

Récapitulatif – Adaptations trimestrielles 2026/2

1	Algemene aanpassingen	2
1.1	Absences des statutaires et droits à la pension	2
1.1.1	Contexte	2
1.1.2	Impact	2
1.1.2.1	Annexe 44.....	2
1.1.2.2	Annexe 8.....	2
1.1.2.1	Contrôles communs	3
1.2	Mesure de promotion de l'emploi – Travailleurs statutaires	4
1.2.1	Contexte	4
1.2.2	Impact	4
1.2.2.1	Glossaire.....	4
1.2.2.2	Contrôles communs	4
1.3	Cotisation spéciale de modération salariale due pendant la première et la deuxième période de modération - mesure centenindex	5
1.3.1	Contexte	5
1.3.2	Impact	7
1.3.2.1	Annexe 2.....	7
1.3.2.2	Contrôles cotisation	7
1.4	Adaptation du bloc fonctionnel 90005 – Cotisation travailleur statutaire licencié.....	8
1.4.1	Contexte	8
1.4.2	Impact	9
1.4.2.1	Glossaire.....	9
1.4.2.2	Contrôles Cotisation	19
1.5	Echo: arrêt DmfAPPL / stopzetting DmfAPPL	22
1.6	Pension complémentaire pour employés CP 200 liés au secteur SEFOCAM.....	24
1.6.1	Contexte	24
1.6.2	Impact	24
1.6.2.1	Contrôles communs	24
1.6.2.1	Contrôles cotisations.....	24
1.7	Contrôles communs.....	25
1.7.1	FlexiJobs - Salaire minimum	25
1.7.2	Parents d'accueil	25
1.7.3	Travailleurs au forfait	25
1.8	Controles verminderingen.....	26
2	Varia	27
2.1	Dates et paramètres	27
2.1.1	Dates prescription.....	27
2.1.2	Dates rouges pour l'année 2026	28
2.2	Annexes	29
2.2.1	Annexe 44	29
2.2.2	Annexe 8	30
2.2.3	Annexe 30	30

1 Algemene aanpassingen

1.1 Absences des statutaires et droits à la pension

Effet rétroactif : Non (3/2026 - 1/2027)

Impact DRS : Oui

Impact Fonds Maribel secteur public : Non

1.1.1 Contexte

Afin de mieux gérer les droits de pension des statutaires, le SFPD avait demandé la création de nouveaux codes MRT ainsi que de codes prestation (valides à partir du 1^{er} janvier 2026).

Certains de ces nouveaux codes MRT ne sont finalement plus utiles.

De nouveaux codes prestation sont encore nécessaires.

1.1.2 Impact

1.1.2.1 Annexe 44

Les Mesures de Réorganisation du Temps de travail 7 et 514 vont rester d'application et les nouvelles MRT 701, 702, 584 et 585 vont être arrêtées au 31/12/2026 (2026/4).

Code	Description FR	Valable du	Valable jusqu'au	Trimestre de	Trimestre a
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	01/01/2026	12/31/9999 31/12/2026	20261	99994 20264
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	01/01/2026	12/31/9999 31/12/2026	20261	99994 20264
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 les travailleurs statutaires, pour motif de soins	01/01/2026	12/31/9999 31/12/2026	20261	99994 20264
585	Semaine de quatre jours avec prime ou travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans (loi du 19 juillet 2012), pour les travailleurs statutaires, sans motif de soins	01/01/2026	12/31/9999 31/12/2026	20261	99994 20264

1.1.2.2 Annexe 8

Création de 2 nouveaux codes 36 et 37

36, à partir de 2026/3 – 01/07/2026

DMFA	DMFAPPL	Valide à partir de	Valide jusqu'à
Yes	No	2026/3	9999/4

Libellé

FR	Jours d'absence totale non rémunérée, assimilée à de l'activité de service, éventuellement fractionnables, 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)
NL	Dagen van onbezoldigde volledige afwezigheid, gelijkgesteld met dienstactiviteit, eventueel opsplitsbaar, met zorgmotief, in afwachting van toevoeging in de bijlage van de wet van 6/01/2014

	m.b.t. de Zesde Staatshervorming inzake de aangelegenheden bedoeld in art.78 van de grondwet (art.16)
DE	Tage nicht entlohnter vollständiger Abwesenheit, gleichgestellt mit Diensttätigkeit, ggf. aufteilbar, mit Begründung Pflege, in Erwartung der Ergänzung des Anhangs des Gesetzes vom 06.01.2014 betreffend die Sechste Staatsreform in Bezug auf die in Art.78 der Verfassung erwähnten Angelegenheiten (Art.16)

37, à partir de 2026/3 – 01/07/2026

DMFA	DMFAPPL	Valide à partir de	Valide jusqu'à
Yes	No	2026/3	9999/4

Libellé

FR	Jours d'absence totale non rémunérée, assimilée à de l'activité de service, éventuellement fractionnables, 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)
NL	Dagen van onbezoldigde volledige afwezigheid, gelijkgesteld met dienstactiviteit, eventueel opsplitsbaar, zonder zorgmotief, in afwachting van toevoeging in de bijlage van de wet van 6/01/2014 m.b.t. de Zesde Staatshervorming inzake de aangelegenheden bedoeld in art.78 van de grondwet (art.16)
DE	Tage nicht entlohnter vollständiger Abwesenheit, gleichgestellt mit Diensttätigkeit, ggf. aufteilbar, ohne Begründung Pflege, in Erwartung der Ergänzung des Anhangs des Gesetzes vom 06.01.2014 betreffend die Sechste Staatsreform in Bezug auf die in Art.78 der Verfassung erwähnten Angelegenheiten (Art.16)

1.1.2.1 [Contrôles communs](#)

En 2026/3 :

Traiter les nouveaux codes 36 et 37 comme l'ancien code 31

Les contrôles impactés sont :

00062-008

00062-030

90019-001

1.2 Mesure de promotion de l'emploi – Travailleurs statutaires

Effet rétroactif : Non (2/2026)

Impact DRS : Oui

Impact Fonds Maribel secteur public : Non

1.2.1 Contexte

Le SFPD a constaté que des mesures de promotion de l'emploi étaient déclarées pour des travailleurs statutaires, ce qui n'a pas de sens.

1.2.2 Impact

Création d'une nouvelle anomalie bloquante interdisant certaines mesures de promotion de l'emploi pour les travailleurs statutaires

1.2.2.1 Glossaire

Nouvelle anomalie bloquante Incompatibilité code travailleur (030) sur la zone Mesure de promotion de l'emploi (00052).

Glossaires impactés : DmfA Original + DmfA Update

1.2.2.2 Contrôles communs

Nouveau contrôle 00052-030 B : les mesures de promotion pour l'emploi de valeur 10 à 18 ne sont pas permises pour les travailleurs statutaires (67X).

1.3 Cotisation spéciale de modération salariale due pendant la première et la deuxième période de modération - mesure centenindex

Effet rétroactif : Non (2/2026)

Impact DRS : Non

Impact Fonds Maribel secteur public : Non

1.3.1 Contexte

Vanaf 1 juni 2026 zijn de werkgevers voor hun werknemers binnen toepassingsgebied een bijzondere loonmatigingsbijdrage verschuldigd, berekend volgens de formule voorzien in de wettelijke basis. Het komt erop neer dat de betrokken werkgevers per werknemer per maand met deze formule de bijdrage bepalen. Per kwartaal tellen ze de maandelijkse bedragen samen i.f.v. de DmfA-aangifte.

De bijzondere loonmatigingsbijdrage is verschuldigd tijdens 2 periodes van loonmatiging:

- 1e matigingsperiode : periode die aanvangt op 1 juni 2026 en eindigt op de dag dat het matigingseffect voor de 1e matigingsperiode werd bereikt voor alle lonen waarop een indexeringsmechanisme van toepassing is
- 2e matigingsperiode : periode die aanvangt op 1 januari 2028 (of op de dag vastgesteld door de Koning) en die eindigt op de dag waarop het matigingseffect voor de 2e matigingsperiode werd bereikt voor alle lonen waarop een indexeringsmechanisme van toepassing is

Tijdens beide periodes is de bijzondere loonmatigingsbijdrage verschuldigd.

