



**Nouveau régime de cotisations en
matière de (pseudo-)pré pension
à partir du 1^{er} avril 2010**

 **SERVICE JURIDIQUE**
M E M B E R O F E A S Y P A Y G R O U P

Table des matières

1.	NOTIONS.....	5
1.1.	<i>(Pseudo-)prépensions en cours et nouvelles (pseudo-)prépensions.....</i>	5
1.2.	<i>Secteur marchand et non marchand.....</i>	5
1.3.	<i>Entreprises normales et entreprises en restructuration / en difficulté.....</i>	6
2.	PRÉPENSION À TEMPS PLEIN.....	8
2.1.	<i>Cotisation patronale spéciale.....</i>	8
2.1.1.	<i>Pourcentage.....</i>	8
2.1.2.	<i>Base de calcul des cotisations patronales.....</i>	9
2.2.	<i>Cotisation patronale spéciale compensatoire.....</i>	9
2.3.	<i>Retenue à charge du travailleur.....</i>	9
2.3.1.	<i>Pourcentage.....</i>	9
2.3.2.	<i>Base de calcul de la retenue à charge du travailleur.....</i>	10
2.3.3.	<i>Limitation de la retenue.....</i>	11
3.	PRÉPENSION À MI-TEMPS.....	13
3.1.	<i>Cotisations patronales.....</i>	13
3.2.	<i>Retenue à charge du travailleur.....</i>	13
3.2.1.	<i>Pourcentage.....</i>	13
3.2.2.	<i>Base de calcul de la retenue à charge du travailleur.....</i>	13
3.2.3.	<i>Limitation de la retenue.....</i>	13
4.	PSEUDO-PRÉPENSION.....	15
4.1.	<i>Champ d'application.....</i>	15
4.1.1.	<i>Employeurs concernés.....</i>	15
4.1.2.	<i>Travailleurs concernés.....</i>	15
4.1.3.	<i>Indemnités complémentaires.....</i>	16
4.2.	<i>Cotisation patronale spéciale.....</i>	17
4.2.1.	<i>Pourcentage.....</i>	17
4.2.2.	<i>Base de calcul.....</i>	17
4.3.	<i>Retenue à charge du travailleur.....</i>	17
4.3.1.	<i>Pourcentage.....</i>	17
4.3.2.	<i>Base de calcul de la retenue à charge du travailleur.....</i>	18
4.3.3.	<i>Limitation de la retenue.....</i>	18
4.4.	<i>Crédit-temps à mi-temps : augmentations ou réductions.....</i>	18
5.	DISPOSITIONS COMMUNES.....	20
5.1.	<i>Débiteur des cotisations et retenues.....</i>	20
5.2.	<i>Mois incomplet.....</i>	21
5.3.	<i>Reprise du travail.....</i>	21
5.3.1.	<i>Généralités.....</i>	22
5.3.2.	<i>Reprise du travail du type 1.....</i>	22
5.3.3.	<i>Reprise du travail du type 2.....</i>	23
5.4.	<i>Sanction en cas d'absence de déclaration ou de déclaration incomplète à l'ONSS.....</i>	23
5.4.1.	<i>Prépension à temps plein.....</i>	23
5.4.2.	<i>Prépension à mi-temps.....</i>	24
5.4.3.	<i>Pseudo-prépension.....</i>	24
5.5.	<i>Capitalisation.....</i>	24
5.5.1.	<i>Situations concernées.....</i>	24
5.5.2.	<i>Formes de capitalisation.....</i>	24
5.5.3.	<i>Qui est redevable des cotisations patronales et retenues à charge du travailleur ?.....</i>	25
5.5.4.	<i>Règles de calcul.....</i>	25
5.6.	<i>Information et échange de données.....</i>	26
5.6.1.	<i>Indemnités complémentaires.....</i>	26

5.6.2.	<i>Intervention du FSE dans l'indemnité complémentaire.....</i>	26
5.6.3.	<i>Identité du débiteur principal des cotisations et retenues</i>	27
5.6.4.	<i>Montant des allocations sociales</i>	27
5.6.5.	<i>Modification du montant de l'indemnité complémentaire.....</i>	27
5.6.6.	<i>Modification de la situation familiale.....</i>	27
5.6.7.	<i>Capitalisation des cotisations patronales et retenues à charge du travailleur.....</i>	27
5.6.8.	<i>Début et fin d'une reprise du travail.....</i>	27

Les indemnités et allocations dans le cadre de la (pseudo-)prépension sont soumises à des cotisations et retenues spécifiques, et non aux cotisations ordinaires de sécurité sociale.

