

# Récapitulatif – Adaptations trimestrielles 2026/1

Ce document reprend les modifications connues au 09 février 2026

1	Algemene aanpassingen .....	3
1.1	Maladie et jours de vacances .....	3
1.1.1	Contexte .....	3
1.1.2	Impact .....	3
1.1.2.1	Annexe 8 – Temps de travail .....	3
1.1.2.2	Contrôles communs .....	3
1.2	Nouveaux codes MRT .....	4
1.2.1	Contexte .....	4
1.2.2	Impact .....	5
1.2.2.1	Annexe 44.....	5
1.2.2.2	Contrôles communs .....	5
1.3	Nouveaux codes prestation .....	5
1.3.1	Contexte .....	6
1.3.2	Impact .....	6
1.3.2.1	Annexe 8.....	6
1.3.2.2	Contrôles communs .....	6
1.4	Nouvelle catégorie 257.....	7
1.4.1	Contexte .....	7
1.4.2	Impact .....	7
1.4.2.1	Contrôles communs .....	7
1.5	Nouvelle catégorie 357.....	7
1.5.1	Contexte .....	7
1.5.2	Impact .....	7
1.5.2.1	Contrôles communs .....	7
1.6	Prime de base Prolocus .....	7
1.6.1	Contexte .....	7
1.6.2	Impact .....	8
1.6.2.1	Repertoire .....	8
	A partir de 2026/1, la modification des pourcentages pour la prime de base entraînera la modification des codes techniques dans le répertoire des employeurs. ....	8
1.6.2.2	Fichier des taux .....	8
1.6.2.3	Contrôles cotisation .....	9
1.7	Commerce de détail alimentaire (catégorie 257).....	9
1.7.1	Contexte .....	9
1.7.2	Impact .....	9
1.7.2.1	Fichier des taux .....	9
1.7.2.2	Contrôles cotisations.....	9
1.8	Grandes entreprises de vente au détail (catégorie 357) .....	10
1.8.1	Contexte .....	10
1.8.2	Impact .....	10
1.8.2.1	Fichier des taux .....	10
1.8.2.2	Contrôles cotisations.....	10
1.9	Pension complémentaire pour les employés électriciens (catégorie 467).....	11
1.9.1	Contexte .....	11
1.9.2	Impact .....	11
1.9.2.1	Fichier des taux .....	11
1.9.2.2	Contrôles cotisations.....	11
1.10	FlexiJobs – Domaine d’application .....	11
1.10.1	Contexte.....	11
1.10.2	Impact .....	11
1.10.2.1	Fichier sur le site portail .....	11

1.10.2.2	Contrôles communs .....	11
1.11	Heures supplémentaires volontaires exonérées .....	12
1.11.1	Context.....	12
1.11.2	Impact .....	12
1.11.2.1	Annexe 8.....	12
1.11.2.2	Contrôles communs .....	12
1.11.2.3	Capelo.....	13
1.11.2.4	Contrôles cotisations.....	13
1.11.2.5	Contrôles déductions .....	14
1.12	Avantages non récurrents liés aux résultats pour les étudiants.....	15
1.12.1	Contexte.....	15
1.12.2	Impact .....	15
1.12.2.1	Glossaire.....	15
1.13	Contrôles communs.....	16
1.13.1	Présence du Nombre moyen d’heures subsidiées par semaine du travailleur.....	16
1.13.2	Parents d’accueil .....	16
1.13.3	Indemnités pour les prestations non exceptionnelles des pompiers et ambulanciers volontaires (rémunération 21) .....	16
1.13.4	Travailleurs au forfait .....	16
1.13.5	Etudiants et Dimona .....	16
1.14	Contrôles cotisations .....	18
1.14.1	Nieuwe refertebedragen voor zeevarenden.....	18
1.14.2	Dotation sociale pour la police locale .....	18
1.14.3	Cotisation de solidarité pour cause de Dimona manquante (22Quater) .....	18
1.14.4	Cotisations pour le fonds de pension sectoriel 825 et 835, et les travailleurs de l’Horeca	18
1.14.5	Decava.....	18
1.15	Controles verminderingen.....	20
2	Varia .....	21
2.1	Dates et paramètres .....	21
2.1.1	Dates prescription.....	21
2.1.2	Dates rouges pour l’année 2026 .....	22
2.2	Glossaires.....	22
2.2.1	Zone Nombre moyen d’heures subsidiées par semaine du travailleur – 01203.....	22
2.2.1.1	Condition de présence .....	22

# 1 Algemene aanpassingen

---

## 1.1 Maladie et jours de vacances

Effet rétroactif : Non (1/2026)

Impact DRS : Oui

Impact Fonds Maribel secteur public : Oui

### 1.1.1 Contexte

Selon le régime actuel, le travailleur perd en effet ses jours de vacances lorsqu'il tombe malade pendant ses vacances. Pareillement, si un travailleur ne peut plus prendre ses jours de vacances dans une même année de vacances (entre autres en raison de la maladie), il perd les jours de vacances qu'il lui reste à prendre, car selon le régime actuel ces jours ne peuvent pas être reportés à une année suivante.

