13
C. CAS PARTICULIERS 14
TITRE 3 17
LES REGIMES DE PENSION DU PERSONNEL NOMME DES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES 17
CHAPITRE 1 17
GENERALITES 17
L'EMPLOYEUR 17
CHAPITRE 2 19
LE REGIME COMMUN DE PENSION DES POUVOIRS LOCAUX (pool 1) 19
CHAPITRE 3 21
LE REGIME DES NOUVEAUX AFFILIES A L'OFFICE (pool 2) 21
CHAPITRE 4 23
LE REGIME DES ADMINISTRATIONS AFFILIEES A UNE INSTITUTION DE PREVOYANCE (pool3) 23
CHAPITRE 5 25
LE REGIME DES ADMINISTRATIONS POSSEDANT LEUR PROPRE CAISSE DE PENSION (pool4) 25
CHAPITRE 6 27
LE FONDS DES PENSIONS DE LA POLICE INTEGREE (Pool 5) 27
CHAPITRE 7 29
LA FIXATION DU TAUX DE COTISATION 29
CHAPITRE 8 31
LA DEMANDE D'AFFILIATION AU POOL 1 OU AU POOL 2 31
TITRE 4 33
LE REGIME DE DISPENSE DE PRESTATIONS DE TRAVAIL ET DE LA FIN DE CARRIERE DU PERSONNEL INFIRMIER ET SOIGNANT 33
CHAPITRE 1 33
GENERALITES 33
CHAPITRE 2 35
CHAMP D'APPLICATION 35
CHAPITRE 3 37
AVANTAGES POUR LE MEMBRE DU PERSONNEL 37
CHAPITRE 4 39
COMPENSATION DE L'EXONERATION DES PRESTATIONS DE TRAVAIL 39
DEUXIÈME PARTIE 1
OBLIGATIONS ET CONTROLE DES ADMINISTRATIONS AFFILIEES 1
TITRE 1 3
DEMANDE D'UN NUMERO D'ENTREPRISE 3
CHAPITRE 1 3
DEMANDE D'UN NUMERO D'ENTREPRISE 3

TITRE 2 5
DEMANDE D'AFFILIATION A L'ONSS APL 5
CHAPITRE 1 5
ADMINISTRATIONS TENUES D'INTRODUIRE UNE DEMANDE D'AFFILIATION AUPRES DE L'ONSS APL 5
CHAPITRE 2 7
PROCEDURE D'AFFILIATION 7
TITRE 3 9
LES DECLARATIONS 9
CHAPITRE 1 9
GENERALITES : LE PROJET E-GOVERNMENT DANS LA SECURITE SOCIALE 9
CHAPITRE 2 11
DIMONA 11
A. LA NOTION "DIMONA" 11
B. LE FICHIER ÉLECTRONIQUE DU PERSONNEL 11
C. LA DÉCLARATION DIMONA : TYPES ET CONTENU 11
D. L'ENVOI DE LA DÉCLARATION DIMONA 11
E. SANCTIONS 12
F. INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES SUR LA DÉCLARATION DIMONA 12
CHAPITRE 3 13
LA DECLARATION TRIMESTRIELLE DE SECURITE SOCIALE (DmfAppl) 13
A. GÉNÉRALITÉS 13
B. DÉLAI D'INTRODUCTION 13
C. ENVOI DE LA DÉCLARATION 13
D. LES CONSÉQUENCES D'UNE ABSENCE DE DÉCLARATION OU D'UNE DÉCLARATION TARDIVE, INCOMPLÈTE OU INEXACTE 14
E. SANCTION EN CAS DE RETARD DE LA DÉCLARATION 14
F. INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES SUR LA DMFAPPL 14
CHAPITRE 4 17
LA DECLARATION DU RISQUE SOCIAL (DRS) 17
A. LA NOTION DE "RISQUE SOCIAL" 17
B. LA DÉCLARATION DU RISQUE SOCIAL 17
C. ENVOI D'UNE DÉCLARATION DU RISQUE SOCIAL 17
D. CALENDRIER DE L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA DÉCLARATION DU RISQUE SOCIAL 18
E. INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE SUR LA DRS 19
CHAPITRE 5 21
LA DECLARATION DE PENSION 21

