

LOONDATATRANSFER - TRANSFERT DE DONNÉES SALARIALES (LTDS)

INSTRUCTIONS FONCTIONNELLES

1 VERSION

Version	Date	Description
1.0.1.1	07/07/2025	Publication juillet 2025
1.0.1.2	15/10/2025	Adaptations par rapport à la version précédente 1 : Mise à jour des informations attendues dans les prochaines publications 4 : Mise à jour du planning 7.3.3.1 : mise à jour du « type de relation » 7.3.8.3 : Correction d'une erreur dans l'exemple 4 7.3.9.2 : référence au bloc inexistant « signalétique sociale supplémentaire » remplacée par une référence à des « caractéristiques sociales supplémentaires ». Clarifications par rapport à la clé JSON. 7.3.9.5.2 : Ajout de la section « Qualification professionnelle dans une CCT sectorielle » 7.3.9.5.3 : Ajout de la section « Qualification professionnelle au niveau de l'entreprise » 7.3.10.14 : Ajout de la section « Notion de pensionné » 7.3.12.3 : Correction d'une codification erronée dans la section « Notion d'heures supplémentaires incluses dans le calendrier » dans les exemples 7.3.13 – 7.3.17 : Ajout de diverses informations concernant les éléments financiers 7.4.4 : Ajout d'un scénario de licenciement 8 : clarification des messages de modification

Ce document, publié en octobre 2025, fait partie de la deuxième version de la documentation dans le cadre du LTDS. Une mise à jour de la documentation sera publiée en novembre et en décembre 2025.

Limitations connues de cette version de la documentation :

- Les informations relatives au statut sont encore manquantes.
- Il est possible que des données nécessaires à la réalisation de trois use cases (contingents, compte individuel, attestation de vacances) soient encore manquantes.
- L'ONSS contrôlera le contenu des fichiers envoyés. Ces contrôles doivent encore être déterminés.
- Le champ d'application doit encore être définitivement délimité.
- Les modalités du mandat attribué par une entreprise à un mandataire (secrétariat social agréé ou prestataire de services) doivent encore être clarifiés.

2 TABLE DES MATIÈRES

1	VERSION.....	1
2	TABLE DES MATIÈRES.....	2
3	CONTEXTE.....	6
3.1	E-Gov 3.0.....	6
3.2	Projet pilote « Flexi At Work ».....	6
3.3	Projet LTDS	7
3.3.1	Cette phase.....	7
3.3.2	Phase suivante.....	7
4	PLANNING.....	8
5	CHAMP D'APPLICATION	9
5.1	Personnes concernées.....	9
5.2	Période concernée.....	9
6	DÉLAI D'INTRODUCTION.....	10
7	DONNÉES	11
7.1	Schéma	11
7.2	Glossaire	12
7.3	Précision par donnée.....	12
7.3.1	Bloc « Entreprise ».....	12
7.3.1.1	Numéro d'entreprise.....	12
7.3.1.2	Numéro ONSS	12
7.3.2	Bloc « Personne physique ».....	12
7.3.2.1	NISS	12
7.3.3	Bloc « Relation ».....	13
7.3.3.1	Type de relation	13
7.3.3.2	Clé d'identification de la relation	13
7.3.4	Bloc « calcul salarial ».....	15
7.3.4.1	Date de début et de fin de la période du calcul salarial.....	15
7.3.4.2	Date du calcul salarial	15
7.3.4.3	Fréquence du calcul salarial	15
7.3.4.4	Clé d'identification du calcul salarial.....	16
7.3.5	bloc « Signalétique socialé »	17
7.3.5.1	Date de début et de fin de la signalétique sociale	17
7.3.5.2	Catégorie employeur.....	18
7.3.5.3	Code travailleur	18

7.3.5.4	Code forfait	18
7.3.5.5	Statut.....	18
7.3.6	Bloc « Signalétique sociale périodique »	19
7.3.6.1	Date de début et de fin de la signalétique sociale périodique	19
7.3.6.2	Volume	19
7.3.6.3	Numéro d'identification de l'unité d'établissement locale.....	19
7.3.6.4	Numéro de commission paritaire	20
7.3.6.5	Code NACE	20
7.3.7	Bloc « Temps de travail hebdomadaire »	21
7.3.7.1	Durée effective moyenne de travail hebdomadaire	21
7.3.7.2	Durée moyenne annuelle du temps de travail hebdomadaire rémunéré	21
7.3.7.3	Type.....	21
7.3.7.4	Exemples	22
7.3.8	Bloc « Mesure de réorganisation du temps de travail »	25
7.3.8.1	Mesure de réorganisation du temps de travail.....	25
7.3.8.2	Pourcentage de la mesure de réorganisation du temps de travail.....	25
7.3.8.3	Exemples	25
7.3.9	Bloc « Caractéristiques sociales supplémentaires ».....	29
7.3.9.1	Inheritance	29
7.3.9.2	Bloc parent.....	30
7.3.9.3	Date de début et de fin	30
7.3.9.4	Numéro de séquence	30
7.3.9.5	Fonction (sous-classe)	31
7.3.9.5.1	Titre de la fonction.....	31
7.3.9.5.2	Qualitification professionnelle dans une CCT sectorielle.....	31
7.3.9.5.3	Qualitification professionnelle au niveau de l'entreprise	31
7.3.9.6	Reprise progressive du travail (sous-classe)	32
7.3.9.6.1	Nombre maximum d'heures de travail autorisé par semaine dans le cadre d'une reprise progressive du travail.....	32
7.3.9.7	Licenciement (sous-classe).....	33
7.3.9.7.1	Date de début du délai de préavis	33
7.3.9.7.2	Délai de préavis théorique en mois, semaines et/ou jours.....	33
7.3.9.8	Premier emploi (sous-classe)	34
7.3.9.8.1	Type de convention de premier emploi	34
7.3.9.8.2	Pourcentage du salaire dans le cadre d'une convention premier emploi consacré à la formation	34

7.3.10	Bloc « Signalétique fiscale »	35
7.3.10.1	Date de début et de fin de la signalétique fiscale.....	35
7.3.10.2	État civil.....	35
7.3.10.3	Nombre d'enfants à charge	35
7.3.10.4	Nombre d'enfants moins valides à charge.....	35
7.3.10.5	Nombre d'autres personnes à charge.....	36
7.3.10.6	Nombre d'autres personnes moins valides à charge.....	36
7.3.10.7	Nombre de personnes à charge nécessitant des soins.....	36
7.3.10.8	Notion de résident belge	36
7.3.10.9	Notion De moins valide.....	36
7.3.10.10	Notion de travailleur frontalier.....	37
7.3.10.11	Notion partenaire moins valide	37
7.3.10.12	Revenu du partenaire	37
7.3.10.13	Statut.....	37
7.3.10.14	Notion de pensionné.....	37
7.3.11	Bloc « Prestation ou absence »	38
7.3.11.1	Date ou Date de début et de fin de la prestation ou de l'absence	38
7.3.11.2	Code de prestation ou absence	38
7.3.11.3	Nombre d'heures de prestation ou d'absence	38
7.3.11.4	Numéro de séquence de la prestation ou de l'absence	39
7.3.12	Bloc « Caractéristiques de la prestation ».....	40
7.3.12.1	Type d'heure supplémentaire.....	40
7.3.12.2	Notion d'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale	40
7.3.12.3	Notion d'heures supplémentaires incluses dans le calendrier	40
7.3.12.4	Notion de Prestations des marins.....	42
7.3.13	Bloc « Élément financier ».....	43
7.3.13.1	Code élément financier.....	45
7.3.13.2	Rôles DES élément financier	45
7.3.13.3	Montant	48
7.3.14	Bloc «Caractéristiques de la prime»	50
7.3.14.1	Fréquence d'attribution.....	50
7.3.15	Bloc «Caractéristiques de chèques»	51
7.3.15.1	Nombre de chèques.....	51
7.3.15.2	Montant par chèque	51
7.3.16	Bloc «caractéristiques de l'indemnité de rupture de la relation»	52

7.3.16.1	La date de début et de fin de la période couverte par l'indemnité de rupture de la relation.	52
7.3.16.2	Nombre de jours diminuant l'indemnité de rupture dans le cadre d'un accompagnement de reclassement professionnel	52
7.3.17	Bloc "Caractéristiques de jours fériés payés après la sortie de service"	53
7.3.17.1	Date du jour férié payé après la sortie de service	53
7.4	Précision par scénario.....	54
7.4.1	Jours d'inactivité dans et en dehors de l'occupation	54
7.4.2	Jours fériés.....	54
7.4.3	Reprise progressive du travail après une période d'incapacité de travail	55
7.4.4	Licenciement	55
8	MODIFICATIONS	60
9	CANAUX D'ENVOI	61
9.1	Canaux disponibles	61
9.2	Web service (API).....	61
9.3	Canal batch	61
9.4	Application Web	62

3 CONTEXTE

3.1 E-GOV 3.0

La manière dont l'administration collecte aujourd'hui les données de sécurité sociale a été conçue il y a plus de 20 ans pour répondre aux besoins de l'époque. Aujourd'hui, notre société a changé, ce qui demande de nouvelles solutions. Dans ce cadre, l'ONSS, en collaboration avec d'autres institutions de sécurité sociale, a commencé le programme « E-Gov 3.0 ».

Le projet formule des réponses :

- à la demande de systèmes plus conviviaux et plus rapides,
- aux changements dans les concepts traditionnels avec lesquels la sécurité sociale travaille – revenus, statut, temps de travail, formes familiales et ménages, être à charge, et plus,
- à la forte augmentation de la mobilité internationale des citoyens,
- à la fracture numérique croissante, et
- à l'évolution technologique rapide de ces dernières années.

Une « couche centrale de données » répond à nombre de ces besoins. Concrètement, nous visons une prestation de services numériques basée sur les données nécessaires à la gestion des droits des citoyens en matière de sécurité sociale. La couche de données est alimentée par les employeurs, leurs prestataires de services et les institutions à tous les niveaux. La couche de données peut être utilisée à diverses fins.

3.2 PROJET PILOTE « FLEXI AT WORK »

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les salaires des flexi-travailleurs non pensionnés sont exonérés fiscalement jusqu'à un plafond de 12.000 EUR par an. Le flexi-travailleur peut consulter un compteur de ses revenus flexi-job via MyCareer.be pour vérifier s'il dépasse ou non ce plafond.

Ce compteur était initialement basé sur les données déclarées dans la DmfA. La DmfA trimestrielle est introduite à l'issue du trimestre concerné et est donc relativement en retard par rapport aux faits. Par exemple, un salaire flexi payé en janvier ne sera déclaré dans la DmfA qu'en avril.

Afin d'adapter plus rapidement le compteur à la réalité, celui-ci est basé, depuis le 1^{er} janvier 2025, sur une nouvelle déclaration : [Flexi At Work](#). Cette déclaration contient des informations limitées sur les calculs des salaires des flexi-travailleurs.

Cette nouvelle déclaration constitue un projet pilote du programme plus vaste E-Gov 3.0 et contient les germes du futur LTDS .

3.3 PROJET LTDS

3.3.1 CETTE PHASE

Dans une première phase, certaines données relatives au calcul du salaire seront communiquées. Ces données seront utilisées aux fins suivantes :

- la gestion des différents contingents (salaires flexi, étudiants jobistes ; travailleurs occasionnels dans l'horeca, l'agriculture et l'horticulture ; volontaires dans le cadre de l'article 17 de l'arrêté royal du 28/11/1969) ;
- la création de l'attestation de vacances avec le règlement du pécule de vacances ;
- la création du compte individuel.

Le message qui alimentera la couche centrale de données afin de réaliser entre autres les use cases ci-dessus fait l'objet de ce document.

Précision : le LTDS ne remplace pas les Dimona et DmfA existantes ! Il faudra toujours introduire une Dimona et une DmfA.

3.3.2 PHASE SUIVANTE

Dans une phase ultérieure, d'autres use cases seront réalisés à partir des données de la couche centrale de données. Pour ce faire, il faudra ajouter des données supplémentaires aux messages qui alimenteront la couche de données.

À terme, il ne sera plus nécessaire d'introduire de DmfA car les processus utilisant actuellement les données DmfA utiliseront à l'avenir les données issues de la couche centrale de données.

Date	Phase du projet
07/07/2025	Publication de la documentation : <ul style="list-style-type: none"> • Instructions fonctionnelles (ce document) ; • Glossaire ; • Annexes structurées ; • Schéma JSON
30/09/2025	Publication d'instructions administratives
15/10/2025	Publication d'une mise à jour de la documentation précédemment publiée (principalement informations sur les éléments financiers).
17/11/2025	Publication de documentation : <ul style="list-style-type: none"> • une mise à jour de la documentation précédemment publiée (informations sur la zone statuts et les éventuelles données supplémentaires nécessaires pour la réalisation des trois use cases et première information sur les anomalies) ; • instructions techniques pour les envois via le service web.
18/12/2025	Publication de la documentation : <ul style="list-style-type: none"> • mise à jour de la documentation précédemment publiée (toutes les informations sur les anomalies); • instructions techniques pour les envois via le canal batch.
01/07/2026	Il est possible d'envoyer des fichiers test dans l'environnement de simulation.
01/01/2027	Il est possible, mais pas encore obligatoire, d'envoyer des fichiers dans l'environnement de production. Les données concernant la période à partir du 01/01/2027 peuvent être communiquées. Les données concernant 2027 ne seront pas exploitées.
01/01/2028	Il est obligatoire d'envoyer des messages LTDS. Les données relatives à la période à partir du 01/01/2028 doivent être communiquées.