À partir de l'année de vacances 2024 (exercice de vacances 2023) les travailleurs qui tomberont malades pendant leurs vacances pourront garder leurs jours de vacances. Ces jours de vacances peuvent être convertis en jours de maladie et le travailleur conserve alors le droit à ces jours de vacances.

Le montant que le travailleur reçoit pour les jours de vacances qui ne peuvent pas être pris à cause de la maladie doit être déclaré au 4<sup>ème</sup> trimestre. Cela s'effectue avec un **nouveau code rémunération**. Sur ce montant les cotisations de sécurité sociale sont dues.

### 1.1.2 Impact

#### 1.1.2.1 [Annexe 8 – Temps de travail](#)

Nouveau code prestation 17 créé pour DmfA en 2024/4

- valide à partir de **2026/1**
- Libellé:
  - o FR : Jours de vacances reportés pris dans la période de 13 à 24 mois.
  - o NL : Tijdens de periode van 13 tot 24 maanden opgenomen overgedragen vakantiedagen.
  - o DE : In Zeitraum von 13 bis 24 Monaten genomme übertragene Urlaubstage

#### 1.1.2.2 [Contrôles communs](#)

Contrôles impactés :

00062-025

00062-030

90019-001

## 1.2 Nouveaux codes MRT

Effet rétroactif : Non (1/2026)

Impact DRS : Oui

Impact Fonds Maribel secteur public : NON

### 1.2.1 Contexte

A la demande du SFP, éclatement de 6 codes de Mesures de réorganisation du temps de travail.

**MRT code 7 - Réduction des prestations dans le secteur public en application de la loi du 10 avril 1995 (semaine volontaire de quatre jours, départ anticipé à mi-temps)**

- **701**: réduction des prestations dans le secteur public en application de la loi du 10 avril 1995 ou semaine de quatre jours avec ou sans prime pour les travailleurs contractuels en application de la loi du 19 juillet 2012, **pour motif de soins**
- **702**: réduction des prestations dans le secteur public en application de la loi du 10 avril 1995 ou semaine de quatre jours avec ou sans prime pour les travailleurs contractuels en application de la loi du 19 juillet 2012, **sans motif de soins**

**MRT 501: Absence (totale ou partielle) assimilée à de l'activité de service ou à du service actif avec une rémunération autre que le traitement d'activité**

- **520** : Absence assimilée à de l'activité de service avec une rémunération autre que le traitement d'activité: **période de réintégration au travail avec rémunération à temps partiel après maladie**
- **522** : Absence assimilée à de l'activité de service avec une rémunération autre que le traitement d'activité: **congé d'allaitement sur base d'une législation spécifique**
- **523** : Absence assimilée à de l'activité de service avec une rémunération autre que le traitement d'activité: **suspension disciplinaire préventive dans l'attente d'une décision**

**MRT 502: Absence (totale ou partielle) assimilée à de l'activité de service et non rémunérée**

- 551: Absence assimilée à de l'activité de service et non rémunérée, **pour motif de soins**
- 552: Absence assimilée à de l'activité de service et non rémunérée, **sans motif de soins**
- 553: Absence assimilée à de l'activité de service et non rémunérée, **pour motif de soins, en attente d'ajout à l'annexe de la loi du 6/01/2014 relative à la Sixième Réforme de l'État concernant les matières visées à l'article 78 de la Constitution (article 16)**
- 554: Absence assimilée à de l'activité de service et non rémunérée, **sans motif de soins, en attente d'ajout à l'annexe de la loi du 6/01/2014 relative à la Sixième Réforme de l'État concernant les matières visées à l'article 78 de la Constitution (article 16)**

**MRT 507: Disponibilité (totale ou partielle) avec traitement d'attente et maintien du droit à l'avancement de traitement**

- 567: Disponibilité avec traitement d'attente, maintien du droit à l'avancement de traitement - **pour raisons médicales**

- 568: Disponibilité avec traitement d'attente, maintien du droit à l'avancement de traitement - **pour raisons non médicales**

**MRT 508: Disponibilité (totale ou partielle) avec traitement d'attente et perte du droit à l'avancement de traitement**

- 578 : Disponibilité avec traitement d'attente et perte du droit à l'avancement de traitement - **pour raisons médicales**
- 579 : Disponibilité avec traitement d'attente et perte du droit à l'avancement de traitement - **pour raisons non médicales**

**MRT 514: Semaine de quatre jours avec prime ou travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans (loi du 19 juillet 2012)**

- **584** : Semaine de quatre jours avec prime ou travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans (loi du 19 juillet 2012) - **pour motif de soins**
- **585** : Semaine de quatre jours avec prime ou travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans (loi du 19 juillet 2012) - **sans motif de soins**

## 1.2.2 Impact

### 1.2.2.1 [Annexe 44](#)

Les nouveaux codes, valides à partir de 2026/1, ont été créés au 2025/4.  
Les anciens codes ne sont pas encore désactivés.