Ce système de cotisations et de retenues est revu en profondeur à partir du 1^{er} avril 2010.

Dans le nouveau régime, les deux cotisations patronales forfaitaires, à savoir la cotisation spéciale pour l'ONP¹ et la cotisation spéciale capitative pour l'ONSS², sont fusionnées en un seul pourcentage de cotisation qui dépend de l'âge du prépensionné. Le pourcentage des cotisations dépend de différents facteurs :

- Il faut faire la distinction entre les prépensions en cours et les nouvelles prépensions;
- Les pourcentages diffèrent pour les entreprises du secteur marchand et non marchand;
- Pour les entreprises en difficultés ou en restructuration, des pourcentages spécifiques sont d'application.

¹ **Cotisation spéciale pour l'ONP (ancien régime) :**

- 0,00 EUR pour la prépension à partir de 60 ans ;
- 6,20 EUR pour les entreprises en difficulté ;
- 6,20 EUR pour certains établissements du secteur non commercial ;
- 18,59 EUR pour les entreprises en restructuration ;
- 24,80 EUR dans tous les autres cas.

² **Cotisation spéciale capitative pour l'ONSS (ancien régime) :**

- 0,00 EUR pendant la période de reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté ;
- 24,79 EUR :
 - pour la prépension à partir de 60 ans ;
 - pendant la 1^{re} année qui suit la période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ;
 - si le travailleur a gagné une rémunération brute \leq 1.921,71 EUR ;
- 74,37 EUR dans les entreprises en restructuration si l'âge de la prépension \geq 52 ans ;
- 111,55 EUR dans les entreprises en restructuration si l'âge de la prépension $<$ 52 ans ;
- 49,58 EUR dans tous les autres cas.

1. Notions

1.1. (Pseudo-)prévisions en cours et nouvelles (pseudo-)prévisions

Pour déterminer le pourcentage applicable, le régime en vigueur à partir du 1^{er} avril 2010 fait tout d'abord la distinction entre :

1. les (pseudo-)prévisions qui débutent avant le 1^{er} avril 2010 (c.-à-d. les (pseudo-)prévisions en cours) ;
2. les (pseudo-)prévisions qui débutent à partir du 1^{er} avril 2010 (c.-à-d. les nouvelles (pseudo-)prévisions).

Il faut entendre par là :

(PSEUDO-)PRÉVISIONS EN COURS	NOUVELLES (PSEUDO-)PRÉVISIONS
Il s'agit ici des (pseudo-)prévisionnés : - soit dont le préavis a été notifié jusqu'au 15 octobre 2009 inclus ; - soit dont la (pseudo-)prévision débute avant le 1 ^{er} avril 2010.	Il s'agit ici des (pseudo-)prévisionnés : - dont le préavis a été notifié après le 15 octobre 2009 ET ; - dont la (pseudo-)prévision débute à partir du 1 ^{er} avril 2010.

1.2. Secteur marchand et non marchand

Pour déterminer le pourcentage applicable, il convient en outre de faire la distinction entre les employeurs du :

- secteur marchand ;
- du secteur non marchand.