De RSZ beschikt niet over de nodige informatie om deze bijdrage zelf te bepalen:

- De berekeningsbasis is het referteloon op maandbasis:
 - Geïndexeerd vast baremiek maandelijks basisloon op voltijdse basis of
 - Geïndexeerd contractueel maandelijks basisloon op voltijdse basis indien:
 - Geen baremiek basisloon
 - Contractueel loon > baremiek basisloon
 - Indien basisloon = uurloon => referteloon = uurloon x voltijdse wekelijkse arbeidsduur x 13 / 3
 - Indien basisloon = dagloon => referteloon = dagloon x 65 / 3
 - Deeltijds werk : referteloon = deeltijds referteloon omgezet naar voltijdse basis volgens de tewerkstellingsbreuk
- Verschuldigd vanaf de maand waarin voor de betrokken werknemer een eerste beperkte indexering plaatsvond tot het moment waarop alle lonen waarop een indexeringsmechanisme van toepassing is zouden zijn geïndexeerd ten belope van 2% => de 1e maand van verschuldigdheid varieert in functie van het moment waarop de sectoren indexeren
 - De bijdrage wordt elke maand berekend
 - Per sector worden andere indexeringspercentages toegepast

Kenmerken van de bijdrage:

- Bijdrage gebonden aan natuurlijk persoon (niveau werknemerslijn)
- De verzender geeft aan:
 - Berekeningsbasis
 - Bedrag van de bijdrage

Bijdrage 1e matigingsperiode : formule

$$[(((\text{referteloon aangepast overeenkomstig artikel 55}) - (4.000 \text{ euro} \times (1 + \text{indexcijfer}))) \times \text{prestatiebreuk} \times \text{indexcijfer beperkt tot 2 \%}) + (((\text{referteloon aangepast overeenkomstig artikel 55}) - (4.000 \text{ euro} \times (1 + \text{indexcijfer}))) \times \text{prestatiebreuk} \times \text{indexcijfer beperkt tot 2 \%}) \times \text{globale werkgeversbijdrage}] / 2.$$

- **referteloon aangepast overeenkomstig artikel 55** = referteloon zoals opgenomen in slide 4

- **Indexcijfer** = de som van de indexeringspercentages toegepast vanaf de aanvang van de betreffende matigingsperiode
- **Prestatiebreuk** = formule zoals gebruikt voor de werkbonus
- **Globale werkgeversbijdrage** = basiswerkgeversbijdrage + bestaande loonmatigingsbijdrage

Voorbeeld 1 : eenmalige indexering : in januari 2027 indexeert PC 200 met 2,2% Globale werkgeversbijdrage = 25%

- **Werknemer A**
 - Loon na indexering = 3.066 €
 - Formule bijdrage : $[\frac{((3.066) - (4.000 * 1,022) * 0,02) + ((3.066) - (4.000 * 1,022) * 0,02) * 0,25}{2}] = -12.775 \text{ €} \Rightarrow \text{bijdrage niet verschuldigd}$
- **Werknemer B**
 - Geïndexeerd loon met toepassing loonmatiging = 10.100 €
 - Formule bijdrage : $[\frac{(((10.100) - (4.000 * 1,022) * 0,02) + ((10.100) - (4.000 * 1,022) * 0,02) * 0,25)}{2}] = 75,15 \text{ €}$
 - Manuele berekening:
 - Zonder toepassing van de loonmatiging zou het loon 10.220 € bedragen
 - Het voordeel voor de werkgever bedraagt: $(10.220 - 10.100) + (10.220 - 10.100) * 0,25 = 150 \text{ €}$
 - De helft van het voordeel voor de werkgever = 75 €

Voorbeeld 2 : Een sectorale CAO voorziet 1% indexering in juni 2026 en 1,5% in september 2026. Globale werkgeversbijdrage = 32,40%

- **Werknemer A valt niet onder de bijdrage**
- **Werknemer B**
 - **In juni :**
 - Geïndexeerd loon met toepassing loonmatiging = 10.040 €
 - Formule bijdrage : $[\frac{(((10.040) - (4.000 * 1,01) * 0,01) + ((10.040) - (4.000 * 1,01) * 0,01) * 0,3240)}{2}] = 39,72 \text{ €}$
 - Manuele berekening
 - Zonder toepassing van de loonmatiging zou het loon 10.100 € bedragen
 - Het voordeel voor de werkgever bedraagt $(10.100 - 10.040) + (10.100 - 10.040) * 0,3240 = 79,44 \text{ €}$
 - De helft van het voordeel voor de werkgever = 39,72 €
 - **In september:**
 - Geïndexeerd loon na toepassing loonmatiging = 10.130,2 €
 - Formule bijdrage : $[\frac{(((10.130,2) - (4.000 * 1,025) * 0,02) + ((10.130,2) - (4.000 * 1,025) * 0,02) * 0,3240)}{2}] = 79,84 \text{ €}$
 - Manuele berekening
 - Zonder toepassing van de loonmatiging zou het loon 10.251,5 € bedragen
 - Het voordeel voor de werkgever bedraagt: $(10.251,5 - 10.130,2) + (10.251 - 10.130,2) * 0,3240 = 160,6 \text{ €}$
 - De helft van het voordeel voor de werkgever = 80,3 €

Bijdrage 2^e matigingsperiode : formule

$[\frac{(((\text{referteloon aangepast overeenkomstig artikel 56}) - (4.000 \text{ euro aangepast overeenkomstig artikel 56} \times (1 + \text{indexcijfer}))) \times \text{prestatiebreuk} \times \text{indexcijfer beperkt tot 2\%}) + (((\text{referteloon aangepast overeenkomstig artikel 56}) - (4.000 \text{ euro aangepast overeenkomstig artikel 56} \times (1 + \text{indexcijfer}))) \times \text{prestatiebreuk} \times \text{indexcijfer beperkt tot 2\%}) \times \text{globale werkgeversbijdrage}}{2}]$

- **Referteloon aangepast overeenkomstig artikel 56** = referteloon zoals opgenomen in slide 4
- **4.000 euro aangepast overeenkomstig artikel 56** = 4.000 € geïndexeerd en gekoppeld aan de spilindex van kracht op 1 juni 2026
- **Indexcijfer** de som van de indexeringspercentages toegepast vanaf de aanvang van de betreffende matigingsperiode
- **Prestatiebreuk** = formule zoals gebruikt voor de werkbonus
- **Globale werkgeversbijdrage** = basiswerkgeversbijdrage + bestaande loonmatigingsbijdrage

1.3.2 Impact

1.3.2.1 [Annexe 2](#)

Création d'une nouvelle cotisation 804 au niveau de la Ligne Travailleur valide à partir du 01/04/2026

Type van werknemers kengetal	Code	Omschrijving	Type werknemer	Aanwezigheid	Geldig vanaf trimester	Geldig tot trimester
Supplementaire bijdrage	804	NL : Bijzondere loonmatigingsbijdrage – centenindex FR : Cotisation spéciale de modération salariale - indexation en centimes DE : Besonderer Lohnmäßigungsbeitrag - Indexierung mit Bemessungsobergrenze	Andere (type werknemers)	2	2026/2	9999/4

1.3.2.2 [Contrôles cotisation](#)

- Pas de contrôle au niveau du montant de base, il est déclaré par l'employeur et ne peut être vérifié (pas d'anomalie 00084-044)
- Pour l'instant, pas de contrôle au niveau du montant de la cotisation
- La base de calcul déclarée doit être plus grande que zéro (00084-046 P, pas de correction)
- Le montant de cotisation déclaré doit être plus grand que zéro (00085-046 P, pas de correction)
- Un autre contrôle doit vérifier que le montant de cotisation déclaré n'est pas plus grand que la base de calcul déclarée (00085-045 P, pas de correction). Ce contrôle permettra d'éviter que l'utilisateur n'inverse les deux champs par erreur.

1.4 Adaptation du bloc fonctionnel 90005 – Cotisation travailleur statutaire licencié

Effet rétroactif : Non (2/2026)

Impact DRS : Oui

Impact Fonds Maribel secteur public : Non

ONDER VOORBEHOUD

1.4.1 Contexte

Afschaffing pensioen wegens medische ongeschiktheid (ziektepensioen) voor statutaire ambtenaren

Het “pensioen wegens medische ongeschiktheid” voor statutaire ambtenaren wordt afgeschaft in de volledige publieke sector. Deze afschaffing maakt deel uit van de globale pensioenhervorming van de federale regering.