### 1.2.2.2 [Contrôles communs](#)

Traiter

- les nouveaux codes 701 et 702 comme l'ancien code 7
- les nouveaux codes 520, 522 et 523 comme l'ancien code 501
- les nouveaux codes 551, 552 et 553 comme l'ancien code 502
- les nouveaux codes 567 et 568 comme l'ancien code 507
- les nouveaux codes 578 et 579 comme l'ancien code 508
- les nouveaux codes 584 et 585 comme l'ancien code 514

Les contrôles impactés sont :

00051-008  
00051-030  
00051-495  
90015-134  
90015-244  
00047-008  
00047-245  
00048-008  
90018-094  
00064-001  
00067-030

## 1.3 Nouveaux codes prestation

Effet rétroactif : Non (1/2026)

Impact DRS : Oui

Impact Fonds Maribel secteur public : Non

### **1.3.1 Contexte**

A la demande du SFP, éclatement du code prestation 31.

**Code prestation 31: Jours d'absence totale non rémunérée, assimilée à de l'activité de service, éventuellement fractionnables**

- **34** : Jours d'absence totale non rémunérée, assimilée à de l'activité de service, éventuellement fractionnables - **pour motif de soins**
- **35** : Jours d'absence totale non rémunérée, assimilée à de l'activité de service, éventuellement fractionnables - **sans motif de soins**

### **1.3.2 Impact**

#### **1.3.2.1 [Annexe 8](#)**

Les nouveaux codes, valides à partir de 2026/1, ont été créés au 2025/4.  
L'ancien code n'est pas encore désactivé.

#### **1.3.2.2 [Contrôles communs](#)**

Traiter les nouveaux codes 34 et 35 comme l'ancien code 31

Les contrôles impactés sont :

00062-008

00062-030

90019-001

## **1.4 Nouvelle catégorie 257**

Effet rétroactif : Non (1/2026)

Impact DRS : Oui

Impact Fonds Maribel secteur public : Non

### **1.4.1 Contexte**

Zie kwartaalaanpassingen 2025/4

### **1.4.2 Impact**

#### **1.4.2.1 Contrôles communs**

90015-536 (Occupation – Pas dans le champ d’application Flexijob)

- Ajout des combinaisons 257-050 et 257-450
  - Dans la liste des combinaisons ‘sans condition’
  - Dans la liste des combinaisons ‘Statut RS’

## **1.5 Nouvelle catégorie 357**

Effet rétroactif : Non (1/2026)

Impact DRS : Oui

Impact Fonds Maribel secteur public : Non

### **1.5.1 Contexte**

Zie kwartaalaanpassingen 2025/4

### **1.5.2 Impact**

#### **1.5.2.1 Contrôles communs**

90015-536 (Occupation – Pas dans le champ d’application Flexijob)

- Ajout des combinaisons 357-050 et 357-450
  - Dans la liste des combinaisons ‘sans condition’
  - Dans la liste des combinaisons ‘Statut RS’

## **1.6 Prime de base Prolocus**

Effet rétroactif : Non (1/2026)

Impact DRS : Non

Impact Fonds Maribel secteur public : Non

### **1.6.1 Contexte**

Le plan de pension complémentaire Prolocus prévoit le versement d’une prime de base calculée sur le salaire soumis aux cotisations de sécurité sociale. Cette prime correspond à un pourcentage choisi par l’employeur parmi une liste prédéfinie (1 %, 2 %, 2,5 %, 3 %, 3,5 %, 4 %, 5 %, 6 %, 8 % et 10 %). L’employeur peut modifier ce pourcentage au premier jour de chaque trimestre.

La prime de base est due chaque trimestre pour les travailleurs relevant du champ d’application du plan et est soumise à la cotisation spéciale de 8,86 %. La base de calcul est identique à celle des cotisations de sécurité sociale.

Dans le cadre d'une adaptation technique, Prolocus a communiqué trois nouveaux pourcentages qui remplaceront certains pourcentages existants à partir du 01/01/2026 :

Nouveaux pourcentages : 4,5 %, 5,4 %, 7 %

Pourcentages supprimés : 1 %, 8 %, 10 %

## **1.6.2 Impact**

### **1.6.2.1 Repertoire**

A partir de 2026/1, la modification des pourcentages pour la prime de base entraînera la modification des codes techniques dans le répertoire des employeurs.