Les employeurs suivants sont considérés comme appartenant au secteur non marchand :

Base :

- Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors (CP 318) ;
- Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (CP 318.01) ;
- Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande (CP 318.02) ;
- Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement (CP 319) ;
- Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande (CP 319.01) ;
- Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (CP 319.02) ;
- Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux (CP 327), à l'exception des ateliers sociaux ;
- Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande (CP 327.01) ;
- Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française (CP 327.02) ;
- Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (CP 327.03) ;
- Commission paritaire pour le secteur socioculturel (CP 329) ;
- Sous-commission paritaire du secteur socioculturel de la Communauté flamande (CP 329.01) ;

- Sous-commission paritaire pour les organisations socioculturelles fédérales et bicommunautaires (CP 329.03) ;
- Sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne (CP 329.02) ;
- Commission paritaire des établissements et des services de santé, à l'exception des employeurs qui ressortissent à la sous-commission paritaire des prothèses dentaires (CP 330, avec exception) ;
- Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé (CP 331) ;
- Commission paritaire pour le secteur francophone, germanophone et bicommunautaire de l'aide sociale et des soins de santé (CP 332).

1^{er} élargissement : ateliers sociaux

Les ateliers sociaux tels que visés dans le décret de la Communauté flamande du 14 juillet 1998 relatif aux ateliers sociaux, sont assimilés à des employeurs du secteur non marchand pour l'application des pourcentages de cotisations.

Cf. liste des ateliers sociaux : <http://www.socialeconomie.be/socialewerkplaatsen>.

2^e élargissement : employeurs ONSSAPL pour certains codes NACE

Les employeurs qui sont affiliés à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales (ONSSAPL) pour le personnel qu'ils déclarent sous les codes NACE suivants : 55231 ; 63303 ; 80421 ; 80422 ; 85110 ; 85120 ; 85142 à 85145 inclus ; 85311 à 85316 inclus ; 85321 à 85324 inclus ; 91330 ; 92312 ; 92313 ; 92321 ; 92322 ; 92510 ; 92520 ; 92530 ; 92611 ; 92613 et 92621.

3^e élargissement : employeurs du secteur public assimilé au secteur non marchand

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

- *Universitair Ziekenhuis Gent* (n° d'entreprise : 232.987.862)
- Centre hospitalier universitaire de Liège (n° d'entreprise : 232.988.060)
- Centre hospitalier psychiatrique du Chêne (n° d'entreprise : 258.897.057)
- *Openbaar psychiatrisch ziekenhuis Rekem* (n° d'entreprise : 249.772.327)
- Centre hospitalier psychiatrique Les Marronniers (n° d'entreprise : 258.896.364)
- *Openbaar psychiatrisch ziekenhuis Geel* (n° d'entreprise : 850.465.613)
- *Universitair Ziekenhuis Antwerpen* (n° d'entreprise : 257.216.482)

1.3. Entreprises normales et entreprises en restructuration / en difficulté

Enfin, pour les employeurs du secteur marchand, il existe aussi des pourcentages dérogatoires pour les entreprises en restructuration et les entreprises en difficulté.

Entreprises en restructuration :

Entreprise en restructuration = entreprise qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- Entreprise qui procède à un licenciement collectif. On entend par licenciement collectif tout licenciement qui touche un nombre déterminé de travailleurs, à savoir :
 - au moins 10 % des travailleurs dans les entreprises d'au moins 100 travailleurs ;
 - au moins 10 travailleurs dans les entreprises d'au moins 20 travailleurs, mais de moins de 100 travailleurs ;
 - au moins 6 travailleurs dans les entreprises d'au moins 6 travailleurs, mais de moins de 20 travailleurs ;
 - au moins la moitié des travailleurs dans les entreprises de moins de 12 travailleurs.

Cette disposition ne s'applique que pour autant que l'entreprise ait procédé effectivement à l'exécution de ce licenciement collectif au plus tard dans les six mois qui suivent la date de reconnaissance.

- Entreprise qui, pendant l'année précédant la demande, a enregistré un nombre de jours de chômage correspondant à au moins 20 % du nombre total de jours déclarés à l'Office national de sécurité sociale pour les ouvriers.
Cette disposition n'est d'application que dans les entreprises où au moins 50 % des travailleurs sont occupés dans le cadre d'un contrat de travail pour ouvriers.