De afschaffing was voorzien in het federale regeerakkoord 2025-2029. De afschaffing volgt op de eerdere hervorming van het ziektepensioen voor statutaire ambtenaren, voorzien in de wet van 18 mei 2024 en van toepassing vanaf 1 januari 2025. Uitfasering “pensioen wegens medische ongeschiktheid”:

- Wie voor 01/01/2025 in het tijdelijk (of definitief) ziektepensioen terecht komt, blijft onder de oude regelgeving en kan nog met definitief ziektepensioen gesteld worden;
- Vanaf 01/01/2025: alleen nog ‘tijdelijk ziektepensioen’;
- Vanaf 01/01/2028: tijdelijk ziektepensioen wordt omgezet in TAVA (Tijdelijke Arbeidsongeschiktheidsuitkering Voor Ambtenaren);
- Vanaf 01/01/2028: lichamelijk ongeschikt verklaarde ambtenaren krijgen een TAVA;
- Vanaf 01/01/2028: alle gerechtigden op een definitief pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid kunnen vrijwillig overstappen naar TAVA.

Het wetsontwerp pensioenhervorming grijpt hierop verder in:

- **Afschaffing ziektepensioen vanaf 1 juni 2026 =>**
 - **Geen nieuwe aanvragen meer vanaf 1 mei 2026**
 - **Ontslag om medische reden wordt mogelijk door werkgever vanaf 1 mei 2026**
- **Overgangsmaatregelen: Omzetting van tijdelijk naar definitief ziektepensioen**
 - **Behandeling van statutairen die reeds in een tijdelijk ziektepensioen zitten**

Regularisatie voor werkloosheid en ZIV-uitkeringen: hervormingen

De kost van statutairen met ziektepensioen wordt gedragen door de SFPD. Wanneer nieuwe instroom in het ziektepensioen onmogelijk wordt en statutairen om medische redenen worden ontslagen, valt de kost ten laste van ZIV-uitkeringen.

Wanneer de werkgever de arbeidsrelatie van een statutaire ambtenaar beëindigt, moet de werkgever in sommige gevallen een regularisatiebijdrage betalen voor de sectoren werkloosheid en ZIV-uitkeringen met het oog op het openen van rechten voor de ontslagen ambtenaar in deze stelsels. Ambtenaren dragen aan deze stelsels niet bij tijdens hun loopbaan.

De wet van 20/07/1991 regelt de voorwaarden voor aansluiting bij en bijdrage aan de regelingen voor werkloosheid en ZIV-uitkeringen voor statutaire ambtenaren in geval van eenzijdig ontslag door de werkgever. Voor ZIV-uitkeringen omvat de regularisatie ten laste van de werkgever de werknemers- en werkgeversbijdragen (samen 3,50%) voor een periode van 12 maanden (beperkt tot de diensttijd van de ambtenaar). Deze regularisatie was niet kostendekkend voor ambtenaren die ver van het pensioen stonden en werkte niet responsabiliserend voor de werkgevers.

Het wetsontwerp 2026 beoogt responsabilisering van de werkgever (te bewijzen re-integratie-inspanningen, waarbij de ambtenaar ten laste van de werkgever blijft) en een hogere mate van kostendekking voor ZIV-uitkeringen. Met dit doel bepaalt het wetsontwerp dat bij een ontslag **om medische redenen** de te regulariseren

periode voor ZIV-uitkeringen langer wordt door rekening te houden met het aantal volledige kalendermaanden vanaf de ontslagdatum tot aan de wettelijke pensioenleeftijd (66 of 67 jaar, in functie van de geboortedatum). De regularisatie voor het stelsel ZIV-uitkeringen bij een ontslag om niet-medische reden en voor het stelsel werkloosheid wijzigt in wezen niet. Voor werkloosheid is er wel een kleine aanpassing, omdat de te regulariseren periode onder invloed van de hervorming van de werkloosheid (beperking in de tijd) voor steunaanvragen vanaf 1 maart 2026 steeds 12 maanden bedraagt (i.p.v. de huidige 12, 18 of 24 maanden, in functie van de leeftijdsgroep waartoe de gerechtigde behoort).

Wettelijke basis – inwerkingtreding

Het wetsontwerp pensioenhervorming bepaalt dat **vanaf 1 mei 2026 ontslag wegens medische ongeschiktheid** mogelijk wordt.

De wet Sociale en diverse bepalingen ... 2026 (nog niet gepubliceerd op het moment van schrijven) wijzigt de wet sociale en diverse bepalingen van 20/07/1991 (gewijzigd door de wetten van 22 maart 1999 en 25 december 2016), die de regularisatie voor werkloosheid en ZIV-sector uitkeringen regelt.

Art. 13 wet Sociale en diverse bepalingen van ... 2026 (nog niet gepubliceerd op het moment van schrijven) bepaalt dat de aanpassing aan de regularisatiebijdragen in werking treden de “dag van de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad”. De facto hangt deze datum af van het moment waarop ontslag om medische reden mogelijk wordt: 1 mei 2026. De RSZ voorziet de **DmfA-aanpassing in 2026 Q2**.

1.4.2 Impact

1.4.2.1 [Glossaire](#)

Nouvelles zones

- Zone : Nombre de mois à régulariser - 01317

Caractéristiques	Commun
Intitulé de la zone/ Naam van de zone :	Nombre de mois à régulariser Aantal te regulariseren maanden
Label XML :	NbrOfMonthsToRegularize
Description :	Nombre de mois à régulariser pour lesquels des cotisations doivent être versées au régime concerné afin de permettre au travailleur d'acquies des droits. Het te regulariseren aantal maanden waarvoor bijdragen in het betrokken stelsel moeten worden betaald om rechten te openen voor de werknemer.
Domaine de définition :	[1;99999]. Attention : Le nombre de mois est exprimé en centième - Assurance maladie - invalidité : 1. [1200;60000] En cas de licenciement pour inaptitude médicale : - o Le nombre de mois civils complets compris entre la date de fin de la relation de travail (zone 00129) et le premier jour du mois suivant celui au cours duquel le membre du personnel atteint l'âge légal de la retraite, avec un minimum de 12 mois. - o Âge légal de la retraite : ▪ 66 ans : pour les personnes nées jusqu'au 31/12/1963 inclus ▪ 67 ans à partir de 2030 : pour les personnes nées à partir du 1/1/1964 2. [3;1200] En cas de licenciement pour des raisons autres qu'une inaptitude médicale : - o La période est de 12 mois, mais ne peut pas dépasser la durée de la relation de travail. - o Si le mois est incomplet, la fraction du mois est le nombre de jours ouvrables en service au cours du mois concerné divisé par le nombre total de jours ouvrables au cours du mois concerné.

	- [3;1200] Chômage : - La période est de 12 mois, mais ne peut pas dépasser la durée de la relation de travail. - Si le mois est incomplet, la fraction du mois est le nombre de jours ouvrables en service au cours du mois concerné divisé par le nombre total de jours ouvrables au cours du mois concerné. - Ziekte- en invaliditeitsverzekering : [1200;60000] Bij ontslag wegens medische ongeschiktheid : - Het aantal volledige kalendermaanden begrepen tussen de datum van de beëindiging van de arbeidsrelatie (zone 00129) en de eerste dag van de maand volgend op die waarin het personeelslid de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, met een minimum van 12 maanden. - Wettelijke pensioenleeftijd: 66 jaar: indien geboren tot en met 31/12/1963 67 jaar vanaf 2030: indien geboren vanaf 1/1/1964 [3;1200] Bij ontslag om andere redenen dan medische ongeschiktheid : - De periode bedraagt 12 maanden maar mag de duur van de arbeidsrelatie niet overschrijden. - Bij een onvolledige maand is de maandfractie het aantal werkdagen in dienst in de betrokken maand gedeeld door het totaal aantal werkdagen in de betrokken maand. - [3;1200] Werkloosheid : - De periode bedraagt 12 maanden maar mag de duur van de arbeidsrelatie niet overschrijden. Bij een onvolledige maand is de maandfractie het aantal werkdagen in dienst in de betrokken maand gedeeld door het totaal aantal werkdagen in de betrokken maand.
Bloc fonctionnel * :	90005 - DismissedStatutoryWorkerContribution
Ordre des éléments au sein du BF * :	Structure BF 90005 : 00071 00072 00073 00127 00129 0xxxA Structure BF 90233 : 00071 00072 00073 00127 00129 00411 0xxxA
Type :	Numérique
Longueur :	5

