OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE

INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES AUX EMPLOYEURS ONSS

ONSS Trimestre: 2022/3

Table des matières

- Les cotisations spéciales
  - Introduction
  - La cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non-assujettis
  - Decava
    - Généralités
      - Notions
      - Dispositions communes
    - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er janvier 2017 - secteur marchand
      - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
      - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
      - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
    - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er janvier 2016 - secteur non marchand
      - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
      - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
      - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
    - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er janvier 2016 - secteur marchand
      - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
      - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
      - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
    - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er janvier 2016 - secteur non marchand
      - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
      - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
      - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
    - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2012 - secteur marchand
      - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
      - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
      - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
    - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2012 - secteur non marchand
      - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
      - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
      - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
    - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2010 – secteur marchand
      - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
      - La cotisation compensatoire particulière régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
      - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
      - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
    - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2010 – secteur non marchand
      - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
      - La cotisation compensatoire particulière régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
      - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
      - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
    - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés avant le 1er avril 2010 – secteur marchand
      - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
      - La cotisation compensatoire particulière régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
      - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
      - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
    - Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés avant le 1er avril 2010 – secteur non marchand

        - La cotisation spéciale régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
        - La cotisation compensatoire particulière régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
        - La cotisation spéciale régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC)
        - Retenues sur les compléments régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés
- Les pensions extra-légales - 8,86%
- Véhicules de société
- Cotisation spéciale solde budget mobilité
- Autres cotisations spéciales
    - La cotisation de solidarité pour l'omission de déclaration dimona
    - Les fonds de sécurité d'existence
    - Perception constitution de capital pension complémentaire contractuels dans le secteur public et cotisation de 8,86% (DmfAPPL)
    - La cotisation spéciale pour la sécurité sociale
    - La retenue sur le double pécule de vacances du secteur privé
    - La retenue sur le pécule de vacances du secteur public - la cotisation d'égalisation
    - La cotisation spéciale accidents du travail
    - La cotisation destinée au financement du fonds amiante
    - Le fonds de fermeture d'entreprises: les cotisations de base (DmfA)
    - Le fonds de fermeture d'entreprises: la cotisation spéciale (DmfA)
    - Les groupes à risque
    - Chômage temporaire et chômeurs âgés
    - Régularisation après licenciement dans le secteur public
    - Chômage économique
    - Reclassement professionnel
    - Cotisation de solidarité sur les primes bénéficiaires
    - Les avantages non récurrents liés aux résultats
    - La cotisation de solidarité sur le paiement des amendes de roulage
    - Les pensions extra-légales - Cotisation supplémentaire de 3%
    - Cotisation spéciale sur les indemnités de rupture destinée au Fonds de fermeture des entreprises (DmfA)
    - Cotisation de pension pour les journalistes professionnels
    - Cotisation pour la pension des fonctionnaires statutaires
    - La cotisation en vue de l'octroi et du paiement de la prime syndicale (DmfAPPL)
    - La cotisation pour un Service social dans le secteur public local
    - Cotisation dans le cadre de l'allocation sociale II pour la police locale
    - Cotisation de responsabilisation pour temps partiels involontaires avec une allocation de garantie de revenus
    - La cotisation sur la prime corona

Les cotisations spéciales

Introduction

Nous commentons le champ d'application et les modalités de perception des cotisations dites "spéciales". Elles sont spéciales parce qu'elles ne financent pas directement des branches de la sécurité sociale ou qu'elles ne sont dues qu'en certaines circonstances bien particulières.
Certaines de ces cotisations sont reprises dans le taux global des cotisations de base, d'autres demandent un calcul distinct.

Enfin, il est utile de préciser dès maintenant que la totalité des cotisations spéciales sont, soit assimilées aux cotisations de sécurité sociale, soit relèvent de mesures similaires en ce qui concerne les déclarations justificatives, les délais en matière de paiement, l'application des sanctions civiles, le contrôle, le juge compétent en cas de contestation, la prescription de l'action judiciaire, le privilège et la communication du montant de la créance de l'ONSS

La cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non-assujettis

Employeurs concernés

Tous les employeurs, tant privés que publics, qui engagent de tels étudiants.

Travailleurs concernés

Il s'agit uniquement des étudiants dont l'occupation répond aux conditions d'exclusion et pour lesquels une déclaration Dimona 'STU' a préalablement été effectué.

Les cotisations ordinaires de sécurité sociale sont bien entendu dues sur la rémunération des autres étudiants.

Montant de la cotisation

Le pourcentage de la cotisation de solidarité est de 8,13 %, dont 5,42 % sont à charge de l'employeur et 2,71 % à charge de l'étudiant.

Il faut ajouter à la cotisation patronale la **cotisation (** ***https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/asbestosfunds.html*****)** destinée au financement du Fonds amiante.

Par rémunération, on entend la rémunération qui serait soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale si l'étudiant ne répondait pas aux conditions d'exclusion. La cotisation de solidarité est donc également due sur la rémunération de l'étudiant pour un jour férié qui tombe en dehors du contrat d'occupation d'étudiant.

Les étudiants occupés dans l'horeca peuvent aussi entrer en ligne de compte pour le régime des 'heures supplémentaires horeca (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/flexi_and_overtime_horeca.html*)'. Sur ces heures supplémentaires, la cotisation de solidarité n'est pas due. Elles ne doivent pas non plus être déclarées en DmfA.

Formalités à remplir

Employeurs qui occupent également d'autres travailleurs assujettis

Aucune formalité particulière.

La déclaration de chaque trimestre permet de calculer cette cotisation

Employeurs qui occupent exclusivement des étudiants non-assujettis

Depuis le 1er janvier 2010, les employeurs qui n'occupent pas de travailleurs ordinaires mais uniquement des étudiants pour lesquels aucune cotisation ordinaire de sécurité sociale n'est due ne sont plus repris dans une catégorie spéciale. L'ONSS leur attribue une catégorie d'employeur en fonction de l'activité principale de l'entreprise comme pour les autres employeurs.

Decava

Généralités

La loi portant des dispositions diverses (I) du 27 décembre 2006, titre XI, chapitre VI: cotisations de sécurité sociale et retenues, dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité, et son arrêté d'exécution coordonnent un certain nombre de lois et d'arrêtés royaux qui avaient été publiés au fil des années et qui étaient ou pas encore entrés en vigueur.

Le fil rouge dans leur mise en œuvre a été le souhait d'introduire un système permettant, d'une part, de stimuler la réinsertion professionnelle de prépensionnés et, d'autre part, de décourager des pratiques d'inactivité prématurée aux frais de la sécurité sociale. Tout cela s'inscrit dans la sauvegarde du système de solidarité réciproque qui est propre au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Ce but est encore renforcé par une modification de la loi à partir du 1er avril 2010, qui est applicable à des (pseudo-)prépensions plus récentes, qui prévoit une augmentation des taux de cotisations dus en fonction de l'âge du prépensionné au moment où la prépension prend cours. Ici aussi la déclaration et le paiement à l'ONSS des cotisations et retenues spéciales ont été modifiés concernant:

- la cotisation spéciale sur la prépension conventionnelle (qui, contrairement au système antérieur, consiste en un pourcentage et combine les cotisations patronales versées précédemment à l'ONSS et au SFP) ;
- la cotisation compensatoire particulière sur la prépension conventionnelle pour les prépensionnés dont la rupture du contrat de travail a été signifiée avant le 16 octobre 2009 ou dont la prépension a pris cours avant le 1er avril 2010;
- la cotisation patronale spéciale sur la pseudo-prépension ;
- la retenue sur la prépension conventionnelle ;
- la retenue sur la pseudo-prépension.

A partir du 1er janvier 2012, la prépension change de nom. Elle s'appelle désormais '**régime de chômage avec complément d'entreprise'**, en abrégé: '**RCC**'.

Par analogie, la 'pseudo-prépension' devient '**Régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés**', en abrégé: '**RCIC**'.

Pour assurer la lisibilité de ces instructions, les termes 'prépension' et 'pseudo-prépension' sont autant que possible remplacés par les abréviations 'RCC' ou 'RCIC'.

A partir du 1er avril 2012 puis, à partir du 1er janvier 2016 et du 1er janvier 2017, un troisième groupe, puis un quatrième groupe et un cinquième groupe de RCC et de RCIC avec des cotisations patronales spéciales plus élevées ont été créés.

Le RCC est en principe uniquement possible pour un employeur du secteur privé, mais un employeur du secteur publique dont le plan d'assainissement a été approuvé par le conseil des ministres ou de l'Exécutif et qui a été reconnue comme une entreprise en restructuration ou une entreprise en difficultés peut appliquer à ses travailleurs contractuels le RCC.

Le RCIC est possible pour un employeur du secteur privé et pour certains employeurs secteur publique.

Notions

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

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

Dans les chapitres qui suivent les explications sont scindées selon les diverses périodes RCC ou RCIC d'une part et d'autre part selon qu'il s'agit du **secteur marchand** ou du **secteur non marchand**.

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

- Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors (318);
- Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (318.01);
- Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande (318.02);
- Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement (319);
- Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande (319.01);
- Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (319.02);
- Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux, à l'exception des ateliers sociaux (327);
- Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande (327.01), **y compris** les ateliers sociaux;
- Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté française (327.02);
- Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (327.03);
- Commission paritaire pour le secteur socio-culturel (329);
- Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté flamande (329.01);
- Sous-commission paritaire pour les organisations socio-culturelles fédérales et bicommunautaires (329.03);
- Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne (329.02);
- Commission paritaire des établissements et des services de santé (330), à l'exception des employeurs qui ressortissent à la sous-commission paritaire des prothèses dentaires ;
- Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé (331);
- Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé (332).

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

- UZ Gent
- UZ Antwerpen
- Centre hospitalier universitaire de Liège
- Centre hospitalier psychiatrique du Chêne à Mons
- Centre hospitalier psychiatrique Les Marronniers à Tournai
- Openbaar psychiatrisch ziekenhuis à Rekem
- Openbaar psychiatrisch ziekenhuis à Geel
- Les administrations provinciales et locales qui exercent une activité dans le secteur de la santé ou dans le secteur socio-culturel.

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

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

Par RCC ou RCIC en cours période 2, on entend ceux pour lesquels:

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

- **ET** le licenciement a été signifié avant le 29 novembre 2011 **OU**
  - la première indemnité complémentaire a été octroyée avant le 1er avril 2012 **OU**

- la restructuration collective a été signifiée avant le 1er avril 2012 **OU**
- l'entreprise a été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 1er avril 2012.

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

- le licenciement a été signifié après le 28 novembre 2011 **ET**
  - la première indemnité complémentaire a été octroyée après le 31 mars 2012 **ET**
  - la restructuration collective n'a pas été signifiée avant le 1er avril 2012 **ET**
  - l'entreprise n'a pas été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 1er avril 2012
- **ET** le licenciement a été signifié avant le 11 octobre 2015 **OU**
  - la première indemnité complémentaire a été octroyée avant le 1er janvier 2016 **OU**
  - la restructuration collective a été signifiée avant le 11 octobre 2015 **OU**
  - l'entreprise a été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 11 octobre 2015.

Par RCC et RCIC en cours période 4, on entend ceux pour lesquels:

- le licenciement a été signifié après le 10 octobre 2015 **ET**
  - la première indemnité complémentaire a été octroyée après le 31 décembre 2015 **ET**
  - la restructuration collective n'a pas été signifiée avant le 11 octobre 2015 **ET**
  - l'entreprise n'a pas été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 11 octobre 2015
- **ET** le licenciement a été signifié avant le 1er novembre 2016 **OU**
  - la première indemnité complémentaire a été octroyée avant le 1er janvier 2017 **OU**
  - la restructuration collective a été signifiée avant le 1er novembre 2016 **OU**
  - l'entreprise a été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 31 octobre 2016.

Par nouveaux RCC et RCIC période 5, on entend ceux pour lesquels:

- le licenciement a été signifié après le 31 octobre 2016 **ET**
- la première indemnité complémentaire a été octroyée aprés le 31 décembre 2016 **ET**
- la restructuration collective n'a pas été signifiée avant le 31 octobre 2016 **ET**
- l'entreprise n'a pas été reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 31 octobre 2016.

Par 'date de reconnaissance', on entend la date de la décision prise par le Ministre et non la date de début de la période de reconnaissance.

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

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

A partir de la période 3 certaines entreprises reconnues comme en restructuration sont **assimilées aux entreprises en difficulté** pour la détermination de la période et l'application des pourcentages correspondants, s'il est satisfait aux conditions (cumulatives) suivantes:

- cela concerne un licenciement collectif d'au moins 20 % des travailleurs,
- cela concerne **tous** les travailleurs d'une même unité technique d'exploitation ou division d'entreprise et
- l'unité technique d'exploitation ou division d'entreprise existe depuis au moins 2 ans à l'annonce du licenciement collectif.

Dispositions communes

Le système d'octroi, de calcul et de déclaration des cotisations spéciales et retenues sur RCC et les RCIC présente un ensemble d'éléments communs. Il apparaît aussi qu'il n'est pas facile d'appliquer correctement ce système, dans la pratique. Les questions concernant la manière correcte de calculer ou de déclarer peuvent être adressées à: decava@onss.fgov.be.

AUGMENTATIONS ET DIMINUTIONS

Reprise du travail chez un autre employeur

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

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

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

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

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

Reprise du travail chez le même employeur

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

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

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

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

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

Mesure de crise COVID-19

Un certain nombre de mesures de droit du travail en faveur du secteur des soins et de l'enseignement sont encore prolongées, comme entre autres, la reprise du travail comme demandeur d'emploi avec complément d'entreprise chez l'employeur précédent, qui, comme au 1er trimestre 2022 et les trimestres antérieurs en 2021, est considérée comme une reprise du travail type 1 et non comme type 2 (reprise du travail chez un autre employeur, de manière à ce que les cotisations spéciales et retenues decava ne soient pas dues) durant le 2ème trimestre 2022.

Mois incomplets

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

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

Conditions de forme

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

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

Conditions de prestations

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

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

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

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

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

Obligation de déclaration

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

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

Obligation d'équité

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

VERSEMENT DES COTISATIONS

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

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

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

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

  Cotisation spéciale et retenues mois complet x Q/S
  - **Q** représente la durée du travail hebdomadaire moyenne du travailleur à temps partiel (éventuellement majorée des heures de repos compensatoire);
  - **S** représente la durée du travail hebdomadaire moyenne d'un travailleur qui a été occupé dans la même fonction à temps plein dans la même entreprise (éventuellement majorée des heures de repos compensatoire)
- Une **exception** est prévue lorsqu'un complément capitalisé est payé à côté d'un complément mensuel par différents débiteurs. A ce moment, le débiteur principal n'est pas pris en considération mais les cotisations spéciales et les retenues doivent être calculées et déclarées séparément, compte tenu de la quote-part proratisée suivant les indemnités complémentaires. La proratisation est effectuée sur la base du montant mensuel théorique des compléments sur la période considérée.

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

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

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

Pour les RCIC, il faut prendre en considération le montant théorique des allocations de chômage qui est d'application au moment du paiement de l'indemnité complémentaire. Lorsque l'indemnité complémentaire n'est pas payée jusqu'à la pension légale, on peut, pour le calcul de la retenue, tenir compte de l'évolution de l'allocation de chômage dans le temps, sur base des éléments certains à ce moment, étayés par une attestation de l'organisme de paiement.

Attention: à l'ouverture du RCIC, les organismes de paiement délivrent uniquement des attestations provisoires. Cela signifie qu'il n'est pas tenu compte de la carrière et qu'il n'y a pas de certitudes après les 14 premiers mois (= jusque la première phase de la deuxième période incluse). Pour cette raison, il faut utiliser le montant du 14e mois pour tous les mois encore à venir.

OBLIGATION D'INFORMATION

Le dernier employeur a l'obligation de recueillir les données concernant toutes les indemnités complémentaires payées et de communiquer cette information à tous les débiteurs et à son secrétariat social en mentionnant l'identité du débiteur principal qui est responsable des cotisations. Le fonds de sécurité d'existence qui paie un complément transmet cette communication au dernier employeur du bénéficiaire.

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

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

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

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

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er janvier 2017 - secteur marchand

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

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

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNES

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

Sont exclus:

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

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour les RCC dans le secteur marchand après le 31 décembre 2016 avec licenciement signifié après le 31 octobre 2016, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint au moment d'entrer en RCC	pourcentage	forfait en EUR
autres	< 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60 et < 62 ? 62	142,50% 75,00% 75,00% 37,50% 31,25%	50,00 50,00 50,00 37,60 37,60
autres **pendant une période de reconnaissance en restructuration**	< 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60 et < 62 ? 62	142,50% 75,00% 75,00% 30,00% 30,00%	50,00 50,00 50,00 37,60 37,60
autres **pendant une période de reconnaissance en difficulté (*)**	< 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60 et < 62 ? 62	16,88% 12,50% 8,13% 4,38% 4,38%	8,00 8,00 8,00 6,00 6,00

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

Remarques:

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

- Une entreprise qui en reprend une autre est traitée de la même manière qu'un tiers. Dans ce cas, le travailleur doit avoir été licencié avant la reprise et le RCC doit avoir débuté (à la fin de la période couverte par l'indemnité de rupture ou après que le travailleur ait terminé sa période de préavis) pendant la période prévue de "difficulté" ou de "restructuration" de l'employeur initial.

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

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

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

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

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

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

Sont également exclus:

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

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

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

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

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

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

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

MONTANT DE LA COTISATION

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

Compléments en cas **d’interruption de carrière, de crédit-temps ou de réduction des prestations de travail à mi-temps** : une cotisation patronale mensuelle spéciale de **48,53 %** est due sur l’indemnité complémentaire attribuée pour la première fois à partir du 1er janvier 2016.

Compléments en cas de chômage après la **rupture du contrat de travail** : pour les RCIC dans le secteur marchand commencées après le 31 décembre 2016 avec signification du licenciement après le 31 octobre 2016, les pourcentages sont les suivants:

Secteur	Age atteint au moment où le travailleur reçoit une allocation de chômage effective pour la première fois	Pourcentage	forfait en EUR
andere	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60 et < 62 ? 62	150,00% 142,50% 75,00% 75,00% 58,24% 48,53%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Il n'y a pas de forfait minimum.

Remarques:

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

  Exemple:
  Un travailleur a l'âge de 55 ans au moment où il peut peut bénéficier d'un RCIC. Un fonds de sécurité d'existence octroie un complément à partir de 58 ans. Le pourcentage à appliquer pour la cotisation spéciale est de 75,00 % (% au moment où il reçoit sa première indemnité de chômage).
- Il n'y a pas de pourcentages dérogatoires pour des entreprises en difficulté ou des entreprises en restructuration.

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

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

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

MONTANT DE LA RETENUE

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

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

Calcul:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps p lein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-01-2022	1.887,72	1.567,20	943,86	783,60
à partir du 01-03-2022	1.925,58	1.598,63	962,79	799,31
à partir du 01-05-2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
à partir du 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59

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

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

Informations complémentaires DmfA - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

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

Revalorisation annuelle

Pour **l'année 2022**, le Conseil National du Travail a fixé à 1,0026 le coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

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

Ainsi, on aura pour:

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

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

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

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/05/2022	1964,07	2100,61

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)

01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96
01/03/2020	901,97	944,47
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10
01/01/2021	751,22	786,62

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/09/2021	766,26	802,37
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97
01/05/2022	815,29	853,71

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er janvier 2016 - secteur non marchand

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

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

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNES

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

Sont exclus:

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

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour les RCC dans le secteur non marchand prenant cours après le 31 décembre 2016 avec licenciement signifié après le 31 octobre 2016, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EURR
non marchand	< 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60 et < 62 ? 62	48,11% 43,04% 27,86% 12,38% 10,00%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Aucun forfait minimum n'est dû.

Remarque:

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

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

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

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

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

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

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

Sont également exclus:

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

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

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

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

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

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

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

MONTANT DE LA COTISATION

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

Compléments en cas d'interruption de carrière, de crédit-temps ou de réduction des prestations de travail à mi-temps : une cotisation patronale mensuelle spéciale de 48,53% est duel sur lindemnité complémentaire attribuée pour la première fois à partir du 1er janvier 2016.

Compléments en cas de chômage après la rupture du contrat de travail : pour les RCIC dans le secteur non marchand commencées après le 31 décembre 2016 avec signification du licenciement après le 31 octobre 2016, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
non marchand	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60 et < 62 ? 62	50,63% 48,11% 43,04% 27,86% 12,38% 10,00%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Il n'y a pas de forfait minimum.