Entreprises en difficulté :

Entreprise en difficulté = entreprise qui enregistre, dans les comptes annuels des deux exercices précédant la période pour laquelle la reconnaissance est demandée, une perte courante avant impôts, lorsque pour le dernier exercice, cette perte excède le montant des amortissements et réductions de valeur sur frais d'établissement, sur immobilisations incorporelles et corporelles.

L'entreprise doit présenter les comptes annuels des cinq exercices précédant la période pour laquelle la reconnaissance est demandée. Lorsque l'entreprise a été créée depuis moins de cinq ans, seuls les comptes annuels des exercices relatifs à ses années d'existence seront exigés.

2. Prépension à temps plein

2.1. Cotisation patronale spéciale

2.1.1. *Pourcentage*

Prépension à temps plein – SECTEUR MARCHAND					
Entreprise normale					
Prépensions en cours			Nouvelles prépensions		
Âge pendant le mois où la cotisation est due	Cotisation patronale		Âge <i>au début de la prépension</i>	Cotisation patronale	
	%	Montant minimum		%	Montant minimum
< 52	30	25,00	< 52	50	25,00
>= 52 et < 55	24	25,00	>= 52 et < 55	40	25,00
>= 55 et < 58	18	25,00	>= 55 et < 58	30	25,00
>= 58 et < 60	12	25,00	>= 58 et < 60	20	25,00
>= 60	6	18,80	>= 60	10	18,80

Prépension à temps plein – SECTEUR MARCHAND					
Entreprise en restructuration					
Prépensions en cours			Nouvelles prépensions		
Âge pendant le mois où la cotisation est due	Cotisation patronale		Âge <i>au début de la prépension ou à la fin de la période de reconnaissance</i>	Cotisation patronale	
	%	Montant minimum		%	Montant minimum
< 52	30	25,00	< 52	50	25,00
>= 52 et < 55	24	25,00	>= 52 et < 55	30	25,00
>= 55 et < 58	18	25,00	>= 55 et < 58	20	25,00
>= 58 et < 60	12	25,00	>= 58 et < 60	20	25,00
>= 60	6	18,80	>= 60	10	18,80

Prépension à temps plein – SECTEUR MARCHAND					
Entreprise en difficulté					
Prépensions en cours			Nouvelles prépensions		
Âge <i>au début de la prépension</i>	Cotisation patronale		Âge <i>au début de la prépension ou à la fin de la période de reconnaissance</i>	Cotisation patronale	
	%	Montant minimum		%	Montant minimum
< 52	17,5	8,00	< 52	17,5	8,00
>= 52 et < 55	13,5	8,00	>= 52 et < 55	13,5	8,00
>= 55 et < 58	10	8,00	>= 55 et < 58	10	8,00
>= 58 et < 60	6,5	8,00	>= 58 et < 60	6,5	8,00
>= 60	3,5	6,00	>= 60	3,5	6,00

Prépension à temps plein – SECTEUR NON MARCHAND					
Prépensions en cours			Nouvelles prépensions		
Âge pendant le mois où la cotisation est due	Cotisation patronale		Âge pendant le mois où la cotisation est due	Cotisation patronale	
	%	Montant minimum		%	Montant minimum
< 52	5	6,20	< 52	5	0
>= 52 et < 55	4	6,20	>= 52 et < 55	4	0
>= 55 et < 58	3	6,20	>= 55 et < 58	3	0
>= 58 et < 60	2	6,20	>= 58 et < 60	2	0
>= 60	0	0	>= 60	0	0

2.1.2. Base de calcul des cotisations patronales

La cotisation patronale doit être calculée sur CHAQUE indemnité complémentaire qui est payée à un travailleur licencié en supplément d'une allocation sociale versée dans le cadre de la prépension à temps plein.

Cela signifie en d'autres termes que les cotisations sont dues tant sur l'indemnité complémentaire légale que sur l'indemnité complémentaire extralégale de prépension.

Les cotisations patronales sont calculées uniquement sur l'indemnité complémentaire et NON sur l'allocation sociale.