Niveau spécifique

Glossaires DmfAOriginal et DmfAUpdate

PRESENCE: Indispensable
Min et maxOcc : 1 ..1

Anomalies

Intitulé anomalie	Code anomalie	Gravité
Non présent	0xxx-001	B
Non numérique	0xxx-002	B
Pas dans le domaine de définition	0xxx-008	B
Longueur incorrecte	0xxx-093	B
Non admis	0xxx-146	B
Nombre de mois déclaré différent du nombre de mois calculé	0xxx- 543	P

Glossaires DmfAConsultationAnswer et DmfAUpdateNotification

Présence : facultatif

Pas d'anomalie

- Zone : Raison de licenciement - 01318

Caractéristiques	Commun
Intitulé de la zone/ Naam van de zone :	Raison de licenciement Reden ontslag
Label XML :	DismissalReason
Description :	Raison pour laquelle le travailleur est licencié. Reden waarom de werknemer wordt ontslagen.
Domaine de définition :	- Assurance maladie - invalidité : 0 = licenciement pour des raisons autres qu'une inaptitude médicale; 1 = licenciement pour inaptitude médicale. - Chômage : la zone ne peut pas être renseignée. - Ziekte- en invaliditeitsverzekering : 0 = ontslag om andere redenen dan medische ongeschiktheid; 1 = ontslag wegens medische ongeschiktheid. - Werkloosheid : de zone mag niet worden ingevuld.
Bloc fonctionnel * :	90005 - DismissedStatutoryWorkerContribution
Ordre des éléments au sein du BF * :	Structure BF 90005 : 00071 00072 00073 00127 00129 0xxxA 0xxxB Structure BF 90233 : 00071 00072 00073 00127 00129 00411 0xxxA 0xxxB
Type :	Alphanumérique
Longueur :	1

Niveau spécifique

Glossaires DmfAOriginal et DmfAUpdate

PRESENCE: Obligatoire si il s'agit de la régularisation du régime de prestations assurance maladie - invalidité (AMI).

Verplicht indien het gaat om de regularisatie van het stelsel ZIV-uitkeringen.

Min et maxOcc : 0 .. 1

Min et MaxInclusive : 0, 1

Anomalies

Intitulé anomalie	Code anomalie	Gravité
Non présent	0xxxx-001	B
Pas dans le domaine de définition	0xxxx-008	B
Incompatibilité code travailleur	0xxxx-030	P
Longueur incorrecte	0xxxx-093	B
Non admis	0xxxx-146	B
Pas d'application	0xxxx-053	P

Glossaires DmfAConsultationAnswer et DmfAUpdateNotification

Présence : facultatif

Pas d'anomalie

- Zone : Rémunération mensuelle brute de référence - 01319

Caractéristiques	Commun
Intitulé de la zone/ Naam van de zone :	Rémunération mensuelle brute de référence Refertebrutomaandloon
Label XML :	RefMonthlyGrossSalary
Description :	La dernière rémunération d'activité de l'intéressé, converti si nécessaire en équivalent temps plein. Il s'agit de la rémunération que la personne aurait perçue si elle avait effectivement travaillé au cours du mois du licenciement. La rémunération mensuelle brute de référence comprend le salaire barémique ainsi que les primes, allocations ou indemnités soumises à la sécurité sociale et se rapportant au mois (pas de prime de fin d'année). De laatste activiteitswedde van de belanghebbende, zo nodig omgerekend op voltijdse basis. Het betreft de wedde die de persoon zou hebben ontvangen indien hij in de maand van ontslag effectieve prestaties zou hebben geleverd. Het refertebrutomaandloon omvat de baremieke wedde en de aan sociale zekerheid onderworpen premies, toelagen of vergoedingen die op de maand betrekking hebben (geen eindejaarspremie).
Domaine de définition :	[0;99999999999]. Attention : Le montant est exprimé en eurocents. [0; 99999999999]. Aandacht : Het bedrag wordt uitgedrukt in eurocenten.
Bloc fonctionnel * :	90005 - DismissedStatutoryWorkerContribution
Ordre des éléments au sein du BF * :	Structure BF 90005 : 00071 00072 00073 00127 00129 0xxx A 0xxx B 0xxx C Structure BF 90233 : 00071 00072 00073 00127 00129 00411 0xxx A 0xxx B 0xxx C
Type :	Numérique
Longueur :	11

Min et MaxInclusive : 0;99999999999

Niveau spécifique

Glossaires DmfAOriginal et DmfAUpdate

PRESENCE: Indispensable

Min et MaxOcc 1 ..1

Anomalies

Intitulé anomalie	Code anomalie	Gravité
Non présent	0xxxx-001	B
Non numérique	0xxxx-002	B
Pas dans le domaine de définition	0xxxx-008	B
Longueur incorrecte	0xxxx-093	B
Non admis	0xxxx-146	B

Glossaires DmfAConsultationAnswer et DmfAUpdateNotification

Présence : facultatif

Pas d'anomalie

Modification de zones existantes

Zone 00071 - GrossRefRemunAmount

Intitulé de la zone

Il y a	Il faut
RÉMUNÉRATION BRUTE DE RÉFÉRENCE	RÉMUNÉRATION BRUTE DE RÉFÉRENCE POUR LA PERIODE DE REGULARISATION
REFERTEBRUTOLOON	REFERTEBRUTOLOON REGULARISATIEPERIODE

Glossaire : Commun

Description zone

Il y a	Il faut
Rémunération brute de référence du travailleur, pendant la période pour laquelle l'assujettissement au régime de la sécurité sociale est demandé. Elle est calculée sur base du dernier traitement d'activité de l'intéressé, transposé en cas de besoin, sur la base d'un traitement correspondant à un emploi à temps plein. Refertebrutoloon van de werknemer tijdens de periode waarvoor de onderwerping aan het stelsel van de sociale zekerheid gevraagd wordt. Dit wordt berekend op basis van de laatste activiteitswedde van de belanghebbende, zo nodig omgerekend op basis van een wedde die overeenstemt met een voltijdse betrekking.	Jusqu'à 2026/1 inclus : Rémunération brute de référence du travailleur, pendant la période pour laquelle l'assujettissement au régime de la sécurité sociale est demandé. Elle est calculée sur base du dernier traitement d'activité de l'intéressé, transposé en cas de besoin, sur la base d'un traitement correspondant à un emploi à temps plein. À partir de 2026/2 : La rémunération brute de référence totale du travailleur pour l'ensemble de la période pour laquelle l'assujettissement au régime de sécurité sociale est demandée. Elle est calculée en prenant la rémunération brute mensuelle de référence, multipliée par le nombre de mois à régulariser et le coefficient de rémunération. Tot en met 2026/1: Refertebrutoloon van de werknemer tijdens de periode waarvoor de onderwerping aan het stelsel van de sociale zekerheid gevraagd wordt. Dit wordt berekend op basis van de laatste activiteitswedde van de belanghebbende, zo nodig omgerekend op basis van een wedde die overeenstemt met een voltijdse betrekking. Vanaf 2026/2 : Het totale refertebrutoloon van de werknemer voor de volledige periode waarvoor de onderwerping aan het stelsel van de sociale zekerheid gevraagd wordt. Dit wordt berekend door het refertebrutomaandloon te vermenigvuldigen met het aantal te regulariseren maanden en de looncoëfficiënt.

Glossaire : Commun

Domaine de définition

Il y a	Il faut
Nombre entier et élément de [1; 999999999].	Nombre entier et élément de [1; 999999999]. Le montant est exprimé en eurocents.
Geheel getal en element van [1; 999999999].	Geheel getal en element van [1; 999999999]. Het bedrag wordt uitgedrukt in eurocenten.

