

SERVICE DU CONTROLE ADMINISTRATIF

Circulaire O.A. n° 2004/180 du 9 juillet 2004

2600/31

Concerne : Etablissement des bons de cotisation pour les travailleurs déclarés auprès de l'Office national de sécurité sociale

En application de l'article 277 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, les bons de cotisation pour les travailleurs sont délivrés par l'Office national de sécurité sociale ou par l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales.

Ces bons de cotisation sont établis à l'aide des données relatives au salaire et au temps de travail qui figurent sur les déclarations que les employeurs doivent introduire auprès des Offices nationaux susmentionnés.

A partir du 1er janvier 2003, la DMFA (déclaration multifonctionnelle – multifunctionele aangifte) remplace la déclaration trimestrielle LATG des employeurs affiliés à l'Office national de sécurité sociale. Grâce à la déclaration multifonctionnelle, l'employeur ne doit communiquer qu'une seule fois les données relatives au salaire et au temps de travail de ses travailleurs, par voie électronique. Ces données sont ensuite mises, par voie électronique et par le truchement de la Banque-Carrefour de la sécurité sociale, à la disposition de toutes les institutions de sécurité sociale qui ont besoin de ces données pour l'exécution de leurs missions.

L'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales n'est pas encore passé du système de la déclaration LATG à la DMFA. Les bons de cotisation délivrés pour les travailleurs qui ressortent de cet Office national, ne subissent donc pour l'instant aucune modification.

A la suite de l'introduction de la DMFA par l'Office national de sécurité sociale, un certain nombre de modifications ont été apportées aux données relatives au salaire et au temps de travail, qui figurent sur ces déclarations.

Etant donné que les bons de cotisation sont basés sur les données relatives au salaire et au temps de travail figurant sur les déclarations DMFA, les modifications apportées dans ces déclarations ont également une influence sur l'établissement des bons de cotisation.

...

Les modifications apportées aux déclarations de l'employeur et leurs conséquences pour l'établissement des bons de cotisation ont été analysées au sein du groupe de travail "bons de cotisation travailleurs", composé de représentants de l'Office national de sécurité sociale, de la Banque-Carrefour de la sécurité sociale, de la Société de mécanographie, des organismes assureurs, du Collège intermutualiste national et de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité.

Ci-après figure un aperçu des modifications qui, à la suite de l'introduction de la DMFA, ont une incidence sur l'établissement des bons de cotisation.

1. Les apprentis.

- a) Bons de cotisation pour les apprentis qui sont liés par un contrat d'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés-Apprentis industriels.

Afin que les apprentis concernés puissent avoir droit aux prestations des soins de santé, les employeurs se sont vus contraints de leur délivrer des déclarations permettant d'établir leur qualité.

A partir du 1er janvier 2003, les employeurs ne devront plus délivrer les déclarations susmentionnées, étant donné que l'Office national de sécurité sociale établira les bons de cotisation pour les apprentis concernés.

Il convient cependant d'attirer l'attention sur le fait que seules les données relatives au temps de travail figureront sur ces bons de cotisation et non les données relatives au salaire.

Les données relatives au salaire n'ont aucune importance pour la constatation de l'assurabilité des apprentis qui sont liés par un contrat d'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés, étant donné que les intéressés, en application de l'article 290, A, 6°, de l'arrêté royal susmentionné du 3 juillet 1996, peuvent prétendre, pour la période durant laquelle ils étaient liés par un contrat d'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés, à des prestations des soins de santé sans devoir payer de cotisation complémentaire.

Les bons de cotisation pour ces apprentis seront reconnaissables à la mention code 24 dans le champ "Type de bon".

Les intéressés seront considérés comme des ouvriers pour l'établissement des bons de cotisation.

Le modèle d'attestation délivrée aux apprentis concernés, et qui figure en annexe 3 de l'arrêté ministériel du 6 octobre 1989 fixant le modèle des documents de cotisation en matière d'assurance obligatoire maladie-invalidité, est supprimé pour les occupations professionnelles effectuées à partir du 1er janvier 2003.

A partir du 1er janvier 2004, les "apprentis industriels" seront assujettis à tous les secteurs de la sécurité sociale à partir du 1er janvier de l'année qui suit l'année au cours de laquelle l'intéressé atteint l'âge de 18 ans, et par conséquent auront la qualité de travailleur titulaire dans le cadre de l'assurance obligatoire soins de santé.