Remarque:

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

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

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

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

MONTANT DE LA RETENUE

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

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

Calcul:

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

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

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

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

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

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

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

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

complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

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

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

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

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps p lein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-01-2022	1.887,72	1.567,20	943,86	783,60
à partir du 01-03-2022	1.925,58	1.598,63	962,79	799,31
à partir du 01-05-2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
à partir du 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59

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

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

Informations complémentaires DmfA - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

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

Revalorisation annuelle

Pour **l'année 2022**, le Conseil National du Travail a fixé à 1,0026 le coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

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

Ainsi, on aura pour:

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

- Si X ? A => pas de retenue
- Si A < X > B => Retenue = X - A

- Si X ? B => Retenue complète = X x 6,5% (ou 4,5%)

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

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44
01/05/2022	1964,07	2100,61

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96
01/03/2020	901,97	944,47

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10
01/01/2021	751,22	786,62
01/09/2021	766,26	802,37
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97
01/05/2022	815,29	853,71

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er janvier 2016 - secteur marchand

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

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

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNES

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

Sont exclus:

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

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour les RCC dans le secteur marchand après le 31 décembre 2015 avec licenciement signifié après le 10 octobre 2015, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint au moment d'entrer en RCC	pourcentage	forfait en EUR
autres	< 52 ? 52 en < 55 ? 55 en < 58 ? 58 en < 60 ? 60	125,00% 118,75% 62,50% 62,50% 31,25%	50,00 50,00 50,00 50,00 37,60
autres **pendant une période de reconnaissance en restructuration**	< 52 ? 52 en < 55 ? 55 en < 58 ? 58 en < 60 ? 60	93,75% 75,00% 50,00% 50,00% 25,00%	50,00 50,00 50,00 50,00 37,60
autres **pendant une période de reconnaissance en difficulté (*)**	< 52 ? 52 en < 55 ? 55 en < 58 ? 58 en < 60 ? 60	21,88% 16,88% 12,50% 8,13% 4,38%	8,00 8,00 8,00 8,00 6,00

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

Remarques:

- Le pourcentage de la cotisation et le forfait minimum pour le **secteur marchand** sont fixés suivant l’âge que le travailleur a atteint **au moment du début** du RCC.
- Les RCC qui prennent cours pendant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration donnent lieu au paiement pendant la période de la reconnaissance des cotisations réduites jusqu’au mois inclus au cours duquel la reconnaissance prend fin. Le pourcentage suivant l’âge du travailleur au moment de la fin de la reconnaissance est le pourcentage qui sera appliqué par la suite.
- Il en va de même quand le débiteur est un tiers.
- Une entreprise qui en reprend une autre est traitée de la même manière qu'un tiers. Dans ce cas, le travailleur doit avoir été licencié avant la reprise et le RCC doit avoir débuté (à la fin de la période couverte par l'indemnité de rupture ou après que le travailleur ait terminé sa période de préavis) pendant la période prévue de "difficulté" ou de "restructuration" de l'employeur initial.

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

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

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

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

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

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

Sont également exclus:

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

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

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

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

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

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

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

MONTANT DE LA COTISATION

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

Compléments en cas d'interruption de carrière, de crédit-temps ou de réduction des prestations de travail à mi-temps : une cotisation patronale mensuelle spéciale de 48,53 % est due sur l'indemnité complémentaire attribuée pour la première fois à partir du 1er janvier 2016.

Compléments en cas de chômage après la rupture du contrat de travail : pour les RCIC dans le secteur marchand commencées après le 31 décembre 2015 avec signification du licenciement après le 10 octobre 2015, les pourcentages sont les suivants:

Secteur	Age atteint au moment où le travailleur reçoit une allocation de chômage effective pour la première fois	Pourcentage	forfait en EUR
Autres	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	125,00% 118,75% 62,50% 62,50% 48,53%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Il n'y a pas de forfait minimum.

Remarques:

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

  Exemple:
  Un travailleur a l'âge de 55 ans au moment où il peut peut bénéficier d'un RCIC. Un fonds de sécurité d'existence octroie un

complément à partir de 58 ans. Le pourcentage à appliquer pour la cotisation spéciale est de 62,50 % (% au moment où il reçoit sa première indemnité de chômage).
- Il n'y a pas de pourcentages dérogatoires pour des entreprises en difficulté ou des entreprises en restructuration.

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

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

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

MONTANT DE LA RETENUE

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

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

Calcul:

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

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

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

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

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

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

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

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC** ou **RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le

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

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

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

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

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps plein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-01-2022	1.887,72	1.567,20	943,86	783,60
à partir du 01-03-2022	1.925,58	1.598,63	962,79	799,31
à partir du 01-05-2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
à partir du 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59

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

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

Informations complémentaires DmfA - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

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

Revalorisation annuelle

Pour **l'année 2022**, le Conseil National du Travail a fixé à 1,0026 le coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

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

Ainsi, on aura pour:

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

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

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

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44
01/05/2022	1964,07	2100,61

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96
01/03/2020	901,97	944,47
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2021	751,22	786,62
01/09/2021	766,26	802,37
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97
01/05/2022	815,29	853,71

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er janvier 2016 - secteur non marchand

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

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

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNES

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

Sont exclus:

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

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour les RCC dans le secteur non marchand prenant cours après le 31 décembre 2015 avec licenciement signifié après le 10 octobre 2015, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
non marchand	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	22,50% 21,38% 19,13% 12,38% 0,00%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Aucun forfait minimum n'est dû.

Remarque:

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

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

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

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

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

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

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

Sont également exclus:

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

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

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

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

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

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

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

MONTANT DE LA COTISATION

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

Compléments en cas d’interruption de carrière, de crédit-temps ou de réduction des prestations de travail à mi-temps : une cotisation patronale mensuelle spéciale de 48,53% est duel sur lindemnité complémentaire attribuée pour la première fois à partir du 1er janvier 2016.

Compléments en cas de chômage après la rupture du contrat de travail : pour les RCIC dans le secteur non marchand commencées après le 31 décembre 2015 avec signification du licenciement après le 10 octobre 2015, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
non marchand	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	22,50% 21,38% 19,13% 12,38% 0,00%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Il n'y a pas de forfait minimum.

Remarque:

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

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

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

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

MONTANT DE LA RETENUE

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

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

Calcul:

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

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

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

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

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

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

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

- Lorsque l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée mensuellement ou à un intervalle plus court à partir du premier paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge légal de la pension, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Si l'indemnité complémentaire **RCC ou RCIC** est payée suivant une autre périodicité: en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour toute la période et en le divisant par le nombre de mois à partir du premier mois du paiement de l'indemnité complémentaire jusqu'au mois inclus au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 65 ans.

- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, pendant la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, mensuellement ou à un intervalle plus court, le montant mensuel brut est égal au montant brut des indemnités payées pour le mois.
- Lorsque les indemnités complémentaires sont payées, au cours de la période de **pause-carrière**, de **crédit-temps** ou de **réduction des prestations**, suivant une autre périodicité, en prenant en considération le montant total des indemnités complémentaires dues pour la période complète et en le divisant par le nombre de trimestres civils entamés, compris dans la période maximale pour laquelle une demande d'interruption a été introduite auprès de l'ONEM.

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

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

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

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps p lein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-01-2022	1.887,72	1.567,20	943,86	783,60
à partir du 01-03-2022	1.925,58	1.598,63	962,79	799,31
à partir du 01-05-2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
à partir du 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59

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

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

Informations complémentaires DmfA - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

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

Revalorisation annuelle

Pour **l'année 2022**, le Conseil National du Travail a fixé à 1,0026 le coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

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

Ainsi, on aura pour:

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

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

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

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44
01/05/2022	1964,07	2100,61

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96
01/03/2020	901,97	944,47
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2021	751,22	786,62
01/09/2021	766,26	802,37
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97
01/05/2022	815,29	853,71

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2012 - secteur marchand

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

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

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNES

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

Sont exclus:

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

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour RCC dans le secteur marchand prenant cours après le 31 mars 2012 avec licenciement signifié après le 28 novembre 2011, mais avant le 1er janvier 2016, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint au moment d'entrer en RCC	pourcentage	forfait en EUR
autres	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	100,00% 95,00% 50,00% 50,00% 25,00%	50,00 50,00 50,00 50,00 37,60

secteur	âge atteint au moment d'entrer en RCC	pourcentage	forfait en EUR
autres **pendant une période de reconnaissance en restructuration**	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	75,00% 60,00% 40,00% 40,00% 20,00%	50,00 50,00 50,00 50,00 37,60
autres **pendant une période de reconnaissance en difficulté (*)**	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	17,50% 13,50% 10,00% 6,50% 3,50%	8,00 8,00 8,00 8,00 6,00

(*) Ces pourcentages sont également d'application pour certaines entreprises reconnues en restructuration lorsque (cumulativement):

- le licenciement collectif concerne au moins 20 % des travailleurs,
- cela concerne tous les travailleurs d'une même unité technique d'exploitation ou d'une même division d'entreprise et
- l'unité technique d'exploitation ou la division d'entreprise existe depuis au moins 2 ans au jour de l'annonce du licenciement collectif.

Depuis le 1er janvier 2015, aucune entreprise n'a plus été reconnue comme telle par le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale et il n'y a donc plus d'assimilation avec les entreprises reconnues en difficulté pour l'application des pourcentages réduits 'reconnu en difficulté'.

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

Remarques:

- Le pourcentage de la cotisation et le forfait minimum pour le **secteur marchand** sont fixés suivant l'âge que le travailleur a atteint **au moment du début** du RCC.
- Les RCC qui prennent cours pendant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration donnent lieu au paiement pendant la période de la reconnaissance des cotisations réduites jusqu'au mois inclus au cours duquel la reconnaissance prend fin. Le pourcentage suivant l'âge du travailleur au moment de la fin de la reconnaissance est le pourcentage qui sera appliqué par la suite.
- Il en va de même quand le débiteur est un tiers.
- Une entreprise qui en reprend une autre est traitée de la même manière qu'un tiers. Dans ce cas, le travailleur doit avoir été licencié avant la reprise et le RCC doit avoir débuté (à la fin de la période couverte par l'indemnité de rupture ou après que le travailleur ait terminé sa période de préavis) pendant la période prévue de "difficulté" ou de "restructuration" de l'employeur initial.

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

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

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

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

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

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

Sont également exclus:

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

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

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

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

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

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

- du RCC;
- du congé parental, du congé pour soins palliatifs ou du congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- d'accords conclus sur des mesures de fin de carrière (reconnus par le Ministre fédéral de l'Emploi à la demande du Gouvernement compétent ou des partenaires sociaux signataires de ces accords) par les employeurs qui relèvent du champ d'application du maribel social;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée indéterminée. Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée déterminée (qui contient ou non une clause de tacite reconduction).
  - Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005 et être prolongée sans interruption.
  - Lors de la première prolongation après le 30 septembre 2005, le groupe-cible de travailleurs ne peut plus être étendu et le montant du complément ne peut plus être augmenté (à l'exception d'une augmentation résultant du dépassement de

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

MONTANT DE LA COTISATION

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

- Compléments en cas **d’interruption de carrière, de crédit-temps ou de réduction des prestations de travail à mi-temps** : l’indemnité complémentaire attribuée pour la première fois avant le 1er janvier 2016, reste soumise à la cotisation patronale mensuelle spéciale de **38,82 %**.
- Compléments en cas de chômage **après la rupture du contrat de travail** : pour les RCIC dans le secteur marchand commencées après le 31 mars 2012 avec signification du licenciement après le 28 novembre 2011 mais avant le 1er janvier 2016, les pourcentages sont les suivants:

Secteur	Age atteint au moment où le travailleur reçoit une allocation de chômage effective pour la première fois	Pourcentage	forfait en EUR
Autres	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	100,00% 95,00% 50,00% 50,00% 38,82 %	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Il n'y a pas de forfait minimum.

Remarques:

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

  Exemple:
  Un travailleur a l’âge de 55 ans au moment où il peut peut bénéficier d'un RCIC. Un fonds de sécurité d’existence octroie un complément à partir de 58 ans. Le pourcentage à appliquer pour la cotisation spéciale est de 50 % (% au moment où il reçoit sa première indemnité de chômage).
- Il n’y a pas de pourcentages dérogatoires pour des entreprises en difficulté ou des entreprises en restructuration.

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

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

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

MONTANT DE LA RETENUE

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

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

Calcul:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps p lein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-01-2022	1.887,72	1.567,20	943,86	783,60
à partir du 01-03-2022	1.925,58	1.598,63	962,79	799,31
à partir du 01-05-2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
à partir du 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59

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

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

Informations complémentaires DmfA - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

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

Revalorisation annuelle

Pour **l'année 2022**, le Conseil National du Travail a fixé à 1,0026 le coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

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

Ainsi, on aura pour:

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

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

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

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44
01/05/2022	1964,07	2100,61

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96
01/03/2020	901,97	944,47
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2021	751,22	786,62
01/09/2021	766,26	802,37
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97
01/05/2022	815,29	853,71

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2012 - secteur non marchand

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

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

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNES

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

Sont exclus:

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

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Pour les RCC dans le secteur non marchand prenant cours après le 31 mars 2012 avec licenciement signifié après le 28 novembre 2011 mais avant le 1er janvier 2016, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
non marchand	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	10,00% 9,50% 8,50% 5,50% 0,00%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Aucun forfait minimum n'est dû.

Remarque:

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

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

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

Les dispositions du pacte des générations et de l'arrêté royal ont été en grande partie reprises et poursuivies dans les dispositions du chapitre VI du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) : Cotisations de sécurité sociale et

retenues, dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité.

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

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

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

Sont également exclus:

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

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

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

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

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

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

- du RCC;
- du congé parental, du congé pour soins palliatifs ou du congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- d'accords conclus sur des mesures de fin de carrière (reconnus par le Ministre fédéral de l'Emploi à la demande du Gouvernement compétent ou des partenaires sociaux signataires de ces accords) par les employeurs qui relèvent du champ d'application du maribel social;

- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée indéterminée. Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005;
- d'une CCT conclue, au sein du Conseil national du Travail, d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire pour une durée déterminée (qui contient ou non une clause de tacite reconduction). Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005 et être prolongée sans interruption. Lors de la première prolongation après le 30 septembre 2005, le groupe-cible de travailleurs ne peut plus être étendu et le montant du complément ne peut plus être augmenté (à l'exception d'une augmentation résultant du dépassement de l'indice-pivot ou de la fixation par le Conseil national du Travail d'un coefficient de revalorisation);
- de l'article 9 de la CCT n° 46 (compléments alloués dans le cadre d'un licenciement lorsque l'employeur n'a pu offrir une occupation adaptée dans un autre régime de travail que celui par équipes avec prestations de nuit);
- de l'article 5 et l'article 6, § 1er de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de la vie lorsque le travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de travail d'au moins 5 jours réduit son temps de travail d'un jour ou de deux demi jours de même durée (CCT n° 77 concernant la diminution de carrière de 1/5).

MONTANT DE LA COTISATION

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

- Compléments en cas **d'interruption de carrière, de crédit-temps ou de réduction des prestations de travail à mi-temps** : l'indemnité complémentaire reste soumise à la cotisation patronale mensuelle spéciale de 38,82 %.
- Compléments en cas de chômage **après la rupture du contrat** de travail : pour les RCIC dans le secteur non marchand commencées après le 31 mars 2012 avec signification du licenciement après le 28 november 2011 mais avant le 1er janvier 2016, les pourcentages sont les suivants:

secteur	âge atteint dans le courant du mois	pourcentage	forfait en EUR
non marchand	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	10,00% 9,50% 8,50% 5,50% 0,00%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Il n'y a pas de forfait minimum.

Remarque:

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

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

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

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

MONTANT DE LA RETENUE

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

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

Calcul:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps p lein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-01-2022	1.887,72	1.567,20	943,86	783,60
à partir du 01-03-2022	1.925,58	1.598,63	962,79	799,31
à partir du 01-05-2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
à partir du 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59

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

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

Informations complémentaires DmfA - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

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

Revalorisation annuelle

Pour **l'année 2022**, le Conseil National du Travail a fixé à 1,0026 le coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

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

Ainsi, on aura pour:

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

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

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

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44
01/05/2022	1967,07	2100,61

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96
01/03/2020	901,97	944,47
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2021	751,22	786,62
01/09/2021	766,26	802,37
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97
01/05/2022	815,29	853,71

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2010 – secteur marchand

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

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

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNES

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

Sont exclus:

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

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

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

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

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

Remarques:

- Le pourcentage de la cotisation et le forfait minimum pour le **secteur marchand** sont fixés suivant l'âge que le travailleur a atteint **au moment du début** du RCC.

- Les RCC qui prennent cours pendant une période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration donnent lieu au paiement pendant la période de la reconnaissance des cotisations réduites jusqu'au mois inclus au cours duquel la reconnaissance prend fin. Le pourcentage suivant l'âge du travailleur au moment de la fin de la reconnaissance est le pourcentage qui sera appliqué par la suite.

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

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

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

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

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

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

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

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

Sont également exclus:

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

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

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

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

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

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

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

MONTANT DE LA COTISATION

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

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

Secteur	Age atteint au moment de l'accession au droit à une indemnité complémentaire	Pourcentage	forfait en EUR

Autres	< 52 ? 52 et < 55 ? 55 et < 58 ? 58 et < 60 ? 60	53,00% 42,40% 38,82% 38,82% 38,82%	0,00 0,00 0,00 0,00 0,00

Il n'y a pas de forfait minimum.

Remarques:

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

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

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

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

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

MONTANT DE LA RETENUE

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

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

Calcul:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps p lein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-01-2022	1.887,72	1.567,20	943,86	783,60
à partir du 01-03-2022	1.925,58	1.598,63	962,79	799,31
à partir du 01-05-2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
à partir du 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59

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

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

Informations complémentaires DmfA - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

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

Revalorisation annuelle

Pour **l'année 2022**, le Conseil National du Travail a fixé à 1,0026 le coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

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

Ainsi, on aura pour:

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

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

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

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

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

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44
01/05/2022	1964,07	2100,61

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96
01/03/2020	901,97	944,47
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10
01/01/2021	751,22	786,62
01/09/2021	766,26	802,37
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97
01/05/2022	815,29	853,71

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés à partir du 1er avril 2010 – secteur non marchand

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

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

EMPLOYEURS CONCERNES/DEBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNES

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

Sont exclus:

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

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

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

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

Aucun forfait minimum n'est dû.

Remarque:

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

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

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

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

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

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

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

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

La cotisation spéciale RCIC est due pour tout employeur qui verse directement ou indirectement des indemnités à un travailleur ou à un ancien travailleur comme complément aux allocations perçues en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, de crédit-temps, ou de diminution de la carrière professionnelle tels que visés dans la loi de redressement du 22 janvier 1985, ou

comme complément à des allocations pour chômage complet. Il s'agit des employeurs dont les travailleurs **relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires**. Il s'agit, en résumé:

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

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

Sont également exclus:

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

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

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

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

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

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

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

régime de travail d'au moins 5 jours réduit son temps de travail d'un jour ou de deux demi jours de même durée (CCT n° 77 concernant la diminution de carrière de 1/5). .

MONTANT DE LA COTISATION

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

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

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

Il n'y a pas de forfait minimum.

Remarque:

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

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

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

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

MONTANT DE LA RETENUE

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

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

Calcul:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps p lein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-01-2022	1.887,72	1.567,20	943,86	783,60
à partir du 01-03-2022	1.925,58	1.598,63	962,79	799,31
à partir du 01-05-2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
à partir du 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59

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

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

Informations complémentaires DmfA - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

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

Revalorisation annuelle

Pour **l'année 2022**, le Conseil National du Travail a fixé à 1,0026 le coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

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

Ainsi, on aura pour:

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

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

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

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44
01/05/2022	1964,07	2100,61

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96
01/03/2020	901,97	944,47
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10
01/01/2021	751,22	786,62
01/09/2021	766,26	802,37
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/05/2022	815,29	853,71

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés avant le 1er avril 2010 – secteur marchand

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

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

EMPLOYEURS CONCERNÉS/DÉBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

Sont exclus:

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

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

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

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

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

Remarques:

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

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

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

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

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

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

Sont exclus:

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

MONTANT DE LA COTISATION

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

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

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

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

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

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

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

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

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

Sont également exclus:

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

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

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

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

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

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

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

    - Cette CCT devait déjà être en vigueur au 30 septembre 2005 et être prolongée sans interruption.
    - Lors de la première prolongation après le 30 septembre 2005, le groupe-cible de travailleurs ne peut plus être étendu et le montant du complément ne peut plus être augmenté (à l'exception d'une augmentation résultant du dépassement de l'indice-pivot ou de la fixation par le Conseil national du Travail d'un coefficient de revalorisation);
- de l’article 9 de la CCT n° 46 (compléments alloués dans le cadre d’un licenciement lorsque l’employeur n’a pu offrir une occupation adaptée dans un autre régime de travail que celui par équipes avec prestations de nuit);
- de l’article 5 et l’article 6, § 1er de l’arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l’emploi et la qualité de la vie lorsque le travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de travail d’au moins 5 jours réduit son temps de travail d’un jour ou de deux demi jours de même durée (CCT n° 77 concernant la diminution de carrière de 1/5). .

MONTANT DE LA COTISATION

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

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

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

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

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

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

MONTANT DE LA RETENUE

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

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

Calcul:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps p lein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-01-2022	1.887,72	1.567,20	943,86	783,60
à partir du 01-03-2022	1.925,58	1.598,63	962,79	799,31
à partir du 01-05-2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
à partir du 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59

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

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

Informations complémentaires DmfA - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

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

Revalorisation annuelle

Pour **l'année 2022**, le Conseil National du Travail a fixé à 1,0026 le coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

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

Ainsi, on aura pour:

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

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

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

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44
01/05/2022	1964,07	2100,61

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96
01/03/2020	901,97	944,47
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10
01/01/2021	751,22	786,62
01/09/2021	766,26	802,37
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/05/2022	815,29	853,71

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97

Chômeurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise ou avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés avant le 1er avril 2010 – secteur non marchand

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

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

EMPLOYEURS CONCERNÉS/DÉBITEURS

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

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

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

Sont exclus:

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

MONTANT DE LA COTISATION PATRONALE

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

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

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

Remarque:

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

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

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

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

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

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

Sont exclus:

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

MONTANT DE LA COTISATION

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

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

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

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

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

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

EMPLOYEURS CONCERNÉS / DÉBITEURS

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

- des employeurs du secteur privé,
- des entreprises publiques de crédit,
- de la SA Loterie nationale,
- de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek,
- des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions,

- et des sociétes anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security".