Précision : en ce qui concerne l'envoi de données de production, un expéditeur peut commencer au plus tôt le 01/01/2027 et au plus tard le 01/01/2028. Il n'est pas obligatoire de commencer le 1^{er} janvier 2027. Un expéditeur peut commencer courant 2027 (par exemple, en mai 2027).

5 CHAMP D'APPLICATION

5.1 PERSONNES CONCERNÉES

Les personnes suivantes sont concernées :

- Les personnes qui sont actuellement déclarées en Dimona et en DmfA
- Les personnes qui sont déclarées en Dimona et non en DmfA (ex. volontaires dans le cadre de l'article 17 de l'arrêté royal du 28/11/1969) pour lesquelles un calcul salarial est effectué.

Le champ d'application pourra être élargi dans une publication ultérieure.

5.2 PÉRIODE CONCERNÉE

Le LTDS est obligatoire pour les calculs salariaux à partir du 01/01/2028. Les modifications effectuées en 2028 qui portent sur les années précédentes ne sont pas déclarées.

Les expéditeurs qui choisissent de commencer dans le courant de 2027, peuvent, s'ils le souhaitent, introduire des modifications sur les messages originaux introduits. Les données concernant 2027 ne seront pas exploitées.

6 DÉLAI D'INTRODUCTION

Le message original doit être envoyée au plus tard le 14^e jour du mois qui suit le mois sur lequel porte le calcul salarial. Le mois auquel se rapporte le calcul salarial est déterminé en fonction de la date de fin du calcul salarial.

Mois auquel se rapporte le calcul salarial	Date limite d'introduction
Janvier	14 février
Février	14 mars
Mars	14 avril
Avril	14 mai
Mai	14 juin
Juin	14 juillet
Juillet	14 août
Août	14 septembre
Septembre	14 octobre
Octobre	14 novembre
Novembre	14 décembre
Décembre	14 janvier

Plusieurs calculs salariaux dans le courant d'un mois

Si plusieurs calculs salariaux sont effectués au cours d'un même mois calendrier (par exemple, un calcul hebdomadaire ou bimensuel), il est possible soit de les envoyer au rythme de l'établissement des calculs salariaux soit de les envoyer en une fois au plus tard le 14^e jour du mois qui suit le mois auquel le calcul salarial se rapporte. Pour chaque calcul, un message distinct devra être envoyé. Les différents calculs ne peuvent pas être regroupés dans un seul message.

Exemples :

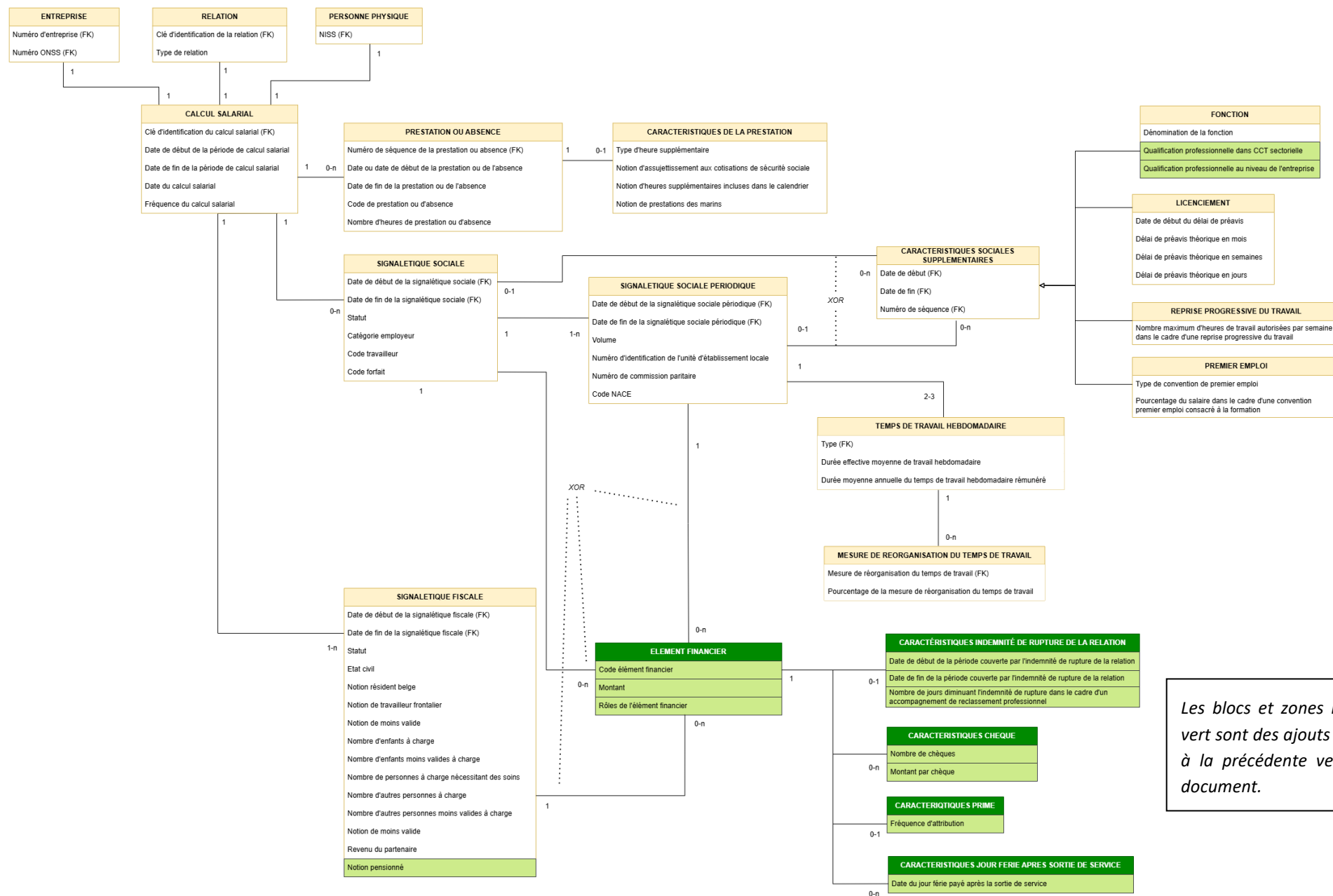
- Pour un intérimaire, chaque semaine, une fiche salariale est générée. Une fiche salariale est établie les 7, 14, 21 et 28 janvier. Les quatre calculs salariaux du mois de janvier sont repris dans quatre messages, qui seront envoyés au plus tard le 14 février.
- Une fiche salariale est créée le 4 février (qui comprend les derniers jours ouvrables de janvier), le 11 février, le 18 février et le 25 février. Les quatre calculs salariaux du mois de février sont repris dans quatre messages qui sont envoyés au plus tard le 14 mars.

Calculs trimestriels, semestriels et annuels

Les calculs trimestriels, semestriels et annuels sont transmis au plus tard le 14^{ème} jour du mois qui suit le dernier mois auquel se rapporte le calcul salarial.

7 DONNÉES

7.1 SCHÉMA



Les blocs et zones marqués en vert sont des ajouts par rapport à la précédente version de ce document.

7.2 GLOSSAIRE

Une description détaillée des différents blocs et zones est disponible dans le glossaire via <https://egov.socialsecurity.be>.

7.3 PRÉCISION PAR DONNÉE

Cette section contient des informations supplémentaires par bloc ou par zone pour compléter les informations disponibles dans le glossaire.

7.3.1 BLOC « ENTREPRISE »

Une entreprise est identifiée par son numéro d'entreprise ou par son numéro ONSS. Une seule de ces deux données doit être mentionnée. Si l'expéditeur choisit de mentionner à la fois le numéro d'entreprise et le numéro ONSS, les deux numéros mentionnés doivent être cohérents : ils doivent renvoyer à la même entreprise.

Un tiers payant, comme par exemple un fonds de sécurité d'existence, devra toujours être identifié par son numéro ONSS. On ne peut pas mentionner de numéro d'entreprise pour un tiers payant.

Si une entreprise possède à la fois la qualité d'employeur et celle de tiers payant, cette entreprise aura un seul numéro d'entreprise et deux numéros ONSS distincts. Le numéro d'entreprise et un des deux numéros ONSS sont liés à la qualité d'employeur. L'autre numéro ONSS est lié à la qualité de tiers payant.

7.3.1.1 NUMÉRO D'ENTREPRISE

Pas d'information supplémentaire par rapport au glossaire.

7.3.1.2 NUMÉRO ONSS

Pas d'information supplémentaire par rapport au glossaire.

7.3.2 BLOC « PERSONNE PHYSIQUE »

7.3.2.1 NISS

Pas d'information supplémentaire par rapport au glossaire.

7.3.3 BLOC « RELATION »

Il y a cinq valeurs qui sont prévues : contrat de travail et y assimilé, nomination statutaire, contrat d'apprentissage, ex-travailleur et autre.

- La valeur « contrat de travail et y assimilé » : un contrat de travail est un contrat dans lequel une personne s'engage à fournir des prestations de travail contre rémunération, sous l'autorité d'une autre personne (loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).
La loi-programme du 27 décembre 2006 définit les principes déterminant le statut social dans lequel s'exercent les activités professionnelles, que ce soit en tant que salarié sous contrat de travail ou en tant que travailleur indépendant.
Sous le terme « contrat de travail » sont également reprises :
 - les situations dans lesquelles existe une présomption légale d'existence d'un contrat de travail entre les parties ;
 - les personnes effectuant un travail dans des conditions analogues à celles d'un contrat de travail.
- La valeur « nomination statutaire » concerne les membres du personnel nommés définitivement sur base d'un statut établi unilatéralement par une administration publique ainsi que les stagiaires occupés en vue d'une nomination définitive par une administration publique.
- La valeur « contrat de formation » : un contrat de formation vise à offrir une expérience pratique dans le cadre d'un programme de formation. Il concerne les personnes occupées dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, de stage ou de formation par l'expérience. Pour les jeunes qui sont sous contrat de formation en alternance, cette valeur est mentionnée même si, sous réserve du respect des conditions applicables aux programmes d'apprentissage en alternance, ces jeunes sont traités comme des travailleurs ordinaires en matière de sécurité sociale.
- La valeur « ex-travailleur » concerne le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) et le régime de chômage avec indemnités complémentaires pour les travailleurs âgés (RCIC). Cette valeur est également renseignée pour les attributions versées aux éventuels ayants droit survivants en cas de décès.
- La valeur « autre » concerne toutes les situations auxquelles les valeurs ci-dessus ne s'appliquent pas.

7.3.3.1 TYPE DE RELATION

Il y a actuellement, quatre valeurs qui sont prévues : contrat de travail, statutaire nommé, contrat de formation, autre. Cette liste pourra être étendue dans la prochaine version de la documentation.

7.3.3.2 CLÉ D'IDENTIFICATION DE LA RELATION

La clé d'identification est nécessaire pour l'identification unique de la relation au fil du temps. Cette clé est composée par l'expéditeur. L'expéditeur choisit lui-même comment il compose cette clé. Si la

relation ne change pas au fil des différents calculs salariaux, la même clé devra être répétée dans chaque calcul salarial.

Exemple : un expéditeur considère un contrat de travail comme une relation. L'employeur A a conclu un contrat de travail avec le travailleur B. L'employeur attribue à cette relation la référence « ABC-123 ». Chaque mois, l'employeur A effectue un calcul salarial pour le travailleur B. La référence « ABC-123 » est réutilisée dans chaque message LTDS relatif au contrat de travail en question.

7.3.4 BLOC « CALCUL SALARIAL »

Un message est envoyé par calcul salarial.

Exemple concret : un intérimaire a conclu à la fois un contrat d'ouvrier et un contrat d'employé dans la même semaine. Il y a deux calculs salariaux : un pour le contrat d'ouvrier et un pour le contrat d'employé. Par conséquent, deux messages LTDS sont envoyés : un pour les prestations et le salaire d'ouvrier et un pour les prestations et le salaire d'employé.

7.3.4.1 DATE DE DÉBUT ET DE FIN DE LA PÉRIODE DU CALCUL SALARIAL

Les champs « date de début de la période de calcul salarial » et « date de fin de la période de calcul salarial » définissent la période à laquelle se rapporte le calcul salarial.

Point d'attention : si cette période de calcul dépasse l'année calendrier, le calcul salarial devra être scindé en deux envois : un message qui concerne la période allant jusqu'au 31 décembre de l'année X inclus + un message qui concerne la période à partir du 1^{er} janvier de l'année X+1.