S'il existe diverses instances qui octroient une indemnité complémentaire ou une intervention (p. ex. employeur et FSE), les cotisations patronales doivent être calculées sur le total des indemnités complémentaires par le débiteur de l'indemnité complémentaire la plus élevée.

2.2. Cotisation patronale spéciale compensatoire

Cette cotisation patronale spéciale compensatoire est désormais due uniquement pour les prépensions en cours. Elle ne doit plus être payée pour les nouvelles prépensions.

2.3. Retenue à charge du travailleur

Auparavant, il existait 2 retenues à charge du travailleur, à savoir : la retenue de 3,5 % de l'indemnité totale de prépension destinées à l'ONP et la retenue de 3 % pour l'ONEM. Ces deux retenues sont rassemblées en une seule et unique retenue à charge du travailleur, perçue par l'ONSS, à partir du 1^{er} avril 2010.

2.3.1. Pourcentage

Contrairement à la cotisation patronale, pour les retenues à charge du travailleur, aucune distinction n'est faite entre les prépensions en cours et les nouvelles prépensions ou entre les employeurs des secteurs marchand et non marchand.

À partir du 1^{er} avril 2010, les pourcentages pour les prépensions à temps plein sont les suivants :

Ancien régime avant le 1 ^{er} avril 2010	Nouveau régime à partir du 1 ^{er} avril 2010	
Retenue pour l'ONP : 3,5 %	6,5 %	4,5 %
Retenue pour l'ONEM : 3 %	Prépension à temps plein à l'exception des cas décrits aux points a), b) et c) ci-contre. Il s'agit ici de la majorité des régimes de prépension !	a) Prépensions à temps plein qui ont débuté après le 30 avril 1994, mais avant le 1 ^{er} janvier 1997. b) Prépensions à temps plein qui ont débuté après le 31 décembre 1996, lorsque les travailleurs ont été informés de leur licenciement avant le 1 ^{er} novembre 1996. c) Prépensions à temps plein qui ont débuté après le 31 décembre 1996, lorsque les travailleurs ont été informés de leur licenciement après le 31 octobre 1996 en cas de prépension dans le cadre de la reconnaissance d'une entreprise en difficulté ou en restructuration délivrée avant le 1 ^{er} novembre 1996.

2.3.2. Base de calcul de la retenue à charge du travailleur

Les retenues sont calculées sur la somme de l'allocation sociale et de l'indemnité complémentaire.

En d'autres termes, contrairement aux cotisations patronales qui sont uniquement calculées sur l'indemnité complémentaire, les retenues à charge des travailleurs sont calculées sur les indemnités complémentaires et les allocations de chômage.

Pour le calcul de ces retenues, il faut tenir compte :

- du montant mensuel théorique de l'allocation sociale ;
- du montant mensuel brut de toutes les indemnités complémentaires.

a. Montant mensuel théorique de l'allocation sociale

L'allocation sociale³ doit être calculée comme suit :

Type de chômeur	Allocation sociale = ...
Chômeur complet – travailleur à temps plein	Montant journalier de l'allocation de chômage x 26
Chômeur complet – travailleur à temps partiel volontaire	Montant de la demi-allocation de chômage x nombre de demi-allocations par semaine x 4,33 Pas d'application dans le cadre de la prépension à mi-temps
Travailleur en crédit-temps	Montant mensuel des indemnités d'interruption

³ Pour déterminer le montant de l'allocation sociale, il est tenu compte du montant total de l'allocation sociale, avant toute déduction pour cause de saisie, de cession ou d'application d'un quelconque régime de cotisations sociales ou de précompte.

b. Montant mensuel brut de l'indemnité complémentaire

L'indemnité complémentaire doit être calculée comme suit :

Périodicité du paiement de l'indemnité complémentaire	Indemnité complémentaire = ...
Mensuelle (ou plus courte, jusqu'au mois où le bénéficiaire a atteint l'âge de 65 ans)	Montant brut de l'indemnité complémentaire octroyée pour le mois
Plus longue (bimestrielle, annuelle,...)	<p>Montant total pour la période complète à laquelle se rapportent ces montants</p> <p>Nombre de mois à partir du 1^{er} mois jusqu'au mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge de la pension légale</p> <p><u>Pas</u> d'application dans le cadre de la prépension à mi-temps</p>

Le tableau ci-dessus est aussi d'application pour l'indemnité complémentaire jusqu'au crédit-temps à mi-temps.