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

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

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

Sont également exclus:

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

COMPLÉMENTS CONCERNÉS

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

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

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

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

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

DE LA COTISATION

La cotisation patronale spéciale consiste en un pourcentage des montants mensuels bruts des indemnités complémentaires. Il n'est fait aucune distinction entre interruption totale de carrière, réduction des prestations de travail à mi-temps, crédit-temps, ou

diminution de la carrière professionnelle d'une part et compléments en cas de chômage complet, d'autre part.

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

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

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

EMPLOYEURS/DÉBITEURS CONCERNÉS

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

TRAVAILLEURS CONCERNÉS

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

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

MONTANT DE LA RETENUE

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

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

Calcul:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(en EUR)	temps plein, avec charge de famille	temps p lein, sans charge de famille	mi-temps, avec charge de famille	mi-temps, sans charge de famille
montant de base	1.130,44	938,50	565,22	469,25
à partir du 01-01-2022	1.887,72	1.567,20	943,86	783,60
à partir du 01-03-2022	1.925,58	1.598,63	962,79	799,31
à partir du 01-05-2022	1.964,07	1.630,59	982,04	815,29
à partir du 01-08-2022	2.003,33	1.663,18	1.001,67	831,59

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

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

Informations complémentaires DmfA - Calcul de la retenue Indexation

Indexation

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

Revalorisation annuelle

Pour **l'année 2022**, le Conseil National du Travail a fixé à 1,0026 le coefficient de revalorisation à appliquer pour l'adaptation du montant des indemnités complémentaires allouées. Ce coefficient est aussi d'application pour la revalorisation des planchers applicables pour le calcul de la retenue.

Formules de calcul

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

Ainsi, on aura pour:

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

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

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

Pour un RCC ou RCIC temps plein :

Avec charge de famille (plancher 1)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1505,13	1609,78
01/09/2010	1535,27	1642,00
01/01/2011	1538,95	1645,94
01/05/2011	1569,64	1678,76
01/02/2012	1601,08	1712,39
01/12/2012	1633,14	1746,67
01/01/2013	1637,06	1750,87
01/01/2016	1639,68	1753,67
01/06/2016	1672,48	1788,75
01/06/2017	1705,91	1824,50

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2018	1712,05	1831,07
01/09/2018	1746,22	1867,61
01/01/2020	1768,57	1891,52
01/03/2020	1803,94	1929,35
01/01/2021	1809,71	1935,52
01/09/2021	1845,95	1974,28
01/01/2022	1887,72	2018,95
01/03/2022	1925,58	2059,44
01/05/2022	1964,07	2100,61

Sans charge de famille (plancher 2)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	1249,57	1336,44
01/09/2010	1274,59	1363,20
01/01/2011	1277,65	1366,47
01/05/2011	1303,14	1393,73
01/02/2012	1329,23	1421,64
01/12/2012	1355,84	1450,10
01/01/2013	1359,10	1453,58

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2016	1361,27	1455,90
01/06/2016	1388,51	1485,04
01/06/2017	1416,26	1514,72
01/01/2018	1421,35	1520,16
01/09/2018	1449,73	1550,51
01/01/2020	1468,29	1570,36
01/03/2020	1497,65	1601,76
01/01/2021	1502,44	1606,89
01/09/2021	1532,53	1639,07
01/01/2022	1567,20	1676,15
01/03/2022	1598,63	1709,76
01/05/2022	1630,59	1743,95

Pour un prépensionné mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	788,03
01/09/2010	767,63	803,80
01/01/2011	769,47	805,73

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)
01/05/2011	784,82	821,80
01/02/2012	800,54	838,26
01/12/2012	816,57	855,05
01/01/2013	818,53	857,10
01/01/2016	819,84	858,47
01/06/2016	836,24	875,64
01/06/2017	852,95	893,14
01/01/2018	856,02	896,36
01/09/2018	873,11	914,25
01/01/2020	884,29	925,96
01/03/2020	901,97	944,47
01/01/2021	904,86	947,50
01/09/2021	922,97	966,46
01/01/2022	943,86	988,34
01/03/2022	962,79	1008,16
01/05/2022	982,04	1028,31

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 4,5% à partir de (B)

01/01/2010	624,79	654,23
01/09/2010	637,30	667,33
01/01/2011	638,83	668,93
01/05/2011	651,56	682,26
01/02/2012	664,61	695,93
01/12/2012	677,93	709,87
01/01/2013	679,55	711,57
01/01/2016	680,64	712,71
01/06/2016	694,25	726,96
01/06/2017	708,13	741,50
01/01/2018	710,68	744,17
01/09/2018	724,86	759,02
01/01/2020	734,14	768,73
01/03/2020	748,82	784,10
01/01/2021	751,22	786,62
01/09/2021	766,26	802,37
01/01/2022	783,60	820,52
01/03/2022	799,31	836,97
01/05/2022	815,29	853,71

Pour un crédit-temps à mi-temps :

Avec charge de famille (plancher 3)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	752,57	804,89
01/09/2010	767,63	820,99
01/01/2011	769,47	822,96
01/05/2011	784,82	839,38
01/02/2012	800,54	856,19
01/12/2012	816,57	873,34
01/01/2013	818,53	875,43
01/01/2016	819,84	876,83
01/06/2016	836,24	894,37
01/06/2017	852,95	912,25
01/01/2018	856,02	915,53
01/09/2018	873,11	933,81
01/01/2020	884,29	945,76
01/03/2020	901,97	964,67
01/01/2021	904,86	967,76
01/09/2021	922,97	987,13
01/01/2022	943,86	1009,48
01/03/2022	962,79	1029,72
01/05/2022	982,04	1050,31

Sans charge de famille (plancher 4)

A partir de	Pas de retenue sous (A)	Retenue complète de 6,5% à partir de (B)
01/01/2010	624,79	668,22
01/09/2010	637,30	681,60
01/01/2011	638,83	683,24
01/05/2011	651,56	696,86
01/02/2012	664,61	710,81
01/12/2012	677,93	725,06
01/01/2013	679,55	726,79
01/01/2016	680,64	727,96
01/06/2016	694,25	742,51
01/06/2017	708,13	757,36
01/01/2018	710,68	760,09
01/09/2018	724,86	775,25
01/01/2020	734,14	785,18
01/03/2020	748,82	800,88
01/01/2021	751,22	803,44
01/09/2021	766,26	819,53
01/01/2022	783,60	838,07
01/03/2022	799,31	854,88
01/05/2022	815,29	871,97

Les pensions extra-légales - 8,86%

Employeurs concernés

Tous les employeurs qui octroient des avantages extra-légaux en matière de retraite et de décès prématuré à leur personnel ou leurs ayants droit, sont redevables de cette cotisation.

Par membres du personnel de l'employeur, il y a lieu d'entendre les (ex) travailleurs assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Types de versements

1. Les versements sont effectués directement par l'employeur à ses travailleurs pensionnés ou à leurs ayants droit.

Il s'agit de tout avantage extra-légal, quelle qu'en soit la forme (en argent ou en nature) et peu importe qu'il ait été pré-financé (de manière interne ou externe) ou non, que l'employeur octroie directement:

- soit à ses travailleurs lors de leur départ à la retraite ou au cours de celle-ci;
- soit à leurs ayants droit lorsque les travailleurs actifs décèdent prématurément.

Dans ce cas, seuls les versements ou parties de versements d'avantages extra-légaux en matière de retraite et de décès prématuré qui se rapportent à des années de service prestées après le 31 décembre 1988 doivent être pris en considération pour le calcul de la cotisation.

Pour les versements relatifs à la fois à des années de service antérieures au 1er janvier 1989 et à des années de service postérieures au 31 décembre 1988, la base de calcul de la cotisation s'obtient en multipliant pour chaque travailleur l'avantage total par une fraction dont:

- le numérateur correspond au nombre d'années de service complètes comprises entre l'âge du travailleur au 31 décembre 1988 et l'âge de 65 ans; ce nombre ne pouvant toutefois pas dépasser 45;
- le dénominateur correspond au nombre total d'années de service, c'est-à-dire 45.

Pour les femmes pensionnées avant 2009, la base de calcul peut être différente. En ce cas, il y a lieu de consulter les versions antérieures des instructions.

Exemple:

En septembre 2011, une employée âgée de 65 ans prend sa pension légale. Au moment de son engagement, son employeur s'était engagé à lui verser un complément de 75 EUR par mois à sa pension légale et à le payer sous forme de capital sur base d'une durée de 30 ans, soit 27.000 EUR (= 30 X 12 X 75 EUR).

Pour déterminer le montant de la cotisation due, on calcule:

27.000 EUR X 22/45, soit 13.200 EUR X 8,86 % = 1169,52 EUR.

Le chiffre 22 correspond au nombre d'années prises en considération, c'est-à-dire le nombre d'années complètes comprises entre le 31 décembre 1988 et l'âge de 65 ans (novembre 2011).

2. Les versements sont effectués à un tiers (compagnies d'assurances, fonds de pension, etc.) par l'employeur

La loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (MB du 15/05/2003) ou "LPC" a suscité de nombreuses initiatives afin de mettre en place un plan de pension complémentaire à la pension légale, communément appelée "pension 2ème pilier" ou encore "assurance-groupe".

Le chapitre IX du titre II de cette loi prévoit qu'en cas d'instauration d'un régime de pension au niveau du secteur ou de l'entreprise, un engagement de solidarité est obligatoirement pris. Cet engagement de solidarité correspond à 4,40 % des versements effectués par l'employeur pour l'engagement de pension.

Tout renseignement complémentaire relatif à la loi sur les pensions complémentaires (LPC) peut être obtenu auprès de l'Autorité des services et Marchés Financiers (FSMA), rue du Congrès, 12-14 à 1000 Bruxelles, Tél: 02 220 52 11 - Fax: 02 220 52 75 ou en surfant sur www.fsma.be/fr.aspx (*http://www.fsma.be/fr.aspx*).

Dès lors que les plans de pension complémentaire peuvent être instaurés soit au niveau de l'entreprise (ou groupe d'entreprises) soit au niveau de la commission paritaire, il convient de distinguer les deux possibilités suivantes:

A. Les versements sont effectués par l'employeur dans le cadre d'un plan conclu au niveau de l'entreprise.

En ce cas, la cotisation de 8,86 % est calculée sur la totalité de la quote-part patronale et déclarée séparément.

Dans l'hypothèse où les versements effectués par l'employeur permettent à la fois le financement d'une pension complémentaire et le remboursement d'éventuels frais d'hospitalisation ("assurance-hospitalisation"), la cotisation de 8,86 % n'est due que sur les versements qui se rapportent aux avantages extra-légaux en matière de retraite ou de décès prématuré.

La cotisation de 8,86 % n'est pas due sur les montants payés dans le cadre d'une assurance "exonération de primes" qui permet la poursuite de la constitution de la pension complémentaire du travailleur si celui-ci est en incapacité de travail (pour cause de maladie ou d'accident, par exemple). Durant l'incapacité de travail, les paiements pour la constitution de la pension complémentaire sont donc effectués par l'assureur en lieu et place de l'employeur. Cette assurance est en fait un système individuel équivalent au volet solidarité de la LPC.

Attention: Les employeurs qui choisissent de poursuivre eux-mêmes les paiements durant la période d'incapacité de travail en vue de la constitution de la pension complémentaire du travailleur sont bien entendu tenus de payer la cotisation spéciale de 8,86 % sur les montants versés.

B. Les versements sont effectués par l'employeur dans le cadre d'un plan conclu au niveau du secteur.

Pour tous les versements effectués à partir du 1er janvier 2014, peu importe la période à laquelle se rapportent ces versements, c'est l'organisateur d'un régime sectoriel de pension complémentaire qui devient débiteur de la cotisation spéciale de 8,86 % en lieu et place de l'employeur participant à ce régime sectoriel et qui est assimilé, pour ce qui est de cette cotisation spéciale, à l'employeur en termes d'obligations vis-à-vis de l'ONSS, notamment, de déclaration et de paiement de cette cotisation spéciale.

A ce niveau, il y a lieu de distinguer 2 cas de figure:

a) Cas où l'ONSS ne perçoit pas les cotisations versées par l'employeur

En ce cas, la cotisation de 8,86 % est calculée sur la totalité de la quote-part patronale et à partir du 1er trimestre 2014, elle doit être déclarée et payée par l'organisateur sectoriel.

b) Cas où l'ONSS perçoit les cotisations versées par l'employeur

- Pour un certain nombre de secteurs ayant conclu une convention collective de travail en vue de mettre en place un plan de pension complémentaire dans le cadre de la LPC, la perception de ces cotisations se fait via l'ONSS. Avantages dans le cas d'un plan conclu au niveau d'un secteur pour lequel l'ONSS perçoit les cotisations:
  - Simplification administrative: une seule déclaration avec les cotisations ordinaires de sécurité sociale;
  - La cotisation de 8,86 % est incluse dans les montants perçus (l'employeur ne doit donc plus la calculer et la déclarer séparément).
- Les secteurs intéressés de conclure un accord avec l'ONSS afin qu'il perçoive les cotisations pour la "pension 2ème pilier", peuvent contacter la Direction de la Réglementation par courriel à ContactONSSfbz@onss.fgov.be.

Une convention collective de travail sectorielle peut prévoir la possibilité pour l'employeur de ne pas participer au système sectoriel mais il doit alors octroyer aux travailleurs concernés un avantage au moins équivalent au niveau de l'entreprise. En ce cas, l'employeur doit calculer et déclarer séparément la cotisation de 8,86 %.

Il est possible également qu'outre la perception par l'ONSS des cotisations versées dans le cadre d'un plan sectoriel qui ne concerne, par exemple, que les ouvriers, l'employeur ait conclu un plan d'entreprise pour les employés, par exemple. En ce cas, l'employeur doit calculer et déclarer séparément la cotisation de 8,86 % pour les versements effectués dans le cadre du plan d'entreprise.

Autre précision: la cotisation de 8,86% est également d'application sur le financement issu des réserves générales de l'organisateur sectoriel à destination du régime de pension, sauf si l'organisateur sectoriel prouve qu'il remplit les conditions figurant sous "FAQ -> Deposit -> Quel financement les organisateurs sectoriels doivent-ils communiquer via la déclaration Deposit?" sur le site DB2P - Instructions de déclaration (*https://www.db2p.be/fr/sectorial-1.html?change_locale=fr_FR*).

Cas particulier: pensions complémentaires des sportifs rémunérés

Les pensions complémentaires des sportifs rémunérés sont visées par la loi sur les pensions complémentaires (LPC) et doivent donc rencontrer toutes les dispositions de cette loi. La seule disposition particulière de la LPC pour c ette catégorie est l'article 27, § 3 qui fixe l'âge des pensions. Les paiements à des sportifs rémunérés sur base d'un complément au régime de pension sont donc des pensions complémentaires au sens de la LPC. Des paiements sont possibles à partir de l'âge de 35 ans sur base de la LPC. Les montants versés par l'employeur pour financer l'avantage sont donc passibles de la cotisation de 8,86 %.

Montant de la cotisation

La cotisation s'élève à 8,86 % calculés sur tous les montants versés par l'employeur en vue de financer l'avantage extra-légal.

Sont exclus des montants à prendre en considération:

- la quote-part éventuelle du travailleur dans la constitution de cet avantage;
- la taxe annuelle sur les contrats d'assurance;
- la part relative aux années de service prestées avant le 1er janvier 1989, lorsqu'il s'agit:
  - de versements d'avantages extra-légaux en matière de retraite ou de décès prématuré effectués directement par l'employeur aux membres de son personnel
  - de versements effectués conformément aux articles 515septies et 515novies du code des impôts sur les revenus 1992 auprès d'une entreprise d'assurance ou d'un organisme de pension;
- la part du versement patronal pour l'engagement de solidarité visé au chapitre IX du titre II de la LPC;
- les montants payés dans le cadre d'une assurance "exonération de primes".

Formalités à remplir

En Dmfa, c'est le montant global pour la totalité de l'entreprise (et non pour chaque travailleur séparément) qui doit être mentionné dans le trimestre où l'employeur effectue les versements en vue de la constitution d'une pension extra-légale et la cotisation **doit donc être payée au plus tard le dernier jour du mois qui suit ce trimestre.**

A partir du 1er trimestre 2014, l'employeur n'a plus la possibilité que d'utiliser dans la déclaration l'un des 2 codes permettant d'établir une distinction entre les versements en vue de la constitution d'une pension extra-légale suivant qu'ils sont effectués soit directement à ses travailleurs pensionnés ou leur(s) ayant(s) droit, soit dans le cadre d'un plan conclu au sein de son entreprise, le 3ème code étant réservé à la cotisation déclarée uniquement par l'organisateur dans le cadre d'un plan sectoriel (voir informations complémentaires ci-dessous).

L'employeur ne doit envoyer aucun document de sa propre initiative à l'ONSS mais il doit être en mesure de justifier le montant des cotisations mentionné dans la déclaration si l'ONSS lui en fait la demande.

Véhicules de société

Employeurs concernés

Cette cotisation est due par tout employeur qui met à la disposition de certains de ses travailleurs un véhicule qu'ils utilisent à des fins autres que strictement professionnelles:

- tant **déplacement domicile - lieu de travail**
- que tout autre **usage privé**
- que **transport collectif des travailleurs**.

La cotisation est également due lorsqu'il s'agit de véhicules de société utilisés par des personnes exclues de la loi du 27 juin 1969 mais occupées soit dans les liens d'un contrat de travail, soit selon des modalités similaires à celles d'un contrat de travail (entre autres, étudiants, etc.).

Est **légalement présumé** être mis à la disposition du travailleur pour un usage autre que strictement professionnel tout 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 sauf si l'employeur démontre que:

- l'usage autre que strictement professionnel est exclusivement le fait d'une personne qui ne ressort pas du champ d'application de la sécurité sociale des travailleurs salariés.
- l'usage du véhicule est strictement professionnel.

Les employeurs qui ne paient pas cette cotisation spéciale pour certains véhicules devront, si l'ONSS leur demande une justification, pouvoir démontrer qu'une des conditions reprises ci-dessus est rencontrée.

Pour l'appréciation, il est fait une distinction entre les véhicules utilitaires et les autres:

- Par **véhicule utilitaire**, il y a lieu d'entendre tout véhicule tombant dans le champ d'application de la cotisation de solidarité mais qualifié par le fisc de camionnette. Ces véhicules sont fiscalement imposés sur base de la valeur réelle de l'avantage, et non pas sur base d'un pourcentage CO_2 appliqué sur 6/7e de la valeur catalogue (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html*).
- Les **véhicules ordinaires** sont tous les autres véhicules appartenant à la classe M1 et N1 (voiture personnelle, voiture mixte, minibus, monovolume/véhicule tout-terrain de luxe);
- M1 = véhicules conçus et construits pour le transport de passagers comportant, outre le siège du conducteur, huit places assises au maximum;
- N1 = véhicules affectés au transport de marchandises ayant une masse maximale qui n'excède pas 3,5 tonnes.

Selon cette typologie, un véhicule dont la banquette arrière est convertible en une plate-forme de chargement est un véhicule ordinaire (voiture pour usage mixte) et un véhicule avec un espace de chargement à l'arrière, sans fenêtre et dans lequel aucun passager ne peut (légalement) être transporté, est un véhicule utilitaire.

Usage privé

Si un véhicule mis à disposition par l'employeur peut être utilisé à des fins privées, la cotisation de solidarité est due sans égard au nombre de kilomètres privés parcourus. Seul un **usage très occasionnel** (par exemple le travailleur emprunte un véhicule pour un weekend pour déménager quelques meubles et le rapporte ensuite immédiatement) n'entraîne pas le calcul de la cotisation.

Si un véhicule reste à la disposition du travailleur en dehors des heures de travail, l'affirmation de l'employeur selon laquelle le véhicule n'est pas utilisé pour un usage privé ne sera pas acceptée par l'ONSS sans autre forme de procès. La simple existence, sans plus, d'une interdiction par l'entreprise de l'utilisation d'un véhicule de société pour un usage privé est insuffisante.

L'employeur devra être en mesure de démontrer qu'il a mis en place un système cohérent (tenant compte, entre autres, de la fonction des travailleurs concernés) et qu'il contrôle de manière effective un usage prohibé des véhicules d'entreprise. Le système mis en place doit en outre prévoir des sanctions dissuasives en cas d'infraction. Cela implique également que, lorsque le travailleur ne doit fournir aucune prestation (vacances ou maladie, par exemple) pendant une longue période (plus d'une semaine), l'employeur doit en principe veiller à ce que le véhicule ne reste pas à la disposition du travailleur pendant cette période.

En ce qui concerne les véhicules utilitaires, l'usage privé n'est pas présumé mais peut toutefois être établi par constatations des services de l'inspection.

Déplacement domicile-lieu de travail

Lorsque le véhicule mis à disposition est utilisé pour effectuer des déplacements domicile-lieu de travail, la cotisation CO_2 est due, même si l'usage privé du véhicule est interdit et que cette interdiction est respectée.

Ne sont pas considérés comme déplacements domicile-lieu de travail, les déplacements que le travailleur effectue **avec un véhicule utilitaire** de son domicile pour se rendre à son lieu de travail, qu'il s'agisse de son entreprise, d'un chantier, d'un client, etc., ou du même endroit où le travailleur se rend le matin pendant toute l'année et d'où il retourne chez lui le soir, même sans avoir eu à utiliser son véhicule durant la journée.