Ces personnes recevront, à partir de l'année qui suit celle où l'intéressé atteint l'âge de 18 ans, un bon de cotisation sur lequel tant le salaire que les jours de travail seront mentionnés. Durant l'année précédent celle-ci, ils continueront à recevoir un bon de cotisation où seront seulement mentionnés les jours. (cf supra)

A l'avenir, les bons de cotisation seront toujours définis à l'aide du code 24 dans le champ "Type de bon".

Les apprentis industriels ne devaient jusqu'à présent pas payer de complément de cotisation (article 290, A, 6° de l'arrêté royal du 3 juillet 1996). Dans l'avis n° 1427 du 21 novembre 2002 de la Commission nationale du travail, il est stipulé que "le nouveau système ne doit pas avoir pour conséquence que le statut du groupe concerné contienne moins de droits que le système actuel".

L'article 290, A, 6° est donc maintenu, et sera aussi applicable aux apprentis industriels de plus de 18 ans, qui ne peuvent pas être inscrits comme personne à charge.

b) Les apprentis classes moyennes.

A partir du 1er janvier 2004, "les apprentis classes moyennes" seront assujettis à tous les secteurs de la sécurité sociale à partir du 1er janvier de l'année qui suit l'année au cours de laquelle l'intéressé atteint l'âge de 18 ans, et auront de ce fait la qualité de travailleur titulaire dans le cadre de l'assurance obligatoire soins de santé.

Les bons de cotisation pour ces apprentis seront, à partir du 1er janvier de l'année qui suit l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans, identifiés par le **code 25** dans le champ "Type de bon". Pour l'année précédent l'année au cours de laquelle ils atteindront l'âge de 19 ans, ces apprentis ne recevront pas de bons de cotisation, parce qu'ils peuvent être considérés comme personne à charge.

Les apprentis et stagiaires liés par un contrat d'apprentissage peuvent demeurer personne à charge pour autant qu'ils remplissent les dispositions légales (article 124, §1er, 1° et 2° de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994).

Un montant minimum de cotisation doit être payé, pour ouvrir un droit propre aux prestations des soins de santé. Si la valeur minimum du bon de cotisation n'est pas atteinte, ils peuvent rester inscrits en tant que personne à charge.

Si ce montant minimum n'est pas atteint, ils peuvent choisir la qualité de titulaire; ils devront alors payer la cotisation complémentaire redevable.

2. Jours assimilés.

Jusqu'au 4e trimestre 2002 inclus, seuls les jours qui se rapportent à la deuxième semaine de salaire garanti figurent sur les bons de cotisation en tant que jours assimilés. Ces jours apparaissaient dans le champ "Jours 2ème semaine de salaire garanti".

Les jours qui se rapportent à la deuxième semaine de salaire garanti ne sont plus mentionnés séparément sur la DMFA, mais ces jours sont ajoutés aux :

- a) jours fériés légaux et jours de remplacement pendant une période de chômage temporaire ;
- b) jours au cours desquels la fonction de juge social a été exercée.

Etant donné que les jours assimilés précités figurent sous le même code sur la DMFA, les jours qui se rapportent à la deuxième semaine de salaire garanti ne sont plus identifiés séparément.

Par conséquent, à partir du 1er janvier 2003, les bons de cotisation ne comporteront plus uniquement comme jours assimilés les jours qui se rapportent à la 2ème semaine de salaire garanti, mais bien le total des trois groupes de jours assimilés susmentionnés.

A partir du 1er janvier 2003, le champ “Jours assimilés” remplacera le champ “Jours 2ème semaine de salaire garanti”.

3. Parents d'accueil .

A partir du 1er avril 2003, les intéressés seront assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Les bons de cotisation destinés aux parents d'accueil mentionneront le **code 23** dans le champ “Type de bon”.

Un code s'impose sur les bons de cotisation pour les parents d'accueil parce qu'il s'agit d'une catégorie particulière de travailleurs salariés. Les intéressés n'ont, entre autres, pas droit à un salaire garanti pendant une période d'incapacité de travail.

Les jours fériés légaux et les jours de vacances légales figureront sur les bons de cotisation pour les parents d'accueil dans le champ “Jours assimilés”.

Les caisses de paiement des allocations de chômage délivreront des attestations de chômage pour les jours pour lesquels les parents d'accueil ont touché une indemnité d'accueil de la part du secteur du chômage. Le champ “Nature du chômage” sur ces attestations de chômage sera pourvu du code 27.

4. Régime de travail.

L'Office national de sécurité sociale a décidé que les travailleurs salariés doivent être déclarés soit dans un régime de travail de cinq jours par semaine, soit dans le régime de travail réellement suivi, et ceci à partir du premier trimestre 2003.