A. GÉNÉRALITÉS 21
B. DÉLAI D'INTRODUCTION 21
C. LES CONSÉQUENCES D'UNE DÉCLARATION TARDIVE, INCOMPLÈTE OU INEXACTE 21
D. INFORMATIONS SUPPLEMENTAIRES SUR LA DECLARATON DE PENSIONS 22
CHAPITRE 6 23
LE SECRETARIAT 'FULL SERVICE' 23
TITRE 4 25
PAIEMENT DES COTISATIONS 25
CHAPITRE 1 25
GENERALITES 25
CHAPITRE 2 27
LES MODALITES DE PAIEMENT 27
A. LE PRÉLÈVEMENT AUTOMATIQUE PAR L'ONSS APL 27
B. VIREMENT BANCAIRE PAR L'ADMINISTRATION 27
CHAPITRE 3 29
SYSTEME DE FACTURATION ET DELAIS DE PAIEMENT 29
A. GÉNÉRALITÉS 29
B. LA FACTURE MENSUELLE 29
C. LES SANCTIONS 30
CHAPITRE 4 31
LES CONSEQUENCES EN CAS DE NON-PAIEMENT OU DE RETARD DE PAIEMENT 31
A. LE PRÉLÈVEMENT D'OFFICE 31
B. LES SANCTIONS 31
C. LA RENONCIATION À L'APPLICATION DES SANCTIONS 32
CHAPITRE 5 33
LES AVANCES MENSUELLES SUR LES COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE 33
CHAPITRE 6 35
LA PRESCRIPTION 35
TITRE 5 37
LE CONTROLE 37
CHAPITRE 1 37
LE CONTROLE 37
TROISIÈME PARTIE 1
CHAMPS D'APPLICATION PERSONNEL DE LA SECURITE SOCIALE 1
TITRE 1 3
LES MEMBRES DU PERSONNEL CONTRACTUEL ET DU PERSONNEL NOMME DES ADMINISTRATIONS LOCALES 3
CHAPITRE 1 3
LES MEMBRES DU PERSONNEL CONTRACTUEL 3

MINEUR 3
STAGIAIRE EN CONVENTION D'IMMERSION PROFESSIONNELLE 3
CHAPITRE 2 5
LES MEMBRES DU PERSONNEL NOMME 5
TITRE 2 7
EXTENSION DU CHAMPS D'APPLICATION 7
CHAPITRE 1 7
LE STATUT SOCIAL DES MANDATAIRES LOCAUX NON PROTÉGÉS 7
GÉNÉRALITÉS 7
CHAMP D'APPLICATION 7
LE STATUT SOCIAL 11
OBLIGATION DES ADMINISTRATIONS LOCALES DE PAYER DES COTISATIONS SUPPLÉMENTAIRES POUR LES MANDATAIRES 12
CHAPITRE 2 15
LE STATUT SOCIAL DES ACCUEILLANTES D'ENFANTS 15
GÉNÉRALITÉS 15
CHAMP D'APPLICATION 15
DONNÉES SALARIALES ET DE TEMPS DE TRAVAIL À RENSEIGNER DANS LA DÉCLARATION DE SÉCURITÉ SOCIALE 15
DONNÉES SALARIALES ET DE TEMPS DE TRAVAIL À RENSEIGNER DANS LA DÉCLARATION DE SÉCURITÉ SOCIALE 16
E. COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE DUES 17
CHAPITRE 3 21
LE STATUT SOCIAL DES ARTISTES 21
GÉNÉRALITÉS 21
CHAMP D'APPLICATION 21
STATUT SOCIAL 22
COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE DUES 23
LES INSTITUTIONS AU PROFIT DE L'ARTISTE 23
CHAPITRE 4 25
LE LICENCIEMENT D'AGENTS NOMMES A TITRE DEFINITIF 25
A. GENERALITES 25
B. EMPLOYEURS CONCERNÉS 25
C. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 25
D. CONDITIONS D'ATTRIBUTION 25
E. PAIEMENT DES COTISATIONS 26
F. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR 26
CHAPITRE 5 29
LES MEDECINS EN FORMATION DE MEDECIN SPÉCIALISTE 29
CHAPITRE 6 31
LES MINISTRES DU CULTE ET LES DELEGUES AU CONSEIL CENTRAL LAIQUE 31