Sont considérés comme déplacements domicile-lieu de travail, les déplacements que le travailleur effectue **avec un véhicule ordinaire** de son domicile pour se rendre à **un lieu fixe de travail**. Un lieu fixe de travail répond aux deux conditions suivantes:

- Il s'agit d'un endroit où le travailleur fournit effectivement des **prestations d'une certaine ampleur** (sa propre entreprise, un chantier, un client,...)
  - Un technicien qui se rend à son entreprise le matin, y répare des appareils l'avant-midi et les installe chez des clients l'après-midi, se trouve dans ce cas, même s'il ne regagne pas l'entreprise à la fin de ses tâches du jour mais que de chez son dernier client il rentre directement chez lui.
  - Par contre, le travailleur qui se rend à son entreprise uniquement pour charger des marchandises qu'il livre ensuite toute la journée chez des clients, et qui enfin rentre chez lui avec ce véhicule, ne se trouve pas dans ce cas car il ne fournit pas de prestations substantielles dans l'entreprise.
- Le véhicule est utilisé **au moins 40 jours sur l'année** pour se rendre au même endroit, que ces jours soient consécutifs ou non. Dès que ces 40 jours sont atteints pour un endroit, la cotisation de solidarité est due pour toute l'année (éventuellement limitée à la période pendant laquelle le véhicule a été mis à disposition, par exemple un véhicule acheté en cours d'année).

Transport collectif
Si un déplacement domicile-lieu de travail tel que défini ci-dessus est effectué en groupe, la cotisation de solidarité est due sauf si les conditions suivantes sont réunies simultanément:

- Il s'agit d'un système de transport de travailleurs convenu entre partenaires sociaux dans lequel il est fait usage d'un véhicule appartenant aux catégories N1 et M1. Le système doit faire l'objet d'une CCT. conclue au niveau d'une entreprise ou d'un secteur ou de tout autre règlement négocié entre employeur et travailleurs.
- Pour les véhicules appartenant à la catégorie N1, outre le conducteur, au moins deux autres travailleurs de l'entreprise sont présents pendant au moins 80 % du trajet accompli de et jusqu'au domicile du conducteur. Lorsque le véhicule utilisé comprend moins de trois places ou si l'espace réservé au transport de personnes est constitué d'une seule banquette ou d'une seule rangée de sièges, il suffit qu'outre le conducteur, au moins un autre travailleur de l'entreprise soit présent pendant au moins 80 % du trajet.
- Pour les véhicules appartenant à la catégorie M1 et comprenant au moins 5 places, non compris le siège du conducteur et au maximum 8 places, non compris le siège du conducteur, outre le conducteur, au moins 3 travailleurs de l' ent reprise sont habituellement présents pendant au moins 80 % du trajet accompli de et jusqu'au domicile du conducteur.
- L'employeur peut prouver qu'il n'y a aucun autre usage privé du véhicule.

Montant de la cotisation

Montant forfaitaire sur base de l'émission CO_2

La cotisation de solidarité pour l'usage d'un véhicule de société à des fins privées ou pour le déplacement domicile-lieu de travail est calculée comme un **montant mensuel forfaitaire par véhicule** que l'employeur met à disposition de ses travailleurs, de manière directe ou indirecte. Cette cotisation de solidarité forfaitaire est due pour les véhicules ordinaires des classes M1 ou N1 **indépendamment de la participation financière du travailleur** et ceci quelle que soit la hauteur de l'intervention du travailleur.

Cette cotisation mensuelle, qui ne peut pas être inférieure à 20,83 EUR, dépend du taux d'émission de CO_2 et du type de carburant et est forfaitairement fixée comme suit (montants non indexés) :

- Pour les véhicules à essence : [(Y x 9) - 768] : 12 = montant (en EUR)
- Pour les véhicules diesel : [(Y x 9) - 600] : 12 = montant (en EUR)
- Pour les véhicules LPG , CNG ou méthane : [(Y x 9) - 990] : 12 = montant (en EUR)
- Pour les véhicules électriques : 20,83 EUR

où Y représente le taux d'émission de CO_2 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 (DIV).

Pour **2022**, les montants doivent être multipliés par **154,29** et divisés par **114,08**.

Les années antérieures

Pour 2017, les montants doivent être multipliés par 142,46 et divisés par 114,08.
Pour 2018, les montants doivent être multipliés par 144,97 et divisés par 114,08.
Pour 2019, les montants doivent être multipliés par 147,73 et divisés par 114,08.
Pour 2020, les montants doivent être multipliés par 149,19 et divisés par 114,08.

Pour 2021, les montants doivent être multipliés par 150,84 et divisés par 114,08.

La cotisation est due pour chaque véhicule indépendamment du fait qu'il soit utilisé pendant un mois entier ou seulement pendant une partie de mois. Lorsque le travailleur change de véhicule en cours de mois, et ce en remplacement du premier véhicule, le véhicule pris en compte sera le véhicule le plus fréquemment utilisé. Si le travailleur utilise plusieurs véhicules de société sans qu'il s'agisse d'un remplacement, la cotisation est due pour chaque véhicule utilisé.

Emission CO_2

Depuis 2019, tant le fisc pour le calcul de l'avantage découlant de l'usage d'un véhicule de société, que l'Onss pour le calcul de la cotisation de solidarité véhicules de société, appliquent les mêmes règles concernant les normes d'émission de CO_2 à utiliser, de manière transitoire, pour passer de la norme européenne peu réaliste NEDC à une norme générale et plus réaliste WLTP.

Cette façon de procéder était prévue jusque fin 2020, dans l'attente d'une nouvelle législation. Celle-ci n'est toutefois pas en vue. Par conséquent, pour le calcul de la cotisation de solidarité véhicules de société à partir de 2021, l'Onss se conformera en matière de norme d'émission de CO_2 à utiliser, à la circulaire telle qu'appliquée par le fisc (*https://finances.belgium.be/sites/default/files/downloads/121-faq-voitures-de-societe-2020-20200327.pdf*), comme précédemment lors de l'introduction de la norme WLTP.

À partir de 2021, les constructeurs automobiles peuvent toujours calculer une valeur NEDC 2.0 pour les véhicules homologués selon le nouveau test WLTP, mais ils n'y sont plus obligés. Si le constructeur automobile mentionne encore la valeur NEDC 2.0 sur le certificat de conformité (COC), la Direction Immatriculation des Véhicules (DIV) continuera à l'enregistrer, sinon elle ne le fera pas.

Ainsi, **à partir de 2021**, il y aura des véhicules qui:

- sont toujours homologués selon l'ancien test NEDC et pour lesquels le constructeur automobile n'a donc indiqué qu'une valeur NEDC (NEDC 1.0) sur le certificat de conformité.
- ont été homologués selon le nouveau test WLTP et pour lesquels le constructeur automobile a indiqué aussi bien une valeur NEDC 2.0 qu'une valeur WLTP sur le certificat de conformité.
- ont été homologués selon le nouveau test WLTP et pour lesquels le constructeur automobile a seulement indiqué une valeur WLTP sur le certificat de conformité.

Ceci implique que les valeurs de CO_2 suivantes doivent être utilisées :

- la valeur NEDC 1.0 de CO_2 lorsque le véhicule a seulement une valeur NEDC
- la valeur WLTP de CO_2 lorsque le véhicule a seulement une valeur WLTP
- la valeur de CO_2 NEDC 2.0 ou la valeur de CO_2 WLTP (**libre choix**) lorsque le véhicule a à la fois une valeur NEDC 2.0 et une valeur WLTP.

Il en va de même pour le calcul de l'avantage de l'utilisation privée d'un véhicule de société (code rémunération DmfA 10).

Dans le cas des véhicules pour lesquels aucune donnée relative à l'émission de CO_2 n'est disponible (à l'exception des véhicules appartenant à la catégorie M1 qui sont transformés en véhicules de la catégories N1 pour lesquels le taux d'émission de CO_2 est calculé comme s'ils appartenaient à la catégorie M1), le calcul est fait sur la base suivante :

- Emission de CO_2 de 182 g/km (véhicules à essence)
- Emission de CO_2 de 165 g/km (véhicules diesel).

Sanctions

Une sanction forfaitaire égale au double de la cotisation de solidarité est due pour les véhicules de société lorsqu'il est établi que l'employeur n'a pas déclaré un ou plusieurs véhicules soumis à cette cotisation de solidarité ou qu'il a commis une ou plusieurs

fausses déclarations visant à éluder cette cotisation ou partie de celle-ci.

L'indemnité forfaitaire est appliquée si l'employeur ou son mandataire apportent des modifications après la fin du trimestre qui suit le trimestre auquel la déclaration se rapporte. Si la modification est effectuée à l'initiative des services d'inspection, tant l'indemnité forfaitaire que les majorations (10 %) et intérêts (7 %) seront appliqués.

Pour autant qu'il ait préalablement payé toutes les cotisations de sécurité sociale échues et ait remis une déclaration à cette fin, l'employeur ou le curateur peut demander une réduction maximale de 50 % du montant de l'indemnité forfaitaire s'il apporte la preuve de circonstances exceptionnelles, justificatives de l'absence de déclaration ou de déclaration incomplète ou inexacte d'un ou de plusieurs véhicules soumis à la cotisation de solidarité.

L'employeur dont toutes les cotisations échues sont payées et qui peut invoquer des raisons impérieuses d'équité, peut faire valoir ces raisons auprès de l'ONSS Lorsque le Comité de Gestion en reconnaît le bien-fondé, il peut, par décision motivée prise à l'unanimité et à titre exceptionnel, porter la réduction susvisée de 50 % à 100 %.

Formalités à remplir

Le montant global de ces cotisations doit être communiqué au niveau des données relatives à l'ensemble de l'entreprise. Par contre, l'avantage retiré par le travailleur doit être mentionné sous le code rémunération DmfA 10.

Comme expliqué ci-dessus, les **véhicules utilitaires** sont qualifiés par le fisc de camionnettes. Ces véhicules sont fiscalement imposés sur base de la valeur réelle de l'avantage, et non pas sur base d'un pourcentage CO_2 appliqué sur 6/7e de la valeur catalogue. Cet avantage doit également être déclaré en tant que tel sous ce code de rémunération spécifique. Ce code ne pouvant être techniquement utilisé que lorsque dans la déclaration de l'employeur une cotisation de solidarité véhicule de société est mentionnée, si seuls des véhicules de ce type sont mis à disposition, une cotisation de solidarité égale à 0,00 EUR doit donc être déclarée.

Le budget mobilité

A partir du 1er mars 2019, certains travailleurs qui utilisent un véhicule de société peuvent l'échanger contre un budget mobilité (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/mobilitybudget.html*). En ce qui concerne le calcul des cotisations, on applique le même système que celui qui vaut pour les voitures de société antérieures, mais basé alors sur l'émission CO_2 des nouvelles voitures de société (plus respectueuses de l'environnement).

Contrairement à la cotisation de solidarité ordinaire, qui est communiquée lors de la déclaration des données pour toute l'entreprise, la cotisation de solidarité pour ceux qui ont échangé leur voiture de société contre une voiture de société plus respectueuse de l'environnement, est déclarée au **niveau de la personne physique**. Un avantage fiscal doit continuer à être déclaré sous le code rémunération DmfA 10. La cotisation de solidarité est déduite du budget mobilité.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la Cotisation Véhicule de société
En DMFA , la cotisation de solidarité sur l'usage personnel d'un véhicule de société **se déclare globalement** par catégorie d'employeur dans le bloc 90002 « cotisation non liée à une personne physique» sous le code travailleur **862**.
NB : Il est autorisé de rassembler les données de toute l'entreprise sous une seule catégorie.

De plus, dans le bloc fonctionnel 90294 « Véhicule de société », la mention des numéros de plaque des véhicules concernés est obligatoire. Un même numéro d'immatriculation ne peut être repris qu'une seule fois.
L'avantage perçu par le travailleur pour l'usage d'un véhicule de société doit également être déclaré sous le code rémunération DMFA 10 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html*) dans le bloc fonctionnel 90019 "Rémunération de l'occupation ligne travailleur".

Lorsque la DMFA est introduite via le web, le montant global de cette cotisation doit être mentionné dans les cotisations dues pour l'ensemble de l'entreprise, les numéros de plaques des véhicules concernés introduits dans l'écran prévu et l'avantage déclaré avec les rémunérations du travailleur.

Informations complémentaires DMFA - Déclaration des Cotisations sur le budget mobilité
En DMFA , les cotisations dues dans le cadre du budget mobilité se déclarent comme suit par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » :

- la **cotisation patronale de solidarité** sur le nouveau véhicule de société respectueux de l'environnement sous le code travailleur cotisation **868** avec le type **0** en mentionnant le montant de la cotisation.
  Doivent également être déclarés l'avantage pour l'usage d'un véhicule de société (pour le nouveau véhicule) sous le code rémunération DMFA 10 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode-.html*) ainsi que, dans le bloc 90294, le numéro de plaque de ce nouveau véhicule en précisant dans la zone 01217

qu'il s'agit (code 1) d'un véhicule de société respectueux de l'environement qui est mis à disposition dans le cadre du budget mobilité .

- la **cotisation spéciale personnelle due sur le solde du budget mobilité (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/saldo_mobilitybudget.html*)** au trimestre au cours duquel ce solde est versé au travailleur sous le code travailleur cotisation **869** avec le type **0** en mentionnant le montant de la cotisation.
  Le montant du solde du budget mobilité qui a été versé au travailleur doit aussi être déclaré sous le code rémunération DmfA 29 (*http://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode-.html*) . Si le solde est égal à zéro, on indique 0,00.
  Ainsi que le montant total du budget mobilité auquel le travailleur a a eu droit dans la zone 01216 "Budget mobilité" du bloc Occupation - Informations (90313).

Lorsque la DMFA est introduite via le web, ces mêmes informations doivent être communiquées et en ce qui concerne la cotisation due sur le solde du budget mobilité, celle-ci sera automatiquement calculée.

Cotisation spéciale solde budget mobilité

> Une cotisation spéciale de 38,07 % est due à charge du travailleur.

Autres cotisations spéciales

La cotisation de solidarité pour l'omission de déclaration dimona

Employeurs concernés

Chaque employeur qui a omis d'établir une Dimona IN, suite à l'engagement d'un ou de plusieurs travailleurs pour qui la déclaration est obligatoire, est visé. De façon générale, c'est le cas pour tous les travailleurs pour lesquels des documents sociaux doivent être tenus.

Travailleurs concernés

La cotisation est due pour tous les travailleurs qui devraient faire l'objet de la déclaration Dmfa et pour lesquels l'obligation Dimona n'est pas remplie.

Montant de la cotisation

Le montant de la cotisation de solidarité est calculé sur une base forfaitaire égale au triple des cotisations de base dues sur le revenu minimum mensuel moyen garanti, mais ne peut être inférieur à 2.500,00 EUR. Ce montant minimum suit l'indice des prix à la consommation. Pour **2022**, il s'élève à **3.050,16 EUR**.

Le montant ainsi obtenu est ensuite diminué :

- de la totalité des cotisations dues, déduction faite des réductions de cotisations, pour les prestations effectivement déclarées pour le travailleur concerné. Outre les cotisations ordinaires, les cotisations dues comprennent les cotisations trimestrielles et annuelles pour le financement des vacances annuelles des ouvriers, la cotisation de modération salariale, les cotisations destinées aux Fonds de sécurité d'existence,... ;
- à due proportion des prestations à temps partiel si l'employeur invoque une impossibilité matérielle d'effectuer des prestations à temps plein et en fournit la preuve.

Le montant définitif est établi d'office par l'ONSS sous forme d'une rectification rattachée au trimestre durant lequel les prestations du travailleur ont été constatées.

Formalités à remplir

Aucune formalité n'est à remplir par l'employeur. Le montant à payer lui sera communiqué par lettre recommandée.

Informations complémentaires DmfA - Cotisation pour omission de Dimona
Cette cotisation est aussi communément appelée « cotisation article 22 quater »

En DMFA, la cotisation pour l'omission de DIMONA est enregistrée uniquement par l'ONSS qui envoie une notification de modification et établit un avis rectificatif séparé ne reprenant que les adaptations concernant l'article 22 quater.

Cette cotisation apparaît par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **863** avec le type **0**.
Seul le montant de la cotisation due est mentionné.

Les fonds de sécurité d'existence

Employeurs concernés

Les employeurs concernés sont ceux qui relèvent, pour leurs travailleurs ou pour une partie d'entre eux, de l'une ou l'autre commission paritaire au sein de laquelle un Fonds de sécurité d'existence a été institué. Dès lors, le champ d'application des employeurs visés par ces cotisations dépend de leur appartenance pour leurs travailleurs à l'une ou l'autre commission paritaire. Tout renseignement relatif à cette appartenance peut être obtenu auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Service des relations collectives de travail, Section compétence des commissions paritaires (tél.: 02 233 41 11).

A partir du deuxième trimestre 2011, l'ONSS instaurera le principe selon lequel à chaque catégorie d'employeur correspondront au maximum une commission paritaire pour les ouvriers et une commission paritaire pour les employés (ou une commission paritaire compétente à la fois pour les ouvriers et les employés).

Ainsi les cotisations patronales pour le fonds de sécurité d'existence des employés de la commission paritaire n° 201 sont perçues via la DmfA sous la catégorie d'employeur '100'. Il s'agit d'une cotisation destinée au 'Fonds social du commerce de détail indépendant'. Cette cotisation est également prévue pour les catégories d'employeur suivantes: 057 - 067 - 169 - 077 - 078 et 091. Lorsque l'activité économique des employeurs des catégories 057 - 067 - 169 - 077 - 078 et 091 consiste en une activité de '**commerce de détail CP 201**', sur la DmfA, une cotisation pour le '**Fonds social du commerce de détail indépendant CP 201**' est due pour **tous** les employés. L'activité principale de l'employeur détermine la Commission Paritaire compétente.

Lorsque l'activité des employeurs de ces catégories 057 - 067 - 169 - 077 - 078 et 091 **n'est pas une activité de commerce de détail**, une cotisation de sécurité d'existence pour les éventuels employés est due pour le '**Fonds social CP 200**'. A partir du deuxième trimestre 2011, ces employeurs reçoivent , si nécessaire, une catégorie '010' supplémentaire où ils pourront déclarer la cotisation pour le fonds social de la CP 200.

Pour les employés de la catégorie d'employeur '058' seule la CP 201 sera encore valide.

Travailleurs concernés

En principe, les cotisations sont dues pour tous les travailleurs qui relèvent d'une commission paritaire déterminée.

Pour un certain nombre de secteurs, la perception des cotisations pour la constitution d'une pension complémentaire s'effectue via un Fonds de sécurité d'existence. Les travailleurs qui partent à la pension légale à partir du 1er janvier 2016 ne peuvent plus se constituer de pension complémentaire. Pour éviter que la cotisation ne soit perçue à tort, l'ONSS vérifie si un travailleur âgé est légalement pensionné. L'ONSS effectue une correction si nécessaire.

Pour les travaileurs qui sont partis à la pension depuis le 1er janvier 2016, les cotisations pour la pension complémentaire ne sont donc plus perçues. Pour les travailleurs qui sont partis à la pension avant le 1er janvier 2016, la zone 'exemption du régime de pension complémentaire (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/exemption_supplementary_pension.html*)' doit être complétée si la pension complémentaire n'est plus constituée, sinon la cotisation est obligatoire. Elles ne sont pas exclues par definition.

Les cotisations de sécurité d'existence ne sont , en principe, pas perçues pour les 'apprentis-formation en alternance (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html*)' et pendant toute la durée de leur contrat. Certains secteurs prévoient une exception à cela.

Montant de la cotisation

Les cotisations perçues par l'ONSS au profit des différents Fonds de sécurité d'existence sont fonction de l'indice de catégorie de l'employeur et sont calculées en pourcentage des rémunérations brutes (portées à 108 % pour les travailleurs manuels) ou sur base forfaitaire par travailleur.

Leur montant varie non seulement selon le secteur d'activité et la catégorie de travailleurs (manuels ou intellectuels) concernés, mais encore selon l'activité exercée au sein d'un même secteur et/ou selon le nombre de travailleurs occupés (voir par exemple, le secteur de la construction où ces deux derniers critères ont une influence sur le taux ou sur le forfait applicables).