<b>Code technique</b>	<b>Pourcentage</b>
1	2%
2	2,50%
3	3%
4	3,50%
5	4%
6	5%
7	6%
13	7%
15	4,50%
16	5,40%

### **1.6.2.2 Fichier des taux**

A partir de 2026/1, certains pourcentages pour la prime de base seront remplacés par de nouveaux pourcentages. De ce fait, pour le code travailleur cotisation 803, les types 1, 8 et 9 seront modifiés dans le fichier

des taux :

- Type 0 = 4,90%
- Type 8 = 5,88%
- Type 9 = 7,63%

La différence observée entre les pourcentages repris dans le fichier des taux DmfA et ceux figurant dans le répertoire des employeurs s'explique par l'application de la cotisation spéciale de 8,86 % sur la prime de base. En conséquence, les pourcentages indiqués dans le fichier des taux correspondent à la prime de base majorée de 8,86 %.

### 1.6.2.3 Contrôles cotisation

Adaptation du contrôle 00083-384 pour le code cotisation 803 Prolocus

Pourcentage	Pourcentage en DmfA (+8,86%)	Type de cotisation en DmfA	Code technique dans le répertoire
4,5%	4,90%	0	15
2%	2,18%	1	1
2,5%	2,73%	2	2
3%	3,27%	3	3
3,5%	3,82%	4	4
4%	4,36%	5	5
5%	5,45%	6	6
6%	6,54%	7	7
5,4%	5,88%	8	16
7%	7,63%	9	13

## 1.7 Commerce de détail alimentaire (catégorie 257)

Effet rétroactif : Non (1/2026)

Impact DRS : Non

Impact Fonds Maribel secteur public : Non

### 1.7.1 Contexte

La commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire (CP 202) a décidé de confier à l'ONSS la perception d'une cotisation procentuelle destinée aux groupes à risque et d'une cotisation forfaitaire pour la prime syndicale.

Ces cotisations ne sont pas dues pour les apprentis déclarés avec le code travailleur 439 ni pour ces mêmes apprentis qui sont déclarés sous le code travailleur 495 à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle ils atteignent 19 ans (avec indication du type apprenti). Ces cotisations ne sont pas perçues pour les flexi-travailleurs.

À partir du premier trimestre 2026, les 2 codes de cotisation suivants seront prévus sur la déclaration DmfA :

- Chaque trimestre, une cotisation procentuelle 830
- Au premier trimestre de chaque année, une cotisation forfaitaire 836.

La base de calcul de la cotisation procentuelle correspond à l'ensemble des rémunérations brutes soumises aux retenues ONSS (codes de rémunération 1 à 9 inclus et codes de rémunération 14 et 15).

La cotisation forfaitaire n'est pas proratisée et est due dès qu'au moins un code prestations pour le travailleur (autre que 50) figure sur la déclaration.

Les ouvriers relèvent de la compétence de la CP 119. En ce qui les concerne, la cotisation procentuelle 820 sera due selon les modalités actuellement en vigueur dans la catégorie 057/157.

### 1.7.2 Impact

[1.7.2.1 Fichier des taux](#)

[1.7.2.2 Contrôles cotisations](#)

## **1.8 Grandes entreprises de vente au détail (catégorie 357)**

Effet rétroactif : Non (1/2026)

Impact DRS : Non

Impact Fonds Maribel secteur public : Non

### **1.8.1 Contexte**

La commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail (CP 311) a décidé de confier à l'ONSS la perception d'une cotisation procentuelle destinée aux groupes à risque et d'une cotisation forfaitaire pour la prime syndicale.

Ces cotisations ne sont pas dues pour les apprentis déclarés avec le code travailleur 035 et 439 ni pour ces mêmes apprentis qui sont déclarés sous le code travailleur 015 et 495 à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle ils atteignent 19 ans (avec indication du type apprenti). Ces cotisations ne sont pas perçues pour les flexi-travailleurs.

À partir du premier trimestre 2026, les 2 codes de cotisation suivants seront prévus sur la déclaration DmfA :

- Chaque trimestre, une cotisation procentuelle 820 et 830
- Au premier trimestre de chaque année, une cotisation forfaitaire 826 et 836.

La base de calcul de la cotisation procentuelle correspond à l'ensemble des rémunérations brutes soumises aux retenues ONSS (codes de rémunération 1 à 9 inclus et codes de rémunération 14 et 15).

La cotisation forfaitaire n'est pas proratisée et est due dès qu'au moins un code prestations pour le travailleur (autre que 50) figure sur la déclaration.