TITRE 3 33
EXCLUSIONS 33
CHAPITRE 1 33
LES POMPIERS VOLONTAIRES 33
CHAPITRE 2 35
LES ETUDIANTS 35
CHAPITRE 3 37
LES MONITEURS 37
CHAPITRE 4 39
LES MEDECINS 39
CHAPITRE 5 41
LES BENEVOLES 41
A. BENEVOLE 41
B. ORGANISATEUR 41
C. ACTIVITES VISEES 41
D. MONTANT DES INDEMNITES 41
E. INTERDICTION DE CUMUL AVEC L'EXONÉRATION ACCORDÉE EN TANT QU ÉTUDIANT ET MONITEUR 42
F. NI DÉCLARATION DIMONA, NI DÉCLARATION DMFA PPL 42
CHAPITRE 6 43
LES ARTISTES BENEVOLES 43
LES PETITES INDEMNITES 43
A. CONDITIONS CONCERNANT LES INDEMNITÉS OCTROYÉES. 43
B. CONDITIONS CONCERNANT LES JOURS DE PRESTATIONS 43
C. CONDITIONS CONCERNANT L'ARTISTE 44
D. INTERDICTION DE CUMUL AVEC LE BÉNÉFICE DU RÉGIME DES VOLONTAIRES 44
E. NI DÉCLARATION DIMONA, NI DÉCLARATION DMFAPPL 44
QUATRIÈME PARTIE 1
LE CALCUL DES COTISATIONS 1
TITRE 1 3
LA NOTION DE REMUNERATION 3
CHAPITRE 1 3
LA NOTION DE REMUNERATION PRISE EN CONSIDERATION POUR LE CALCUL DES COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE 3

A. PRINCIPE DE BASE 3

B. LA NOTION GÉNÉRALE DE RÉMUNÉRATION 4

1 La rémunération passible de cotisations pour la sécurité sociale 4

2. La rémunération exonérée de cotisations pour la sécurité sociale 4

A. Les titres-repas. 5

B. Les chèques-cadeaux. 7

C. la réduction de prix sur les propres produits ou services de l'employeur 8

D. L'intervention de l'employeur dans l'acquisition par le travailleur d'un PC personnel. 8

E. Chèques sport/culture 9

C. LA NOTION DE RÉMUNÉRATION RELATIVE AU PERSONNEL NOMMÉ À TITRE DÉFINITIF 10

D.TABLEAU RÉCAPITULATIF DES COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE 11

CHAPITRE 2 13

LA NOTION DE REMUNERATION PRISE EN CONSIDERATION POUR LES COTISATIONS DE PENSION DES AGENTS NOMMES A TITRE DEFINITIF 13

A. PRINCIPE DE BASE 13

B. LA RÉMUNÉRATION PASSIBLE DE COTISATIONS POUR LA PENSION 13

C. LA RÉMUNÉRATION EXONÉRÉE DE COTISATIONS POUR LA PENSION 15

D. LES AVANTAGES EN NATURE 15

E. TABLEAU RÉCAPITULATIF DES COTISATIONS PENSION 16

TITRE 2 17

LES COTISATIONS DUES A L'ONSS APL 17

CHAPITRE 1 17

LES COTISATIONS POUR LE REGIME DE SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS SALARIES 17

A. GÉNÉRALITÉS 17

B. LE PERSONNEL CONTRACTUEL 17

C. LE PERSONNEL NOMMÉ À TITRE DÉFINITIF 17

CHAPITRE 2 19

LES COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE PARTICULIERES AU SECTEUR LOCAL 19