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

Les employeurs qui estimeraient avoir été répertoriés à tort dans une catégorie déterminée d'employeurs sont invités à faire connaître leurs raisons par écrit à la Direction de l'Identification de l'ONSS

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la Cotisation Fonds de sécurité d'existence
En DMFA, les cotisations pour les Fonds de sécurité d'existence se déclarent par ligne travailleur dans le bloc 9001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous les codes suivants :

Cotisation destinée à	Travailleur	Employeur	Code travailleur cotisation	Type	Base de calcul
Fonds de sécurité d'existence – cotisation pourcentuelle	manuel	Catégories avec un seul taux	820	0	oui
		Cotisation augmentée (dans catégories concernées)	820	1	oui
		CI < limite (dans catégories concernées)	820	0	oui
		CI ? limite (dans catégories concernées)	820	5	oui
	intellectuel	Catégories avec un seul taux	830	0	oui
		Cotisation augmentée (dans catégories concernées)	830	1	oui
		CI < limite (dans catégories concernées)	830	0	oui

Cotisationdestinée à	Travailleur	Employeur	Code travailleur cotisation	Type	Base de calcul
CI ? limite (dans catégories concernées)	830	5	oui		
Fonds social des employés (CPAE –CP 200)	intellectuel	Tous les employeurs relevant de la CP 200	831	0	oui
Fonds social du commerce de détail indépendant (CP 201)	intellectuel	Catégories avec un seul taux	832	0	oui
		CI < limite (dans catégories concernées)	832	0	oui
		CI ? limite (dans catégories concernées)	832	5	oui
Fonds social du secteur socio-culturel des Communautés française et germanophone (CP 329.02)[5]	intellectuel	Catégorie 076 (sportifs) uniquement	833	0	oui
Fonds de sécurité d'existence – cotisation forfaitaire[1]	manuel	Tous les secteurs sauf exceptions	826	0	non
	Manuel au moins 58 ans (jusqu'au 30/6/2015)	Secteur de la construction	826	1	non
	Manuel moins de 25 ans	Secteur de la construction	826	2	non
	intellectuel	Tous les secteurs concernés	836	0	non
Fonds de pension sectoriel– cotisation pourcentuelle	manuel	Employeur redevable de la cotisation complète[7]	825	0	oui
		Employeur dispensé 2/6	825	8	oui

Cotisationdestinée à	Travailleur	Employeur	Code travailleur cotisation	Type	Base de calcul
Employeur redevable de la cotisation de solidarité[3]	825	2	oui		
Employeur redevable de la cotisation complète augmentée [4]	825	1	oui		
intellectuel	Employeur redevable de la cotisation complète[7]	835	0	oui	
	Employeur redevable de cotisation complète augmentée [4]	835	1	oui	
	Employeur dispensé 2/6	835	8	oui	
Fonds de pension sectoriel– cotisation forfaitaire[1]	manuel	Employeur redevable de la cotisation complète	827	0	non
		Employeur dispensé 2	827	8	non
	intellectuel	Employeur redevable de la cotisation complète	837	0	non
		Employeur dispensé 2	837	8	non

[1] La cotisation due est obtenue en multipliant le forfait par une fraction de prestations (μ(x)) dont la définition varie selon le secteur concerné (la formule applicable est chaque fois précisée dans le tableau des cotisations pour les FSE).
[2] Les employeurs ayant un plan de pension complémentaire d'entreprise avant la conclusion d'un plan de pension au niveau sectoriel sont dispensés de la cotisation. Le taux applicable est alors de 0%.
[3] Dans certains secteurs, les employeurs peuvent conclure un plan de pension complémentaire d'entreprise, au moment ou après l'instauration du système de pension complémentaire au niveau du secteur. Ces employeurs sont alors redevables d'une cotisation de solidarité "opting out" .
[4] Dans le secteur de l'industrie alimentaire, certains employeurs peuvent opter pour l'application d'une cotisation augmentée.
[5] A partir du 3/2013, les employeurs de la catégorie 076 qui relèvent de la sous-CP 329.03, rôle francophone, doivent utiliser le code cotisation 830.
[6] A partir du 1/2014, les occasionnels de l'Horeca déclarés en catégorie 017 avec la mention "E" sont dispensés de la cotisation.
[7] Dans le **secteur de la chimie** (catégories 087 et 187), un forfait minimum trimestriel de 62,50 € est en plus d'application pour le calcul de la cotisation pourcentuelle du Fonds de pension sectoriel. La cotisation minimale se vérifie au niveau de la ligne travailleur dès qu'une rémunération avec un code 1 à 7 est présente et sans tenir compte du volume des prestations déclarées.
Dans le **secteur du Transport et de la Logistique** (CP 140.3 - cat. 083), un forfait minimum trimestriel de 80 € est d'application à

partir du 1/2019 pour le calcul de la cotisation pourcentuelle du Fonds de pension sectoriel. Ce forfait est proratisé en fonction de la fraction de prestation μ(t).

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

Pour chaque code travailleur dans une catégorie donnée, il est possible de vérifier si une cotisation destinée à un Fonds de sécurité d'existence est due en se positionnant sur le code travailleur concerné et en cliquant sur le bouton « redevabilité » dans le fichier des taux.

Perception constitution de capital pension complémentaire contractuels dans le secteur public et cotisation de 8,86% (DmfAPPL)

Certaines administrations publiques organisent pour leurs travailleurs contractuels dans le cadre du deuxième pilier de pension un régime de pension complémentaire. À cette fin, elles concluent une convention avec un organisme d'assurance ou crée un organisme de financement des pensions (OFP) auquel les cotisations pension pour la constitution de la pension complémentaire sont payées.

La cotisation spéciale de 8,86% (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/extralegalpensions/capitalizationsystem.html*) sur les versements de l'employeur pour les pensions extra-légales est due sur la cotisation pension complémentaire des travailleurs contractuels du secteur public.

L'ONSS peut percevoir pour une ou plusieurs administrations publiques des **cotisations pension** pour la constitution de la **pension complémentaire** et la **cotisation spéciale de 8,86%**. L'ONSS calcule automatiquement la cotisation de 8,86% sur les cotisations pension et perçoit les deux montants ensemble. Il reverse ensuite les cotisations pension à l'organisme d'assurance ou à l'OFP.

Pour les **administrations provinciales et locales,** l'ONSS perçoit la cotisation pour l'assurance-groupe 'deuxième pilier de pension contractuels des administrations locales' qui est géré par 'BI-Ethias'. De plus amples informations concernant la procédure d'affiliation et les conditions de l'assurance-groupe 'BI-Ethias' sont disponibles sur le site du SFP (*https://www.pdos-sdpsp.fgov.be/fr/employers/employers_2219.htm*).

La cotisation spéciale pour la sécurité sociale

Travailleurs concernés

Ce sont toutes les personnes soumises totalement ou partiellement à la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Montant de la retenue

Le montant de cette retenue varie en fonction du montant total de la rémunération brute du travailleur (portée à 108 % pour les travailleurs manuels) déclarée trimestriellement à l'ONSS par son employeur. S'il est occupé par plusieurs employeurs, il ne doit pas être tenu compte de la rémunération payée par l' (les) autre(s) employeur(s).

De plus, étant donné que la partie du pécule de vacances correspondant au montant du double pécule de vacances légal n'est pas une rémunération soumise au calcul des cotisations "ordinaires" de sécurité sociale, elle ne doit pas être prise en considération pour déterminer dans quelle tranche se situe la rémunération trimestrielle du travailleur.

Néanmoins, pour déterminer le montant de la rémunération trimestrielle, et donc la retenue à effectuer, il convient d'ajouter à la rémunération payée par l'employeur, la partie de la rémunération éventuellement payée par un tiers (il s'agit essentiellement des Fonds de sécurité d'existence).

Il ne doit cependant pas être tenu compte des rémunérations dont l'employeur n'était pas en mesure de déterminer le montant au moment d'établir sa déclaration à l'ONSS (par exemple, des arriérés de rémunération).

Sur base trimestrielle, la retenue s'élève à:

- 27,90 EUR par trimestre pour les personnes dont le conjoint a également des revenus professionnels et dont la rémunération trimestrielle déclarée se situe dans la tranche de 3.285,29 EUR à 5.836,14 EUR;
- 7,6 % de la partie de la rémunération mensuelle qui excède 1.945,38 EUR lorsque la rémunération mensuelle se situe dans la tranche de 1.945,38 EUR à 2.190,18 EUR dans le cas d'une rémunération trimestrielle déclarée qui se situe dans la tranche de 5.836,14 EUR à 6.570,54 EUR. Pour les travailleurs dont le conjoint a également des revenus professionnels, le montant à retenir est fixé à un minimum de 27,90 EUR;
- 55,80 EUR par trimestre, augmentés de 1,1 % de la partie de la rémunération mensuelle qui excède 2.190,18 EUR, lorsque cette rémunération mensuelle se situe dans la tranche de 2.190,19 EUR à 6.038,82 EUR dans le cas d'une rémunération trimestrielle déclarée qui se situe dans la tranche de 6.570,55 EUR à 18.116,46 EUR; cette retenue ne peut toutefois pas dépasser 154,92 EUR par trimestre pour les personnes dont le conjoint a également des revenus professionnels;
- 154,92 EUR par trimestre lorsque la rémunération trimestrielle déclarée est supérieure à 18.116,46 EUR pour les personnes dont le conjoint a également des revenus professionnels;
- 182,82 EUR par trimestre lorsque la rémunération trimestrielle déclarée est supérieure à 18.116,46 EUR pour les personnes isolées ou dont le conjoint n'a pas de revenus professionnels.

Par 'conjoint qui a des revenus professionnels', il faut entendre le conjoint qui, conformément à la réglementation en matière de précompte professionnel, a des revenus professionnels 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. Les cohabitants légaux sont entièrement assimilés aux personnes mariées et considérés comme conjoints.

Lorsqu'une indemnité pour rupture de contrat est payée, il y a lieu de prélever, au moment de son versement, les retenues ayant trait à la totalité de la période couverte.

A cette fin, il convient de rattacher cette indemnité au(x) trimestre(s) au(x)quel(s) elle se rapporte.

- D'abord, il faut ajouter à la rémunération "ordinaire" du trimestre au cours duquel le contrat est rompu, la partie de l'indemnité qui se rapporte à ce trime stre.
- Ensuite, selon l'étendue de la période couverte, l'indemnité doit être scindée en trimestres.
- Sur base du montant trimestriel ainsi obtenu, il y a lieu de prélever les montants mensuels correspondants.

Comment procéder en pratique?

Etant donné que le montant de la retenue est déterminé en fonction de la rémunération trimestrielle, il n'est possible de connaître le montant exact de celle-ci que lors du dernier paiement de la rémunération du trimestre considéré.

Lors du (dernier) paiement de la rémunération des premier et deuxième mois du trimestre, il convient de vérifier pour chaque travailleur si sa rémunération totale du mois considéré s'élève à au moins un tiers du plafond inférieur d'une des tranches susmentionnées. Si tel est le cas, il y a lieu de prélever le montant mensuel correspondant à la tranche concernée.

Concrètement, il faut prélever pour ce mois l'un des montants suivants:

- 9,30 EUR lorsque la rémunération mensuelle se situe entre 1.095,10 EUR et 1.945,38 EUR et que le conjoint du travailleur a également des revenus professionnels;
- 7,6 % de la rémunération qui excède 1.945,38 EUR lorsque la rémunération mensuelle se situe dans la tranche de 1.945,38 EUR à 2.190,18 EUR. Pour le travailleur dont le conjoint a également des revenus professionnels, le montant minimum de la retenue est fixé à 9,30 EUR;
- 18,60 EUR, augmentés de 1,1 % de la partie de la rémunération qui excède 2.190,18 EUR lorsque la rémunération mensuelle se situe dans la tranche de 2.190,19 EUR à 6.038,82 EUR; cette retenue ne peut toutefois pas dépasser 51,64 EUR pour les personnes dont le conjoint a également des revenus professionnels;
- 51,64 EUR lorsque la rémunération mensuelle est supérieure à 6.038,82 EUR et que le conjoint a également des revenus professionnels;
- 60,94 EUR lorsque la rémunération mensuelle est supérieure à 6.038,82 EUR pour les personnes isolées ou dont le conjoint n'a pas de revenus professionnels.

Lors du dernier paiement de la rémunération du trimestre, lorsque le montant définitif de la rémunération trimestrielle est connu, il y a lieu de déterminer le montant exact de la retenue due pour l'ensemble du trimestre. L'employeur procédera comme suit:

- il déterminera le montant global de la retenue pour le trimestre de la manière décrite ci-dessus;
- s'il s'avère que la retenue effectuée lors des deux premiers mois était trop élevée, il remboursera le trop perçu (éventuellement la totalité des sommes déjà perçues);
- s'il s'avère que la retenue effectuée lors de deux premiers mois était trop faible, il retiendra la différence lors du paiement du dernier salaire du trimestre.

Nous signalons que toutes les retenues doivent être effectuées après déduction des cotisations personnelles de sécurité sociale et du précompte professionnel.

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

Le montant total retenu de la cotisation spéciale relative à l'exercice fiscal sera indiqué sur la fiche à délivrer au travailleur en vertu de la législation fiscale.

La retenue sur le double pécule de vacances du secteur privé

Travailleurs concernés

Tous les travailleurs soumis à la législation relative aux vacances annuelles du secteur privé sont redevables de cette cotisation.

Sont dès lors exclus:

- les sportifs rémunérés;
- les médecins en formation de médecin spécialiste;
- les travailleurs occasionnels du secteur des entreprises agricoles et horticoles;
- certains membres du personnel de certains établissements d'enseignement;
- certains membres du personnel des offices d'orientation scolaire et professionnelle ou des centres psycho-médico-sociaux;
- la plupart des personnes occupées dans le secteur public.

Certains membres du personnel des administrations provinciales et locales ressortissent également au régime de vacances du secteur privé. Les travailleurs manuels sont déclarés à 100%.

Montant de la retenue

Le montant de cette retenue est actuellement fixé à 13,07 % et se calcule sur la partie du pécule de vacances (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/holidaypay.html*) légal qui ne correspond pas à la rémunération normale des jours de vacances.

Remarques:
La partie du double pécule de vacances légal correspondant à la rémunération à partir du troisième jour de la quatrième semaine de vacances ne doit pas être soumise à cette retenue.

Le double pécule de sortie d'un employé s'élève à 7,67 % de la rémunération brute de l'année en cours et le cas échéant de l'année précédente. Dans ce cas, la cotisation spéciale est calculée sur 6,80 % de cette rémunération brute.

Formalités à remplir

Cette retenue doit être versée à l'ONSS au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre au cours duquel a eu lieu le paiement du pécule de vacances. Le montant retenu est communiqué globalement dans la DmfA pour la totalité de l'entreprise et non pour chaque travailleur individuellement. ~~Dans la DmfAPPL, le montant de la retenue est de préférence déclaré au niveau du travailleur.~~

En ce qui concerne les travailleurs manuels d'un employeur privé, le montant du pécule de vacances est calculé et versé par la Caisse de vacances du secteur ou, à défaut, par l'O.N.V.A. Ce sont ces organismes qui prélèveront la retenue et la verseront à l'ONSS

Les employeurs qui éprouveraient des difficultés quant à la manière de calculer le montant du pécule de vacances dû à leurs employés ou à leurs travailleurs manuels d'un employeur public, peuvent obtenir toute information utile auprès du SPF Sécurité sociale - Direction générale de la Sécurité sociale - Service des vacances annuelles, Centre Administratif Botanique, Finance Tower, Boulevard du Jardin Botanique 50, boîte 1 à 1000 Bruxelles (tél.: 02 528 64 03).

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la Cotisation Double Pécule de Vacances
En DMFA, la cotisation sur le double pécule de vacances se déclare globalement par catégorie d'employeur dans le bloc 90002 « cotisation non liée à une personne physique»

sous le code travailleur cotisation **870** pour

- le double pécule de vacances des employés du secteur privé
- le double pécule de vacances des contractuels et des stagiaires statutaires (CT 677) avec le régime de vacances du secteur privé au sein des administrations provinciales et locales

La base de calcul qui correspond au total des doubles pécules versés par l'employeur doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être mentionnée dans les cotisations dues pour l'ensemble de l'entreprise et la cotisation est calculée automatiquement.

La retenue sur le pécule de vacances du secteur public - la cotisation d'égalisation

Employeurs concernés

La retenue de 13,07% est due par les administrations suivantes:

- la fonction publique administrative fédérale, les organismes publics fédéraux, les régies, les services de la police intégrée et l'armée ;
- les entreprises publiques fédérales autonomes ;
- les Cours et tribunaux ;
- le Conseil d'Etat, la Cour des Comptes et la Cour constitutionnelle;
- les administrations provinciales et locales.

Travailleurs concernés

La retenue est due tant pour les agents statutaires que pour les agents contractuels.

La retenue est également due sur le pécule de vacances des gouverneurs de provinces, des bourgmestres, des échevins, des présidents des centres publics d'action sociale et des ministres des cultes.

Certains membres du personnel des administrations provinciales et locales ressortissent au régime de vacances du secteur privé (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/doubleholiday_privatesector.html*). Les ouvriers sont déclarés à 100%.

Montant de la cotisation

Le montant de la retenue perçu par l'ONSS est fixé à 13,07 % et il se calcule sur:

- le pécule de vacances attribué aux membres du personnel contractuels et statutaires déclarés à l'ONSS;
- la prime Copernic attribuée à certains membres du personnel contractuels et statutaires;
- la prime de restructuration attribuée à certains militaires contractuels et statutaires.

Formalités à remplir

La retenue doit être versée à l'ONSS au plus tard le dernier jour du mois qui suit le trimestre au cours duquel le paiement du pécule de vacances a eu lieu. Le montant retenu est communiqué dans la DmfA globalement sur la déclaration pour la totalité du service public concerné et non pour chaque travailleur individuellement.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la Cotisation Pécule de vacances secteur public
Dans la DMFA, la cotisation d'égalisation pour les pensions qui est due sur le pécule de vacances des membres du personnel dans le secteur public est déclarée **globalemen**t par catégorie d'employeur dans le bloc 90002 “Cotisation non liée à une personne physique”

- sous le code travailleur cotisation **870** pour

- le pécule de vacances ou la prime Copernic des contractuels du secteur public fédéral et de la police locale
- la prime de restructuration des militaires contractuels

- sous le code travailleur **cotisation 875** pour

- le pécule de vacances octroyé par une administration provinciale ou locale aux contractuels avec le régime de vacances du secteur public
- le pécule de vacances octroyé par une police locale ou par une administration provinciale ou locale aux travailleurs nommés dont la pension n'est pas à charge du Trésor public et ne relève pas du pool des parastataux

- sous le code travailleur cotisation **817** pour

- le pécule de vacances ou la prime Copernic des membres du personnel statutaire
- la prime de restructuration des militaires statutaires
- le pécule de vacances ou la prime Copernic des mandataires locaux

La base de calcul, qui correspond au total des pécules de vacances payé par l'employeur, doit être indiquée.

Lorsque la DMFA est introduite via web, la base de calcul doit être indiquée au niveau de 'cotisations dues pour l'ensemble de l'entreprise' et la retenue est automatiquement calculée.

La cotisation spéciale accidents du travail

Employeurs concernés

Cette cotisation spéciale est due par les employeurs qui tombent sous l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

Travailleurs concernés

La cotisation spéciale est due pour les travailleurs pour lesquels la cotisation de base "accidents du travail" est due.

Montant de la cotisation

Cette cotisation s'élève à 0,02 % des rémunérations brutes des travailleurs (portées à 108 % pour les travailleurs manuels).

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière ne doit être remplie. La cotisation spéciale est reprise dans le taux de la cotisation de base.

La cotisation destinée au financement du fonds amiante

Employeurs concernés

Tous les employeurs qui occupent du personnel soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés sont redevables de cette cotisation. Les employeurs qui occupent des étudiants ressortissant à la cotisation de solidarité sont également visés.

Travailleurs concernés

La cotisation est due pour tous les travailleurs occupés, en ce compris les étudiants ressortissant à la seule cotisation de solidarité pour lesquels les cotisations ordinaires de sécurité sociale ne sont pas dues.

Montant de la cotisation

Cette cotisation est de 0,01 % des rémunérations brutes des travailleurs (portées à 108 % pour les travailleurs manuels). Pour les étudiants soumis à la cotisation de solidarité, la cotisation est calculée sur le montant pris en compte pour le calcul de la cotisation de solidarité (à 100 % qu'il s'agisse de travailleurs intellectuels ou de travailleurs manuels).

A partir de 2017 la cotisation de 0,01 % est uniquement perçue pour le 1er et le 2ème trimestre.

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

Le fonds de fermeture d'entreprises: les cotisations de base (DmfA)

Entreprises à finalité industrielle ou commerciale

Employeurs et travailleurs concernés

Tous les **employeurs** (personne physique ou morale) qui exploitent une entreprise ayant une finalité industrielle ou commerciale sont redevables de cette cotisation pour TOUS les travailleurs occupés qui relèvent de la sécurité sociale belge (ouvriers, employés, élèves et apprentis , etc.). Les entreprises publiques autonomes visées à l'article 1er, § 4 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques sont également considérées comme des entreprises à finalité industrielle ou commerciale mais ne sont redevables de la cotisation que pour leurs travailleurs contractuels.

Les employeurs de l'Union européenne sont également redevables de la cotisation qu'ils aient ou non un siège d'exploitation en Belgique pour tout leur personnel assujetti en Belgique.
Les entreprises étrangères hors Union européenne sont également redevables de cette cotisation si elles ont un siège d'exploitation en Belgique pour tout leur personnel assujetti à la sécurité sociale belge.

Vu ce qui précède, la cotisation n'est pas due pour les **personnes** pour lesquelles seule une cotisation spéciale est due (étudiants sous cotisation de solidarité, travailleurs qui bénéficient d'un RCC ou d'un RCIC, etc.).

Montant de la cotisation

Taux

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

L'ONSS traite la cotisation sur base d'un code FFE attribué à chaque employeur selon ses caractéristiques (cotisation commerciale gros employeur ou cotisation commerciale petit employeur/cotisation non commerciale/pas de cotisation). Le code FFE est attribué sur base de la forme juridique et/ou de la catégorie d'employeur. Ce n'est donc pas la catégorie d'employeur qui détermine la cotisation due; cette catégorie peut néanmoins donner une bonne orientation pour voir s'il s'agit d'un employeur à finalité commerciale ou non.