2.3.3. Limitation de la retenue

La retenue ne peut pas avoir pour conséquence que le montant total de l'allocation sociale et de l'indemnité complémentaire soit inférieur à une limite déterminée. Une distinction est faite entre les personnes avec ou sans charge de famille⁴ :

⁴ Par « travailleur avec charge de famille », il faut entendre le travailleur qui:

- 1° cohabite avec un conjoint ne disposant ni de revenus professionnels, ni de revenus de remplacement ; dans ce cas il n'est pas tenu compte de l'existence éventuelle de revenus d'autres personnes avec lesquelles le travailleur cohabite ;
- 2° ne cohabite pas avec un conjoint mais cohabite exclusivement avec :
 - a) un ou plusieurs enfants, à condition qu'il puisse prétendre pour au moins un de ceux-ci aux allocations familiales ou qu'aucun de ceux-ci ne dispose de revenus professionnels ou de revenus de remplacement ;
 - b) un ou plusieurs enfants et d'autres parents ou alliés jusqu'au troisième degré inclus, à condition qu'il puisse prétendre aux allocations familiales pour au moins un de ces enfants et que les autres parents ou alliés ne disposent ni de revenus professionnels, ni de revenus de remplacement ;
 - c) un ou plusieurs parents ou alliés jusqu'au troisième degré inclus qui ne disposent ni de revenus professionnels, ni de revenus de remplacement ;
- 3° habite seul et paie de manière effective une pension alimentaire :
 - a) sur la base d'une décision judiciaire ;
 - b) sur la base d'un acte notarié dans le cadre d'une procédure de divorce par consentement mutuel ou d'une séparation de corps ;
 - c) sur la base d'un acte notarié au profit de son enfant, soit à la personne qui exerce l'autorité parentale, soit à l'enfant majeur, si l'état de besoin subsiste ;
- 4° habite seul et dont le conjoint a été autorisé, en application de l'art. 221 du Code civil, à percevoir des sommes dues par des tiers ;
- 5° est visé à l'art. 28, § 3 ;
- 6° a droit à une indemnité complémentaire à charge de son précédent employeur sur base de l'art. 9 de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipe comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 mai 1990, pendant la période de cinq ans durant laquelle il a droit à cet avantage ;
- 7° le 7 novembre 2001, était lié par un contrat de travail avec l'entreprise SABENA SA, qui est né au cours de l'année 1953 et qui ne prétend pas à la prime de compensation prévue dans le plan social SABENA conclu le 8 novembre 2001, et ce jusqu'à la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge de 55 ans.

Pour l'application de l'alinéa 1^{er}, 1° et 2°, est assimilée au conjoint, la personne avec laquelle le travailleur forme un ménage de fait et qui est à sa charge financièrement, pour autant que cette personne ne soit ni un parent ou allié jusqu'au troisième degré inclus, ni un enfant pour lequel le travailleur ou un autre membre de la famille peut prétendre aux allocations familiales.

Prépension à temps plein ou chômage complet		
	Montant de base selon la loi	Montant au 01.01.2009
Sans charge de famille	938,50 EUR	1.249,57 EUR
Avec charge de famille	1.130,44 EUR	1.505,15 EUR

Si, suite aux retenues, on obtient une prépension inférieure à ces montants, la retenue sera limitée à ces montants.

Pour l'application de l'alinéa 1^{er}, 2° et du deuxième alinéa, les parents d'accueil du chômeur sont assimilés à ses parents.

Pour l'application de l'alinéa 1^{er}, 2° il est fait abstraction d'éventuelles autres personnes, avec lesquelles le chômeur cohabite lorsque ces personnes ne disposent ni de revenus professionnels, ni de revenus de remplacement.