### **1.8.2 Impact**

**1.8.2.1** [Fichier des taux](#)

**1.8.2.2** [Contrôles cotisations](#)

## **1.9 Pension complémentaire pour les employés électriciens (catégorie 467)**

Effet rétroactif : Non (1/2026)

Impact DRS : Non

Impact Fonds Maribel secteur public : Non

### **1.9.1 Contexte**

La Commission paritaire auxiliaire pour employés (CP 200) a conclu la CCT du 1er juillet 2019 dans le cadre d'une pension complémentaire pour les employés des employeurs qui occupent tant des employés que des ouvriers dans la même activité d'entreprise au sens de l'article 14/4 de la loi sur les pensions complémentaires.

En vertu de cette CCT et de la CCT du 13 mars 2025 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel pour les employés activité d'entreprise d'électriciens, l'ONSS est chargé d'assurer la perception d'une cotisation pension complémentaire pour les employés activité d'entreprise d'électriciens à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Cela concerne les employés de la CP 200 qui sont liés à l'activité d'entreprise d'électriciens et qui relèvent de la catégorie d'employeurs 467.

Une cotisation procentuelle sera prévue par trimestre sur la DmfA sous le code cotisation 835 (employés) avec le type « 0 » (cotisation complète) et « 8 » (exonéré).

La cotisation de pension n'est pas due pour les étudiants et apprentis déclarés avec le code travailleur 439 ni pour ces mêmes apprentis qui sont déclarés sous le code travailleur 495 à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle ils atteignent 19 ans (avec indication du type apprenti). Cette cotisation n'est pas perçue pour les flexi-travailleurs.

La base de calcul de la cotisation de pension correspond à l'ensemble des rémunérations brutes soumises aux retenues ONSS (codes de rémunération 1 à 9 inclus et codes de rémunération 14 et 15).

### **1.9.2 Impact**

**1.9.2.1** [Fichier des taux](#)

**1.9.2.2** [Contrôles cotisations](#)

## **1.10 FlexiJobs – Domaine d'application**

Effet rétroactif : Non (1/2026)

Impact DRS : Non

Impact Fonds Maribel secteur public : Non

### **1.10.1 Contexte**

Adaptation du domaine d'application des FlexiJobs

### **1.10.2 Impact**

**1.10.2.1** [Fichier sur le site portail](#)

**1.10.2.2** [Contrôles communs](#)

90015-536 (Occupation – Pas dans le champ d'application Flexijob)

- Dans la liste des combinaisons ‘avec condition’
  - Suppression de la condition sur la CP 311 pour la combinaison 000-050
  - Suppression de la condition sur les CP 202 et 311 pour la combinaison 000-450

## **1.11 Heures supplémentaires volontaires exonérées**

Effet rétroactif : Non (1/2026)

Impact DRS : Oui

Impact Fonds Maribel secteur public : Non

### **1.11.1 Context**

Vanaf 01/04/2026 wordt een uniform systeem van vrijwillige overuren ingevoerd in alle sectoren van 360 uren per jaar. Voor 240 van deze overuren is geen overloon verplicht. Deze 240 uren zijn vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen. Dit geldt voor voltijdse werknemers en deeltijdse werknemers die al minstens 3 jaar deeltijds werken. De relance-overuren gepresteerd tussen 1 januari 2026 en 31 maart 2026 moeten worden afgetrokken van het totaal aantal vrijgestelde uren in 2026. Er wordt een nieuwe prestatiecode 81 gecreëerd om deze vrijgestelde overuren aan te geven. De relance-overuren gepresteerd gedurende het 1<sup>ste</sup> kwartaal 2026 moeten ook met deze code worden aangegeven. Om technische redenen moet ook een (fictief)aantal dagen worden meegegeven, bv. 0,01 (cfr. 80 voor Horeca). De aangegeven uren en dagen worden voor geen enkele  $\mu$  in aanmerking genomen (bijdragen en bijdrageverminderingen) net zoals prestatiecode 80. Voor de Horeca blijft prestatiecode 80 ook nog van toepassing. De grens voor vrijgestelde overuren wordt hiervoor opgetrokken naar 360 uren.

### **1.11.2 Impact**

Création d'un nouveau code prestation pour lequel les prestations doivent être déclarées en heures et qui sera exclu de tout calcul sur les cotisations, déductions et flexijobs.

#### **1.11.2.1 [Annexe 8](#)**

Création d'un nouveau code prestation 81 valide à partir de 2026/1.

	Code	Description	Libellé abrégé
NL	81	Vrijwillige overuren die vrijgesteld zijn van sociale zekerheidsbijdragen	Vrijgestelde vrijwillige overuren
FR	81	Heures supplémentaires volontaires non soumises aux cotisations de sécurité sociale	Heures supplémentaires volontaires non soumises
DU	81	Freiwillige Überstunden, die von der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge befreit sind	Befreite freiwillige Überstunden

DMFA	DMFAPPL	Valide à partir de	Valide jusqu'à
Yes	No	2026/1	9999/4

#### **1.11.2.2 [Contrôles communs](#)**

Contrôles impactés :

### **Bloc Ligne travailleur – Nombre de jours trop élevé – Anomalie 90012-192**

Les prestations de code 81 ne doivent pas être prises en compte pour le calcul des jours des travailleurs occasionnels.