Glossaire : Commun

Anomalies

Modification de la gravité de l'anomalie 001 : elle devient P

Ajout de l'anomalie 044 P

Glossaires : DmfAOriginal et DmfAUpdate

Zone 00072 - GrossRefRemunContributionAmount

Intitulé de la zone

Il y a	Il faut
COTISATION RÉMUNÉRATION BRUTE DE RÉFÉRENCE	COTISATION RÉMUNÉRATION BRUTE DE RÉFÉRENCE POUR LA PERIODE DE REGULARISATION
BIJDRAGE REFERTEBRUTOLOON	BIJDRAGE REFERTEBRUTOLOON REGULARISATIEPERIODE

Glossaire : Commun

Description zone

Il y a	Il faut
Montant de la cotisation due sur la rémunération brute de référence en vue de l'assujettissement du travailleur au régime de la sécurité sociale demandé.	Jusqu'à 2026/1 inclus : Montant de la cotisation due sur la rémunération brute de référence en vue de l'assujettissement du travailleur au régime de la sécurité sociale demandé. À partir de 2026/2 : Montant de la cotisation totale due sur la rémunération brute de référence pour l'ensemble de la période de régularisation, en vue de l'assujettissement demandé du travailleur statutaire licencié au régime de sécurité sociale concerné. Il est calculé en prenant la rémunération brute de référence pour la période de régularisation, multipliée par le taux de cotisation applicable.
Bedrag van de bijdrage verschuldigd op het refertebrotuloon met het oog op de gevraagde onderwerping van de werknemer aan het stelsel van de sociale zekerheid.	Tot en met 2026/1: Bedrag van de bijdrage verschuldigd op het refertebrotuloon met het oog op de gevraagde onderwerping van de werknemer aan het stelsel van de sociale zekerheid. Vanaf 2026/2: De totale bijdrage die verschuldigd is op het refertebrotuloon voor de volledige regularisatieperiode met het oog op de gevraagde onderwerping van de ontslagen statutaire werknemer aan het betrokken stelsel van de sociale zekerheid.

Dit wordt berekend door het refertebrutoloon voor de regularisatieperiode te vermenigvuldigen met het toepasselijke bijdragepercentage.

Glossaire : Commun

Domaine de définition

Il y a	Il faut
[0;999999999]	Jusqu'à 2026/1 inclus : [0;999999999] À partir de 2026/2 : [0;999999999] Le montant est exprimé en eurocents. Pour l'Assurance maladie – invalidité, en cas de licenciement pour inaptitude médicale (Raison de licenciement (OXXXX) = 1), une cotisation maximale s'applique. Il s'agit du montant correspondant à 24 mois de l'indemnité journalière d'invalidité maximale au 1er janvier de l'année au cours de laquelle la fonction du membre du personnel prend fin, accordée au bénéficiaire considéré comme un travailleur sans personne à charge à qui une prestation plus élevée peut être accordée en raison de la perte de tout revenu au sens du titre IV de la loi relative à l'assurance obligatoire de soins de santé et d'indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994. Dans les autres cas, c'est-à-dire pour le Chômage et pour l'Assurance maladie-invalidité en cas de licenciement pour des raisons autres qu'une inaptitude médicale (Raison de licenciement (OXXXX) = 0), il n'y a pas de cotisation maximale. Tot en met 2026/1: [0;999999999] Vanaf 2026/2: [0;999999999] Het bedrag wordt uitgedrukt in eurocenten. Voor de Ziekte- en invaliditeitsverzekering bij ontslag wegens medische ongeschiktheid (Reden ontslag (OXXXX) = 1), er geldt een maximale bijdrage. Het bedrag dat overeenkomt met 24 maanden maximale dagelijkse invaliditeitsuitkering op 1 januari van het jaar waarin de functie van het personeelslid wordt beëindigd, toegekend aan de gerechtigde die wordt beschouwd als werknemer zonder persoon ten laste aan wie een hogere uitkering kan worden toegekend wegens verlies van enig inkomen in de zin van de titel IV van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994. In de andere gevallen, dat wil zeggen voor de Werkloosheid en de Ziekte- en invaliditeitsverzekering bij ontslag om andere redenen dan medische ongeschiktheid (Reden ontslag (OXXXX) = 0), geldt er geen maximum voor de bijdrage.
[0;999999999]	

Glossaire : Commun

Anomalies

Ajout de l'anomalie 045 P

Glossaires : DmfAOriginal et DmfAUpdate

Zone 00073 - RefNbrDays

Intitulé de la zone

Il y a	Il faut
NOMBRE DE JOURS DE RÉFÉRENCE	NOMBRE DE JOURS DE RÉFÉRENCE PENDANT LA PERIODE DE REGULARISATION
REFERTE-AANTAL DAGEN	REFERTE-AANTAL DAGEN IN DE REGULARISATIEPERIODE

Glossaire : Commun

Domaine de définition

Il y a	Il faut
- Assurance maladie - invalidité : [1;312] à partir du 1er trimestre 2017, [1;156] jusqu'au 4ème trimestre 2016 inclus - Chômage : [1;624]	[0;624] - Assurance maladie - invalidité : [1;312] en cas de licenciement pour des raisons autres qu'une inaptitude médicale [0] en cas de licenciement pour inaptitude médicale - à partir du 2ème trimestre 2026 [1;312] à partir du 1er trimestre 2017 jusqu'au 1er trimestre 2026 inclus, [1;156] jusqu'au 4ème trimestre 2016 inclus - Chômage : [1;312] à partir du 2ème trimestre 2026 [1;624] jusqu'au 1er trimestre 2026 inclus
- Ziekte- en invaliditeitsverzekering : [1;312] vanaf het 1ste kwartaal 2017, [1;156] tot en met het 4e kwartaal 2016 - Werkloosheid : [1;624]	[0;624]- Ziekte- en invaliditeitsverzekering: [1;312] Bij ontslag om andere redenen dan medische ongeschiktheid [0] Bij ontslag wegens medische ongeschiktheid vanaf het 2de kwartaal 2026 [1;312] vanaf het 1ste kwartaal 2017 tot en met het 4e kwartaal 2026, [1;156]] tot en met het 4e kwartaal 2016 - Werkloosheid : [1;312] Vanaf het 2de kwartaal 2026 [1;624] tot en met het 4e kwartaal 2026

Glossaire : Commun

Anomalies

Ajout de la nouvelle anomalie P 'Nombre de jours calculé différent du nombre de jours déclaré'

Glossaires : DmfAOriginal et DmfAUpdate

Zone 00127 - SubjectionStartingDate

Intitulé de la zone

Il y a	Il faut
DATE DE DÉBUT DE PÉRIODE DE L'ASSUJETTISSEMENT	DATE DE DÉBUT DE PÉRIODE DE L'ASSUJETTISSEMENT REGULARISATION
DATUM WAAROP DE PERIODE VAN ONDERWERPING BEGINT	DATUM WAAROP DE PERIODE VAN ONDERWERPING BEGINT BEGIN REGULARISATIEPERIODE

Glossaire : Commun

Domaine de définition

Il y a	Il faut
La date de début de la période de l'assujettissement doit être dans le trimestre de la déclaration (= Zone 00013) ou dans les quatre trimestres précédents pour l'assurance maladie - invalidité. La date de début de la période de l'assujettissement doit être dans le trimestre de la déclaration (= Zone 00013) ou dans les huit trimestres précédents pour le chômage.	Jusqu'à 2026/1 inclus : La date de début de la période de l'assujettissement doit être dans le trimestre de la déclaration (= Zone 00013) ou dans les quatre trimestres précédents pour l'assurance maladie - invalidité. La date de début de la période de l'assujettissement doit être dans le trimestre de la déclaration (= Zone 00013) ou dans les huit trimestres précédents pour le chômage. À partir de 2026/2 : • Pour le chômage / l'assurance maladie-invalidité avec cas de licenciement pour des raisons autres qu'une inaptitude médicale : La date de début de la période de régularisation doit être dans le trimestre de la déclaration (= Zone 00013) ou dans les quatre trimestres précédents • Pour l'assurance maladie-invalidité avec cas de licenciement pour inaptitude médicale : non applicable. Tot en met 2026/1: De datum waarop de periode van onderwerping begint, moet gelegen zijn in het kwartaal van aangifte (= Zone 00013) of de vier voorafgaande kwartalen voor de ziekte- en invaliditeitsverzekering. De datum waarop de periode van onderwerping begint, moet gelegen zijn in het kwartaal van aangifte (= Zone 00013) of de acht voorafgaande kwartalen voor de werkloosheid. Vanaf 2026/2: • Voor werkloosheid / ziekte- en invaliditeitsverzekering bij ontslag om andere redenen dan medische ongeschiktheid: De datum waarop de periode van de regularisatie begint, moet gelegen zijn in het kwartaal van aangifte (= Zone 00013) of de vier voorafgaande kwartalen. • Voor de ziekte- en invaliditeitsverzekering in geval van ontslag wegens medische ongeschiktheid : niet van toepassing.