Pour les occupations professionnelles qui n'ont pas été effectuées en régime de travail de cinq jours par semaine, l'employeur a la possibilité – et non l'obligation – de les convertir en régime de travail de cinq jours par semaine. Cela se fait au moyen d'une formule qui a été élaborée par l'Office national de sécurité sociale.

Les occupations professionnelles qui n'ont pas été effectuées en régime de travail de cinq jours par semaine, ou qui n'ont pas été converties par les employeurs en régime de travail de cinq jours par semaine, peuvent être des occupations professionnelles allant de un à sept jours par semaine.

Par régime de travail de cinq jours par semaine, il y a lieu d'entendre un modèle d'emploi dans lequel les travailleurs salariés sont invariablement occupés cinq jours par semaine. Ceci vaut tant pour les occupations à temps plein que pour les occupations à temps partiel, ainsi que pour les travailleurs intermittents et les travailleurs saisonniers.

Si, selon la DMFA, l'occupation n'a pas été effectuée en régime de travail de cinq jours par semaine, ou si l'employeur n'a pas converti le régime de travail réel en régime de travail de cinq jours par semaine, l'Office national de sécurité sociale convertira, en vue de l'établissement des bons de cotisation, les prestations de travail en régime de travail de cinq jours par semaine en effectuant l'opération suivante :

Jours de travail prestés x 5. Régime de travail

Si le résultat de la conversion en régime de travail de cinq jours par semaine est une fraction, le nombre de jours de travail est arrondi à l'unité supérieure.

Pour les occupations professionnelles en régime de travail de cinq jours par semaine, ou pour celles converties par les employeurs en régime de travail de cinq jours par semaine, les jours de travail seront mentionnés sur les bons de cotisation dans le champ "Régime de travail de cinq jours par semaine". Si, lors de l'établissement des bons de cotisation, la conversion en régime de travail de cinq jours par semaine a été effectuée par l'Office national de sécurité sociale, les jours de travail figureront dans le champ "Régime 8".

Il convient de tenir compte du fait qu'en cas de conversion en régime de travail de cinq jours par semaine par l'Office national de sécurité sociale, les jours de travail mentionnés sur la DMFA et ceux mentionnés sur les bons de cotisation ne coïncident pas.

A partir de l'année de référence 2003 (entrée en vigueur de la DMFA), des bons de cotisation seront délivrés, avec soit le régime 5, soit le régime 8. Les bons de cotisation rectificatifs en rapport avec les périodes antérieures à 2003 mentionneront encore, comme régime de travail, régime de travail de 5 jours par semaine, ou autre régime.

5. Plafonnement des rémunérations.

En application de l'article 277 de l'arrêté royal susmentionné du 3 juillet 1996, la rémunération est limitée, pour l'établissement du bon de cotisation, au montant obtenu en multipliant le plafond de rémunération journalier par le nombre de jours de travail.

Cet article stipule également que le plafond de rémunération journalier est fixé à 143,43 EUR pour les travailleurs occupés à temps plein en régime de travail de cinq jours par semaine, et à 119,52 EUR pour les autres travailleurs. Il s'agit, dans ce cas, de plafonds de rémunération journaliers qui se rapportent aux occupations professionnelles de l'année 2000.

Etant donné que les jours de travail sur les bons de cotisation seront toujours mentionnés en régime de travail de cinq jours par semaine (régimes 5 et 8)¹, un seul plafond de rémunération journalier suffit pour le plafonnement de la rémunération. La rémunération journalière retenue est celle en vigueur dans un régime de travail de cinq jours par semaine. Elle a été fixée en 2003 à 152,21 EUR.

Il va de soi que l'indexation de cette rémunération journalière est maintenue.

6. Date de début et de fin de la période de précompte.

Les déclarations auprès de l'Office national de sécurité sociale se rapportent toujours à un trimestre.

Pour les travailleurs qui sont payés chaque mois civil, le trimestre ONSS coïncide avec le trimestre civil.

Pour les travailleurs qui sont payés selon une autre fréquence (chaque semaine ou toutes les quatre semaines), une période de paiement ne peut pas être à cheval sur deux trimestres. Pour ces travailleurs, le mot 'trimestre' signifie la période qui comprend les périodes de paiement et dont le jour de clôture se situe dans le même trimestre civil.

A titre d'exemple : un travailleur touche son salaire chaque semaine et la période de paiement du premier trimestre 2003 s'achève le 27 mars 2003. Dans ce cas, les rémunérations de la période du 28 au 31 mars 2003 seront mentionnés sur la déclaration du deuxième trimestre 2003.