A. LA COTISATION RELATIVE AU SECTEUR DES ALLOCATIONS FAMILIALES 19

B. LA COTISATION RELATIVE AU SECTEUR DES MALADIES PROFESSIONNELLES 19

CHAPITRE 3 21

LA COTISATION DE PENSION POUR DES ADMINISTRATIONS LOCALES 21

CHAPITRE 4 23

LES AUTRES COTISATIONS 23

A. LA COTISATION DE MODÉRATION SALARIALE 23
B. LA COTISATION PATRONALE POUR LE CHÔMAGE. 24
C. LA COTISATION SPÉCIALE POUR LA SÉCURITÉ SOCIALE 24
D. LA COTISATION RELATIVE À L'OCTROI ET AU PAIEMENT D'UNE PRIME SYNDICALE 25
E. LA COTISATION SPÉCIALE SUR LE DOUBLE PÉCULE DE VACANCES 25
F. LA COTISATION SPÉCIALE SUR LES VERSEMENTS DES EMPLOYEURS DESTINÉS À LA CONSTITUTION D'UNE PENSION EXTRALÉGALE 26
G. LA COTISATION DE SOLIDARITÉ SUR L'UTILISATION D'UN VÉHICULE MIS À DISPOSITION PAR L'EMPLOYEUR 26
H. LA COTISATION DE SOLIDARITÉ POUR L'OCCUPATION D'ÉTUDIANTS 29
I. LA COTISATION PATRONALE EN MATIÈRE D'ACCUEIL DES ENFANTS 29
J. LA COTISATION D'ÉGALISATION POUR LES PENSIONS 29

CHAPITRE 5 31
LES RETENUES SUR PENSION 31
A. LA RETENUE INAMI SUR LES PENSIONS ET AVANTAGES COMPLÉMENTAIRES 31
B. LA RETENUE SPÉCIALE DE SOLIDARITÉ SUR LES PENSIONS ET LES AVANTAGES COMPLEMENTAIRES 31

CINQUIÈME PARTIE 1
MESURES POUR L'EMPLOI ET REDUCTION DE COTISATIONS 1

TITRE 1 3
REDUCTION DES COTISATIONS PERSONNELLES DE SECURITE SOCIALE 3

CHAPITRE 1 3
BONUS CREDIT EMPLOI 3
1. CHAMP D'APPLICATION 3
2. CALCUL DE LA RÉDUCTION 4

CHAPITRE 2 7
RESTRUCTURATION 7
1. CALCUL DE LA REDUCTION 7
2. FORMALITÉS 8

TITRE 2 9
REDUCTION GROUPE CIBLE 9

CHAPITRE 1 9
CARACTERISTIQUE ET MODE DE CALCUL 9
1. CARACTÉRISTIQUES DE LA RÉDUCTION GROUPE CIBLE 9
2. CALCUL DE LA RÉDUCTION FORFAITAIRE 9
3. IMPUTATION DE LA RÉDUCTION GROUPE-CIBLE 10
4. CUMUL DE RÉDUCTIONS DE COTISATIONS PATRONALES 11
5. CATÉGORIE DE RÉDUCTION GROUPE CIBLE 11

CHAPITRE 2 13
RÉDUCTION GROUPE CIBLE POUR LES CHÔMEURS DE LONGUE DUREE – PLAN ACTIVA 13

1. EMPLOYEURS CONCERNÉS 13
2. TRAVAILLEURS CONCERNÉS 13
3. CALCUL DE LA RÉDUCTION ET L'EMBAUCHE ÉVENTUELLE D'UN CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE. 15
4. EXTENSION DU PLAN ACTIVA POUR DES MESURES SPÉCIFIQUES 17
5. LA CARTE D'EMBAUCHE 20
6. L'ALLOCATION D'EMBAUCHE 21
7. DISPOSITIONS TRANSITOIRES 21
8. TABLEAU DE SYNTHESE - REDUCTION GROUPE-CIBLE ET ACTIVA 23