3. Prépension à mi-temps

3.1. Cotisations patronales

Contrairement à la prépension à temps plein, AUCUNE cotisation patronale n'est due sur les indemnités complémentaires dans le cadre de la prépension à mi-temps.

3.2. Retenue à charge du travailleur

Auparavant, il existait deux retenues à charge du travailleur, à savoir : la retenue de 3,5 % de l'indemnité totale destinée à l'ONP et la retenue de 1 % de l'indemnité totale de prépension destinée à l'ONEM. Deux retenues sont rassemblées en une seule et unique retenue à charge du travailleur à partir de 1^{er} avril 2010.

3.2.1. Pourcentage

Le pourcentage est le suivant :

Ancien régime avant le 1 ^{er} avril 2010	Nouveau régime à partir du 1 ^{er} avril 2010
Retenue pour l'ONP : 3,5 %	4,5 % pour tous les régimes de prépension à mi-temps
Retenue pour l'ONEM : 1 %	

3.2.2. Base de calcul de la retenue à charge du travailleur

Les retenues sont calculées sur la somme de l'allocation sociale et de l'indemnité complémentaire.

Pour le calcul de ces retenues, comme en cas de prépension à temps plein, il faut tenir compte :

- du montant mensuel théorique de l'allocation sociale ;
- du montant mensuel brut de toutes les indemnités complémentaires.

Voir 2.3.2. Base de calcul de la retenue à charge du travailleur

3.2.3. Limitation de la retenue

La retenue ne peut pas avoir pour conséquence que le montant total de l'allocation sociale et de l'indemnité complémentaire soit inférieur à une limite déterminée. Il convient ici de distinguer les personnes avec ou sans charge de famille⁵.

	Prépension à mi-temps ou réduction à mi-temps crédit-temps	
	Montant de base selon la loi	Montant au 01.01.2009
Sans charge de famille	469,25 EUR	624,79 EUR
Avec charge de famille	565,22 EUR	752,57 EUR

Montants toujours d'application au 01.01.2010.

⁵ Pour savoir ce qu'il faut entendre par « travailleur avec charge de famille », cf. note de bas de page 4.

Si, suite aux retenues, on obtient une prépension inférieure à ces montants, la retenue sera limitée à ces montants.

4. Pseudo-préparation

4.1. Champ d'application

4.1.1. Employeurs concernés

Pour les indemnités complémentaires payées par les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires (loi sur les CCT).

Quels employeurs sont CONCERNÉS ?	Quels employeurs ne sont PAS CONCERNÉS ?
<p>Employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi sur les CCT.</p> <p>Il s'agit principalement d'employeurs du secteur privé.</p>	<p>1) Employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi sur les CCT, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none">- l'État, les Communautés, les Régions, les Commissions communautaires, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public (à l'exception de la SA Société Fédérale de Participations, de la Commission Bancaire et Financière et des Assurances, du Fonds de Participation, de l'Office National du Ducroire, de la Banque Nationale de Belgique, de la SA Credibe, de la SA Loterie Nationale) ;- les centres de formation professionnelle ;- les établissements d'enseignement libre subventionnés (pour les membres du personnel subventionnés) ;- les ALE. <p>2) les employeurs qui relèvent de la CP du transport urbain et régional ou une de ses sous-commissions (CP 328, 328.01, 328.02, 328.03).</p> <p>3) les employeurs qui relèvent de la CP pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre ou de la CP pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (CP 152 ou 225).</p>

4.1.2. Travailleurs concernés

Quels travailleurs sont CONCERNÉS ?	Quels travailleurs ne sont PAS CONCERNÉS ?
Chaque travailleur à partir du mois de	1) le travailleur n'avait pas encore 45 ans lors de
© SERVICE JURIDIQUE EASYPAY 01.04.2010	Nouveau régime de cotisations en matière de (pseudo-)préparation à partir de 2010

son 50 ^e anniversaire, jusqu'au mois précédant le mois pendant lequel il atteint l'âge légal de la pension, qui reçoit une indemnité complémentaire.	<p>la première attribution de l'indemnité complémentaire ;</p> <p>2) le travailleur a déjà profité de l'indemnité complémentaire avant le 1^{er} janvier 2006 ;</p> <p>3) le travailleur a été licencié avant le 1^{er} octobre 2005.</p>
---	---