Les employeurs qui estimeraient qu'un code FFE erroné leur a été attribué, sont invités à faire connaître leurs raisons par écrit à la Direction de l'Identification de l'ONSS

Entreprises sans finalité industrielle ou commerciale

Employeurs et travailleurs concernés

Depuis le deuxième trimestre 2008, les employeurs sans finalité industrielle ou commerciale sont aussi redevables d'une cotisation de base pour le Fonds de Fermeture des entreprises. Il s'agit des employeurs du secteur privé qui relèvent d'une des catégories suivantes :

- associations sans but lucratif;
- associations internationales sans but lucratif;
- établissements ou fondations d'utilité publique;
- associations de fait sans finalité industrielle ou commerciale;
- sociétés à finalité sociale dont les statuts stipulent que les associés ne recherchent aucun bénéfice;
- mutualités ou unions de mutualités;
- unions professionnelles;
- sociétés civiles;
- professions libérales. Cette notion, appliquée à la législation fermeture d'entreprises, est plus large que celle utilisée dans le cadre de la redistribution des charges sociales (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/socialchargesredistribution.html*). En effet, est exercée dans le cadre d'une profession libérale, toute activité professionnelle indépendante de prestation de services ou de fourniture de biens, qui ne constitue pas un acte de commerce ou une activité artisanale visée par la loi du 18 mars 1965 sur le registre de l'artisanat et qui n'est pas visée par la loi du 14 juillet 1991 sur les pratiques du commerce et sur l'information et la protection du consommateur, à l'exclusion des activités agricoles et d'élevage. Les employeurs visés ici ne participent donc pas tous à la redistribution des charges sociales.

Les entreprises étrangères ne sont pas redevables de cette cotisation.

Le secteur public (tant belge qu'étranger) est également exclu. Il s'agit du secteur public dans le sens large du terme, donc tant les services publics fédéraux, les Communautés et les Régions, et les institutions publiques, que les fabriques d'églises et les sociétés de logements sociaux.

La cotisation est due pour tous les travailleurs (ouvriers, employés, contractuels subventionnés, élèves et apprentis , etc.). La cotisation n'est pas due pour les personnes pour lesquelles seule une cotisation spéciale est due (étudiants sous cotisation de solidarité, travailleurs qui bénéficient d'un RCC ou d'un RCIC, etc.)., pour les domestiques et pour les autres gens de maison (assujettis ou non à la sécurité sociale).

Montant de la cotisation

Taux

Aucune formalité particulière.

L'ONSS traite la cotisation sur base d'un code FFE attribué à chaque employeur selon ses caractéristiques (cotisation commerciale gros employeur ou cotisation commerciale petit employeur/cotisation non commerciale/pas de cotisation). Le code FFE est attribué sur base de la forme juridique et/ou de la catégorie d'employeur. Ce n'est donc pas la catégorie d'employeur qui détermine la cotisation due; cette catégorie peut néanmoins donner une bonne orientation pour voir s'il s'agit d'un employeur à finalité commerciale ou non.

Les employeurs qui estimeraient qu'un code FFE erroné leur a été attribué, sont invités à faire connaître leurs raisons par écrit à la Direction de l'Identification de l'ONSS

Formalités à remplir

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la cotisation de base FFE
Codes FFE attribués aux employeurs :

- **C:** Employeurs avec finalités industrielles ou commerciales redevables de la cotisation de base FFE
- **B:** Employeurs sans finalités industrielles ou commerciales redevables de la cotisation de base FFE
- **N:** Employeur exclu de la cotisation FFE de base dans une catégorie redevable
- **O:** Employeur inscrit dans une catégorie exclue de la cotisation FFE de base

En DMFA, la cotisation FFE de base se déclare par ligne travailleur dans le bloc 9001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous les codes suivants :

Secteur commercial ou industriel

Code d'importance	Code travailleur cotisation	Type	Travailleurs
? 3	809	0	Avec modération salariale
? 3	809	2	Sans modération salariale ou ACS ou remplaçants secteur public
? 4	809	4	Sans modération salariale ou ACS ou remplaçants secteur public
? 4	809	5	Avec modération salariale
Tous	809	6	Taux spéciaux
Tous	809	8	Dispense de cotisations (pour les marins)

Secteur non commercial ou industriel

Code travailleur cotisation	**Type**	**Travailleurs**
811	0	Avec modération salariale
811	2	Sans modération salariale ou ACS ou remplaçants secteur public

La base de calcul doit être mentionnée.

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

Le fonds de fermeture d'entreprises: la cotisation spéciale (DmfA)

Employeurs concernés

Tous les employeurs (tant du secteur public que du secteur privé) occupant du personnel soumis à la législation sur la sécurité sociale tombent sous le champ d'application de cette cotisation.

Travailleurs concernés

La cotisation est due pour toutes les personnes soumises au régime du chômage.

Sont dès lors exclus:

- les membres du personnel du secteur public exclusivement soumis au régime de l'assurance contre la maladie et l'invalidité (secteur des soins de santé);
- les apprentis dans le cadre de la formation en alternance, jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans;
- les médecins en formation de médecin spécialiste;

Montant de la cotisation

Taux.

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la Cotisation spéciale FFE
En DMFA, la cotisation spéciale FFE se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **810**
- avec le type **0** pour les travailleurs avec modération salariale
- avec le type **2** pour les travailleurs sans modération salariale ou ACS ou remplaçants secteur public
- avec le type **8** pour les marins dont l'employeur est exempté de cotisations

La base de calcul doit être mentionnée.

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

Les groupes à risque

Employeurs concernés

En principe, tous les employeurs occupant du personnel soumis à la législation sur la sécurité sociale sont concernés par la mise en oeuvre de cet effort.

Sont cependant exclus:

- l'Etat, y compris le pouvoir judiciaire, le Conseil d'Etat, les forces armées et la police fédérale;
- les Communautés et les Régions;
- les organismes d'intérêt public et les établissements publics, à l'exception des institutions publiques de crédit et des entreprises publiques autonomes visées à l'article 1er, § 4, de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques;
- les établissements d'enseignement libre subventionnés, en ce compris l'enseignement universitaire;
- les offices d'orientation scolaire et professionnelle et les centres psycho-médico-sociaux libres;
- les wateringues et les polders;
- les entreprises de travail adapté et les centres de réadaptation fonctionnelle qui dépendent d'un fonds ou d'un organisme communautaire ou régional d'intégration sociale de personnes handicapées ou de ses ayant-droit, comme visés dans l'art. 1, 2° de l'arrêté royal du 19 février 2013.

Portée de l'effort

L'effort demandé aux employeurs doit se concrétiser par une C.C.T. nouvelle ou prolongée conclue au sein d'un organe paritaire ou conclue par une entreprise ou un groupe d'entreprises.

Cette C.C.T. doit être conclue conformément à la législation sur les C.C.T. et doit être déposée au Greffe du Service des relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale au plus tard le 1er octobre de l'année à laquelle elle se rapporte.

Un aperçu financier et un rapport d'évaluation de la C.C.T. conclue doivent également être déposés auprès du même greffe au plus tard le 1er juillet de l'année suivant celle à laquelle elle s'applique.

Toute information concernant la manière de conclure une C.C.T., le contenu et la forme du rapport d'évaluation et de l'aperçu financier précités peut être obtenue auprès du même service.

Montant de la cotisation

Les employeurs qui ne sont pas liés, ou qui ne sont liés que pour une partie de leur personnel, par une telle C.C.T. sont tenus de verser, à l'ONSS, une cotisation de 0,10 % de la rémunération des travailleurs qui sont occupés sous contrat de travail et qui ne sont pas visés par une C.C.T.

Par dérogation à ce qui est écrit ci-dessus, aucune cotisation n'est due pour les premier et deuxième trimestres 2005 et la cotisation s'élève à 0,20 % pour les troisième et quatrième trimestres 2005.

La cotisation est calculée sur les rémunérations brutes des travailleurs (à 108 % pour les travailleurs manuels) occupés sous contrat de travail; elle n'influe pas sur la cotisation de modération salariale.

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

Les employeurs qui ne sont pas redevables de cette cotisation parce qu'ils sont liés par une C.C.T. approuvée ne doivent fournir aucune preuve à l'ONSS En effet, ce dernier reçoit directement les données nécessaires du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la Cotisation Groupes à risques
En DMFA, la cotisation pour les groupes à risques se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **852** avec le type **0.**

La base de calcul doit être mentionnée.

Comme cette cotisation est calculée sur base du salaire global des travailleurs occupés sous contrat de travail, elle n’est pas due pour les apprentis et les stagiaires même lorsqu’ils sont assujettis à l’ensemble des régimes de sécurité sociale.
? Lorsque l’employeur n’est pas dispensé de cette cotisation et que la zone 00055 « Type d’apprentissage » est complétée pour un travailleur, le CT 852 0 ne doit pas être repris même pour un travailleur déclaré sous un code travailleur ordinaire.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, il faut cocher la case concernée lorsque la cotisation est due.

Informations complémentaires DmfA - Cotisation complémentaire en cas d'efforts de formation insuffisants
C'est l'ONSS qui établit un avis de débit pour les employeurs concernés sur base de la liste des secteurs qui n'ont pas fourni un effort suffisant en matière de formation publiée au Moniteur belge.

Sur base de différents arrêts du Conseil d'Etat et de la Cour constitutionnelle, les arrêtés ministériels des 13/04/2011, 12/01/2012 et 17/04/2013 ont été abrogés.
L'ONSS a procédé en mai 2016 à l'annulation des avis de débit pour efforts insuffisants en matière de formation établis pour les années 2008, 2009 et 2010 et fin août 2016, pour ceux concernant l'année 2011. Les employeurs concernés et leurs secrétariats sociaux agréés en ont été informés.

Chômage temporaire et chômeurs âgés

Employeurs concernés

En principe, tous les employeurs occupant du personnel soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés sont redevables de cette cotisation.

Sont cependant exclus:

- l'Etat, y compris le pouvoir judiciaire, le Conseil d'Etat, les forces armées et la police fédérale;
- les Communautés et les Régions;

- les organismes d'intérêt public et les établissements publics, à l'exception des institutions publiques de crédit et des entreprises publiques autonomes visées à l'article 1er, § 4, de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques en ce qui concerne les travailleurs occupés en vertu d'un contrat de travail;
- les établissements d'enseignement libre subventionnés, en ce compris l'enseignement universitaire;
- les offices d'orientation scolaire et professionnelle et les centres psycho-médico-sociaux libres;
- les wateringues et les polders;
- les ateliers protégés et les centres de réadaptation fonctionnelle qui dépendent des organismes ayant succédé au Fonds national de Reclassement social des handicapés.

Sont dispensés les employeurs qui:

- étaient liés en 1996 par une nouvelle convention collective de travail ou par une convention collective de travail prolongée prévoyant un effort de 0,20 % minimum destiné aux personnes appartenant aux groupes à risque ou auxquelles s'applique un plan d'accompagnement;
- étaient liés par une telle convention collective pour les années 1997-1998, 1999-2000, 2001-2002, 2003-2004, 2005-2006, 2007-2008 et 2009-2010;
- ont versé directement, à partir de 1997, le montant correspondant à cet effort à une A.S.B.L. qui a employé ce montant pour l'éducation, la formation et l'emploi de ces catégories de personnes;
- poursuivent ce régime pour 2011-2012.

Les employeurs qui souhaitent bénéficier de cette dispense doivent introduire, auprès du Ministre fédéral de l'Emploi et du Travail, une demande motivée accompagnée de la preuve qu'ils remplissent les conditions exposées ci-dessus.

Ils doivent en outre introduire une demande de dispense auprès de la Direction du Contrôle des cotisations et joindre à cette demande toutes les justifications utiles.

Montant de la cotisation

La cotisation est instaurée depuis le 1er janvier 1997 et s'élève à 0,10 % des rémunérations brutes des travailleurs (portées à 108 % pour les travailleurs manuels). Cette cotisation n'a pas d'incidence sur la modération salariale.

Formalités à remplir

Aucune formalité particulière.

Informations complémentaires DmfA - Cotisation Chômage temporaire et chômeurs âgés
En DMFA, la cotisation pour le chômage temporaire et les chômeurs âgés se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **859**
- avec le type **0** pour les employeurs redevables
- avec le type **8** pour les employeurs qui ont obtenu une dispense du Ministre de l'Emploi
(le taux est alors réduit à 0 %).

La base de calcul doit être mentionnée.

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

Régularisation après licenciement dans le secteur public

Employeurs concernés

Les employeurs concernés sont essentiellement les services publics et les organismes de droit public. Certaines autres catégories d'employeurs sont assimilées aux services publics dans le cadre des dispositions commentées ci-après.

Par ailleurs, certains d'entre eux occupent du personnel déclaré par une autre entité publique (Persopoint pour les statutaires occupés par les SPF, les Communautés pour les enseignants statutaires, etc.). La régularisation de la situation des personnes licenciées devra toujours être effectuée par l'employeur qui occupe lui-même ces personnes.

Travailleurs concernés

Sont concernés par cette réglementation, les membres du personnel statutaire:

- dont la relation de travail dans un service public ou tout autre organisme de droit public prend fin parce qu'elle est rompue unilatéralement par l'autorité ou parce que l'acte de nomination est annulé, retiré, abrogé ou non renouvelé et qui,
- du fait de leur relation de travail, ne sont pas couvertes en matière de sécurité sociale par les régimes du chômage et de l'assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités).

De plus, sont assimilés aux personnes occupées par un service public ou un organisme de droit public:

- les membres du personnel des établissements d'enseignement organisé par des personnes physiques ou des personnes morales de droit privé lorsque ces membres du personnel bénéficient d'une subvention-traitement ou d'un salaire à charge d'une Communauté ou d'une Commission communautaire;
- les membres du personnel académique des établissements d'enseignement universitaire organisés par des personnes physiques ou des personnes morales de droit privé reconnus par une Communauté;
- les membres du personnel des offices d'orientation scolaire et professionnelle, des centres psycho-médico-sociaux et des services d'accompagnement pédagogique, organisés par des personnes physiques ou des personnes morales de droit privé, lorsque ces membres bénéficient d'une subvention-traitement à charge d'une Communauté ou d'une Commission communautaire;
- les ministres des cultes catholique, protestant, orthodoxe, anglican, israélite, les imams du culte islamique, les délégués du Conseil central laïque et les aumôniers, les conseillers des cultes et les conseillers moraux auprès des prisons;
- le Commissaire général aux réfugiés et aux apatrides, ses adjoints ainsi que les présidents et assesseurs permanents de la Commission permanente de recours des réfugiés;
- les membres des services de médiation des entreprises publiques autonomes visés à l'article 44 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques;
- le Conseiller général et le Conseiller général adjoint du Service de la Politique criminelle;
- le Secrétaire permanent à la Politique de prévention et les secrétaires adjoints.

Ne sont toutefois pas concernées, les personnes:

- dont la relation de travail dans un service public n'est exercée qu'à titre accessoire en cumul avec une autre activité en vertu de laquelle ces personnes sont assujetties aux régimes de l'emploi et de l'assurance maladie-invalidité (ci-après dénommé AMI), secteur des indemnités;
- ayant atteint l'âge de la retraite ou démises d'office avec un droit immédiat à une pension;
- ayant elles-mêmes donné volontairement leur démission;
- occupées par les Forces armées.

Un système identique mais basé sur des dispositions légales distinctes est également applicable à certains militaires des Forces armées qui retournent à la vie civile.

Toutefois, la régularisation de la couverture sociale de l'intéressé(e) ne doit être effectuée que lorsque cette personne, dans les 30 jours qui suivent la fin de la relation de travail, soit:

- a acquis la qualité de travailleur soumis à la législation sur la sécurité sociale des travailleurs salariés, des ouvriers mineurs ou des marins de la marine marchande;
- s'est inscrite en qualité de demandeur d'emploi auprès d'un bureau régional de l'emploi;
- fournit la preuve qu'elle s'est trouvée en incapacité de travail ou en repos de maternité conformément à la législation en matière de maladie-invalidité.

Procédure pour la régularisation

La régularisation vis-à-vis de la sécurité sociale est effectuée par le versement à l'ONSS des cotisations destinées aux régimes du chômage et de l'AMI. Ces cotisations sont calculées sur base du dernier traitement d'activité et doivent couvrir la période nécessaire pour que l'intéressé(e) puisse bénéficier des avantages sociaux octroyés par ces deux régimes. A savoir:

- pour le régime de l'AMI, secteur des indemnités: 12 mois;
- pour le régime du chômage: selon l'âge de l'intéressé, le nombre de journées de travail requises (dans le régime de six jours par semaine) pour avoir droit aux allocations de chômage.

Les taux de cotisations applicables sont ceux du trimestre au cours duquel la relation de travail est rompue. Les cotisations destinées au régime du chômage sont fixées à 2,33 % (1,46 + 0,87) et celles destinées à l'AMI, secteur des indemnités, s'élèvent à 3,50 % (1,15 + 2,35).

Exemple: Un agent d'un organisme d'intérêt public statutaire est licencié le 1er février 2017. Agé de 31 ans, son traitement mensuel brut s'élève à 2.225,00 EUR. Dans les 30 jours, il s'inscrit comme demandeur d'emploi et demande à bénéficier des allocations de chômage. La régularisation de sa situation sociale s'effectuera par le versement des cotisations suivantes:

- 12 mois de cotisations destinées au régime de l'AMI, secteur des indemnités uniquement, soit (12 X 2.225,00 EUR) X 3,50 % = 934,50 EUR;
- 12 mois de cotisations destinées au régime du chômage, soit (12 X 2.225,00 EUR) X 2,33 % = 622,11 EUR.

En principe, les cotisations personnelles sont à charge de l'employeur. Néanmoins, lorsqu'en vertu du statut applicable à l'intéressé(e), la rupture de la relation de travail donne lieu au versement d'une prime, allocation ou indemnité de départ ou à un délai de préavis à respecter, les cotisations personnelles ne sont à charge de l'employeur que pour autant qu'elles dépassent les cotisations pouvant être retenues sur les montants octroyés ou sur les traitements versés durant le délai de préavis éventuel.

Remarques:

- Il y a lieu d'entendre par dernier traitement d'activité, le traitement dont bénéficie l'intéressé(e) au moment de la rupture de la relation de travail. Il se compose du dernier traitement barémique, majoré des primes, suppléments ou indemnités soumis aux cotisations de sécurité sociale qui se rapportent au mois (pas la prime de fin d'année). Le cas échéant, ce traitement sera adapté au traitement correspondant à un emploi à temps plein.
- La durée des périodes à prendre en considération (pour chacun des deux régimes) ne peut en aucun cas être supérieure à la durée de la période durant laquelle la relation de travail a existé. De plus, en ce qui concerne le régime de l'AMI, lorsque la durée de la relation de travail n'a pas atteint 12 mois et qu'elle est rompue dans le courant d'un mois civil, la base à prendre en considération pour le calcul des cotisations destinées à l'AMI est calculée comme suit: traitement mensuel X nombre de jours calendrier/30.
- Au cas où la décision par laquelle il est mis fin à la relation de travail est annulée ou retirée ultérieurement, l'ONSS ne remboursera que les cotisations personnelles à celui qui les a prises en charge. Les cotisations patronales ne seront, dans cette hypothèse, en aucun cas remboursées.

Formalités à remplir

Une Dimona OUT doit être introduite immédiatement après la fin de la relation de travail.

L'établissement de la DmfA (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/dismissedstatutorycontribution.html*) doit suivre des règles spécifiques.

L'employeur qui, à l'occasion de cette régularisation, se trouve confronté à diverses difficultés peut toujours demander à l'ONSS d'effectuer cette opération pour son compte. A cette fin, il doit lui communiquer tous les renseignements nécessaires:

- le numéro de Registre national ou numéro bis du membre du personnel concerné;
- le dernier traitement d'activité;
- l'âge au moment du licenciement;
- la date d'entrée en service et la date d'entrée en vigueur de la nomination;
- la date du licenciement du membre du personnel.

L'employeur transmet (ou envoie par lettre recommandé) le dernier jour d'activité à l'intéressé:

- tous les documents exigés par la législation de sécurité sociale;
- une attestation de licenciement;
- un message avec les formalités que le statutaire licencié doit remplir.

Chômage économique

Employeurs concernés

Il s'agit des employeurs qui ont déclaré, en dépassement d'une norme déterminée, un certain nombre de jours de chômage temporaire consécutif au manque de travail pour raisons économiques.

Montant de la cotisation

Employeurs du secteur de la construction:

Le montant de la cotisation est fixé une fois par an sur base des données des déclarations trimestrielles relatives à l'année précédente. Pour l'an 2005, le calcul se fait donc sur base de la période allant du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2004.

Pour la période concernée, il y a lieu de faire pour tous les travailleurs manuels (apprentis y compris) le total des jours de chômage économique (code indicatif 71 dans la DmfA) déclarés à l'ONSS

Le montant de la cotisation s'élève à 46,31 EUR par travailleur et par apprenti par jour de chômage économique qui excède 110 jours au cours de la période concernée.

Les modifications des déclarations après le calcul de la cotisation ne peuvent avoir pour effet de diminuer le montant de la cotisation due.