CHAPITRE 3 25
REDUCTION GROUPE-CIBLE POUR CHÔMEURS DE LONGUE DUREE - PROGRAMMES DE TRANSITION PROFESSIONNELLE 25

1. PROGRAMME DE TRANSITION PROFESSIONNELLE EN RÉGION WALLONNE 25
A. Employeurs concernés 25
B. Travailleurs concernés 26
C. Conditions d'octroi 27
D. La demande 27
E. Modalités pratiques 27
F. Avantages Octroyés 29
G. Contröle 31
H. Durée du programme 31
I. PROGRAMME DE TRANSITION PROFESSIONNELLE EN RÉGION DE BRUXELLES CAPITALE 31

2. PROGRAMME DE TRANSITION PROFESSIONNELLE EN RÉGION DE BRUXELLES CAPITALE 32
A. Employeurs concernés 32
B. Travailleurs concernés 32
C. Conditions d'octroi 33
D. La demande 34
E. Modalités pratiques 34
F. Avantages octroyés 35
G. Contrôle 36

CHAPITRE 4 39
RÉDUCTIONS GROUPE-CIBLE DANS LE CADRE DES MESURES D'ÉCONOMIE SOCIALE D'INSERTION (SINE) 39

4 FORMALITÉS À RESPECTER ET MONTANT DU SUBSIDE AU SALAIRE 43

CHAPITRE 5 45
CONVENTIONS DE PREMIER EMPLOI ET REDUCTION GROUPE-CIBLE POUR JEUNES TRAVAILLEURS PEU QUALIFIES 45

CHAPITRE 6 55
RÉDUCTIONS GROUPE-CIBLE POUR LES JEUNES TRAVAILLEURS MINEURS 55

CHAPITRE 7 57
RÉDUCTIONS POUR LES TRAVAILLEURS LICENCIÉS DANS LE CADRE D'UNE RESTRUCTURATION 57

TITRE 3 59
AUTRES REDUCTIONS PATRONALES DE SECURITE SOCIALE 59

CHAPITRE 1 59
REDISTRIBUTION DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC 59

CHAPITRE 2 63
OCCUPATION EN VERTU DE L'ARTICLE 60 § 7 DE LA LOI ORGANIQUE DES CPAS 63
CHAPITRE 3 67
LES CONTRACTUELS SUBVENTIONNES 67
CHAPITRE 4 71
INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL SUITE A UNE MALADIE PROFESSIONNELLE 71
TITRE 4 75
MESURES POUR L'EMPLOI AVEC PAIEMENT D'UNE PRIME (GOUVERNEMENT FEDERAL) 75
CHAPITRE 1 75
LE FONDS BUDGETAIRE INTERDEPARTEMENTAL 75
A. EMPLOYEURS CONCERNES 75
B. TRAVAILLEURS CONCERNES 75
C. MONTANT DE LA PRIME 76
D. ASSUJETTISSEMENT AUX COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE 76
CHAPITRE 2 77
LES CONTRATS DE SECURITE 77
A. GENERALITES 77
B. LES CONTRATS DE PREVENTIONS 77
C. ACCOMPAGNEMENT DE MESURES JUDICIAIRES ALTERNATIVES 77
D. PREVENTION DE LA CRIMINALITE ET ACCEUIL EN MATIERE DE TOXICOMANIE - LE PLAN DROGUE 78
E. AIDES FINANCIERES DANS LE DOMAINE DE LA SECURITE ET DE LA PREVENTION 78
CHAPITRE 3 81
LE MARIBEL SOCIAL 81
A. GENERALITES 81
B. EMPLOYEURS CONCERNES 81
C. TRAVAILLEURS CONCERNES ET MONTENT FORFAITAIRE DU MARIBEL SOCIAL 82
D. MONTANT DE L'INTERVENTION FINANCIERE 82
E. PROCEDURE 83
F. MODALITES 85
G. LES HÔPITAUX ET LES MAISONS DE SOINS PSYCHIATRIQUES 86
H. LE FONDS SECTORIEL 86
I. LE PROJET DE FORMATION DES INFIRMIERS 87
J. CUMULS AUTORISÉS 87
SIXIÈME PARTIE 1
INSTRUCTIONS POUR COMPLETER LA DECLARATION MULTIFONCTIONNELLE POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES (DMFA PPL) 1