7.3.4.2 DATE DU CALCUL SALARIAL

La date du calcul salarial est la date à laquelle le calcul salarial a été finalisé par celui qui fait le calcul salarial.

Une modification pour la même période de calcul donnera lieu à un nouveau calcul salarial avec une nouvelle date de calcul salarial. Autrement dit, la date de calcul précédemment mentionnée sera remplacée par la nouvelle date.

7.3.4.3 FRÉQUENCE DU CALCUL SALARIAL

La fréquence du calcul salarial est la fréquence à laquelle le calcul de la rémunération normale a lieu. Cette fréquence détermine la date de début et de fin de la période du calcul salarial. Cette zone contient une des valeurs suivantes :

Code	Fréquence	Remarque
1	Hebdomadaire	
2	Bimensuelle	
3	Mensuelle	
4	Trimestrielle	
5	Semestrielle	
6	Annuelle	
99	Autre	Ce code est déclaré si aucune autre valeur ne s'applique.

7.3.4.4 CLÉ D'IDENTIFICATION DU CALCUL SALARIAL

La clé d'identification est un UUID (Universally Unique Identifier). C'est une référence unique générée par l'expéditeur lors de la création d'un message original à l'aide d'un générateur UUID. L'UUID identifie de manière univoque le calcul salarial et est utilisé pour identifier le message en cas d'un message de modification.

L'expéditeur choisit lui-même un générateur UUID. Un UUID doit respecter le format suivant : 8-4-4-4-12 en caractères hexadécimaux. Par exemple : « 018e32eb-0d2e-7792-bea7-ef3dc24b404f ».

L'UUID doit être unique pour tous les messages. Par exemple, trois calculs sont effectués pour un travailleur : deux calculs en janvier 2027 et un calcul en février 2027. Chaque calcul possède un UUID unique.

7.3.5 BLOC « SIGNALÉTIQUE SOCIALE »

La signalétique sociale est uniquement déclarée pour les personnes assujetties à la sécurité sociale belge.

7.3.5.1 DATE DE DÉBUT ET DE FIN DE LA SIGNALÉTIQUE SOCIALE

Appartient à la période de calcul salarial

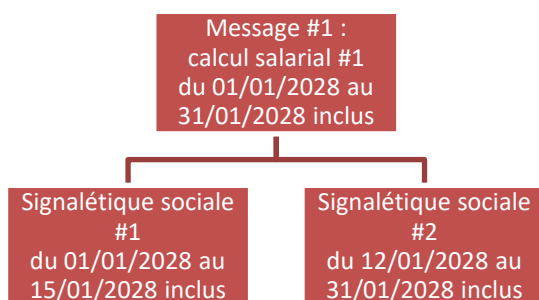
Les champs « Date de début de la signalétique sociale » et « Date de fin de la signalétique sociale » délimitent la période à laquelle se rapportent les données du bloc « Signalétique sociale ». Cette période est toujours située dans la période délimitée par les champs « Date de début de la période de calcul salarial » et « Date de fin de la période de calcul salarial » dans le bloc « Calcul salarial ».

Pas de chevauchement dans le temps

Au sein d'un même calcul, différents blocs « signalétique sociale » ne peuvent pas se chevaucher dans le temps.

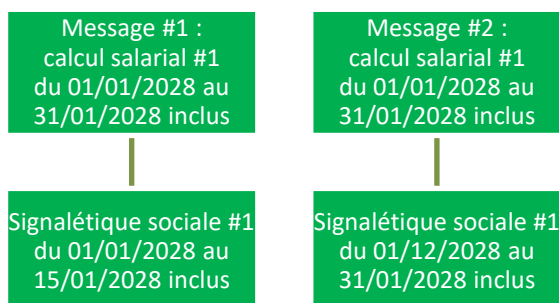
Exemple : un premier bloc « signalétique sociale » avec une période du 01/01/2028 au 15/01/2028 inclus et un deuxième bloc « signalétique sociale » avec une période du 12/01/2028 au 31/01/2028 inclus ne peuvent pas être déclarés.

Message incorrect :



Dans ce cas, vous devez envoyer un deuxième message avec un deuxième calcul salarial.

Message correct :



7.3.5.2 CATÉGORIE EMPLOYEUR

Pas d'information supplémentaire par rapport au glossaire.

7.3.5.3 CODE TRAVAILLEUR

Pas d'information supplémentaire par rapport au glossaire.

7.3.5.4 CODE FORFAIT

Pas d'information supplémentaire par rapport au glossaire.

7.3.5.5 STATUT

Le contenu de cette zone sera précisé dans une version ultérieure de la documentation.

7.3.6 BLOC « SIGNALÉTIQUE SOCIALE PÉRIODIQUE »

7.3.6.1 DATE DE DÉBUT ET DE FIN DE LA SIGNALÉTIQUE SOCIALE PÉRIODIQUE

Appartient à la période du bloc « signalétique sociale » supérieur

Les champs « Date de début de la signalétique sociale périodique » et « Date de fin de la signalétique sociale périodique » définissent la période à laquelle se réfèrent les données du bloc « signalétique sociale périodique ». Cette période est toujours comprise dans la période définie par les champs « Date de début de la signalétique sociale » et « Date de fin de la signalétique sociale » du bloc supérieur « signalétique sociale ».

Pas de chevauchement dans le temps

Au sein d'un même bloc « signalétique sociale », différents blocs « signalétique sociale périodique » ne peuvent pas se chevaucher dans le temps.

Exemple : un premier bloc « signalétique sociale périodique » avec une période du 01/01/2028 au 15/01/2028 et un second bloc « signalétique sociale périodique » avec une période du 12/01/2028 au 31/01/2028 ne peuvent pas être déclarés. Dans ce cas, vous devez envoyer un deuxième message avec un calcul salarial séparé.

7.3.6.2 VOLUME

Pas d'information supplémentaire par rapport au glossaire.

7.3.6.3 NUMÉRO D'IDENTIFICATION DE L'UNITÉ D'ÉTABLISSEMENT LOCALE

Le numéro d'identification de l'unité d'établissement locale est le numéro attribué par la Banque-Carrefour des Entreprises qui identifie de manière univoque une unité d'établissement.

Dans des cas exceptionnels, un numéro fictif doit être déclaré :

Numéro fictif	Type d'employeur
8999999993	Employeur étranger sans unité d'établissement en Belgique pour les travailleurs qui ne sont pas occupés sur le territoire belge
8999999104	Travailleurs occupés en Région flamande par : - un employeur étranger sans unité d'établissement en Belgique pour les travailleurs qui sont occupés sur le territoire belge - un employeur de personnel de maison
8999999203	Travailleurs occupés en Région de Bruxelles-Capitale par : - un employeur étranger sans unité d'établissement en Belgique pour les travailleurs qui sont occupés sur le territoire belge - un employeur de personnel de maison

Numéro fictif	Type d'employeur
8999999302	Travailleurs occupés en Région wallonne, dans les communes qui relèvent de la Communauté germanophone par : - un employeur étranger sans unité d'établissement en Belgique pour les travailleurs qui sont occupés sur le territoire belge - un employeur de personnel de maison
8999999401	Travailleurs occupés en Région wallonne, à l'exception des communes qui relèvent de la Communauté germanophone par : - un employeur étranger sans unité d'établissement en Belgique pour les travailleurs qui sont occupés sur le territoire belge - un employeur de personnel de maison
8999999005	Employeur en attente d'un numéro d'identification de l'unité d'établissement locale
8999999894	Pas d'application : - tiers payants - statutaires avec résidence administrative à l'étranger

Dans le cas d'indemnités de rupture versées en mensualités, le numéro d'identification de l'unité locale d'établissement communiqué est celui des dernières prestations connues.

7.3.6.4 NUMÉRO DE COMMISSION PARITAIRE

La zone « **Numéro de commission paritaire** » contient le numéro de la commission paritaire ou, le cas échéant, de la sous-commission ou de la sous-sous-commission paritaire dont relève le travailleur dans le cadre du calcul salarial déclaré. Les numéros pouvant être déclarés sont listés dans une annexe structurée.

Si le travailleur ne relève d'aucune commission paritaire (par exemple, les travailleurs du secteur public, les travailleurs d'une fabrique d'église), il faut indiquer le code « 999 ».

7.3.6.5 CODE NACE

La zone « Code NACE » doit être remplie uniquement pour les membres du personnel des administrations provinciales et locales et pour les membres du personnel des Communautés flamande, française et germanophone qui occupent un poste attribué par le Fonds social Maribel pour le secteur public. Le code NACE est utilisé pour décrire l'activité du travailleur en question.

7.3.7 BLOC « TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE »

7.3.7.1 DURÉE EFFECTIVE MOYENNE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE

Il s'agit du nombre d'heures par semaine, par cycle à prester, y compris l'éventuel repos compensatoire rémunéré et l'éventuel repos compensatoire non rémunéré.

7.3.7.2 DURÉE MOYENNE ANNUELLE DU TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE RÉMUNÉRÉ

Il s'agit du nombre d'heures prestées par semaine sur base annuelle, y compris l'éventuel repos compensatoire rémunéré mais à l'exclusion de l'éventuel repos compensatoire non rémunéré.¹

7.3.7.3 TYPE

Le champ « Type » définit l'élément de la fraction d'occupation déclaré dans le bloc en question. Trois types peuvent être distingués:

Code	Type	Remarque
S	Personne de référence	Il s'agit du nombre moyen d'heures hebdomadaire pendant lesquelles la personne de référence est censée travailler. Par personne de référence, on entend la personne théorique de référence qui est occupée à temps plein dans la même entreprise ou, à défaut, dans la même branche d'activités dans une fonction analogue. Il est possible qu'il existe différentes personnes de référence au sein d'une même entreprise. La personne de référence applicable au travailleur en question est toujours indiquée.
Q	Travailleur	Nombre moyen d'heures hebdomadaire pendant lesquelles le travailleur est censé travailler conformément à son contrat de travail, sans tenir compte d'une éventuelle suspension des prestations (par exemple, interruption de carrière).
M	Travailleur avec suspension des prestations	Nombre moyen d'heures hebdomadaire pendant lesquelles le travailleur est censé travailler conformément à son contrat de travail, en tenant compte d'une éventuelle suspension totale ou partielle des prestations (par exemple, interruption de carrière).

Les données de la personne de référence et du travailleur doivent toujours être déclarées. Les données du travailleur avec suspension des prestations ne doivent être déclarées qu'en cas de suspension des prestations. Ceci concerne les suspensions qui doivent être détaillées dans le bloc « Mesure de réorganisation du temps de travail – Informations » (voir plus loin).

¹ Cela correspond à la valeur indiquée dans la zone « Durée moyenne hebdomadaire du salarié » de la DmfA

7.3.7.4 EXEMPLES

Pas de mesure de réorganisation du temps de travail d'application

Si aucune mesure de réorganisation du temps de travail n'est applicable, il y a toujours deux blocs « temps de travail hebdomadaire » qui sont déclarés : un bloc avec les données du travailleur sans suspension + un bloc avec les données de la personne de référence.

- 1) Un travailleur à temps plein a une semaine de travail de 5 jours et travaille effectivement 38 heures par semaine (7,6 heures par jour). Il n'existe pas de régime de réduction du temps de travail (RDT).