Glossaire : Commun

Anomalies

Modification de la gravité de l'anomalie 008 : elle devient B

Glossaires : DmfAOriginal, DmfAUpdate

Condition de présence

Il y a	Il faut
Indispensable	Obligatoire si il s'agit de la régularisation du Chômage ou du régime des prestations Assurance Maladie - Invalidité (AMI) en cas de licenciement pour des raisons autres qu'une inaptitude médicale. Verplicht indien het gaat om de regularisatie van de Werkloosheid of van het stelsel (ZIV) Ziekte- en Invaliditeitsverzekering uitkeringen bij ontslag om andere redenen dan medische ongeschiktheid.

Min et maxOcc : 0 ..1

Glossaires : DmfAOriginal, DmfAUpdate

Zone 00129 - SubjectionEndingDate

Intitulé de la zone

Il y a	Il faut
DATE DE FIN DE PÉRIODE DE L'ASSUJETTISSEMENT	DATE DE FIN DE PÉRIODE DE L'ASSUJETTISSEMENT DATE DE SORTIE DE SERVICE
DATUM WAAROP DE PERIODE VAN ONDERWERPING EINDIGT	DATUM WAAROP DE PERIODE VAN ONDERWERPING EINDIGT DATUM UIT DIENST

Glossaire : Commun

Description zone

Il y a	Il faut
Date de fin de la période pour laquelle l'assujettissement au régime de la sécurité sociale est demandé.	Jusqu'à 2026/1 inclus : Date de fin de la période pour laquelle l'assujettissement au régime de la sécurité sociale est demandé. À partir de 2026/2 : Dernier jour de la relation de travail de l'employé statutaire licencié chez l'employeur concerné.
Einddatum van de periode waarvoor de onderwerping aan het stelsel van de sociale zekerheid wordt gevraagd.	Tot en met 2026/1: Einddatum van de periode waarvoor de onderwerping aan het stelsel van de sociale zekerheid wordt gevraagd. Vanaf 2026/2: De laatste dag van de arbeidsrelatie van de ontslagen statutair bij de betrokken werkgever.

Glossaire : Commun

Domaine de définition

Il y a	Il faut
La date de fin de la période de l'assujettissement doit être dans le trimestre de la déclaration (= Zone 00013) ; si la date correspond au dernier jour d'un trimestre civil, la date peut se trouver dans la période [AAAAT de déclaration -1 ; AAAAT de déclaration].	Jusqu'à 2026/1 inclus : La date de fin de la période de l'assujettissement doit être dans le trimestre de la déclaration (= Zone 00013) ; si la date correspond au dernier jour d'un trimestre civil, la date peut se trouver dans la période [AAAAT de déclaration -1 ; AAAAT de déclaration]. À partir de 2026/2 : Le dernier jour de la relation de travail doit être dans le trimestre de la déclaration (= Zone 00013) ; si la date correspond au dernier jour d'un trimestre civil, la date peut se trouver dans la période [AAAAT de déclaration -1 ; AAAAT de déclaration]. Tot en met 2026/1: De datum waarop de periode van onderwerping eindigt moet gelegen zijn in het kwartaal van aangifte (= zone 00013); indien de datum de laatste dag van een burgerlijk kwartaal is, mag de datum gelegen zijn in de periode [JJJK van aangifte -1; JJJK van aangifte]. Vanaf 2026/2: De laatste dag van de arbeidsrelatie moet gelegen zijn in het kwartaal van aangifte (= zone 00013); indien de datum de laatste dag van een burgerlijk kwartaal is, mag de datum gelegen zijn in de periode [JJJK van aangifte -1; JJJK van aangifte].
De datum waarop de periode van onderwerping eindigt moet gelegen zijn in het kwartaal van aangifte (= zone 00013); indien de datum de laatste dag van een burgerlijk kwartaal is, mag de datum gelegen zijn in de periode [JJJK van aangifte -1; JJJK van aangifte].	

Glossaire : Commun

Anomalies

Modification de la gravité de l'anomalie 008 : elle devient B

Glossaires : DmfAOriginal, DmfAUpdate

1.4.2.2 Contrôles Cotisation

01318-030 P (incompatibilité code travailleur)

La zone Raison de licenciement n'est permise que pour le personnel statutaire licencié – Régime AMI (code travailleur 876).

01318-001 P (non présent)

La zone Raison de licenciement doit être présente pour le personnel statutaire licencié – Régime AMI (code travailleur 876).

01318-053 P (pas d'application)

La zone Raison de licenciement n'est pas d'application pour le personnel statutaire licencié – Régime Chômage (code travailleur 877).

01318-008 B (pas dans le domaine de définition)

Les seules valeurs possibles pour la zone Raison de licenciement sont :

0 = licenciement pour des raisons autres qu'une inaptitude médicale

1 = licenciement pour inaptitude médicale

01317-001 B (non présent)

Le nombre de mois à régulariser doit être présent

01317-008 B (pas dans le domaine de définition)

Pour le personnel statutaire licencié – Régime Chômage (code travailleur 877)

et pour le personnel statutaire licencié – Régime AMI (code travailleur 876) dont la raison de licenciement est

pour des raisons autres qu'une inaptitude médicale (0),
le nombre de mois à régulariser (exprimé en centièmes) doit être compris entre 3 (soit 1 jour) et 1200.

Pour le personnel statutaire licencié – Régime AMI (code travailleur 876) dont la raison de licenciement est une inaptitude médicale (1),
le nombre de mois à régulariser (exprimé en centièmes) doit être compris entre 1200 et 60000 (correspondant à 50 années x 12 mois).

01317-543 P (nombre de mois calculé différent du nombre de mois déclaré)

Pour le personnel statutaire licencié – Régime AMI (code travailleur 876) dont la raison de licenciement est une inaptitude médicale (1),
le nombre de mois à régulariser (exprimé en centièmes) doit être égal au nombre de mois civils complets compris entre la date de fin de la relation de travail (SubjectionEndingDate) et l'âge légal de la retraite (âge légal de la retraite est de 66 ans pour les personnes nées jusqu'au 31 décembre 1963 inclus, et de 67 ans pour les personnes nées à partir du 1er janvier 1964, applicable à partir de 2030).

Pour le personnel statutaire licencié – Régime Chômage (code travailleur 877)
et pour le personnel statutaire licencié – Régime AMI (code travailleur 876) dont la raison de licenciement est pour des raisons autres qu'une inaptitude médicale (0),

- Si le nombre de mois entre la date de sortie de service (SubjectionEndingDate) et la date de début de période de régularisation (SubjectionStartingDate) est supérieure à 12,
Alors le nombre de mois à régulariser (exprimé en centièmes) doit être 1200.
- Sinon (nombre de mois entre la date de sortie de service (SubjectionEndingDate) et la date de début de période de régularisation (SubjectionStartingDate) est inférieure à 12),
Alors le nombre de mois à régulariser (exprimé en centièmes) doit être égal au nombre de mois entre la date de sortie de service (SubjectionEndingDate) et la date de début de période de régularisation (SubjectionStartingDate).

01319-001 B (non présent)

La rémunération mensuelle brute de référence doit être présente.

01319-008 B (pas dans le domaine de définition)

La rémunération mensuelle brute de référence doit être comprise entre [0;999999999999].

00071-001 B (non présent)

La rémunération brute de référence pour la période de régularisation doit être présente.

00071-008 B (pas dans le domaine de définition)

La rémunération brute de référence pour la période de régularisation doit être comprise entre [1; 9999999999].

00071-044 P (montant calculé différent du montant déclaré)

La rémunération brute de référence pour la période de régularisation = la rémunération brute mensuelle de référence (RefMonthlyGrossSalary) x le nombre de mois à régulariser (NbrOfMonthsToRegularize) x le coefficient de rémunération (RemunCoefficient).
Tolérance de 50 centimes.