TITRE 1 3
INTRODUCTION 3
CHAPITRE 1 3
INTRODUCTION 3
TITRE 2 5
PRINCIPES GENERAUX DE LA DMFAPPL ET COMPARAISON AVEC LA DECLARATION ONSS APL ANTERIEURE A 2005. 5
CHAPITRE 1 5
PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA DMFAPPL 5
CHAPITRE 2 7
LA DMFA PPL ET COMPARAISON AVEC LA DÉCLARATION ONSSAPL ANTÉRIEURE À 2005 7
TITRE 3 9
L'EMPLOYEUR 9
CHAPITRE 1 9
L'EMPLOYEUR 9
TITRE 4 11
LA LIGNE TRAVAILLEURS ET LES LIGNES D'OCCUPATION 11
CHAPITRE 1 11
LA LIGNE TRAVAILLEURS ET LES LIGNES D'OCCUPATION 11
CHAPITRE 2 13
LA LIGNE TRAVAILLEUR 13
A. LA CATEGORIE D'EMPLOYEUR 13
B LE CODE TRAVAILLEURS 14
D. LES DATES DE DEBUT ET DE FIN DU TRIMESTRE 25
E. LA NOTION D'OUVRIER TRANSFRONTALIER 26
F. NUMÉRO D'IDENTIFICATION DE L'UNITE LOCALE 26
CHAPITRE 3 27
LA LIGNE D'OCCUPATION 27

A. LES DATES DE DÉBUT ET DE FIN DE LA LIGNE D'OCCUPATION 28
B. TROIS REMARQUES IMPORTANTES 28
C. NOMBRE DE JOURS PAR SEMAINE DU RÉGIME DE TRAVAIL 30
D. NOMBRE MOYEN D'HEURES DE PRESTATION PAR SEMAINE DU TRAVAILLEUR ET DE LA PERSONNE DE REFERENCE 31
E. TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL 32
F. MESURES DE REORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL 33
G. REPRISE DU TRAVAIL AVEC L'ACCORD DU MÉDECIN CONSEIL APRÈS UNE INCAPACITÉ DE TRAVAIL 34
H. MESURES DE PROMOTION DE L'EMPLOI 35
I. STATUT 37
J. NOTION DE PENSIONNE 38
K. TYPE D'APPRENTI 38
L. MODE DE RÉMUNÉRATION 39
M. NUMERO DE FONCTION POUR LES REMUNERATIONS AU POURBOIRE 39
N. PAYEMENT EN DIXIEMES OU EN DOUZIEMES (DANS L'ENSEIGNEMENT) 39
O. CODE NACE 39
P. LA DECLARATION A REMPLIR POUR LES GARDIENNES ENCADREES QUI NE SONT PAS LIEES PAR UN CONTRAT DE TRAVAIL. 41
Q. EXEMPLES PRATIQUES EN RAPPORT AVEC LE REGIME DE TRAVAIL, LE NOMBRE D'HEURES PAR SEMAINE DU TRAVAILLEUR ET DE LA PERSONNE DE RÉFÉRENCE, LE TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL, LA RÉORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET LE STATUT DU TRAVAILLEUR 42