Zone dans le bloc "temps de travail hebdomadaire"	Valeurs dans le bloc #1	Valeurs dans le bloc #2
Type	Travailleur	Personne de référence
Durée effective moyenne de travail hebdomadaire	38	38
Durée moyenne annuelle du temps de travail hebdomadaire rémunéré	38	38

- 2) Un travailleur à mi-temps travaille effectivement 19 heures par semaine sans régime RDT

Zone dans le bloc "temps de travail hebdomadaire"	Valeurs dans le bloc #1	Valeurs dans le bloc #2
Type	Travailleur	Personne de référence
Durée effective moyenne de travail hebdomadaire	19	38
Durée moyenne annuelle du temps de travail hebdomadaire rémunéré	19	38

- 3) Un travailleur à temps plein travaille effectivement 40 heures par semaine. Il a 12 jours de repos compensatoire rémunérés par an

Zone dans le bloc "temps de travail hebdomadaire"	Valeurs dans le bloc #1	Valeurs dans le bloc #2
Type	Travailleur	Personne de référence
Durée effective moyenne de travail hebdomadaire	40	40
Durée moyenne annuelle du temps de travail hebdomadaire rémunéré	40	40

- 4) Un travailleur à mi-temps travaille effectivement 20 heures par semaine. Il a 6 jours de repos compensatoire rémunérés par an

Zone dans le bloc "temps de travail hebdomadaire"	Valeurs dans le bloc #1	Valeurs dans le bloc #2
Type	Travailleur	Personne de référence
Durée effective moyenne de travail hebdomadaire	20	40
Durée moyenne annuelle du temps de travail hebdomadaire rémunéré	20	40

- 5) Un travailleur à temps plein travaille effectivement 40 heures par semaine. Il a 12 jours de repos compensatoire non rémunérés par an

Zone dans le bloc "temps de travail hebdomadaire"	Valeurs dans le bloc #1	Valeurs dans le bloc #2
Type	Travailleur	Personne de référence
Durée effective moyenne de travail hebdomadaire	40	40
Durée moyenne annuelle du temps de travail hebdomadaire rémunéré	38	38

- 6) Un travailleur à mi-temps travaille effectivement 20 heures par semaine. Il a 6 jours de repos compensatoire non rémunérés par an

Zone dans le bloc "temps de travail hebdomadaire"	Valeurs dans le bloc #1	Valeurs dans le bloc #2
Type	Travailleur	Personne de référence
Durée effective moyenne de travail hebdomadaire	20	40
Durée moyenne annuelle du temps de travail hebdomadaire rémunéré	19	38

- 7) Un travailleur à temps plein travaille effectivement 40 heures par semaine. Il a 6 jours de repos compensatoire non rémunérés et 6 jours de repos compensatoire rémunérés par an

Zone dans le bloc "temps de travail hebdomadaire"	Valeurs dans le bloc #1	Valeurs dans le bloc #2
Type	Travailleur	Personne de référence
Durée effective moyenne de travail hebdomadaire	40	40
Durée moyenne annuelle du temps de travail hebdomadaire rémunéré	39	39

- 8) Un travailleur à mi-temps travaille effectivement 20 heures par semaine. Il a 3 jours de repos compensatoire non rémunérés et 3 jours de repos compensatoire rémunérés par an

Zone dans le bloc “temps de travail hebdomadaire”	Valeurs dans le bloc #1	Valeurs dans le bloc #2
Type	Travailleur	Personne de référence
Durée effective moyenne de travail hebdomadaire	20	40
Durée moyenne annuelle du temps de travail hebdomadaire rémunéré	19,5	39

Mesure de réorganisation du temps travail d’application

Si une mesure de réorganisation du temps de travail est d’application, il y a toujours trois blocs de « temps de travail hebdomadaire » qui sont déclarés : un bloc avec les données du travailleur sans tenir compte de la réorganisation du temps de travail + un bloc avec les données du travailleur qui tient compte de la réorganisation du temps de travail + un bloc avec les données de la personne de référence. De plus, la suspension est détaillée dans le bloc « mesure de réorganisation du temps de travail ». Voir la section 7.3.8.3 pour des exemples.

7.3.8 BLOC « MESURE DE RÉORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL »

Une mesure de réorganisation du temps de travail (MRT) est une absence structurelle qui entraîne une diminution de la durée hebdomadaire moyenne du travail.

La mesure applicable est indiquée dans cette zone par un code. Il est possible que plusieurs MRT s'appliquent simultanément. Dans ce cas, plusieurs blocs « mesure de réorganisation du temps de travail » sont déclarés.

7.3.8.1 MESURE DE RÉORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Par souci de clarté : il n'existe pas de code pour le travail adapté avec perte de salaire. En cas de reprise partielle du travail après une période d'incapacité de travail, la zone « Nombre maximum d'heures de travail autorisé par semaine dans le cadre d'une reprise progressive du travail » est remplie.

7.3.8.2 POURCENTAGE DE LA MESURE DE RÉORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Pour chaque mesure de réorganisation du temps de travail, le pourcentage avec lequel les prestations sont diminuées est indiqué. Le pourcentage concerne le pourcentage de la période entière pour laquelle la MRT est d'application et pas seulement la période de calcul salarial en question. Il est par exemple possible qu'un travailleur soit absent pendant l'entièreté de la période de calcul salarial dans le cadre d'une MRT à mi-temps. Dans ce cas, la valeur indiquée n'est pas « 100 % », mais « 50 % ».

7.3.8.3 EXEMPLES

- 1) Un travailleur à temps plein travaille effectivement 38 heures par semaine pendant 5 jours par semaine (7,6 heures par jour). Il n'existe pas de régime MRT. Le travailleur prend un crédit-temps à temps partiel : il réduit ses prestations d'un cinquième. Il ne travaille ni le mercredi après-midi, ni le vendredi après-midi. Trois blocs « heures de travail hebdomadaires » sont mentionnés :

Zone dans le bloc "temps de travail hebdomadaire"	Valeurs dans le bloc #1	Valeurs dans le bloc #2	Valeurs dans le bloc #3
Type	Travailleur sans suspension	Travailleur avec suspension	Personne de référence
Durée effective moyenne de travail hebdomadaire	38	30,4	38
Durée moyenne annuelle du temps de travail hebdomadaire rémunéré	38	30,4	38

Un bloc « mesures de réorganisation du temps de travail » est couplé au bloc #2 avec les données suivantes :

- Mesure de réorganisation du temps de travail = 9 (interruption totale ou partielle de carrière)

- Pourcentage de la mesure de réorganisation du temps de travail = 20%

Dans la partie prestations, pour chaque mercredi et vendredi pendant la période de crédit-temps, les points suivants sont renseignés :

Bloc avec prestation le matin :

- Date ou date de début de la prestation ou de l'absence = mercredi ou vendredi
- Code prestation ou absence = 1101001 (travail normal)
- Nombre d'heures = 3,8

Bloc avec absence l'après-midi dans le cadre du crédit-temps partiel :

- Date ou date de début de la prestation ou de l'absence = mercredi ou vendredi
- Code prestation ou absence = 2208001 (absence dans le cadre d'une mesure de réorganisation du temps de travail)
- Nombre d'heures = 3,8

- 2) Un travailleur à temps plein travaille effectivement 40 heures par semaine pendant 5 jours par semaine (8 heures par jour). Il a 6 jours de repos compensatoire non rémunérés et 6 jours de repos compensatoire rémunérés par an. Il prend un crédit temps à temps plein.

Zone dans le bloc "temps de travail hebdomadaire"	Valeurs dans le bloc #1	Valeurs dans le bloc #2	Valeurs dans le bloc #3
Type	Travailleur sans suspension	Travailleur avec suspension	Personne de référence
Durée effective moyenne de travail hebdomadaire	40	0	40
Durée moyenne annuelle du temps de travail hebdomadaire rémunéré	39	0	39

Un bloc « mesures de réorganisation du temps de travail » est couplé au bloc #2 avec les données suivantes :

- Mesure de réorganisation du temps de travail = 9 (interruption totale ou partielle de carrière)
- Pourcentage de la mesure de réorganisation du temps de travail = 100%

Dans la partie prestations, pour chaque jour d'absence dans le cadre du crédit-temps, les points suivants sont renseignés :

- Date ou date de début de la prestation ou de l'absence = date à laquelle le travailleur est absent dans le cadre du crédit-temps

- Code prestation ou absence = 2208001 (absence dans le cadre d'une mesure de réorganisation du temps de travail)
- Nombre d'heures = 8

3) Un travailleur à temps plein travaille effectivement 40 heures par semaine pendant 5 jours par semaine (8 heures par jour). Il a 12 jours de repos compensatoire non rémunéré par an. Il prend un crédit-temps à mi-temps. Il alterne une semaine de prestations avec une semaine d'absence totale (prestations : semaine 1, absence : semaine 2, prestations : semaine 3, absence : semaine 4, ...)

Zone dans le bloc "temps de travail hebdomadaire"	Valeurs dans le bloc #1	Valeurs dans le bloc #2	Valeurs dans le bloc #3
Type	Travailleur sans suspension	Travailleur avec suspension	Personne de référence
Durée effective moyenne de travail hebdomadaire	40	20	40
Durée moyenne annuelle du temps de travail hebdomadaire rémunéré	38	19	38

Un bloc « mesures de réorganisation du temps de travail » est couplé au bloc #2 avec les données suivantes :

- Mesure de réorganisation du temps de travail = 9 (interruption totale ou partielle de carrière)
- Pourcentage de la mesure de réorganisation du temps de travail = 50%

Dans la partie prestations, pour chaque jour d'absence dans le cadre du crédit-temps, les points suivants sont renseignés :

- Date ou date de début de la prestation ou de l'absence = date à laquelle le travailleur est absent dans le cadre du crédit-temps
- Code prestation ou absence = 2208001 (absence dans le cadre d'une mesure de réorganisation du temps de travail)
- Nombre d'heures = 8

- 4) Un travailleur à temps plein travaille effectivement 40 heures par semaine. Il a 12 jours de repos compensatoire non rémunéré par an. Il prend un crédit-temps à mi-temps. Etant donné qu'il ne travaille plus qu'à mi-temps, il n'a plus le droit à une réduction du temps de travail. Cela modifie les heures de travail hebdomadaires de la personne de référence.

Signalétique sociale périodique #1 concernant la période sans crédit-temps :

Zone dans le bloc "temps de travail hebdomadaire"	Valeurs dans le bloc #1	Valeurs dans le bloc #2
Type	Travailleur sans suspension	Personne de référence
Durée effective moyenne de travail hebdomadaire	40	40
Durée moyenne annuelle du temps de travail hebdomadaire rémunéré	40	40

Signalétique sociale périodique #2 concernant la période avec crédit-temps :

Zone dans le bloc "temps de travail hebdomadaire"	Valeurs dans le bloc #1	Valeurs dans le bloc #2	Valeurs dans le bloc #3
Type	Travailleur sans suspension	Travailleur avec suspension	Personne de référence
Durée effective moyenne de travail hebdomadaire	38	19	38
Durée moyenne annuelle du temps de travail hebdomadaire rémunéré	38	19	38

Un bloc « mesures de réorganisation du temps de travail » est couplé au bloc #2 avec les données suivantes :

- Mesure de réorganisation du temps de travail = 9 (interruption totale ou partielle de carrière)
- Pourcentage de la mesure de réorganisation du temps de travail = 50%

7.3.9 BLOC « CARACTÉRISTIQUES SOCIALES SUPPLÉMENTAIRES »

7.3.9.1 INHERITANCE

Sur le plan technique, le principe de « inheritance » s'applique aux caractéristiques sociales supplémentaires. Ce principe est appliqué parce que les caractéristiques sociales supplémentaires peuvent comprendre un grand nombre de données sur des thèmes très divers.

Données thématiques spécifiques (sous-classe)

Dans cette phase, il y a quatre thèmes dans les caractéristiques sociales supplémentaires, à savoir

1. la fonction de la personne physique,
2. le licenciement
3. la reprise progressive du travail après une période d'incapacité de travail.
4. Les conventions de premier emploi.

Chaque thème spécifique comprend des données propres à ce thème. Ces données thématiques sont appelées une sous-classe.

Données communes (super-classe)

Les différentes matières comportent toutefois également un certain nombre de données communes, à savoir

- un numéro de séquence,
- une date de début et de fin de la période pendant laquelle les données sont applicables.

Ces données communes s'appellent une super classe.

La sous-classe hérite de la super-classe ("inheritance")

Lorsque les données d'une sous-classe sont mentionnées, les données de la super-classe sont également toujours mentionnées.

Par exemple : un travailleur est licencié. Son délai de préavis débute le 14/03/2028 et a une durée de 12 semaines. Les données suivantes sont communiquées :

- numéro de séquence (donnée issue de la super-classe) = 1
- date de début (donnée issue de la super-classe) = 14/03/2028
- date de fin (donnée issue de la super-classe) = 31/03/2028
- date de prise de cours du délai de préavis (donnée issue de la sous-classe) = 14/03/2028
- durée du délai de préavis théorique en semaines (donnée issue de la sous-classe) = 12

7.3.9.2 BLOC PARENT

Un bloc « caractéristique sociale supplémentaire » est lié à un bloc « signalétique sociale » ou à un bloc « signalétique sociale périodique ».

- Les données relatives à la fonction de la personne physique, au licenciement et à la convention de premier emploi sont liées à la signalétique sociale.
- Les données relatives à la reprise progressive du travail sont liées à la signalétique sociale périodique.

Clés JSON (envois par le biais du web service ou du canal batch)

Si le bloc « caractéristiques sociales supplémentaires » est lié au bloc « signalétique sociale », il convient d'utiliser la clé JSON « identifyingSocialFeaturesDetail ». Si le bloc « caractéristiques sociales supplémentaires » est lié au bloc « signalétique sociale périodique », il convient d'utiliser la clé JSON « operationalSocialFeaturesDetail ».

7.3.9.3 DATE DE DÉBUT ET DE FIN

Appartient à la période de calcul salarial

Les champs « Date de début des caractéristiques sociales supplémentaires » et « Date de fin des caractéristiques sociales supplémentaires » définissent la période à laquelle se rapportent les données du bloc « Caractéristiques sociales supplémentaires ». Cette période se situe toujours dans la période définie dans le bloc parent c'est-à-dire la période délimitée dans le bloc supérieur « signalétique sociale » ou la période délimitée dans le bloc supérieur « signalétique sociale périodique ».

7.3.9.4 NUMÉRO DE SÉQUENCE

Pas d'information supplémentaire par rapport au glossaire.

7.3.9.5 FONCTION (SOUS-CLASSE)

Le bloc de données avec les données relatives à la fonction est lié au bloc « signalétique sociale ».