### **Bloc Ligne travailleur – Nombre d’heures trop élevé – Anomalie 90012-260**

La somme des heures supplémentaires volontaires déclarées sous le code 81 sous la personne physique doit être inférieure ou égal à 174.

### **Bloc Occupation – Nombre total de jours incompatible avec le trimestre de déclaration pour l’occupation – Anomalie 90015-095**

Les prestations de code 81 ne participent pas à ce contrôle.

### **Bloc Occupation – Nombre total de jours incompatible avec le régime de travail pour l’occupation – Anomalie 90015-096**

Les prestations de code 81 ne participent pas à ce contrôle.

### **Bloc Occupation – Nombre total de jours insuffisant selon le régime de travail au sein l’occupation – Anomalie 90015-243**

Les prestations de code 81 ne participent pas à ce contrôle.

### **Bloc Prestation - Non présent - Anomalie 90018-001**

Une prestation pour des heures supplémentaires volontaires (code prestation 81) doit toujours être associée à des jours couverts par des rémunérations (code prestation 01).

### **Code prestation - Pas dans le domaine de définition – Anomalie 00062-008**

Comme l’annexe 8 reprend le nouveau code prestation, le contrôle sera adapté automatiquement et l’anomalie ne sera pas signalée pour le nouveau code prestation à partir de 2026/1.

### **Code prestation - Incompatible avec le code travailleur - Anomalie 00062-030**

Un bloc prestation avec code prestation 81 pour déclarer les heures supplémentaires volontaires ne peut pas être déclaré pour les codes travailleurs 035 et 439

### **Code prestation – Non autorisé pour le type d’apprenti – Anomalie 00062-075**

Le code prestation 81 pour déclarer les heures supplémentaires volontaires ne peut pas être indiqué lorsque le travailleur peut être considéré comme un ancien apprenti (codes travailleurs 011, 012, 013, 014, 015, 016, 017, 046, 401, 492, 495 et 043) et que le type d’apprentissage (zone 00055) est présent et différent de zéro

### **Code prestation – Incompatibilité avec le statut du travailleur – Anomalie 00062-212**

Le code prestation 81 pour déclarer les heures supplémentaires volontaires ne peut pas être indiqué lorsque le travailleur est un artiste (codes travailleurs 046 et 047) et que le statut du travailleur (zone 00053) est égal à A2 (artiste sans contrat de travail)

### **Nombre de jours - Incompatibilité trimestre – Anomalie 00063-034**

Le nouveau code prestation 81 ne participe pas à ce contrôle.

### **Nombre de jours - Incompatible avec le régime de travail – Anomalie 00063-032**

Le nouveau code prestation 81 ne participe pas à ce contrôle.

#### **1.11.2.3 Capelo**

Pas d’impact sur Capelo

#### **1.11.2.4 Contrôles cotisations**

Le nouveau code prestation pour heures supplémentaires volontaire ne doit être repris dans aucun µ.

#### **1.11.2.5 Contrôles déductions**

Le  $\mu$  ne doit pas tenir compte des prestations des heures supplémentaires volontaires.

## 1.12 Avantages non récurrents liés aux résultats pour les étudiants

Effet rétroactif : Non (1/2026)

Impact DRS : Non

Impact Fonds Maribel : Non

### 1.12.1 Contexte

Les cotisations spéciales ne sont, pour le moment, pas perçues pour les étudiants sous cotisations de solidarité. À partir du 1er janvier 2026, l'avantage non récurrent accordé à un étudiant soumis à la cotisation de solidarité pour l'avantage dont la période de référence commence après le 31 décembre 2025 sera soumis à la cotisation spéciale de 33 % ainsi qu'à la cotisation de solidarité de 13,07 %.

### 1.12.2 Impact

La cotisation 888 est permise pour les étudiants (code travailleur 840 et 841) à partir du 01/01/2026.

- ⇒ fichier des taux
- ⇒ contrôles cotisation

#### 1.12.2.1 Glossaire

Adaptation de la cardinalité du bloc 90001 WorkerContribution lié à un bloc 90003 StudentContribution dans les glossaires DmfAOriginal et DmfAUpdate.