TITRE 5 45
LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES 45

CHAPITRE 1 45
LA DECLARATION DES DONNEES SALARIALES 45

CHAPITRE 2 47
NUMERO DE LIGNE DE REMUNERATION 47

CHAPITRE 3 49
CODE REMUNERATION 49

CODE REMUNERATION 49
A. LA REMUNERATION DE BASE 49
B. LA REMUNERATION ADAPTEE EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT 50
C. LES INDEMNITES EN CAS DE MALADIE PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR PUBLIC 51
D. LES INDEMNITES DE FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL 51
E. LES INDEMNITES SUPPLEMENTAIRES 52
F. LES INDEMNITES SUR LESQUELLES UNE COTISATION SPECIALE EST DUE 57
G. PÉCULE DE VACANCES 58
H. TABLEAUX RECAPITULATIFS 58
I. LES COTISATIONS DE PENSION SUR LE SALAIRE DU PERSSONNEL NOMME A TITRE DEFINITIF. 68
CHAPITRE 4 69
FREQUENCE DE PAIEMENT DE LA PRIME 69
CHAPITRE 5 71
REMUNERATION 71
TITRE 6 73
LA DECLARATION DES DONNEES RELATIVES AUX PRESTATIONS 73
CHAPITRE 1 73
LA DECLARATION DES DONNES RELATIVES AUX PRESTATIONS 73
CHAPITRE 2 75
MODE DE DECLARATION DES PRESTATIONS DES TRAVAILLEURS 75
A LA DÉCLARATION DES PRESTATIONS EN HEURES ET EN JOURS 75
B. LE CALCUL DU NOMBRE DE JOURS 75
C. DECLARATION DU REPOS COMPENSATOIRE 77
D. JUSTIFICATION DES PRESTATIONS. 78
CHAPITRE 3 81
CODIFICATION DES DONNEES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL 81
A. CODIFICATION DES DONNEES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL 81
B. LES MODIFICATIONS LES PLUS IMPORTANTES 81
C. CODES ORDINAIRES 81
D. CODES INDICATIFS 86
E. TABLEAUX DE CONCORDANCE ENTRE LES CODES PRESTATIONS D'AVANT 2005 ET LA CODIFICATION DES DONNEES DE TEMPS DE TRAVAIL DE LA DMFA PPL 88
TITRE 7 95
LA DECLARATION DES VEHICULES DE SOCIETE MIS A DISPOSITION 95
CHAPITRE 1 95
LA DECLARATION DES VEHICULES DE SOCIETE MIS A DISPOSITION 95
TITRE 8 97
LA DECLARATION DE COTISATIONS QUI N'EST PAS LIEE A UNE PERSONNE PHYSIQUE 97

CHAPITRE 1 97
LA DECLARATION DE COTISATIONS QUI N'EST PAS LIEE A UNE PERSONNE PHYSIQUE 97

CHAPITRE 2 99
LA COTISATION DE 8,86% SUR LES PENSIONS EXTRALÉGALES 99

CHAPITRE 3 101
LA COTISATION SUR LE DOUBLE PECULE DE VACANCES 101

CHAPITRE 4 103
LA COTISATION DE SOLIDARITE PERCUE SUR UNE VOITURE DE SOCIETE 103

TITRE 9 105
LES REDUCTIONS DE COTISATIONS 105

CHAPITRE 1 105
GENERALITES 105

CHAPITRE 2 107
TABLEAU DE CONCORDANCE AVEC LES CODES 107

TITRE 10 111
ETUDIANTS POUR QUI LA COTISATION DE SOLIDARITE EST DUE 111

CHAPITRE 1 111
ETUDIANTS POUR QUI LA COTISATION DE SOLIDARITE EST DUE 111

TITRE 11 113
COTISATIONS TRAVAILLEURS STATUTAIRES LICENCIES 113

CHAPITRE 1 113
COTISATIONS TRAVAILLEURS STATUTAIRES LICENCIES 113

TITRE 12 115
INFORMATIONS CONCERNANT L'OCCUPATION 115

CHAPITRE 1 115
RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'OCCUPATION 115

CHAPITRE 2 117
LE MARIBEL SOCIAL 117

CHAPITRE 3 119
PERIODE DE MALADIE D'UN MEMBRE DU PERSONNEL NOMME 119