7.3.9.5.1 TITRE DE LA FONCTION

Pas d'information supplémentaire par rapport au glossaire.

7.3.9.5.2 QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DANS UNE CCT SECTORIELLE

Pas d'information supplémentaire par rapport au glossaire.

7.3.9.5.3 QUALIFICATION PROFESSIONNELLE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Pas d'information supplémentaire par rapport au glossaire.

7.3.9.6 REPRISE PROGRESSIVE DU TRAVAIL (SOUS-CLASSE)

Le bloc de données avec les données relatives à la reprise progressive du travail est lié au bloc « signalétique sociale périodique ».

7.3.9.6.1 NOMBRE MAXIMUM D'HEURES DE TRAVAIL AUTORISÉ PAR SEMAINE DANS LE CADRE D'UNE REPRISE PROGRESSIVE DU TRAVAIL

Pas d'information supplémentaire par rapport au glossaire.

7.3.9.7 LICENCIEMENT (SOUS-CLASSE)

Le bloc de données avec les données relatives au licenciement est lié au bloc « signalétique sociale ».

7.3.9.7.1 DATE DE DÉBUT DU DÉLAI DE PRÉAVIS

Cette zone doit être complétée en cas de licenciement. Il s'agit de la date à laquelle le délai théorique de préavis commence. Cette date doit être mentionnée dans chaque message relatif à un délai préavis presté, à une indemnité de rupture exprimée en temps de travail, à une indemnité de rupture non exprimée en temps de travail et/ou à une indemnité de reclassement.

7.3.9.7.2 DÉLAI DE PRÉAVIS THÉORIQUE EN MOIS, SEMAINES ET/OU JOURS

Ces zones doivent être renseignées en cas de licenciement. Ces données doivent être mentionnées dans chaque message relatif à un délai de préavis presté, une indemnité de rupture exprimée en temps de travail, une indemnité de rupture non exprimée en temps de travail ou une indemnité de reclassement.

Selon l'unité dans laquelle est exprimé le délai de préavis théorique, une zone différente est complétée:

- Si le délai de préavis théorique est exprimé en mois, la zone « délai de préavis théorique en mois » est complétée.
- Si le délai de préavis théorique est exprimé en semaines, la zone « délai de préavis théorique en semaines » est complétée.
- Si le délai de préavis théorique est exprimé en jours, la zone « délai de préavis théorique en jours » est complétée.

Si une zone n'est pas d'application, elle ne doit pas être complétée. Par exemple : si le délai de préavis est exprimé exclusivement en semaines, les zones « délai de préavis théorique en mois » et « délai de préavis théorique en jours » ne doivent pas être complétées.

Les unités complètes (un mois complet, une semaine complète ou un jour complet) sont toujours déclarées. Il n'est pas possible de déclarer des unités incomplètes (par exemple, un demi mois, une demi semaine ou un demi jour).

Un délai de préavis peut être exprimé en plusieurs unités. Par exemple : un employé est entré en service en 2010 et est licencié en 2028. La partie du délai de préavis calculée sur base de la période allant jusqu'en 2013 inclus est exprimé en mois. La partie du délai de préavis calculée sur base de la période à partir de 2014 est exprimé en semaines. Dans ce cas, les zones « délai de préavis théorique en mois » et « délai de préavis théorique en semaines » sont complétés. La zone « délai de préavis théorique en jours » n'est pas complétée.

7.3.9.8 PREMIER EMPLOI (SOUS-CLASSE)

Le bloc de données avec les données relatives à la convention de premier emploi est lié au bloc « signalétique sociale ».

7.3.9.8.1 TYPE DE CONVENTION DE PREMIER EMPLOI

Cette zone ne doit être complétée que pour les jeunes ayant une convention de premier emploi.

7.3.9.8.2 POURCENTAGE DU SALAIRE DANS LE CADRE D'UNE CONVENTION PREMIER EMPLOI CONSACRÉ À LA FORMATION

Cette zone ne doit être complétée que pour les jeunes ayant une convention de premier emploi.

Un employeur *peut* consacrer au maximum 10 % du salaire d'un jeune avec une convention de premier emploi destinée à la formation. Ce n'est pas une obligation ! Cette partie du salaire consacrée à la formation est exonérée de cotisations de sécurité sociale, mais crée des droits sociaux au jeune en question.

7.3.10 BLOC « SIGNALÉTIQUE FISCALE »

Le bloc « signalétique fiscale » doit toujours être déclaré.

7.3.10.1 DATE DE DÉBUT ET DE FIN DE LA SIGNALÉTIQUE FISCALE

Les champs « date de début de la signalétique fiscale » et « date de fin de la signalétique fiscale » définissent la période à laquelle se rapportent les données du bloc « signalétique fiscale ».

En règle générale, un seul bloc « signalétique fiscale » est mentionné par calcul salarial. Les dates de début et de fin correspondent donc en principe aux dates de début et de fin de la période de calcul salarial.

Les restrictions applicables aux dates de début et de fin de la signalétique sociale ([voir ci-dessus](#)) s'appliquent également aux dates de début et de fin de la signalétique fiscale, à savoir :

- La période de la signalétique fiscale est toujours située dans la période délimitée par les champs « date de début de la période de calcul salarial » et « date de fin de la période de calcul salarial » dans le bloc « calcul salarial ».
- Au sein d'un même calcul salarial, différents blocs « signalétique fiscale » ne peuvent pas se chevaucher dans le temps.

7.3.10.2 ÉTAT CIVIL

Pas d'information supplémentaire par rapport au glossaire.

7.3.10.3 NOMBRE D'ENFANTS À CHARGE

Cette zone doit toujours être complétée.

Le nombre total d'enfants à charge, en ce compris les éventuels enfants moins valides à charge, doit toujours être renseigné.

Si la personne en question n'a pas d'enfants à charge, alors la valeur « 0 » doit être remplie.

7.3.10.4 NOMBRE D'ENFANTS MOINS VALIDES À CHARGE

Cette zone doit toujours être complétée. Si la personne en question n'a pas d'enfant moins valide à charge, la valeur « 0 » doit être renseignée.

Les enfants moins valides à charge sont renseignés dans la zone « nombre d'enfants à charge » et dans la zone « nombre d'enfants moins-valides à charge ». Par exemple : une personne a 3 enfants à charge dont un enfant moins valide. Dans la zone « nombre d'enfants à charge », la valeur « 3 » est renseignée. Dans la zone « nombre d'enfants moins valides à charge », la valeur « 1 » est renseignée.

7.3.10.5 NOMBRE D'AUTRES PERSONNES À CHARGE

Cette zone doit toujours être complétée.

Le total des autres personnes à charge, en ce compris les éventuelles autres personnes moins valides à charge, doit être renseigné. Les enfants à charge ne sont pas renseignés dans cette zone.

Si la personne en question n'a pas de personnes à charge autres que des enfants, alors la valeur « 0 » doit être renseignée.

7.3.10.6 NOMBRE D'AUTRES PERSONNES MOINS VALIDES À CHARGE

Cette zone doit toujours être complétée. Si la personne en question n'a pas de personne moins valide autres que des enfants à charge, alors la valeur « 0 » doit être renseignée.

Les autres personnes moins valides à charge sont renseignées dans la zone « nombre d'autres personnes à charge » et dans la zone « nombre d'autres personnes moins valides à charge ». Par exemple : une personne a 3 autres personnes à charge dont une personne moins valide. Dans la zone « nombre d'autres personnes à charge », la valeur « 3 » est renseignée. Dans la zone « nombre d'autres personnes moins valides à charge », la valeur « 1 » est renseignée.

7.3.10.7 NOMBRE DE PERSONNES À CHARGE NÉCESSITANT DES SOINS

Cela concerne les personnes nécessitant des soins tel que défini par l'Administration fiscale.

Cette zone doit toujours être complétée. Si la personne en question n'a pas de personne à charge nécessitant des soins, alors la valeur « 0 » doit être renseignée.

Les personnes à charge nécessitant des soins sont renseignées dans la zone « nombre d'autres personnes à charge » et dans la zone « nombre de personnes à charge nécessitant des soins ». Par exemple : une personne a 3 autres personnes à charge dont une personne nécessitant des soins. Dans la zone « nombre d'autres personnes à charge », la valeur « 3 » est renseignée. Dans la zone « nombre de personnes à charge nécessitant des soins », la valeur « 1 » est renseignée.

7.3.10.8 NOTION DE RÉSIDENT BELGE

Pas d'information supplémentaire par rapport au glossaire.

7.3.10.9 NOTION DE MOINS VALIDE

Pas d'information supplémentaire par rapport au glossaire.

7.3.10.10 NOTION DE TRAVAILLEUR FRONTALIER

Pas d'information supplémentaire par rapport au glossaire.

7.3.10.11 NOTION PARTENAIRE MOINS VALIDE

Pas d'information supplémentaire par rapport au glossaire.

7.3.10.12 REVENU DU PARTENAIRE

Pas d'information supplémentaire par rapport au glossaire.

7.3.10.13 STATUT

Le contenu de cette zone sera précisé dans une version ultérieure de la documentation.

7.3.10.14 NOTION DE PENSIONNÉ

Pas d'information supplémentaire par rapport au glossaire.

7.3.11 BLOC « PRESTATION OU ABSENCE »

Les prestations et les absences peuvent être déclarées par jour (par exemple, le 01/01/2028) ou par période (par exemple, du 01/01/2028 au 18/01/2028 inclus). Dans la nouvelle annexe structurée, il est précisé quels codes peuvent être déclarés sur base journalière et quels codes peuvent être déclarés sur base de la période concernée.

7.3.11.1 DATE OU DATE DE DÉBUT ET DE FIN DE LA PRESTATION OU DE L'ABSENCE

Par jour

Si la prestation est déclarée sur base journalière, la date à laquelle la prestation a eu lieu est déclarée dans la zone « date ou date de début de la prestation ou de l'absence ». Cette date se situe toujours dans la période délimitée par les champs « date de début de la période de calcul salarial » et « date de fin de la période de calcul salarial ».

La zone « date de fin de la prestation ou de l'absence » n'est pas complétée pour les prestations déclarées sur base journalière.

Par période

Si la prestation est déclarée sur une base périodique, la période durant laquelle la prestation a eu lieu est délimitée dans les zones « date ou date de début de la prestation ou de l'absence » et « date de fin de la prestation ou de l'absence ». La période se situe toujours dans la période délimitée par les champs « date de début de la période de calcul salarial » et « date de fin de la période de calcul salarial ».

Si le calcul salarial en question comprend plusieurs blocs « signalétique sociale périodique », cette période est toujours située dans la période d'un seul bloc « signalétique sociale périodique ».

7.3.11.2 CODE DE PRESTATION OU ABSENCE

Pas d'information supplémentaire.

7.3.11.3 NOMBRE D'HEURES DE PRESTATION OU D'ABSENCE

Transmission en heures

Les prestations et les absences sont communiquées en heures.

Il ne s'agit pas d'un enregistrement de temps. Exemple : il est communiqué qu'un travailleur a fourni 8 heures de prestations le 15 mai 2028. Il n'est *pas* communiqué qu'il a travaillé de 9 h à 17 h le 15 mai 2028.

Plusieurs codes prestation le même jour

Plusieurs codes prestations peuvent être déclarés pour le même jour.

Exemple : le 05/03/2028, le travailleur fournit 4 heures de prestations normales le matin et il prend 3 heures de vacances légales l'après-midi. Deux blocs « prestation » sont déclarés pour le 05/03/2028 :

- un premier bloc avec
 - date ou date de début de la prestation ou de l'absence = 05/03/2028 ;
 - code de prestation ou d'absence = 1101001 (prestations normales) ;
 - nombre d'heures = 4.
- un deuxième bloc avec
 - date ou date de début de la prestation ou de l'absence = 05/03/2028 ;
 - code de prestation ou d'absence = 1204001 (vacances légales) ;
 - nombre d'heures = 3.

7.3.11.4 NUMÉRO DE SÉQUENCE DE LA PRESTATION OU DE L'ABSENCE

Il s'agit du numéro de séquence de la prestation ou de l'absence dans le calcul salarial.

Exemple pour illustration :

- Bloc #1
 - Numéro de séquence = 1
 - Date ou date de début = 01/03/2028
 - Code = 1101001 (travail normal)
 - Nombre d'heures = 7,6
- Bloc #2
 - Numéro de séquence = 2
 - Date ou date de début = 02/03/2028
 - Code = 1101001 (travail normal)
 - Nombre d'heures = 3,8
- Bloc #3
 - Numéro de séquence = 3
 - Date ou date de début = 02/03/2028
 - Code = 1203001 (vacances légales)
 - Nombre d'heures = 3,8
- ...
- Bloc #32
 - Numéro de séquence = 32
 - Date ou date de début = 01/03/2028
 - Date de fin = 31/03/2028
 - Code = 1102001 (heures supplémentaires)
 - Nombre d'heures = 5

7.3.12 BLOC « CARACTÉRISTIQUES DE LA PRESTATION »

Le bloc « caractéristiques de la prestation » doit être déclaré pour certains codes de prestation.