Employeurs sauf ceux du secteur de la construction:

Pour les employeurs qui ne relèvent pas du secteur de la construction d'autres règles valent en ce qui concerne la déclaration et la méthode de calcul. À partir du 1er trimestre 2017 le calcul et la déclaration changent comme suit:

- Le calcul et la perception de cette cotisation de responsabilisation ne s'effectuent plus à partir de 2017 annuellement mais chaque trimestre.
- La **période de référence** n'est plus l'année calendrier mais le trimestre de déclaration (T) et les 3 trimestres qui le précèdent (T-1, T-2 en T-3).
- Pour calculer la cotisation trimestrielle **tous les jours de chômage économique** (code indicatif 71 dans la DmfA) **durant le trimestre de déclaration (T) sont pris en compte** (donc plus seulement les jours > 110).
- Le **montant journalier** est un montant fixe en fonction du nombre total de jours de chômage économique durant le trimestre de déclaration et les 3 trimestres qui le précèdent (donc n'est plus progressif):
  - 20 EUR pour tous les jours si total pendant **période de référence** > 110 en ? 130
  - 40 EUR pour tous les jours si total pendant **période de référence**> 130 en ? 150
  - 60 EUR pour tous les jours si total pendant **période de référence**> 150 en ? 170
  - 80 EUR pour tous les jours si total pendant **période de référence**> 170 en ? 200
  - 100 EUR pour tous les jours si total pendant **période de référence**> 200

À partir du 1er trimestre 2017 le calcul s'effectue sur base trimestrielle via la DmfA. Un code spécifique est intégré en DmfA pour déclarer cette cotisation.

Pour déterminer si la cotisation est due et fixer le montant pour un ou plusieurs travailleurs au 1er trimestre 2017, les éléments suivants (**par travailleur**) sont examinés:

- a) La somme **S** des jours de chômage économique pour le travailleur déclaré au 1/2017, 4/2016, 3/2016 et 2/2016 est-elle > 110 jours?
  - si non (pas de dépassement): pas de cotisation due
  - si oui: cotisation bien due
- b) Détermination du **montant journalier forfaitaire**: dans quelle tranche se trouve cette somme **S**?
  - 20 EUR pour tous les jours si 110 < S ? 130
  - 40 EUR pour tous les jours si 130 < S ? 150
  - 60 EUR pour tous les jours si 150 < S ? 170
  - 80 EUR pour tous les jours si 170 < S ? 200
  - 100 EUR pour tous les jours si S > 200
- c) Quel est le montant de cotisaton dû?
  - (nombre de jours de chômage économique 1er trimestre 2017) X (montant journalier forfaitaire)

Pour les trimestres suivants le calcul s'effectue de la même manière.

Exemple pratique de fixation de cotisation due pour un travailleur:

exemple 1: Nombre de jours de chômage économique d'un travailleur:

2/2016: 55 jours;
3/2016: 15 jours;
4/2016: 43 jours;

1/2017: 35 jours.

- a) Somme S des 4 trimestres: 148 jours
- b) Montant journalier: 40 EUR vu que S = 148 se situe dans la tranche > 130 et ? 150
- c) Cotisation trimestrielle due au 1/2017: 35 x 40 EUR/jour = 1.400 EUR

exemple 2: Nombre de jours de chômage économique d'un travailleur:

3/2016: 15 jours;
4/2016: 43 jours;
1/2017: 35 jours;
2/2017: 22 jours.

- a) Somme S des 4 trimestres: 115 jours
- b) Montant journalier: 20 EUR vu que S = 115 se situe dans la tranche > 110 et ? 130
- c) Cotisation trimestrielle due au 2/2017: 22 x 20 EUR/jour = 440 EUR

Formalités à remplir

Employeurs du secteur de la construction:

L'ONSS calcule chaque année le montant total de la cotisation et envoie un avis de débit aux employeurs concernés. Ces employeurs doivent payer le montant dû dans les mêmes délais que les cotisations de sécurité sociale qui se rapportent au trimestre dans lequel le montant a été communiqué.

En cas de réception tardive d'une ou plusieurs déclarations, le calcul se fait après la réception de la dernière déclaration relative à la période concernée.

Employeurs sauf ceux du secteur de la construction:

Les données doivent chaque trimestre (si d'application) être communiquées via un code travailleur à part au niveau de la ligne travailleur. En cas de modification ensuite dans le trimestre **T** le recalcul se limite à la cotisation du trimestre **T**.

Tous:

Pour les employeurs qui sont reconnus comme entreprise en difficultés dans le cadre du RCC, le Ministre de l'Emploi peut réduire de moitié le montant de la cotisation l'année de la reconnaissance et éventuellement l'année suivante. L'employeur qui courant mars 2017 est reconnu pour un an comme entreprise en difficultés, peut entrer en ligne de compte pour la réduction de moitié pour 2017 et 2018. Pour cette réduction de moitié des cotisations qui n'est pas accordée automatiquement, les employeurs doivent introduire une demande supplémentaire au SPF Emploi. Le SPF Emploi communique cette décision à l'ONSS qui, ensuite, dans le cas:

- d'un avis de débit construction, recalcule l'avis de débit et informe l'employeur;
- d'une déclaration par l'employeur hors construction, recalcule la cotisation puis procède à un changement de système.

Informations complémentaires DmfA - Cotisation chômage économique- Autres secteurs
A partir du 1/2017, la cotisation chômage économique pour les secteurs autres que la construction se déclare trimestriellement en DMFA par ligne travailleur dans le bloc 90001"cotisation due pour la ligne travailleur" sous le code cotisation **800**

- avec le type **0** si le forfait de base est applicable
- avec le type **2** si le forfait réduit pour entreprise en difficulté est applicable

Aucune base de calcul ne doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, le montant de la cotisation est calculé automatiquement.

Informations complémentaires DmfA - Avis de débit Cotisation chômage économique - Construction

L'avis de débit concernant la cotisation chômage économique pour les **employeurs qui relèvent du secteur de la construction** a été envoyé:

- pour l'année de référence 2020 : le 30 septembre 2021.

L'échéance de paiement de cet avis de débit est fixée au 31 octobre 2021.

Reclassement professionnel

Employeurs concernés

La mesure s'applique aux employeurs qui occupent des travailleurs liés par un contrat de travail et qui sont soumis aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Montant de la cotisation et formalités à remplir

Le montant de la contribution de l'employeur qui n'a pas respecté les obligations en matière de reclassement professionnel est fixé à 1.500 EUR par travailleur et est majoré d'un montant de 300 EUR afin de couvrir les charges administratives et financières.

Le flux des données nécessaires à la perception du montant de la sanction est organisé entre l'O.N.Em et l'ONSS L'O.N.Em communiquera à l'ONSS les éléments nécessaires à une perception correcte.

L'ONSS prendra ensuite contact avec l'employeur et lui communiquera, par le biais d'une lettre recommandée le montant de la sanction. Ce montant n'est dès lors pas communiqué via la déclaration trimestrielle.

Cotisation de solidarité sur les primes bénéficiaires

Travailleurs concernés

Il s'agit de tous les travailleurs qui ont reçu une prime octroyée telle que définie dans la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs.

Ceci vaut tant pour la prime bénéficiaire identique que pour la prime bénéficiaire catégorisée.

Les cotisations spéciales

La cotisation de solidarité est perçue sur la prime bénéficiaire.

Le taux de la cotisation s'élève à 13,07 % du montant liquidé.

Formalites à remplir

Le montant retenu est communiqué globalement sur la déclaration pour la totalité de l'entreprise et non pour chaque travailleur individuellement.

Les avantages non récurrents liés aux résultats

Les avantages non récurrents liés aux résultats (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/non_recurrent_advantages.html*) sont exclus de la notion de rémunération à concurrence d'un montant maximum de 3.100,00 EUR par année calendrier, par travailleur et par employeur (non indexé, à partir de 2013). Depuis le 1er janvier 2016, le montant maximum (non indexé) est porté à 3.169,00 EUR. Ces avantages sont cependant soumis à une cotisation spéciale patronale qui s'élève à 33 % et à une cotisation de solidarité de 13,07 % due par le travailleur (sur tous les montants payés en 2013, donc même sur ceux qui résultent de système créés avant le 1er janvier 2013). La cotisation de solidarité du travailleur est comprise dans le montant maximum.

Chaque montant relatif à un avantage non récurrent sera repris dans un bloc spécial de la DmfA sous un code spécifique à l'issue du trimestre au cours duquel il a été payé au travailleur. Lorsqu'un montant est versé à un travailleur qui n'est pas occupé au cours du trimestre, ce montant est déclaré sur le dernier trimestre d'occupation. La cotisation collective est réalisée par l'augmentation du pourcentage sous le code travailleur 888.

Lorsque le travailleur reçoit un montant au cours d'un trimestre d'une année (année n) pendant laquelle il n'a pas été occupé par l'employeur, ce montant est déclaré sur le dernier trimestre d'occupation mais d'une manière distincte. Ce montant ne sera dès lors pas pris en compte pour déterminer si le montant admissible lors de la dernière année d'occupation (année n - 1) a été dépassé. Si le travailleur est de nouveau occupé chez le même employeur au cours de l'année du versement (année n), ce versement sera pris en compte pour déterminer le montant total de cette année (année n).

De manière concrète:

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en **2022**, repris dans une déclaration de **2021**:
code travailleur 888, type 1, avec un maximum de **3.558,00 EUR** sur base annuelle en **2022**;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en **2022**, déclaration de l'année **2022**:
code travailleur 888, type 0, avec un maximum de **3.558,00 EUR** sur base annuelle en **2022**.

Les années antérieures:

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2017, repris dans une déclaration de 2016:
code travailleur 888, type 1, avec un maximum de 3.255,00 EUR sur base annuelle en 2017;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2017, déclaration de l'année 2017:
code travailleur 888, type 0, avec un maximum de 3.255,00 EUR sur base annuelle en 2017.

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2018, repris dans une déclaration de 2017:
code travailleur 888, type 1, avec un maximum de 3.313,00 EUR sur base annuelle en 2018;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2018, déclaration de l'année 2018:
code travailleur 888, type 0, avec un maximum de 3.313,00 EUR sur base annuelle en 2018.

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2019, repris dans une déclaration de 2018:
code travailleur 888, type 1, avec un maximum de 3.383,00 EUR sur base annuelle en 2019;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2019, déclaration de l'année 2019:
code travailleur 888, type 0, avec un maximum de 3.383,00 EUR sur base annuelle en 2019.

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2020, repris dans une déclaration de 2019:
code travailleur 888, type 1, avec un maximum de 3.413,00 EUR sur base annuelle en 2020;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2020, déclaration de l'année 2020:
code travailleur 888, type 0, avec un maximum de 3.413,00 EUR sur base annuelle en 2020.

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2021, repris dans une déclaration de 2020:
code travailleur 888, type 1, avec un maximum de 3.447,00 EUR sur base annuelle en 2021;

Paiement d'un avantage non récurrent lié aux résultats en 2021, déclaration de l'année 2021:
code travailleur 888, type 0, avec un maximum de 3.447,00 EUR sur base annuelle en 2021.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration de la Cotisation Avantages non récurrents

En DMFA, la cotisation sur les avantages non récurrents se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur » sous le code travailleur cotisation **888**
- avec le type **0** pour les avantages versés au cours de l'année de déclaration
- avec le type **1** pour les avantages versés au cours d'une année différente de celle de la déclaration lorsque le travailleur n'est plus en service au moment du paiement.

La base de calcul doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être introduite dans les cotisations dues pour un travailleur concerné.

A partir du 1/1/2013, les cotisations patronales et personnelles sont perçues ensemble sous le code travailleur 888 et le taux de la cotisation personnelle a été ajouté au taux de la cotisation patronale.

La cotisation de solidarité sur le paiement des amendes de roulage

Dans le but de décourager les employeurs d'inciter leurs travailleurs à commettre des infractions, une cotisation de solidarité sur le montant des amendes de roulage encourues dans l'exercice du contrat de travail qu'un employeur paie à la place d'un travailleur (ou rembourse à un travailleur) a été instaurée. Ceci vaut autant pour le paiement ou le remboursement d'une amende de roulage au sens strict du terme que pour le paiement ou le remboursement d'une transaction ou d'une perception immédiate.

La cotisation de solidarité est fixée à 33 % et est perçue selon les modalités suivantes:

- Les amendes de roulage relatives au matériel roulant et à la conformité du chargement sont exclusivement de la responsabilité de l'employeur et leur remboursement ne constitue pas un avantage; la cotisation de solidarité n'est donc pas perçue sur celui-ci.
- Les amendes de roulage découlant d'une infraction grave à la circulation (infractions des troisième et quatrième degrés) et les amendes de roulage de minimum 150,00 EUR venant du non-respect de la vitesse autorisée doivent toujours être considérées comme étant à charge du travailleur. La cotisation de solidarité de 33 % sera perçue.
    - Exemples**:** brûler un feu rouge, ne pas respecter une interdiction de dépassement, se livrer à des courses sur la voie publique, faire demi-tour sur une autoroute.
- Les amendes de roulage découlant d'une infraction légère à la circulation (infractions des premier et deuxième degrés) et les amendes de roulage de moins de 150,00 EUR sont exonérées jusqu'à un certain montant. Elles ne sont pas soumises à la cotisation de solidarité à concurrence d'un montant de 150,00 EUR par an et par travailleur. Tout ce qui dépasse ce montant est soumis à la cotisation de solidarité.
    - Exemples: ne pas mettre sa ceinture de sécurité, rouler sur la bande de circulation réservée aux bus ou sur la bande des pneus crevés, ne pas utiliser les clignoteurs quand c'est obligatoire, utiliser en conduisant un GSM sans kit main libre, se parquer de manière dangereuse ou en entravant la circulation, dépasser par la droite lorsque c'est interdit.

Cette cotisation spéciale est perçue par travailleur. L'employeur ne doit donc entreprendre aucune autre formalité. Les justifications doivent pouvoir être produites en cas de demande.

Les pensions extra-légales - Cotisation supplémentaire de 3%

Employeurs concernés

L'employeur est redevable de cette cotisation spéciale lorsque, pour au moins un travailleur, les montants payés pour la constitution d'une pension complémentaire et les primes pour une couverture décès dépasse un seuil annuel de 30.000 EUR (32.472 EUR pour l'année de cotisation 2018).

Calcul de la cotisation

1. Principes de base

La cotisation de 3 % se calcule sur la différence positive entre les montants X et Y.

X correspond à la somme :

1. des montants attribués au(x) compte(s) relatif(s) à la constitution d'une pension complémentaire de retraite et/ou de survie au profit du travailleur au cours de l'année qui précède l'année de cotisation et
2. du montant de la ou des primes destinées à couvrir le risque de décès du travailleur réclamée(s), au cours de l'année qui précède l'année de cotisation par l'organisme de pension pour couvrir ce risque.

Par pension complémentaire de retraite et/ou de survie et par couverture décès ne sont visées que celles dont l'exécution est confiée à un organisme de pension à l'exclusion de celle financée par des provisions au passif du bilan de l'entreprise ou par une assurance dirigeant d'entreprise. Jusqu'à l'année de cotisation 2014, ne sont pas visées celles constituées, le cas échéant, au niveau du secteur d'activité dont relève l'employeur pour le travailleur concerné.

Tant les montants versés par l'employeur que ceux versés par le travailleur sont à prendre en considération pour déterminer si le seuil est dépassé. Cependant, la cotisation spéciale ne se calcule que sur la quote-part de l'employeur dans la constitution de la pension complémentaire et couverture décès du travailleur, et non sur la quote-part de ce travailleur dans le montant qui excède le seuil.

Exemple: L'employeur paye 25.000 EUR et le travailleur paye 40.000 EUR. Le seuil pour l'année de cotisation 2018 est dépassé de 32.528 EUR mais la cotisation ne se calcule que sur les 25.000 EUR payés par l'employeur.

Y correspond, pour l'année de cotisation 2018 à 32.472,00 EUR.

Ce montant est indexé à partir de 2013 conformément à la loi du 2 août 1971.

Montants antérieurs:

- 30.000 EUR pour l'année de cotisation 2012
- 31.212 EUR pour l'année de cotisation 2013, 2014, 2015 et 2016
- 31.836 EUR pour l'année de cotisation 2017.

2. Montants à prendre en considération pour le calcul de X

A. Montants attribués aux comptes relatifs à la constitution d'une pension complémentaire de retraite ou de survie

a) Plan de pension individualisable

Il faut prendre en compte les montants attribués au profit du travailleur au cours de l'année qui précède l'année de cotisation. Pour l'année de cotisation 2018 ce sont les montants attribués au cours de 2017.

b) Plan de pension non individualisable

A défaut de compte relatif à la constitution d'une pension complémentaire de retraite et/ou de survie au profit du travailleur, est pris en compte le montant de la variation des réserves acquises correspondant à la différence, lorsque celle-ci est positive, entre les réserves acquises calculées au 1er janvier de l'année de cotisation (n) et les réserves acquises calculées au 1er janvier (n-1) de l'année qui précède l'année de cotisation. Avant d'effectuer cette différence, les réserves acquises au 1er janvier de l'année qui précède l'année de cotisation sont préalablement capitalisées au taux de 6%.

Pour l'année de cotisation 2018, le calcul du montant de la variation s'établit comme suit : réserves acquises le 01/01/2018 – (réserves acquises le 01/01/2017 x 1,06).

Cas particuliers

Si le règlement ou la convention de pension prévoit une date différente pour le recalcul des prestations, les réserves acquises sont calculées respec t ivement à la plus proche date de recalcul au cours de l'année qui précède l'année de cotisation et au cours de l'année qui précède cette année.

Exemple: La date de calcul prévue dans la convention est le 1er avril de chaque année. Pour l'année de cotisation 2018, le calcul du montant de la variation s'établit comme suit: réserves acquises le 01/04/2017 – (réserves acquises le 01/04/2016 x 1,06).

Lorsque les réserves acquises ne sont pas calculables aux moments prévus en raison d'un événement intervenu dans le cours de la constitution de la pension (nouvelle affiliation, décès, sortie avec transfert individuel des réserves vers un autre organisme de pension,…), elles doivent être calculées comme suit:

- Pour les réserves acquises qui doivent normalement être calculées au 1er janvier de l'année qui précède l'année de cotisation (n-1) : au premier moment qui suit ce 1er janvier de l'année (n-1) ou qui suit la date de recalcul de l'année (n-2)

- Pour les réserves acquises qui doivent normalement être calculées au 1er janvier de l'année de cotisation (n) : au dernier moment qui précède ce 1er janvier de l'année (n) ou qui précède la date de recalcul de l'année (n-1).

Avant d'effectuer la différence précitée, les réserves acquises normalement calculables au 1er janvier de l'année qui précède l'année de cotisation sont préalablement capitalisées au taux de 6%.

B. Montants des primes décès destinées à couvrir le risque de décès d'un travailleur (pour autant qu'ils ne soient pas déjà compris dans A)

a) Primes décès individualisables

Il faut prendre en compte le montant des primes destinées à couvrir le risque décès du travailleur au cours de l'année qui précède l'année de cotisation. Pour l'année de cotisation 2018 ce sont les montants attribués au cours de 2017.

b) Primes décès non individualisables

Si la ou les primes décès ne sont pas calculées de manière individuelle par travailleur en fonction de son âge, le montant à prendre en compte sera obtenu en multipliant par la probabilité de décès correspondant à l'âge atteint par le travailleur au cours de l'année (n-1) par la prestation normalement due en cas de décès calculée le 1er janvier de l'année (n) ou à la date de recalcul prévue par le règlement de pension ou la convention de pension au cours de l'année (n-1) si cette date de recalcul n'est pas le 1er janvier.

La probabilité de décès est celle qui résulte des tables de mortalité fixées à l'article 24, § 6, 1°, de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 relatif à l'activité d'assurance sur la vie multipliée par 0,6.

Pour l'année de cotisation 2018 : probabilité de décès correspondant à l'âge atteint par le travailleur en 2017 * prestation normalement due en cas de décès le 01.01.2018 (ou à la date de recalcul prévue par le règlement de pension au cours de 2017 si cette date de recalcul n'est pas le 1er janvier).

Montant de la cotisation

La cotisation s'élève à 3 % de la différence entre X et Y lorsque celle-ci est positive.

Sont exclus des montants à prendre en considération :

- Les montants qui correspondent aux provisions transférées dans les conditions visées à l'article 515septies du Codes des impôts sur les revenus 1992
- Les montants qui correspondent aux capitaux et valeurs de rachat transférés dans les conditions fixées par l'article 515novies du Code des impôts sur les revenus 1992
- La taxe annuelle sur les contrats d'assurance visée au Titre V du Livre II du Code des droits et taxes divers
- La cotisation spéciale de 8,86 % due sur tout versement pour la constitution d'un 2ème pilier de pension

Formalités à remplir

Il s'agit d'une cotisation non liée à personne physique : l'employeur mentionne sur sa déclaration la cotisation et le montant total sur lequel la cotisation est due pour tous ses travailleurs concernés. Même si le dépassement du seuil est en partie occasionné par une quote-part du travailleur, seule la quote-part de l'employeur sera mentionnée sur la déclaration.

Que devez-vous demander à votre assureur afin de pouvoir calculer correctement cette cotisation?

Afin de pouvoir calculer correctement cette cotisation, vous devrez demander les données nécessaires à votre assureur. Vu qu'il s'agit de pensions complémentaires et d'assurances décès de plus de 30.000 EUR, le nombre de travailleurs concernés sera très restreint. Votre assureur aura normalement connaissance des données nécessaires pour calculer cette cotisation. Il devra toujours également communiquer ces données à Sigedis dans le cadre des déclarations à la Banque de Données des Pensions Complémentaires (DB2P). Les instructions pour cette déclaration seront prochainement publiées sur le website de Sigedis.

En résumé, vous devez demander les données suivantes pour les travailleurs que vous supposez dépasser le seuil pour l'année de cotisation 2018.