Il y a

Condition	Voorwaarde
Cardinalité 0 ... * si la ligne travailleur concerne un code travailleur cotisation ordinaire (voir annexe 2). Cardinalité 1 ou 2 si la ligne travailleur concerne un code travailleur cotisation Fedris (voir annexe 2). Cardinalité 0 ... 1 si la ligne travailleur concerne un code travailleur cotisation spéciale étudiant. Cardinalité 0 sinon.	Kardinaliteit 0 ... * als de werknemerslijn betrekking heeft op een werknemerskengetal gewone bijdrage (zie bijlage 2). Kardinaliteit 1 of 2 als de werknemerslijn betrekking heeft op een werknemerskengetal bijdrage Fedris (zie bijlage 2). Kardinaliteit 0 ... 1 als de werknemerslijn betrekking heeft op een werknemerskengetal bijzondere bijdrage voor student. Kardinaliteit 0 indien dit niet het geval is.

Il faut

Condition	Voorwaarde
Cardinalité 0 ... * si la ligne travailleur concerne un code travailleur cotisation ordinaire (voir annexe 2). Cardinalité 1 ou 2 si la ligne travailleur concerne un code travailleur cotisation Fedris (voir annexe 2). Cardinalité 0 ... * si la ligne travailleur concerne un code travailleur cotisation spéciale étudiant. Cardinalité 0 sinon.	Kardinaliteit 0 ... * als de werknemerslijn betrekking heeft op een werknemerskengetal gewone bijdrage (zie bijlage 2). Kardinaliteit 1 of 2 als de werknemerslijn betrekking heeft op een werknemerskengetal bijdrage Fedris (zie bijlage 2). Kardinaliteit 0 ... * als de werknemerslijn betrekking heeft op een werknemerskengetal bijzondere bijdrage voor student. Kardinaliteit 0 indien dit niet het geval is.

## **1.13 Contrôles communs**

**Impact DRS : Oui (sauf mention explicite)**

**Impact Fonds Maribel : Non**

### **1.13.1 Présence du Nombre moyen d'heures subsidiées par semaine du travailleur**

**Effet rétroactif : Oui (1/2025)**

**Impact DRS : Non**

La présence du Nombre moyen d'heures subsidiées par semaine du travailleur n'est plus liée à la présence d'une rémunération de code 24 ou 26.

Contrôle impacté : 01203-001 NP

### **1.13.2 Parents d'accueil**

Indexation du RMMG à 2.154,11 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026

Maand	GGMMI	kwartaal	kwartaalbedrag
01/01/2026	2.154,11	1/2026	6.462,33
01/02/2026	2.154,11		
01/03/2026	2.154,11		

Contrôle concerné : 90012-449 (Rémunérations trop élevées)

### **1.13.3 Indemnités pour les prestations non exceptionnelles des pompiers et ambulanciers volontaires (rémunération 21)**

**Effet rétroactif : Non (1/2026)**

Les indemnités pour prestations 'non exceptionnelles' des pompiers volontaires, des ambulanciers volontaires et des volontaires de la Protection Civile (code rémunération 21) sont exonérées des cotisations de sécurité sociale pour autant qu'elles n'excèdent pas un montant maximum par trimestre.

Ce plafond est indexé en 2026/1.

Le montant plafond indexé est passé à 1.804,74€ (au lieu de 1.769,32€) à partir de 2026/1

Contrôle concerné : 00070-029 (Incomptabilité code rémunération)

### **1.13.4 Travailleurs au forfait**

**Effet rétroactif : Non (1/2026)**

Indexering van de forfaits vanaf 1/2026. De tabellen zijn gepubliceerd op de portalsite

Contrôle concerné : 00070-044 « Montant calculé différent du montant déclaré »

### **1.13.5 Etudiants et Dimona**

**Effet rétroactif : Oui (1/2022)**

Le contrôle sur le fait que les heures 'Etudiant' doivent être déclarées en Dimona ne doit pas être effectué dans le cas de tiers payant (catégories 099, 199, 299, 699, 898, 405, de 755 à 759).

Contrôles impactés : 90017-504 et 90017-502

## **1.14 Contrôles cotisations**

**Impact DRS : Non**

**Impact Fonds Maribel : Non**

### ***1.14.1 Nieuwe refertebedragen voor zeevarenden***

**Effet rétroactif : Non (1/2026)**

1) Bijdrage 015 en 495, type bijdrage 2: jaarlijkse aanpassing van het plafondbedrag toegepast op de berekeningsbasis van de persoonlijke socialezekerheidsbijdrage.

Nouveau montant plafond : 229.47€

2) Bijdrage 807: jaarlijkse aanpassing van de dagforfaits gebruikt voor de berekening van de bijdrage.

- Publicatie op de portaal-site

### ***1.14.2 Dotation sociale pour la police locale***

**Effet rétroactif : Non (1/2026)**

Ten gevolge de overschrijding van de spilindex in december 2025 worden de plafondbedragen i.h.k.v. de sociale dotatie 2 (CUNP 802) geïndexeerd.

### ***1.14.3 Cotisation de solidarité pour cause de Dimona manquante (22Quater)***

**Effet rétroactif : Non (1/2026)**

Adaptation du montant maximum de la cotisation de solidarité pour cause de Dimona manquante (CT cotisation 863).