7.3.12.1 TYPE D'HEURE SUPPLÉMENTAIRE

Cette zone doit être complétée si des heures supplémentaires (code 1102001) sont déclarées. Dans la zone, il est précisé si les heures supplémentaires doivent être récupérées ou non.

7.3.12.2 NOTION D'ASSUJETTISSEMENT AUX COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Cette zone doit être complétée si des heures supplémentaires (code 1102001) sont déclarées. Dans la zone, il est précisé si les heures supplémentaires sont soumises ou non à cotisations sociales.

7.3.12.3 NOTION D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES INCLUSES DANS LE CALENDRIER

Les heures supplémentaires peuvent être déclarées de trois façons différentes.

Méthode 1 : les heures supplémentaires sont déclarées sur base journalière avec le code de prestation spécifique 1102001.

Cette méthode est utilisée lorsque les heures supplémentaires peuvent être situées sur un jour précis.

Exemple : le 15/01/2028, un travailleur preste 7 heures de prestations normales. De plus, il preste une heure supplémentaire le même jour. Deux blocs prestation seront déclarés pour cette journée.

- Bloc #1 avec des prestations ordinaires sur base journalière :
 - date ou date de début de la prestation ou de l'absence = 15/01/2028
 - code de prestation = 1101001 (prestations normales)
 - nombre d'heures = 7
- Bloc #2 avec des heures supplémentaires sur base journalière :
 - date ou date de début de la prestation ou de l'absence = 15/01/2028
 - code de prestation = 1102001 (heures supplémentaires)
 - nombre d'heures = 1

Méthode 2 : le total des heures supplémentaires est déclaré sur base périodique avec le code de prestation spécifique 1102001.

Cette méthode est utilisée lorsque les heures supplémentaires ne peuvent pas être situées sur un jour précis.

Exemple : en février 2028, un travailleur preste, chaque jour travaillé, 7 heures de prestations normales. De plus, il preste 4 heures supplémentaires au total au cours du mois de février. Les blocs suivants seront déclarés pour le mois de février 2028 :

- Bloc #1 avec des prestations ordinaires sur base journalière :
 - date ou date de début de la prestation ou de l'absence = 01/02/2028
 - code prestation = 1101001 (prestations normales)
 - nombre d'heures = 7
- ...
- Bloc #30 avec des heures supplémentaires sur base périodique :
 - date ou date de début de la prestation ou de l'absence = 01/02/2028
 - date de fin de la prestation ou de l'absence = 29/02/2028
 - code prestation = 1102001 (heures supplémentaires)
 - nombre d'heures = 4
 - notion d'heures supplémentaires incluses dans le calendrier = 1 (heures supplémentaires non déjà incluses dans le calendrier sur base journalière)

Méthode 3 : les heures supplémentaires sont déclarées sur base journalière avec un code prestation générique et le total des heures supplémentaires est déclaré sur base périodique avec le code de prestation spécifique 1102001

Certains expéditeurs ne peuvent pas distinguer les heures supplémentaires des autres prestations dans le calendrier de prestations. Ils peuvent appliquer la méthode 3. Autrement dit, cette méthode est utilisée si les heures supplémentaires sont intégrées aux autres prestations déclarées sur base journalière, mais ne peuvent être identifiées comme heure supplémentaire dans les prestations sur base journalière.

Le total des heures supplémentaires est déclaré sur base périodique avec le code de prestation spécifique 1102001. Dans la zone « notion d'heures supplémentaires incluses dans le calendrier », la valeur « 1 » est indiquée. De cette manière, il est signalé que ces heures supplémentaires sont également intégrées aux prestations déclarées sur base journalière.

Exemple : en février 2028, un travailleur preste, chaque jour travaillé, 7 heures de prestations normales. De plus, il preste 2 heures supplémentaires le 2 février 2028. Les blocs suivants sont déclarés pour le mois de février 2028 :

- Bloc #1 avec des prestations normales sur base journalière :
 - date de début de la prestation ou de l'absence = 01/02/2028
 - code de prestation = 1101001 (prestations ordinaires)
 - nombre d'heures = 7
- Bloc #2 avec des prestations normales sur base journalière :
 - date de début de la prestation ou de l'absence = 02/02/2028
 - code de prestation = 1101001 (prestations ordinaires)
 - nombre d'heures = 9
- ...

- Bloc #30 avec des heures supplémentaires sur base périodique :
 - date de début de la prestation ou de l'absence = 01/02/2028
 - date de fin de la prestation ou de l'absence = 29/02/2028
 - code de prestation = 1102001 (heures supplémentaires)
 - nombre d'heures = 2
 - notion d'heures supplémentaires incluses dans le calendrier = 2 (heures supplémentaires déjà incluses dans le calendrier sur base journalière)

7.3.12.4 NOTION DE PRESTATIONS DES MARINS

Les prestations de navigation, de standby et de travail supplémentaire des marins (catégories employeur 105, 205, 305 et 505) sont déclarées avec le code de prestation générique 1101001. Le type précis de prestations est spécifié dans la zone « notion de prestations des marins » :

- pour les prestations de navigation la valeur "1" est mentionnée dans la zone "notion prestations des marins"
- pour les prestations de standby la valeur "2" est mentionnée dans la zone "notion prestations des marins"
- pour les autres prestations la valeur "3" est mentionnée dans la zone "notion prestations des marins"

7.3.13 BLOC « ÉLÉMENT FINANCIER »

Les différents éléments financiers dans le cadre du calcul salarial sont indiqués dans le bloc « Éléments financiers ». Exemples d'éléments financiers: rémunérations, cotisations personnelles ONSS, réductions de cotisations personnelles ONSS, retenues fiscales, réductions fiscales etc.

Un seul bloc par code par set de rôles par un éventuel set de caractéristiques

Les zones « code élément financier » dans le bloc « élément financier », la zone « rôles de l'élément financier » dans le bloc « éléments financiers » et les valeurs d'un éventuel bloc lié avec plus de caractéristiques des éléments financiers (voir plus loin) forment la clé du bloc «élément financier ». On ne peut déclarer qu'un seul bloc « élément financier » par code, par set de rôles, par éventuel set de caractéristiques .

Bloc parent

Un élément financier peut être lié à un bloc « signalétique sociale », à un bloc « signalétique sociale périodique » ou à un bloc « signalétique fiscale ».

Si une seule signalétique fiscale est communiquée pour la personne , tous les éléments financiers sont liés à la signalétique fiscale. Si une signalétique sociale et une signalétique fiscale sont communiquées pour la personne , tous les éléments financiers sont liés à la signalétique sociale périodique.

À ce stade du projet, aucun élément financier n'est lié à la signalétique sociale. À l'avenir, selon les besoins, des éléments financiers pourraient être liés à la signalétique sociale.

Certains éléments financiers (par exemple, le bonus à l'emploi) sont calculés sur une période plus large que les périodes définies dans la signalétique sociale ou la signalétique fiscale. Ces éléments peuvent:

- soit être répartis sur les différentes périodes éventuelles dans la signalétique fiscale ou dans la signalétique sociale périodique
- soit être liés dans leur totalité à la dernière période dans la signalétique fiscale ou à la dernière période dans le calcul salarial. Une prochaine version de ce document précisera les situations dans lesquelles cette méthode (renseignée dans la dernière période) est autorisée.

Exemple pour illustration : pour une personne avec un bonus à l'emploi d'une valeur de 100 €, deux signalétiques sociales périodiques doivent être déclarées : une première signalétique sociale périodique à partir du 01/01/2028 jusqu'au 15/01/2028 et une deuxième signalétique sociale périodique à partir du 16/01/2028 jusqu'au 31/01/2028. Cette situation peut être transmise de deux manières :

- Méthode 1 :

Signalétique sociale périodique #1 à partir du 01/01/2028 jusqu'au 15/01/2028

- Élément financier #1: code = 0120002 (bonus à l'emploi), montant = 57 €, rôle = diminution de la retenue travailleur ONSS

Signalétique sociale périodique #2 à partir du 16/01/2028 jusqu'au 31/01/2028

- Élément financier #1: code = 0120002 (bonus à l'emploi), montant = 43 €, rôle = diminution de la retenue travailleur ONSS

- Méthode 2 :

Signalétique sociale périodique #1 à partir du 01/01/2028 jusqu'au 15/01/2028

Signalétique sociale périodique #2 à partir du 16/01/2028 jusqu'au 31/01/2028

- Élément financier #1: code = 0120002 (bonus à l'emploi), montant = 100 €, rôle = diminution de la retenue travailleur ONSS

7.3.13.1 CODE ELEMENT FINANCIER

Les codes sont listés dans une nouvelle annexe structurée.

7.3.13.2 ROLES DES ELEMENT FINANCIER

Le rôle de l'élément financier dans le calcul salarial est repris dans cette zone.

Rôles envisageables:

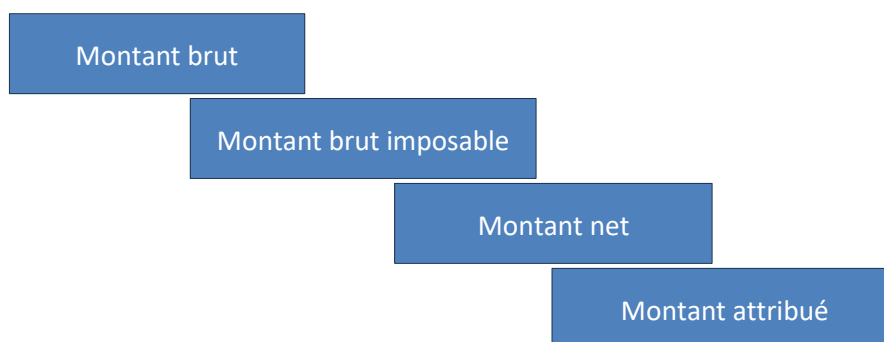
- montant qui fait effectivement partie du montant brut soumis aux retenues ONSS
- montant qui fait fictivement partie du montant brut soumis aux retenues ONSS
- retenue personnelle ONSS
- diminution d'une retenue personnelle ONSS
- mouvement positif sur le montant brut imposable
- mouvement négatif sur le montant brut imposable
- retenue fiscale
- diminution d'une retenue fiscale
- mouvement positif sur le montant net
- mouvement négatif sur le montant net
- renseignement

Le rôle détermine le sous-total ou les sous-totaux dans le calcul salarial auxquels appartient l'élément financier en question.

Aperçu schématique des rôles et des sous-totaux dont ils font partie :

A	Montant qui fait effectivement partie du montant brut soumis aux retenues ONSS (par exemple , salaire , primes , etc.)
B	Montant qui fait fictivement partie du montant brut soumis aux retenues ONSS (par exemple, des avantages en nature valorisés forfaitairement comme la mise à disposition d'un smartphone)
C	MONTANT BRUT (= A + B)
D	Retenues personnelles ONSS (par exemple, les cotisations personnelles ONSS, la cotisation pension personnelle pour statutaires, cotisation personnelle spéciale sur le double pécule de vacances)
E	Diminution retenues personnelles ONSS (par exemple le bonus à l'emploi, le bonus sportif, la réduction pour les salariés licenciés dans le cadre d' une restructuration).
F	Mouvement positif sur le montant brut imposable (par exemple, frais de déplacement domicile – lieu de travail soumis à imposition)
G	Mouvement négatif sur le montant brut imposable (par exemple, mise à disposition d'un logement qui a une valorisation fiscale inférieure à la valeur ONSS)
H	MONTANT BRUT IMPOSABLE (C – D + E + F - G)
I	Retenues fiscales (par exemple le précompte professionnel)
J	Diminutions de retenues fiscales (par exemple le bonus à l'emploi fiscal)
K	MONTANT NET (=H – I + J)
L	Mouvement positif sur le montant net (par exemple, indemnité de frais)
M	Mouvement négatif sur le montant net (par exemple la part des travailleurs dans les titres-repas, des avantages en nature valorisés forfaitairement comme la mise à disposition d'un smartphone)
N	MONTANT ACCORDÉ (= K + L - M)
O	Renseignement Il s'agit d'éléments financiers qui ne font pas partie du calcul salarial proprement dit. (ex. : éco-chèques).

Un élément financier a toujours un rôle. C'est ce qu'on appelle une cascade : un élément financier appartient automatiquement au sous-total sous-jacent, sauf indication contraire de l'expéditeur.



Par exemple, le salaire est indiqué avec le rôle « Montant qui fait effectivement partie du montant brut soumis aux retenues ONSS ». Ce salaire contribue au calcul du montant brut, du montant brut imposable, du montant net et du montant attribué.