- S’il s’agit d’une assurance pension et/ou décès où les montants versés sont attribués au compte d'un travailleur bien déterminé :
  - Les montants payés en 2017 pour chaque travailleur concerné, autant la quote-part du travailleur que la quote-part de l’employeur.
- S’il s’agit d’une assurance pension où les montants versés **NE SONT PAS attribués** à un travailleur bien déterminé :
  - Les réserves acquises au 1er janvier 2017 et au 1er janvier 2018, ou aux dates comme expliqué plus haut s’il s’agit :
    - d’une assurance qui est recalculée à une autre date que le 1er janvier,
    - d’un événement imprévu rendant impossible un calcul aux dates normalement prévues.
- S’il s’agit d’une assurance décès où les montants versés NE VONT PAS à un t ravailleur bien déterminé :
  - le montant assuré au 1er janvier 2018 (ou à la date comme expliqué ci-dessus s’il s’agit d’une assurance qui est recalculée à une autre date)
  - la probabilité de décès du travailleur en fonction de son âge et de son sexe.

Exemple (année de cotisation 2018)

- Travailleur de sexe masculin né le 02.02.1966.
- Salaire brut annuel : 200.000 EUR.
- Affilié à 2 plans de pension :
  - Plan à contributions définies (plan de pension personnel avec couverture décès gérée sur la base d’une combinaison d’assurance mixte): 3.000 EUR par mois versés par l’employeur; le travailleur verse également 3.000 € par mois;
  - Plan à prestation définie géré en capitalisation collective pour la constitution d’une pension complémentaire. Date de renouvellement prévue : le 1er mars. Réserves acquises le 01/03/2017 : 200.000 EUR. Réserves acquises le 01/03/2016 : 160.000 EUR.
- Couverture décès non financée par la variation des réserves acquises et non individualisable : 3 fois le salaire annuel brut. Q45 (probabilité de décès à 45 ans selon la table de mortalité MK) = 0,004862.

Plan à contribution définie :
Part de l’employeur : 3.000 EUR * 12 = 36.000 EUR
Part du travailleur : 3.000 EUR * 12 = 36.000 EUR
Il existe une couverture décès mais elle est financée par les montants attribués au compte du travailleur car il s’agit d’une assurance mixte. Elle ne doit donc pas être calculée séparément.

Plan à prestation définie :
Capitalisation collective pour la constitution d’une pension complémentaire : 200.000 EUR - (160.000 EUR * 1,06) = 30.400 EUR
Couverture décès non individualisable : 3 * 200.000 EUR * (0,004862 * 0,6) = 1.750,32 EUR

Total à prendre en compte pour le calcul :
36.000 EUR + 36.000 EUR + 30.400 EUR + 1750,32 EUR = 104.150,32 EUR

Le seuil de 32.472 EUR est dépassé de 71.678,32 EUR
Part de l’employeur : 68.150,32 EUR
Part du travailleur : 36.000 EUR

Montant de cotisation dû (uniquement sur la quote-part de l’employeur) : 68.150,32 * 3 % = 2.044,50 EUR

Cotisation spéciale sur les indemnités de rupture destinée au Fonds de fermeture des entreprises (DmfA)

Employeurs concernés

A partir du 1er janvier 2014, l'employeur est redevable d'une cotisation spéciale de compensation sur les indemnités de rupture si le salaire annuel du travail est supérieur ou égal à 44 509 EUR. Ceci est applicable uniquement pour les indemnités de rupture que l'employeur doit payer quand :

- il met fin à un contrat de travail à durée indéterminée sans préavis ou moyennant un préavis insuffisant;
- il met fin à un contrat de travail à durée déterminée avant l'expiration du terme;
- il met fin à un contrat de travail pour un travail nettement défini avant l'achèvement du travail;
- il met fin à un contrat de travail de commun accord.

Ceci est également applicable lorsqu'il y a licenciement dans le cadre d'une restructuration avec paiement d'une indemnité de reclassement.

La cotisation spéciale n'est donc pas due sur les indemnités suivantes:

- les indemnités de non-concurrence et de non-débauchage ainsi que l'indemnité d'éviction d'un représentant de commerce (indemnités qui constituent toutefois de la rémunération);
- les indemnités dues pour rupture unilatérale du contrat de travail pour les délégués du personnel et pour les délégués syndicaux (indemnités de protection qui constituent toutefois de la rémunération);
- les indemnités de protection et autres indemnités exclues de la notion de rémunération (voir 'fin du contrat de travail (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/end_of_contract.html*)').

Montant de la cotisation

La cotisation est calculée sur la partie de l'indemnité de rupture qui est constituée **sur la base des prestations effectuées à partir du 1er janvier 2014**.

Cela signifie que la cotisation est due uniquement sur le montant de l'indemnité de rupture qui serait due si le travailleur était entré en service après le 31 décembre 2013.

Exemple

Un employé, en service à partir du 1er janvier 2013 avec un contrat à durée indéterminée, est licencié le 30 avril 2014. L'employeur lui paye une indemnité de rupture calculée sur base de toute sa période d'occupation. Son salaire annuel est calculé sur base du salaire et des prestations pour avril 2014 et s'élève à 55.000 EUR.

La cotisation spéciale est due uniquement sur la partie de l'indemnité relative à 2014. Sur base de l'ancienneté qu'il a acquise en 2014, le travailleur a droit à une indemnité de préavis égale au salaire de 4 semaines. En ce cas, la cotisation spéciale est donc due sur l'indemnité de préavis égale au salaire de 4 semaines.

Lorsque le contrat de travail est rompu de commun accord, la cotisation est due seulement sur la partie de l'indemnité de rupture relative à la période à partir du 1er janvier 2014. L'employeur doit dans ce cas, proratiser le montant de l'indemnité de rupture en fonction des prestations.

Exemple

Un employé, en service à partir du 1er janvier 2013, convient avec son employeur de mettre fin au contrat de commun accord au 28 février 2014. L'employeur lui paye une indemnité de rupture forfaitaire. Son salaire annuel est calculé sur base du salaire et des prestations pour janvier et février 2014 et s'élève à 55 000 EUR. Le montant de l'indemnité de rupture est de 9 519,21 EUR.

La cotisation spéciale est due uniquement sur la partie de l'indemnité relative à 2014. Elle peut être calculée sur base du nombre de semaines: 9 519,21 x 9/61 = 1404,47 EUR. Sur ce montant l'employeur sera redevable de 2 %, soit 28,09 EUR.

Si lors du licenciement le travailleur reçoit une indemnité de préavis plus élevée que celle prévue légalement, les cotisations sont également dues sur la partie de cette indemnité supplémentaire relative à 2014. Cette période doit aussi être complètement déclarée sous le code rémunération DmfA 3.

Exemples

1. Un travailleur est licencié le 30 avril 2014 et a droit à une indemnité de préavis correspondant à 20 semaines de salaire. L'employeur paie une indemnité correspondant à 30 semaines, sur base de ses prestations durant toute sa période d'occupation. L'employeur octroie en ce cas une indemnité supplémentaire de 10 semaines de salaire. La cotisation est due uniquement sur la partie relative à 2014. Cette partie peut être déterminée par l'indemnité à proratiser en fonction des prestations. Sur base des prestations en 2014 le travailleur devrait recevoir en ce cas une indemnité de préavis correspondant au salaire de 6 semaines (4 X 30/20).
2. Un travailleur est licencié le 30 avril 2014 et a droit à une indemnité de préavis correspondant à 20 semaines de salaire. L'employeur paie une indemnité correspondant à 30 semaines. Il ressort clairement des modalités d'octroi que les 10 semaines supplémentaires ont trait à la période avant 2014. En ce cas la cotisation n'est pas due sur l'indemnité supplémentaire.

Dans certaines situations, comme lors d'une rupture du contrat de travail durant le délai de préavis, il est possible que le montant de l'indemnité de rupture qui serait due si le travailleur était entré en service après le 31 décembre 2013, soit plus élevée que l'indemnité de rupture effectivement payée. En ce cas la base de calcul de la cotisation peut être limitée à cette indemnité de rupture.

Le pourcentage de la cotisation dépend du salaire annuel du travailleur et s'élève à:

- 1% si le salaire annuel du travailleur ? 44 509 EUR et < 54 509 EUR

- 2% si le salaire annuel du travailleur ? 54 509 EUR et < 64 509 EUR
- 3% si le salaire annuel du travailleur ? 64 509 EUR

Le salaire annuel est calculé sur base des données salariales et des prestations du dernier trimestre dans lequel des prestations ont été déclarées et une rémunération était due. Le calcul s'effectue de la façon suivante:

pour les travailleurs à temps plein: (A/B)*260

pour les travailleurs à temps partiel [(A/C)*D/5]*260

où:

A = montant du salaire brut qui doit être renseigné sous le code rémunération Dmfa 1 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html*). Pour les travailleurs pour qui le pécule de vacances est payé par une caisse de vacances, le montant doit être multiplié par 1,08.

B = nombre de jours déclarés sous le code prestation DmfA 1 (*https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/workingtimecodification.html*)

C = nombre d'heures déclarées sous code prestation 1

D = nombre moyen d'heures/semaine de la personne de référence

Cotisation de pension pour les journalistes professionnels

Employeurs concernés

Tous les employeurs qui occupent des journalistes professionnels reconnus sous contrat de travail.

Travailleurs concernés

Il s'agit des journalistes professionnels reconnus conformément à la loi du 30 décembre 1963 (*http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=1963123001&table_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#Art.2*) pour leur occupation comme journaliste professionel. La cotisation n'est donc pas due par les journalistes freelance (indépendants) et les journalistes avec le statut de fonctionnaire (statutaires).

Base de calcul et montant

La cotisation s'élève à 3% (dont 2% de cotisation patronale et 1% de cotisation personnelle). La base de calcul de la cotisation est identique à la rémunération qui entre en considération pour la pension du travailleur, à savoir la base de calcul de la cotisation de base.

Information complémentaire DmfA - Cotisation pension pour les journalistes professionnels
En DMFA , à partir du 2ème trimestre 2021, les journalistes professionnels reconnus au sens de la loi du 30 décembre 1963 doivent être déclarés avec

- le code "**PJ**" dans la zone 00053 "Statut du travailleur" dans le bloc 90015 "Occupation de la ligne travailleur".

La cotisation de pension due pour les journalistes professionnels reconnus se déclare par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur »

- sous le code travailleur cotisation **878**
- avec le type **0**

La cotisation se calcule uniquement sur les rémunérations déclarées pour les lignes occupations où le statut du travailleur "PJ" est mentionné.

La base de calcul doit être complétée.

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

Cotisation pour la pension des fonctionnaires statutaires

Employeurs concernés

Tous les employeurs qui occupent des fonctionnaires statutaires et qui paient des cotisations destinées à une pension du secteur public.

Travailleurs concernés

Tous les fonctionnaires statutaires à l'exception des ministres du culte catholique romain.

La cotisation pension pour les fonctionnaires statutaires est également due à l'ONSS pour les fonctionnaires statutaires qui ont leur résidence administrative à l'étranger (par ex. diplomates, certains militaires, …), quand bien même il n'y aurait pas pour eux de cotisations ordinaires de sécurité sociale qui doivent être payées.

Base de calcul

La **notion de rémunération pour le calcul des cotisations pension** des fonctionnaires statutaires est décrite à l'article 8 de la loi générale du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques (*http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1844/07/21/1844072101/justel#Art.8*) qui définit le traitement de référence pour le calcul de la pension du secteur public.

Le **traitement de référence** pour le calcul de la pension du secteur public consiste en un traitement barémique et en suppléments de traitements qui peuvent être considérés comme inhérents à l'exercice de la fonction.

Le traitement (indexé) de référence sur la base duquel la cotisation pension est calculée diffère de la notion de rémunération sur laquelle les cotisations de sécurité sociale sont calculées. Le plus souvent, la base de calcul pour la cotisation pension est légèrement inférieure à celle des cotisations ordinaires parce qu'un certain nombre d'avantages (par ex. la prime de fin d'année) n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul du traitement de référence.

Les **avantages en nature** ne sont pas pris en compte pour le traitement de référence, à l'exception de l'avantage découlant du logement gratuit, du chauffage et de l'éclairage gratuits d'un concierge nommé à titre définitif qui, dans certains cas, est soumis à la cotisation pension fonctionnaires statutaires.

Les suppléments de traitement

Seuls les suppléments de traitement visés à l'article 8, § 2, (*http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1844/07/21/1844072101/justel#Art.8*) de la loi du 21 juillet 1844 sont pris en compte par le SFP pour le calcul de la pension du secteur public, et font partie de la base de calcul pour la perception de la cotisation pension fonctionnaires statutaires.

Les augmentations de suppléments de traitement qui ont été octroyées après le 31 décembre 1998 ne sont pas prises en compte pour la détermination du traitement de référence.

Les suppléments de traitement sont pris en compte pour les périodes durant lesquelles ils ont réellement été octroyés et à concurrence du montant ou des montants qui ont été octroyés durant ces périodes.

Absences

Le traitement d'un fonctionnaire statutaire pour les absences rémunérées qui sont assimilées à de l''activité de service' est pris en compte pour le calcul de la penson du secteur public et est soumis aux cotisations pension. Une absence en position de 'non-

activité' n'est pas prise en compte pour le calcul de la pension du secteur public. Lorsque durant cette absence l'administration paie une rémunération, aucune cotisation pension n'est due.

Montant de la cotisation

Il s'agit des cotisations suivantes:

- la cotisation personnelle de 7,5% due par les fonctionnaires statutaires
- la cotisation personnelle de 1,5% due par les managers
- la cotisation patronale due pour les fonctionnaires statutaires
- la cotisation patronale due pour les managers
- la cotisation patronale de responsabilisation des administrations provinciales et locales.

Pour les administrations provinciales et locales qui sont affiliées au Fonds de pension solidarisé des administrations provinciales et locales (*http://pdos-sdpsp.fgov.be/fr/employers/employers_2218.htm*), l'ONSS n'est compétent que pour la perception de la cotisation pension fonctionnaires statutaires. Les informations concernant le taux de cotisation pension de base et la cotisation de responsabilisation éventuellement due peuvent être obtenues auprès du SFP (*http://www.pdos.fgov.be/sdpsp/employers/employers_1061.htm*).

Pour les employeurs qui jusqu'au 31 décembre 2014, pour leurs fonctionnaires, payaient directement au SFP leurs cotisations pension, les paiements supplémentaires concernant cette période doivent être payés au SFP. Les rectifications relatives au trop perçu de cotisations pour cette période doivent également être réglées avec le SFP.

Les formalités à remplir

La règle de base est que ces cotisations doivent être payées au plus tard le 5ème jour du mois qui suit celui auquel elles se rapportent. Le paiement de ces cotisations est repris dans les factures des avances.

Si vous souhaitez de plus amples explications concernant le mode de versement de ces cotisations, vous pouvez contacter l'ONSS par courriel adressé à ilse.selderslaghs@onss.fgov.be ou par téléphone au 02 509 36 18.

La cotisation en vue de l'octroi et du paiement de la prime syndicale (DmfAPPL)

Les administrations provinciales et locales sont redevables envers l'ONSS d'une cotisation patronale annuelle forfaitaire par membre du personnel faisant partie, au 31 mars de l'année de référence, de l'effectif du personnel.

Le montant de la cotisation s'élève à 46,55 EUR par an et par membre du personnel.

La cotisation pour un Service social dans le secteur public local

Les administrations provinciales et locales (et certains employeurs privés) qui sont affiliées à un Service social, sont redevables à l'ONSS d'une cotisation patronale sur le salaire des membres du personnel tant contractuels que statutaires.

La cotisation est, selon le cas, destinée au :

- Service social collectif des administrations provinciales et locales (0,14% pour l'année 2019, 2020, 2021 et pour 2022);
- Service social de la police (SSD GPI) (0,15%);
- Gemeenschappelijke Sociale Dienst lokale besturen in Vlaanderen GSD-V (0,15%).
  - La cotisation GSD-V de 0,15 % est également perçue pour certains employeurs privés affiliés à la GSD-V.

 Information complémentaire DmfA - Cotisation pour un service social
En DMFA, les cotisations pour un Service social se déclarent par ligne travailleur dans le bloc 90001 « cotisation due pour la ligne travailleur »

- sous le code cotisation **845** avec le type **0** pour le Service social collectif des administrations provinciales et locales
- sous le code cotisation **846** avec le type **0** pour le Service social de la police (SSD GPI)
- sous le code cotisation **847** avec le type **0** pour le Gemeenschappelijke Sociale Dienst lokale besturen in Vlaanderen (GSD-V)

La base de calcul doit être mentionnée.

Lorsque la DMFA est introduite via le web, la base de calcul de cette cotisation doit être introduite dans les cotisations dues pour un travailleur concerné.

Cotisation dans le cadre de l'allocation sociale II pour la police locale

Cette cotisation ne peut être déclarée que pour les zones de la police locale.

Il s'agit d'une cotisation non liée à une personne physique qui est fixée par zone de police.

Informations complémentaires DmfA - Cotisation dans le cadre de l'allocation sociale II pour la police locale
Dans la DmfA, la cotisation dans le cadre de l'allocation sociale II pour la police se déclare dans le bloc 90002 « cotisation non liée à une personne physique» sous le code travailleur **802**. Le montant de cette cotisation est égal au montant du plafond indexé de la zone de police en question.

La cotisation doit être indiquée sans base de calcul.

Cotisation de responsabilisation pour temps partiels involontaires avec une allocation de garantie de revenus

Employeurs concernés

Il s'agit des employeurs

- auxquels la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires s'applique
- et qui ont au moins 1 heure complémentaire à disposition dans les 4 trimestres précédents.

Travailleurs concernés

Il s'agit des travailleurs à temps partiel qui bénéficient d'une allocation de garantie de revenus.

Les travailleurs suivants ne relèvent pas du champ d'application:

- Intérimaires
- Travailleurs occupés avec un contrat de travail titres-services
- Travailleurs occasionnels.

Cotisation de responsabilisation

La cotisation s'élève à 75,00 EUR par travailleur AGR par trimestre et est **due** lorsqu'aucun AGR n'a reçu d'heures complémentaires alors que l'employeur disposait quand même d'heures complémentaires.

Cette cotisation n'est **pas liée à une personne physique** et sera appliquée par l'ONSS après **vérification**.

La cotisation n'est **pas due** dans les cas suivants:

- si au moins 1 AGR a reçu une heure complémentaire (Q augmenté avec >= 1 heure)
- si l'employeur démontre
  - qu'il s'agit de fonctions différentes et que le travailleur n'a pas les qualifications nécessaires
  - que les heures portent sur des prestations pendant les mêmes tranches horaires que celles effectuées par le travailleur
  - que les heures complémentaires sont disponibles dans une autre unité d'établissement que celle où le travailleur est occupé
  - qu'il a offert toutes les emplois à temps plein ou à temps partiel vacants
  - qu'il ne s'agit pas d'une augmentation du régime de travail d'au moins 1 mois ou pour une durée indéterminée.

La cotisation **n'est plus due:**

- à partir du trimestre où au moins 1 AGR a reçu une heure complémentaire
- ou à partir du trimestre qui suit les 3 trimestres consécutifs pendant lesquels la cotisation était due et qu'aucune heure complémentaire n'était disponible par rapport aux 4 trimestres précédents.

Vérification et régularisation

En résumé, la vérification consiste en ce qui suit:

- l'ONEM envoie chaque trimestre des listes d'AGR par employeur
- l'ONSS vérifie sur base des données de la DmfA si
  - les heures contractuelles pour les AGR sont augmentées
  - l'employeur avait des heures complémentaires disponibles
- l'ONSS envoie des courriers aux employeurs qui sont **potentiellement** redevables de la cotisation
- l'ONSS envoie les listes suivantes au Contrôle des Lois sociales (CLS):
  - AGR par employeur
  - employeurs qui n'ont pas réagi endéans les délais
  - la justification par employeur
- le CLS vérifie (examine si la justification est fondée)
- l'ONSS effectue en DmfA les régularisations éventuelles sur base des données transmises par le CLS.

Informations complémentaires DMFA - Déclaration de la cotisation de responsabilisation AGR

En DMFA, la cotisation de responsabilisation AGR se déclare globalement par employeur dans le bloc 90002 « cotisation non liée à une personne physique» sous le code travailleur **805.**

L'ONSS effectuera les premiers contrôles a posteriori au plus tôt au 1er trimestre 2021.

La cotisation sur la prime corona

Employeurs concernés

La prime peut être octroyée aussi bien par des employeurs du secteur privé que par ceux du secteur public.

Travailleurs

Sont concernés tous les travailleurs qui ont reçu une prime corona.

- Pour les **étudiants sous cotisation de solidarité** la déclaration s'effectue de la même manière que pour les travailleurs ordinaires.
- La déclaration pour les **travailleurs** qui ne sont **plus en service** dans le trimestre de l'octroi, s'effectue via une cotisation spéciale non liée à une personne physique. Seule la somme totale des chèques prime corona octroyés au personnel n'étant plus en service et le montant de la cotisation spéciale doivent être mentionnés.

- Pour les primes corona octroyées durant le 3ème trimestre 2021, la cotisation spéciale peut être déclarée rétroactivement via une déclaration modificative.

Montant de la cotisation

La cotisation est égale à 16,50 % de la prime corona octroyée. La prime, sous forme de chèques sur support papier ou comme crédit sur un compte chèques prime corona, peut être octroyée ou respectivement créditée par tranches.

La cotisation spéciale est due chaque fois que des chèques prime corona sont octroyés ou que le compte chèques prime corona électronique est crédité.

La cotisation spéciale pour les chèques prime corona octroyés dans la période du 1er janvier 2022 au 31 mars 2022, doit être déclarée pendant le 4ème trimestre 2021.