00072-001 B (non présent)

La cotisation pour la période de régularisation doit être présente.

00072-044 P (montant calculé différent du montant déclaré)

Pour le personnel statutaire licencié – Régime AMI (code travailleur 876) dont la raison de licenciement est une inaptitude médicale (1),

la cotisation pour la période de régularisation doit être le minimum entre

- La rémunération brute de référence pour la période de régularisation x le taux trouvé au fichier des taux
- Le plafond trouvé pour le trimestre de la déclaration

Année	Montant plafond
2026	24 mois x (26 jours x 100,72 euro) = 6284928 eurocents

Pour les autres, la cotisation pour la période de régularisation = La rémunération brute de référence pour la période de régularisation x le taux trouvé au fichier des taux

00073-001 B (non présent)

Le nombre de jours de référence pendant la période de régularisation doit être présent.

00073-008 P/B (pas dans le domaine de définition)

Pour le personnel statutaire licencié – Régime Chômage (code travailleur 877)
et pour le personnel statutaire licencié – Régime AMI (code travailleur 876) dont la raison de licenciement est pour des raisons autres qu'une inaptitude médicale (0),
le nombre de jours de référence pendant la période de régularisation doit être compris entre 1 et 312
Sinon anomalie bloquante.

Pour le personnel statutaire licencié – Régime AMI (code travailleur 876) dont la raison de licenciement est une inaptitude médicale (1),
le nombre de jours de référence pendant la période de régularisation doit être égal à 0
Sinon anomalie pourcentuelle.

00073-021 P (incompatibilité avec la période déclarée)

Ce contrôle est désactivé à partir de 2026/2.

00127-001 B (non présent)

Pour le personnel statutaire licencié – Régime Chômage (code travailleur 877)
et pour le personnel statutaire licencié – Régime AMI (code travailleur 876) dont la raison de licenciement est pour des raisons autres qu'une inaptitude médicale (0),
la date de début de période de régularisation doit être présente.

00127-008 B (pas dans le domaine de définition)

Pour le personnel statutaire licencié – Régime Chômage (code travailleur 877)
et pour le personnel statutaire licencié – Régime AMI (code travailleur 876) dont la raison de licenciement est pour des raisons autres qu'une inaptitude médicale (0),
la date de début de période de régularisation doit être dans le trimestre de la déclaration ou dans les 4 trimestres précédents.

00129-001 B (non présent)

La date de sortie de service doit être présente.

00129-008 B (pas dans le domaine de définition)

Le date de sortie de service doit se situer dans le trimestre de déclaration.
Si la date correspond au dernier jour d'un trimestre civil, elle peut se situer dans la période [AAAAT de déclaration - 1 ; AAAAT de déclaration].

00129-014 B (date de fin antérieure à la date de début)

Pour le personnel statutaire licencié – Régime Chômage (code travailleur 877)
et pour le personnel statutaire licencié – Régime AMI (code travailleur 876) dont la raison de licenciement est pour des raisons autres qu'une inaptitude médicale (0),
la date de sortie de service doit être égale ou strictement postérieure la date de début de la période de régularisation.

1.5 Echo: arrêt DmfAPPL / stopzetting DmfAPPL

Effet rétroactif : Non (2/2026)

Impact DRS : Non

Impact Fonds Maribel secteur public : Non

(Voir la page suivante pour la version française)

Nederlandse versie

Op 1 januari 2022 werden de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten geïntegreerd in de RSZ-processen. Sindsdien moeten de loon- en arbeidstijdgegevens worden aangegeven in de DmfA.

De aangiften voor de periode tot 31/12/2021 bleven echter tijdelijk worden beheerd via de DmfAPPL, om de regularisatie van de (niet-verjaarde) gegevens mogelijk te maken.

In februari 2024 startte de RSZ een project voor de geleidelijke archivering van de DmfAPPL-gegevens en de afschaffing van de externe kanalen voor het indienen van de DmfAPPL-aangiften.

Deze archivering verloopt in drie fasen, waarvan de eerste twee al eind december 2024 en eind september 2025 zijn voltooid. Sindsdien is het niet meer mogelijk om DmfAPPL-wijzigingen in te voeren voor de kwartalen 2005/1 tot en met 2016/4.

29/06/2026 : afschaffing van de externe DmfAPPL-kanalen

De derde en laatste archiveringsfase – die betrekking heeft op de DmfAPPL-gegevens voor de kwartalen 2017/1 tot en met 2021/4 – zal plaatsvinden op 29/06/2026. Vanaf die datum kunt u geen DmfAPPL-wijzigingen meer invoeren voor deze kwartalen.

Omdat dit de laatste archiveringsfase is, worden alle externe kanalen voor het indienen van DmfAPPL-wijzigingen op die datum definitief stopgezet.

Wij vragen u dan ook om vóór 29/06/2026 alle nog noodzakelijke regularisaties m.b.t. de jaren 2017 tot en met 2021 in te dienen. Houd er rekening mee dat alleen regularisaties waarvoor de verjaring op een geldige wijze werd gestuit, worden behandeld.

Uitzonderlijke regularisaties van gearchiveerde gegevens

De DmfAPPL-gegevens worden in de loopbaandatabank van Sigedis gearchiveerd. Hierdoor blijven deze gegevens beschikbaar in mycareer.be en mypension.be voor het berekenen van de loopbanen en pensioenen van werknemers.

In bepaalde uitzonderlijke situaties kan het nog steeds nodig zijn om gearchiveerde gegevens aan te passen. Daarom behoudt de RSZ een intern beheerkanaal.

Om de regularisatie van gearchiveerde gegevens aan te vragen, dient u contact op te nemen met de RSZ via K12@rsz.fgov.be. Enkel correcties met betrekking tot lonen, prestaties en werknemerskengetallen die een impact hebben op pensioenrechten blijven mogelijk. De huidige verjaringstermijnen blijven van toepassing.

Vragen ?

In geval van vragen kan u mailen naar K12@rsz.fgov.be.

Version française

Le 1er janvier 2022, les administrations provinciales et locales ont été intégrées dans les processus de l'ONSS. Depuis lors, les données de rémunérations et de temps de travail doivent être déclarées dans la DmfA.

Les déclarations relatives à la période jusqu'au 31/12/2021 restaient toutefois temporairement gérées via la DmfAPPL, pour permettre la régularisation des données (non prescrites).

En février 2024, l'ONSS a lancé un projet d'archivage progressif des données DmfAPPL et de suppression des canaux externes pour l'introduction des DmfAPPL.

Cet archivage se déroule en trois phases, dont les deux premières ont déjà été réalisées fin décembre 2024 et fin septembre 2025. Depuis lors, il n'est plus possible d'introduire de DmfAPPL de modification pour les trimestres 2005/1 à 2016/4 inclus.

29/06/2026 : suppression des canaux externes DmfAPPL

La troisième et dernière phase d'archivage - qui concerne les données DmfAPPL relatives aux trimestres 2017/1 à 2021/4 inclus - sera réalisée le 29/06/2026. À partir de cette date, vous ne pourrez plus introduire de DmfAPPL de modification concernant ces trimestres.

De plus, s'agissant de la dernière phase d'archivage, tous les canaux externes pour l'envoi de déclarations DmfAPPL de modification seront définitivement supprimés à cette date.

Nous vous demandons donc d'introduire avant le 29/06/2026 toutes les régularisations encore nécessaires pour les années 2017 à 2021 incluses. Veuillez noter que seules les rectifications pour lesquelles la prescription a été valablement levée seront traitées.

Régularisations exceptionnelles des données archivées

Les données DmfAPPL sont archivées dans la Base de données Carrière de Sigedis et continuent ainsi à alimenter les applications mycareer.be et mypension.be, pour le calcul de la carrière et de la pension des travailleurs.

Certaines situations exceptionnelles peuvent toujours nécessiter de rectifier des données archivées. C'est pourquoi l'ONSS conservera un canal de gestion en interne.

Pour demander la régularisation de données archivées, vous pouvez contacter l'ONSS via K11@onss.fgov.be. Veuillez toutefois noter que seules les corrections relatives aux rémunérations, temps de travail et codes travailleurs ayant un impact sur les droits en matière de pension seront encore possibles. Les règles actuelles en matière de prescription restent aussi d'application.

Des questions ?

Vous pouvez nous contacter à l'adresse K11@onss.fgov.be.