Un exemple fictif:

Élément financier	Montant en EUR	Rôle
Salaire	3.000,00	Montant qui fait effectivement partie du montant brut soumis aux retenues ONSS
Prime	500,00	Montant qui fait effectivement partie du montant brut soumis aux retenues ONSS
Brut	3.500,00 (= 3.000 + 500)	-
Cotisations personnelles ONSS	457,45	Retenue personnelle ONSS
Montant brut imposable	3.042,55 (= 3.500 – 457,45)	-
Précompte professionnel	1.100,00	Retenue fiscale
Cotisation spéciale destinée au financement de la sécurité sociale	60,00	Retenue fiscale
Net	1.882,55 (= 3.042,55 – 1.100 – 60)	-
Quote part personnelle titres repas	19,62	Mouvement négatif sur montant net
Indemnité abonnement internet	20,00	Mouvement positif sur montant net
Montant attribué	1.882,93 (= 1.882,55 – 19,62 + 20)	-

Plusieurs rôles

Un élément financier peut avoir différents rôles au sein d'un même calcul salarial.

Quelques exemples à titre d'illustration

1) Un avantage en nature est forfaitairement valorisé. L'ONSS et l'administration fiscale appliquent le même montant forfaitaire (par exemple, 4,00 €). Cet élément financier est mentionné avec le rôle « montant fictif qui fait partie du montant brut », car le montant forfaitaire fait partie du montant brut et du montant brut imposable. Cependant, le montant forfaitaire n'est pas réellement versé à la personne concernée; mais elle bénéficie de l'avantage en nature. Le montant forfaitaire a donc un second rôle : un mouvement négatif sur le net.

- Bloc #1
 - Code = X
 - Montant = €4,00
 - Rôles = Montant qui fait fictivement partie du montant brut soumis aux retenues ONSS + mouvement négatif sur le montant net

2) Un avantage en nature est valorisé forfaitairement. L'ONSS et le fisc appliquent des forfaits différents (par exemple, 4,00 € et 5,67 €), ce qui peut être traité de deux manières différentes.

Méthode #1 où le calcul se fait sur la base des deux forfaits distincts:

- Bloc #1 avec forfait-ONSS
 - Code = X
 - Montant = €4,00
- Rôles = Montant qui fait fictivement partie du montant brut soumis aux retenues ONSS + mouvement négatif sur le montant brut imposable
- Bloc #2 avec forfait fiscal
 - Code = X
 - Montant = €5,67
- Rôles = mouvement positif sur le montant brut imposable + mouvement négatif sur le montant net

Méthode #2 où le calcul se fait sur la base de la différence entre les deux forfaits:

- Bloc #1 avec forfait-ONSS
 - Code = X
 - Montant = €4,00
 - Rôle = Montant qui fait fictivement partie du montant brut soumis aux retenues ONSS
 - + mouvement négatif sur le montant net
- Bloc #2 avec forfait fiscal
 - Code = X
 - Montant = €1,67 (= différence entre le forfait-ONSS et le forfait fiscal= €5,67 - €4,00)
 - Rôles = mouvement positif sur le montant brut imposable + mouvement négatif sur le montant net

7.3.13.3 MONTANT

Si différents éléments appartiennent à la même combinaison du « code élément financier », des « rôles de l'élément financier » et d'une éventuelle caractéristique de l'élément financier, leurs montants sont additionnés et indiqués avec le code dans la combinaison en question du code, des rôles et d'une éventuelle caractéristique de l'élément financier.

Signe du montant

Les montants communiqués sont en principe des montants positifs. Le signe intrinsèque de l'élément financier est dérivé du rôle de l'élément financier.

Il est toutefois possible que, dans certaines situations, des montants négatifs soient indiqués.

Exemple : la cotisation spéciale destinée au financement de la sécurité sociale est calculée sur une base trimestrielle. Au cours des deux premiers mois du trimestre, 1/3 de cette cotisation a été calculé pour chaque mois sur la base d'un certain nombre d'hypothèses concernant le trimestre en question. Cependant, au troisième mois du trimestre, il peut s'avérer que ces hypothèses étaient erronées et que la cotisation réelle est inférieure à la somme des montants déjà calculés pour les premier et deuxième mois du trimestre.

Dans ce cas, la cotisation du troisième mois peut être négative. Ce montant négatif est une cotisation négative qui entraînera une augmentation du montant accordé.

Ces corrections négatives sont toujours liées à certaines limites. Une correction négative de la cotisation spéciale destinée au le financement de la sécurité sociale du premier trimestre ne peut pas être intégrée dans le message relatif au mois d'avril.

La déclaration des montants négatifs sera clarifiée dans une prochaine version de ce document.

Chèques

Si le chèque comporte une quote-part travailleur et une quote-part patronale (par exemple, dans le cas des titres-repas), le montant de la quote-part travailleur est mentionné dans la zone « montant » du bloc « élément financier ».

Si le chèque ne comprend pas de quote-part travailleur ni de quote-part patronale (par exemple, dans le cas des éco-chèques, des chèques-cadeaux), le montant du chèque est mentionné dans la zone « montant » du bloc « élément financier ».

Dans le cas des chèques-repas, le bloc « caractéristiques des chèques » est également complété ([voir ci-dessous](#)).

7.3.14 BLOC "CARACTERISTIQUES DE LA PRIME"

7.3.14.1 FREQUENCE D'ATTRIBUTION

Si une prime est déclarée, cette zone doit toujours être renseignée. Dans une version ultérieure de l'annexe structurée contenant les codes des éléments financiers, il sera indiqué pour quels codes le bloc « caractéristiques de la prime » doit être communiqué.

Les primes doivent être déclarées dans des blocs distincts si elles ont des fréquences de paiement différentes. La périodicité est exprimée par un chiffre correspondant à la fréquence de paiement mensuelle.

Exemples:

- Une prime est payée tous les mois = valeur "1" dans ce champs
- Une prime est payée semestriellement = "6"
- Une prime est payée annuellement ="12"
- Toute fréquence de paiement inférieure à un mois est indiquée par la valeur «1»
- S'il s'agit de primes ponctuelles ou de primes payées avec une périodicité irrégulière, il faut mentionner la valeur « 0 »."

Il s'agit ici du paiement effectif de l'avantage. Par exemple, une prime de fin d'année payée en douze mensualités doit être indiquée avec une fréquence de paiement correspondant à la valeur «1». Si elle est payée en une seule fois à la fin de l'année, la fréquence de paiement est «12».

7.3.15 BLOC "CARACTERISTIQUES DE CHEQUES"

Si des chèques-repas sont déclarés, alors le bloc « caractéristiques de chèques » est transmis. Le bloc n'est pas transmis pour les autres types de chèques (ex. : éco-chèques, chèques sport et culture, chèques cadeaux, ...)

Par exemple, une personne reçoit 18 chèques-repas d'une valeur nominale de €6

- Bloc "élément financier"
 - Code = 0070001
 - Montant = 19,62
 - Rôle = mouvement négatif sur le net
- Bloc "Caractéristiques de chèques"
 - Nombres de chèques = 18
 - Montant par chèque = 6,00

7.3.15.1 NOMBRE DE CHÈQUES

Pas d'information supplémentaire par rapport au glossaire.

7.3.15.2 MONTANT PAR CHEQUE

Si une même personne reçoit des chèques-repas de valeurs nominales différentes, le bloc « caractéristiques de chèques » doit être mentionné plusieurs fois. Il faut indiquer un bloc par valeur nominale.

Par exemple, un travailleur intérimaire reçoit 15 chèques-repas d'une valeur nominale de 6 € et 5 chèques-repas d'une valeur nominale de 8 €.

- Bloc "élément financier"
 - Code = 0070001
 - Montant = €21,80
 - Rôle = mouvement négatif sur net
- Bloc "caractéristiques de chèques" #1
 - Nombre de chèques = 15
 - Montant par chèque = 6,00
- Bloc "caractéristiques de chèques" #2
 - Nombre de chèques = 5
 - Montant par chèque = 8,00

7.3.16 BLOC “CARACTERISTIQUES DE L’INDEMNITE DE RUPTURE DE LA RELATION”

7.3.16.1 LA DATE DE DEBUT ET DE FIN DE LA PERIODE COUVERTE PAR L’INDEMNITE DE RUPTURE DE LA RELATION.

Ces zones sont remplies en cas d'indemnité de rupture exprimée en temps de travail (code 0060001) et en cas d'indemnité de reclassement (code 0060003). Ces deux zones permettent de communiquer la période couverte par l'indemnité.

Si une indemnité de rupture est versée en une seule fois, l’entièreté de la période couverte par l’indemnité sera indiquée. La date de fin peut se situer en dehors de la période du calcul salarial.

Si une indemnité de rupture exprimée en temps de travail est réduite dans le cadre d'un accompagnement de reclassement professionnel, la période réduite sera mentionnée.

Si une indemnité de rupture est versée en tranches mensuelles par une entreprise en difficulté, elle peut couvrir plusieurs périodes de calcul et donc contenir plusieurs messages. Dans chacun de ces messages, les dates de début et de fin sont mentionnées. Dans chaque message les dates de début et de fin de la période sont limitées respectivement à la date de début et à la date de fin de la période de calcul en question.

Une indemnité de reclassement est toujours versée en tranches mensuelles. Elle est traitée de la même manière qu'une indemnité de rupture versée en tranches mensuelles (voir ci-dessus).

7.3.16.2 NOMBRE DE JOURS DIMINUANT L’INDEMNITE DE RUPTURE DANS LE CADRE D’UN ACCOMPAGNEMENT DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

Pas d’information supplémentaire par rapport au glossaire.

7.3.17 BLOC “CARACTERISTIQUES DE JOURS FERIES PAYES APRES LA SORTIE DE SERVICE”

Ce bloc concerne les jours fériés et les jours de remplacement (code 0010010) éventuels qui se situent après la date de sortie de service et qui sont payés par l'entreprise.

7.3.17.1 DATE DU JOUR FERIE PAYE APRES LA SORTIE DE SERVICE

Si plusieurs jours fériés (ou jours de remplacement) sont payés, plusieurs blocs «Caractéristiques de jours fériés payés après la sortie de service» doivent être déclarés: un bloc par jour férié ou jour de remplacement.

Par exemple: Noël et Nouvel An sont payés à un travailleur qui n'est plus en service.

- Bloc “élément financier” #1
 - Code = 0010010
 - Montant = €100
 - Rôle = Montant qui fait effectivement partie du montant brut soumis aux retenues ONSS
- Bloc “Caractéristiques de jours fériés payés après la sortie de service” #1 lié au bloc “élément financier” #1
 - Date du jour férié payé après la sortie de service = 25/12/2028
- Bloc “Caractéristiques de jours fériés payés après la sortie de service” #2 lié au bloc “élément financier” #1
 - Date du jour férié payé après la sortie de service = 01/01/2029

7.4 PRÉCISION PAR SCÉNARIO

Dans certaines situations, un ensemble de zones spécifiques doit être complété. Cette section apporte des précisions sur ces scénarios.

7.4.1 JOURS D'INACTIVITÉ DANS ET EN DEHORS DE L'OCCUPATION

Le calendrier doit toujours être entièrement rempli. Pour les jours où aucune prestation n'est attendue, le code 1299010 ou 1299011 est mentionné. Pour ces deux codes, il est toujours mentionné 'nombre d'heures = 0'.

Le code 1299010 est utilisé pour les jours où aucune prestation n'est attendue dans le cadre de la relation entre l'entreprise et la personne concernée.

Exemples :

- un travailleur travaille uniquement du lundi au vendredi compris. Il ne travaille pas pendant le week-end. Le samedi et le dimanche, le code 1299010 est mentionné avec le nombre d'heures = 0.
- un travailleur travaille le lundi, le mardi, le jeudi et le vendredi. Il ne travaille pas le mercredi, le samedi et le dimanche. Le mercredi, le samedi et le dimanche, le code 1299010 est mentionné avec le nombre d'heures = 0.

Le code 1299011 est utilisé pour les jours où aucune prestation n'est attendue en dehors de la relation entre l'entreprise et la personne concernée.

Exemples :

- une entreprise effectue le calcul salarial sur une base mensuelle. La période de calcul salarial couvre toujours la période comprise entre le premier jour du mois et le dernier jour du mois. Une personne entre en service le 15/03/2028. Pour la période à partir du 01/03/2028 au 14/03/2028 compris, chaque jour le code 1299011 est mentionné avec un nombre d'heures = 0. Pour la période à partir du 15/03/2028, les prestations et absences sont déclarées avec les codes habituels, dont le code 1299010 pour les absences attendues dans le cadre de la relation de travail.

7.4.2 JOURS FÉRIÉS

- Les jours fériés légaux sont mentionnés avec le code 1203001, qu'il s'agisse d'un jour férié réel ou d'un jour de remplacement.
- Les prestations ou les absences (ex incapacité de travail) qui ont lieu sur un jour férié sont renseignés avec un autre code prestation que le 1203001 (ex code 1101001 : travail effectif normal) sur la date du jour férié.

Le même principe est d'application pour les jours fériés extra-légaux sectoriels (code 1203002) et les vacances extra-légales octroyées par l'employeur (code 1203003).