A partir du 1er janvier 2003, le premier trimestre débutera toujours le 1er janvier et le quatrième trimestre s'achèvera toujours le 31 décembre.

¹ Régime 5 = travailleur du régime général qui travaille 5 jours par semaine.

Régime 8 = régime de travail # régime général 5 jours par semaine mais converti en régime 5.

Au cours de l'année civile, il reste possible que les trimestres ONSS ne coïncident pas avec les trimestres civils. Cela implique que le premier trimestre peut être plus court étant donné qu'il peut s'achever avant le 31 mars et que le quatrième trimestre peut être plus long parce qu'il peut débuter avant le 1er octobre. En d'autres mots, le quatrième trimestre peut durer jusqu'à 16 semaines.

7. Bons de cotisation pour les anciens travailleurs de la Régie des transports maritimes.

Les intéressés ne sont pas assujettis au régime belge de sécurité sociale et ne sont donc pas déclarés auprès de l'Office national de sécurité sociale.

Toutefois, les intéressés sont considérés comme travailleurs titulaires dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités. Ils devront prouver leur qualité, et donc leur assurabilité, à l'aide d'un bon de cotisation.

Jusqu'au 31 décembre 2002, l'Office national de sécurité sociale établissait les bons de cotisation pour les personnes concernées à l'aide de déclarations fictives rédigées par la Caisse de secours et de prévoyance en faveur des marins naviguant sous pavillon belge.

L'Office national de sécurité sociale fait savoir qu'il lui est impossible de continuer à établir des bons de cotisation pour les personnes concernées, étant donné qu'en raison de l'introduction de la DMFA, les bons peuvent uniquement être établis à l'aide de données relatives au salaire et au temps de travail qui figurent sur ces déclarations.

Le Service du contrôle administratif de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité établira les bons de cotisation pour les personnes concernées à l'aide des données relatives au salaire et au temps de travail qui seront communiquées par la Caisse de secours et de prévoyance en faveur des marins naviguant sous pavillon belge.

Le numéro ONSS de l'employeur ne figurera pas sur ces bons vu que l'employeur des membres du personnel concerné n'est pas assujetti au régime belge de la sécurité sociale. Le n° INAMI du bon consistera en 15 positions, cependant il ne suivra pas la même structure que celle envoyée via le A908, où les 2 premières positions se rapportent à l'année de référence, les positions 3, 4 et 5 au secteur fournisseur et les positions 6 à 15 à un numéro unique. Sur ces bons de cotisation il n'y aura aucun algorithme de contrôle mentionné, et aucun P908 ne devra être envoyé à partir des organismes assureurs.

Afin d'assurer l'authenticité des bons de cotisation pour les personnes concernées, un cachet du Service du contrôle administratif sera apposé au verso de ces bons.

Le Service du contrôle administratif enverra les bons de cotisation pour les anciens travailleurs de la Régie des transports maritimes au Collège intermutualiste national, qui à son tour assurera la distribution des bons aux différents organismes assureurs.

8. Artistes.

A partir du 1er juillet 2003, les artistes seront obligatoirement assujettis à la sécurité sociale. Ils ont le choix entre un assujettissement en tant que travailleur indépendant ou en tant que travailleur salarié.

S'ils optent pour la qualité de travailleur indépendant, un bon de cotisation sera délivré par la Caisse d'assurance sociale à laquelle ils sont affiliés.

S'ils optent pour la qualité de travailleur salarié, c'est l'Office national de sécurité sociale qui établira leurs bons de cotisation.

L'Office national de sécurité sociale considère les intéressés comme des employés. Toutefois, le secteur des vacances annuelles s'applique aux artistes. Ceci constitue une exception à la règle générale selon laquelle seuls les ouvriers, et non les employés, relèvent du champ d'application du secteur des vacances annuelles.

Les jours couverts par un pécule de vacances doivent être connus par le secteur des indemnités d'incapacité de travail afin d'éviter que de telles indemnités soient cumulées avec des jours couverts par un pécule de vacances.

Cela n'est possible que si les intéressés reçoivent un bon de cotisation en qualité d'ouvrier. Les bons de cotisation pour les ouvriers sont munis d'un champ prévu pour mentionner les jours de congés légaux.

C'est la raison pour laquelle le groupe de travail a estimé qu'il était opportun de mentionner la qualité d'ouvrier sur les bons de cotisation pour les artistes.

De cette façon, les programmes de l'Office national de sécurité sociale ne devaient pas être adaptés en vue de l'établissement des bons de cotisation, et les organismes assureurs étaient à même de traiter les bons de cotisation sans devoir adapter leurs programmes.

P. PAERMENTIER.
Directeur-général