Nouveau montant pour 2026 : 3.674,09 EUR

Contrôle concerné : 00085-045

### ***1.14.4 Cotisations pour le fonds de pension sectoriel 825 et 835, et les travailleurs de l'Horeca***

**Effet rétroactif : Oui (1/2019)**

Les cotisations pour le fonds de pension sectoriel 825 et 835 sont dues pour les travailleurs de l'Horeca, quel que soit leur âge (pas de restriction pour les moins de 23 ans).

Contrôles concernés :

- 00082-061 (contrôle à désactiver)
- 90001-001

Impact sur le fichier des taux (onglet CombCT)

### ***1.14.5 Decava***

**Effet rétroactif : non (1/2026)**

Nouveaux montants planchers applicables pour le calcul des retenues Decava.

Nouveaux montants du 1/1/2026 au 28/02/2026

<b>Temps plein avec charge de famille</b>	<b>Temps plein sans charge de famille</b>	<b>Mi-temps avec charge de famille</b>	<b>Mi-temps sans charge de famille</b>
Plancher 1	Plancher 2	Plancher 3	Plancher 4
<b>2235,30</b>	<b>1855,77</b>	<b>1117,65</b>	<b>927,88</b>

Nouveaux montants à partir du 1/3/2026

<b>Temps plein avec charge de famille</b>	<b>Temps plein sans charge de famille</b>	<b>Mi-temps avec charge de famille</b>	<b>Mi-temps sans charge de famille</b>
Plancher 1	Plancher 2	Plancher 3	Plancher 4
<b>2279,99</b>	<b>1892,86</b>	<b>1139,99</b>	<b>946,42</b>

## **1.15 Controles verminderingen**

**Impact DRS : Non**

**Impact Fonds Maribel : Non**

Wijziging :

- Vermindering 0001
- Vermindering 0611
- Vermindering 3000
- Vermindering 4300
- Vermindering 7320
- Vermindering 8320
- Vermindering 8321
- Vermindering 8322

## 2 Varia

---

### 2.1 Dates et paramètres

#### 2.1.1 *Dates prescription*

Pour les contrôles et l'établissement des listes, il est nécessaire de connaître la date limite pour l'acceptation des déclarations originales externes en danger de prescription du prochain trimestre prescrit (annexe interne 540) :

Trimestre	Danger de prescription → proposition à valider	Refus des déclarations originales à partir du	Prescription
2023/1 (3 ans) 2019/1 (7 ans)	01/03/2026	17/04/2026	01/05/2026
2023/2 (3 ans) 2019/2 (7 ans)	01/06/2026	20/07/2026	01/08/2026
2023/3 (3 ans) 2019/3 (7 ans)	01/09/2026	19/10/2026	01/11/2026
2023/4 (3 ans) 2019/4 (7 ans)	01/12/2026	18/01/2027	01/02/2027

Sur le portail : [https://www.socialsecurity.be/site\\_fr/employer/applics/dmfa/general/dateprescription.htm](https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/general/dateprescription.htm)

## 2.1.2 Dates rouges pour l'année 2026

Pour mémoire :

Trimestre de déclaration	Employeur	SSA
4/2025	31/01/2026	17/02/2026
1/2026	30/04/2026	19/05/2026
2/2026	13/08/2026	18/08/2026
3/2026	31/10/2026	18/11/2026

## 2.2 Glossaires

### 2.2.1 Zone Nombre moyen d'heures subsidiées par semaine du travailleur – 01203

#### 2.2.1.1 Condition de présence

Il y a	Il faut
Obligatoire si l'occupation du travailleur est entièrement ou partiellement subsidiée et/ou des codes rémunération 24, 25 ou 26 sont déclarés.	Obligatoire si l'occupation du travailleur est entièrement ou partiellement subsidiée et/ou des codes rémunération 24, 25, 26 <b>ou 46</b> sont déclarés ( <b>jusque 2024/4</b> ). <b>A partir de 2025/1, obligatoire si l'occupation du travailleur est entièrement ou partiellement subsidiée et/ou le code rémunération 46 est déclaré.</b>
Verplicht indien de tewerkstelling van de werknemer geheel of gedeeltelijk gesubsidieerd wordt en/of looncodes 24, 25 of 26 zijn aangegeven.	Verplicht indien de tewerkstelling van de werknemer geheel of gedeeltelijk gesubsidieerd wordt en/of looncodes 24, 25, 26 <b>of 46</b> zijn <b>aangegeven (t.e.m 2024/4)</b> . <b>Vanaf 2025/1 verplicht indien de tewerkstelling van de werknemer geheel of gedeeltelijk gesubsidieerd wordt en/of looncode 46 is aangegeven.</b>

Glossaires impactés : DmfAOriginal et DmfAUpdate