7.4.3 REPRISE PROGRESSIVE DU TRAVAIL APRÈS UNE PERIODE D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL

En cas de reprise progressive du travail, la zone « Nombre maximal d'heures de travail autorisées par semaine dans le cadre d'une reprise progressive du travail » est renseignée.

Dans la partie « Prestations », les prestations fournies sont indiquées avec les codes de prestations habituelles (ex : 1101001 : travail effectif normal) et les absences pour incapacité de travail sont indiquées avec le code 2205005.

7.4.4 LICENCIEMENT

Délai de préavis presté:

Un message est envoyé pour chaque période de calcul salarial :

- Déclarer les prestations habituelles
- Déclarer les éléments financiers habituels
- Remplir la zone "date de début du délai de préavis" dans le bloc "caractéristiques sociales supplémentaires" pendant toute la période du délai de préavis presté
- Remplir la zone "délai de préavis théorique en mois/semaines/jours" dans le bloc "caractéristiques sociales supplémentaires" pendant toute la période du délai de préavis presté

Exemple : un travailleur est licencié. Son délai de préavis prend cours au 10/01/2028 et est de 6 semaines. Il preste ce délai de préavis. Un calcul salarial est effectué en janvier et février. Un message séparé est envoyé pour le calcul de janvier et février 2028.

Message concernant janvier 2028:

- prestations habituelles
- éléments financiers habituels
- date de début du préavis = 10/01/2028
- délai de préavis théorique en semaines = 6

Message concernant février 2028:

- prestations habituelles
- éléments financiers habituels
- date de début du préavis = 10/01/2028

- délai de préavis théorique en semaines = 6

Indemnité de rupture unique exprimée en temps de travail:

L'indemnité de rupture est généralement calculée et versée en une seule fois. Les informations suivantes sont renseignées dans le message relatif à la période de calcul salarial dans lequel l'indemnité de rupture exprimée en temps de travail est calculée :

- Ne pas déclarer de prestations pour la période couverte par l'indemnité de rupture exprimée en temps.
- L'indemnité de rupture exprimée en temps de travail est déclarée comme suit dans le bloc « élément financier » :
 - Code élément financier = 0060001 (indemnité de rupture exprimée en temps de travail) dans la zone « code élément financier »
 - Montant = Montant de l'indemnité de rupture complète
 - Rôle = Montant qui fait effectivement partie du montant brut soumis aux retenues ONSS
- Un bloc « caractéristiques de l'indemnité de rupture de la relation » est lié au bloc « élément financier » avec l'indemnité de rupture exprimée en temps de travail. Ce bloc contient les éléments suivants :
 - date de début de la période couverte par l'indemnité de rupture de la relation = date de début de la période couverte par l'indemnité
 - date de fin de la période couverte par l'indemnité de rupture de la relation = date de fin de la période couverte par l'indemnité
- Compléter la zone « date de début du délai de préavis » dans le bloc « caractéristiques sociales supplémentaires ».
- Compléter la zone « délai de préavis théorique en mois / semaines / jours » dans le bloc « caractéristiques sociales supplémentaires ».

Exemple : un travailleur est licencié. Son délai de préavis débute le 11/01/2028 et est de six semaines. Il ne preste pas ce délai de préavis. Une indemnité de rupture, exprimée en temps de travail, d'une valeur de 1 234,56 € lui est versée. Il n'y pas d'accompagnement de reclassement professionnel qui donne lieu à une réduction de l'indemnité de rupture. Le dernier calcul salarial aura lieu en janvier 2028.

Message concernant janvier :

- Prestations habituelles éventuelles précédant le délai de préavis
- Éléments financiers habituels éventuels précédant le délai de préavis
- Bloc « élément financier » avec les zones suivantes : code élément financier = 0060001, montant = €1.234,56, rôle = Montant qui fait effectivement partie du montant brut soumis aux retenues ONSS.

- Bloc “caractéristiques de l’indemnité de rupture de la relation” avec les zones suivantes : date de début de la période couverte par l’indemnité de rupture de la relation = 11/01/2028, date de fin = 22/02/2028, nombre de jours de réduction de l’indemnité de rupture en cas d’accompagnement de reclassement professionnel = 0
- Date de début de la période de préavis = 11/01/2028
- Délai de préavis théorique en semaines = 6

Exemple : même situation que celle reprise dans l’exemple précédent, mais cette fois-ci il y a un accompagnement de reclassement professionnel, entraînant une réduction de quatre semaines de l’indemnité de rupture. La période réduite est indiquée dans le bloc « caractéristiques de l’indemnité de rupture de la relation ».

Message concernant janvier :

- Prestations habituelles éventuelles précédant le délai de préavis
- Éléments financiers habituels éventuels précédant le délai de préavis
- Bloc “élément financier” avec les zones suivantes : code élément financier = 0060001, montant = €1.234,56, rôle = Montant qui fait effectivement partie du montant brut soumis aux retenues ONSS.
- Bloc “caractéristiques de l’indemnité de rupture de la relation” avec les zones suivantes : date de début de la période couverte par l’indemnité de rupture de la relation = 11/01/2028, date de fin de la période couverte par l’indemnité de rupture de la relation = 25/01/2028, nombre de jours de réduction de l’indemnité de rupture en cas d’accompagnement de reclassement professionnel = 28 (= 4 semaines x 7 jours par semaine)
- Date de début de la période de préavis = 11/01/2027
- Délai de préavis théorique en semaines = 6

Indemnité de rupture exprimée en temps de travail octroyée en mensualités par une entreprise en difficultés

Un employeur reconnu comme entreprise en difficultés peut payer l’indemnité de rupture en mensualités.

Cette situation est déclarée de la même manière que l’indemnité de rupture unique, à deux exceptions près :

- Si l’indemnité est versée en plusieurs mensualités, plusieurs message sont envoyés : un message par mensualité. Ces messages sont envoyés au fur et à mesure que les mensualités sont attribuées.
- Si la date de début de la période couverte par l’indemnité est antérieure à la période du calcul salarial en question, la date mentionnée dans la zone « date de début de la période couverte par l’indemnité de rupture de la relation » dans le bloc « caractéristiques de l’indemnité de rupture de la relation » de chaque message sera limitée à la date de début de la période de calcul salarial en question.

- Si la date de fin de la période couverte par l'indemnité est postérieure à la période de calcul salarial concernée, la date mentionnée dans la zone « date de fin de la période couverte par l'indemnité de rupture de la relation » dans le bloc « caractéristiques de l'indemnité de rupture de la relation » de chaque message sera limitée à la date de fin de la période de calcul salarial en question.

Exemple : un travailleur est licencié. Son délai de préavis débute le 11/01/2027 et est de six semaines. Il ne preste pas ce délai de préavis. Une indemnité de rupture, exprimée en temps de travail, d'une valeur de 1 234,56 € lui est versée en mensualités. Il n'y pas d'accompagnement de reclassement professionnel qui donne lieu à une réduction de l'indemnité de rupture.

Message concernant janvier :

- Prestations habituelles éventuelles précédant le délai de préavis
- Éléments financiers habituels éventuels précédant le délai de préavis
- Bloc "Elément financier" avec les zones suivantes : code élément financier = 0060001, montant = €740,74, rôle = Montant qui fait effectivement partie du montant brut soumis aux retenues ONSS
- Bloc "caractéristiques de l'indemnité de rupture de la relation " avec les zones suivantes : date de début de la période couverte par l'indemnité de rupture de la relation = 11/01/2027, *date de fin de la période couverte par l'indemnité de rupture de la relation* = 31/01/2027, nombre de jours de réduction de l'indemnité de rupture en cas d'accompagnement de reclassement professionnel = 0
- Date de début de la période de préavis = 11/01/2027
- Délai de préavis théorique en semaines = 6

Message concernant février :

- Prestations habituelles éventuelles précédant le délai de préavis
- Éléments financiers habituels éventuels précédant le délai de préavis
- Bloc "Elément financier" avec les zones suivantes : code élément financier = 0060001, montant = €493,82, rôle = Montant qui fait effectivement partie du montant brut soumis aux retenues ONSS
- Bloc "caractéristiques de l'indemnité de rupture de la relation " avec les zones suivantes : date de début de la période couverte par l'indemnité de rupture de la relation = 01/02/2027, *date de fin de la période couverte par l'indemnité de rupture de la relation* = 22/02/2027, nombre de jours de réduction de l'indemnité de rupture en cas d'accompagnement de reclassement professionnel = 0
- Date de début de la période de préavis = 11/01/2027
- Délai de préavis théorique en semaines = 6

Par être complet : si l'employeur et le travailleur conviennent que l'indemnité sera versée en mensualités, l'indemnité doit tout de même être déclarée comme une indemnité unique et non comme une indemnité en mensualités.

Indemnité de rupture exprimée en temps de travail en mensualités dans d'autres situations

Une prochaine version de ce document fournira davantage d'explications sur la communication d'une indemnité de rupture exprimée en temps de travail en mensualités dans des situations autres que celles d'une entreprise en difficulté. Il s'agit de situations dans lesquelles les retenues ONSS sur l'indemnité totale sont calculées immédiatement et pour lesquelles les retenues fiscales sur les tranches mensuelles sont calculées au fur et à mesure que les tranches mensuelles sont accordées.

Indemnité de reclassement à la suite d'une restructuration

Une indemnité de reclassement est toujours payée mensuellement. Elle est déclarée de la même manière qu'une indemnité de rupture exprimée en temps de travail en mensualités (voir ci-dessus).

Indemnité de rupture qui n'est pas exprimée en temps de travail

Dans le cas d'une indemnité de rupture qui n'est pas exprimée en temps de travail, les informations suivantes doivent être mentionnées :

- Compléter la zone « date de début du délai de préavis » dans le bloc « caractéristiques sociales supplémentaires ». Compléter la zone « délai de préavis théorique » dans le bloc « caractéristiques sociales supplémentaires ».

8 MODIFICATIONS

Il est possible que des données précédemment transmises doivent être adaptées.

Exemple : le 28/11/2028, le calcul salarial mensuel de novembre 2028 est effectué. Le message LTDS est envoyé le 05/12/2028. Le travailleur en question prend un congé sans solde imprévu le 30/11/2028, ce qui nécessite une révision du calcul salarial de novembre. Fin décembre, l'expéditeur recalcule le salaire pour novembre. Une fois ce recalcul effectué, l'employeur ou son mandataire transmet un message LTDS dans lequel le UUID du message original est repris, ici, le message qui concerne le mois de novembre. Ainsi, le nouveau message remplacera le message d'origine.

9 CANAUX D'ENVOI

9.1 CANAUX DISPONIBLES

Les données peuvent être envoyées via un web service (API), un canal batch ou une application web disponible sur le site portail de la sécurité sociale.

Le web service et le canal batch permettent d'envoyer des volumes importants. Ces deux canaux sont destinés aux expéditeurs importants, tels que les secrétariats sociaux, les prestataires de services et les grandes entreprises.

Par contre, l'application web n'est pas conçue pour traiter de tels volumes et s'adresse davantage aux petites entreprises.

Tous les canaux (le web service, le canal batch et l'application web) permettent d'envoyer les types de messages suivants :

- Un message original avec lequel un calcul salarial est déclaré pour la première fois ;
- Un message de modification avec lequel les données précédemment soumises sont adaptées;
- Un message d'annulation avec lequel les données précédemment soumises sont supprimées.

L'utilisation d'un canal n'exclut pas l'utilisation d'un autre canal. Les messages envoyés via un canal peuvent être modifiés ou supprimés via les deux autres canaux. Par exemple, un message original envoyé via le web service peut être modifié ou supprimé via l'application web ou via le canal batch.

Web service et canal batch

Les modifications sont effectuées selon le principe « annule et remplace ». Autrement dit, si une situation change, la nouvelle situation doit être indiquée dans *son entièreté*, y compris les éléments inchangés, et pas seulement la différence entre l'ancienne et la nouvelle situation.

Une situation à modifier ou à annuler est définie par la combinaison « identification de l'entreprise – NISS de la personne physique – clé d'identification du calcul salarial ».

9.2 WEB SERVICE (API)

Le web service (API) est décrit dans un fichier Swagger au format YAML. Ce fichier est disponible via <https://egov.socialsecurity.be>.

Des informations pratiques complémentaires suivront ultérieurement.

9.3 CANAL BATCH

Les messages envoyés par le canal batch sont au format JSON (JavaScript Object Notation) et non au format XML. La structure et le contenu des données envoyées via le canal batch peuvent être consultés dans le fichier swagger du web service (voir section 9.2).

Le schéma est disponible via <https://egov.socialsecurity.be>.

Des informations pratiques complémentaires (par exemple connexion au serveur, dossiers d'échange, noms de fichiers, ...) suivront ultérieurement.

9.4 APPLICATION WEB

Une application web sera mise à disposition sur le site portail de la sécurité sociale (<https://www.socialsecurity.be>) pour gérer les messages LTDS. Cette application permettra d'envoyer des messages originaux, de modifier des messages précédemment introduits et de supprimer des messages déjà introduits.

Plus d'informations sur cette application web suivront ultérieurement.