1.6 Pension complémentaire pour employés CP 200 liés au secteur SEFOCAM

Effet rétroactif : Oui (3/2025)

Impact DRS : Non

Impact Fonds Maribel : Non

1.6.1 Contexte

Pour les employeurs des catégories 064 (entreprise de garage), 065 (carrosserie), 477 (commerce du métal), 478 (métaux précieux) et 079 (récupération des métaux), la cotisation 835 (Cotisation pour un Fonds de pension sectoriel pour employés) est redevable.

Pour quelques employeurs, il est possible d'invoquer le droit de refus de participation au plan sectoriel en déclarant la valeur 4 dans la zone 'Dérogation régime de pension complémentaire' du bloc Occupation- Informations. Dans ce cas, la cotisation 835 n'est pas redevable pour ces travailleurs.

De betrokken verzenders werden op de hoogte gebracht

1.6.2 Impact

1.6.2.1 Contrôles communs

Adaptation de la liste des employeurs pour lesquels la valeur 4 'droit de refus' est permise pour la zone 'Dérogation régime de pension complémentaire' du bloc Occupation- Informations.

Contrôle impacté : 01013-451 P

1.6.2.1 Contrôles cotisations

Contrôle impacté : 00082-473

1.7 Contrôles communs

Impact DRS : Oui (sauf mention explicite)

Impact Fonds Maribel : Non

1.7.1 FlexiJobs - Salaire minimum

Effet rétroactif : Non (2/2026)

Impact DRS : Non

Indexation du montant minimum pour les heures flexiJob à partir du 1^{er} mars 2026 : **12,78€**.

Contrôle concerné : 00070-046 (Montant trop peu élevé)

Pour rappel, ce contrôle n'est plus d'application que pour l'Horeca (catégorie 017).

1.7.2 Parents d'accueil

Indexation du RMMG à 2.189,81 à partir du 1^{er} avril 2026

Maand	GGMMI	kwartaal	kwartaalbedrag
01/04/2026	2.189,81	2/2026	6.569,43
01/05/2026	2.189,81		
01/06/2026	2.189,81		

Contrôle concerné : 90012-449 (Rémunérations trop élevées)

1.7.3 Travailleurs au forfait

Effet rétroactif : Non (2/2026)

Indexation des forfaits à partir du 2/2026

De nieuwe tabellen zijn gepubliceerd op de portaalsite

1.8 Controles verminderingen

Impact DRS : Non

Impact Fonds Maribel : Non

Wijziging :

- Vermindering 0001
- Vermindering 3000
- Vermindering 4300
- Vermindering 8321
- Vermindering 8322

2 Varia

2.1 Dates et paramètres

2.1.1 *Dates prescription*

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

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 Annexes

2.2.1 Annexe 44

Les Mesures de Réorganisation du Temps de travail 501, 502, 507, 508 et 512 vont être arrêtées au 31/12/2026 (2026/4).

Code	Description FR	Valable du	Valable jusqu'au	Trimestre de	Trimestre a
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	01/01/1900	12/31/9999 31/12/2026	20111	99994 20264
502	Absence (totale ou partielle) assimilée à de l'activité de service et non rémunérée	01/01/1900	12/31/9999 31/12/2026	20111	99994 20264
507	Disponibilité (totale ou partielle) avec traitement d'attente et maintien du droit à l'avancement de traitement	01/01/1900	12/31/9999 31/12/2026	20111	99994 20264
508	Disponibilité (totale ou partielle) avec traitement d'attente et perte du droit à l'avancement de traitement	01/01/1900	12/31/9999 31/12/2026	20111	99994 20264
512	Congé sans traitement avec position de non-activité	01/01/1900	12/31/9999 31/12/2026	20111	99994 20264

Modification des libellés des Mesures de Réorganisation du Temps de travail 516, 520 et 522

Code	Il y a	Il faut
516	Absence complète, assimilée à de la non-activité préalable à la pension et avec un traitement d'attente (personnel de police opérationnel). Volledige afwezigheid gelijkgesteld met non-activiteit, voorafgaand aan pensioen en met wachtwedde (operationeel politiepersoneel). Die mit Inaktivität gleichgesetzte vollständige Abwesenheit, die der Pensionierung vorhergeht, und mit Wartegehalt (das operative Polizeipersonal).	Absence complète, assimilée à de la non-activité préalable à la pension et avec un traitement d'attente (personnel de police opérationnel et Skeyes). Volledige afwezigheid gelijkgesteld met non-activiteit, voorafgaand aan pensioen en met wachtwedde (operationeel politiepersoneel et Skeyes). Die mit Inaktivität gleichgesetzte vollständige Abwesenheit, die der Pensionierung vorhergeht, und mit Wartegehalt (das operative Polizeipersonal). Abwesenheit (vollständig) mit dem Stand der Inaktivität gleichgesetzt, vor der Pensionierung und mit Wartegehalt (operatives Polizeipersonal und Skeyes)
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 Afwezigheid gelijkgesteld met dienstactiviteit, met een andere bezoldiging dan de activiteitswedde: borstvoedingsverlof op basis van een specifieke wetgeving Abwesenheit mit Diensttätigkeit oder aktivem Dienst gleichgesetzt, mit einem anderen Gehalt als dem der Tätigkeit: Stillurlaub aufgrund spezifischer Rechtsvorschriften	Absence assimilée à de l'activité de service avec une rémunération autre que le traitement d'activité: congé d'allaitement, congé de paternité, congé d'accueil ou congé parental d'accueil sur base d'une législation spécifique avec une rémunération partielle Afwezigheid gelijkgesteld met dienstactiviteit, met een andere bezoldiging dan de activiteitswedde: borstvoedingsverlof, vaderschapsverlof, pleegzorg of pleegouderverlof op basis van een specifieke wetgeving met gedeeltelijke bezoldiging Abwesenheit mit Diensttätigkeit oder aktivem Dienst gleichgesetzt, mit einem anderen Gehalt als dem der Tätigkeit: Stillurlaub aufgrund spezifischer Rechtsvorschriften

		Abwesenheit mit Diensttätigkeit gleichgesetzt, mit einem anderen Gehalt als dem der Tätigkeit: Stillurlaub, Vaterschaftsurlaub, Urlaub wegen Pflegebetreuung oder Pflegeelternurlaub aufgrund spezifischer Rechtsvorschriften, mit Teilbesoldun
--	--	--

2.2.2 Annexe 8

Le code prestation 31 est arrêté au 31/12/2026

Code	Description FR	Valable du	Valable jusqu'au	Trimestre de	Trimestre a
31	jours d'absence totale non rémunérée, assimilée à de l'activité de service, éventuellement fractionnables (ex.: congé pour des motifs impérieux d'ordre familial)	01/01/2011	12/31/9999 31/12/2026	20111	99994 20264

Création du nouveau codes 38 à partir de 2026/3 – 01/07/2026

DMFA	DMFAPPL	Valide à partir de	Valide jusqu'à
Yes	No	2026/3	9999/4

Libellé

FR	Congé d'allaitement, congé de paternité, congé d'accueil ou congé parental d'accueil pour un travailleur statutaire du secteur public, sur base d'une législation spécifique, avec une rémunération partielle
NL	Borstvoedingsverlof, vaderschaps- of geboorteverlof, adoptieverlof, pleegzorg- en pleegouderverlof voor statutairen, op basis van een specifieke wetgeving, met gedeeltelijke bezoldiging
DE	Stillurlaub, Vaterschafts- oder Geburtsurlaub, Adoptionsurlaub, Urlaub wegen Pflegebetreuung oder Pflegeelternurlaub für statutarisches Personal, aufgrund spezifischer Rechtsvorschriften, mit Teilbesoldung

2.2.3 Annexe 30

Création de 2 nouvelles anomalies :

543

FR : Nombre de mois calculé différent du nombre de mois déclaré

NL : Aantal berekend maanden verschilt van het aangegeven aantal maanden

DE : Die berechnete Anzahl der Monate weicht von der gemeldeten Anzahl der Monate ab

544

FR : Nombre de jours calculé différent du nombre de jours déclaré

NL : Aantal berekend dagen verschilt van het aangegeven aantal dagen

DE : Die berechnete Anzahl der Tage weicht von der gemeldeten Anzahl der Tage ab