4.1.3. Indemnités complémentaires

Pour les indemnités complémentaires payées par l'employeur ou par un tiers en exécution :

- d'une CCT du CNT, d'une (S)CP ou de l'entreprise ;
- d'un accord individuel entre l'employeur et le travailleur ;
- d'un engagement unilatéral de l'employeur.

Quelles indemnités complémentaires sont CONCERNÉES ?	Quelles indemnités complémentaires ne sont PAS CONCERNÉES ?
<p>1) indemnités complémentaires aux allocations de chômage complètes ;</p> <p>2) indemnités complémentaires aux allocations en cas d'interruption totale de carrière ;</p> <p>3) indemnités complémentaires aux allocations en cas de réduction des prestations de travail à une occupation à mi-temps, crédit-temps et réduction de la carrière ;</p> <p>4) indemnités complémentaires aux allocations précitées lorsque le complément continue d'être versé pendant des périodes couvertes par une indemnité de maladie ou de protection de la maternité.</p>	<p>1) indemnités complémentaires dans le cadre de la prépension conventionnelle ;</p> <p>2) indemnités complémentaires aux allocations pour les congés thématiques ;</p> <p>3) indemnités complémentaires aux allocations accordées aux plus de 50 ans qui réduisent leurs prestations de travail de 1/5^e (réduction normale de la carrière professionnelle et régime spécifique de la réduction de la carrière professionnelle pour les plus de 50 ans) ;</p> <p>4) indemnités complémentaires accordées sur base de la CCT n° 46 (mesures d'accompagnement pour les travailleurs avec des prestations de nuit) ;</p> <p>5) indemnités complémentaires accordées dans le cadre des mesures de fin de carrière agréées par le Ministre de l'emploi, pour les employeurs relevant du régime du Maribel social ;</p> <p>6) indemnités complémentaires accordées sur base d'une CCT du Conseil national du Travail (CNT), au sein d'une commission paritaire (CP) ou une sous-commission paritaire (SCP) : * à durée ILLIMITÉE en vigueur au 30 septembre 2005 ; * à durée LIMITÉE en vigueur au 30 septembre 2005 et prolongée sans interruption ; lors de la prolongation à partir du 30 septembre 2005, le groupe-cible des travailleurs n'a plus été étendu et les montants des indemnités n'ont plus été augmentés (sauf les adaptations d'indexation ou le coefficient de revalorisation du CNT).</p>

4.2. Cotisation patronale spéciale

4.2.1. Pourcentage

Pseudo-préparation – SECTEUR MARCHAND					
Pseudo-préparations en cours			Nouvelles pseudo-préparations		
Âge	Cotisation patronale		Âge <i>au début de la pseudo-préparation</i>	Cotisation patronale	
	%	Montant minimum		%	Montant minimum
< 52	32,25	/	< 52	50	/
>= 52 et < 55	32,25	/	>= 52 et < 55	40	/
>= 55 et < 58	32,25	/	>= 55 et < 58	30	/
>= 58 et < 60	32,25	/	>= 58 et < 60	20	/
>= 60	32,25	/	>= 60	10	/

Pseudo-préparation – SECTEUR NON-MARCHAND					
Pseudo-préparation en cours			Nouvelles pseudo-préparations		
Âge	Cotisation patronale		Âge pendant le mois où la cotisation est due	Cotisation patronale	
	%	Montant minimum		%	Montant minimum
< 52	32,25	/	< 52	5	/
>= 52 et < 55	32,25	/	>= 52 et < 55	4	/
>= 55 et < 58	32,25	/	>= 55 et < 58	3	/
>= 58 et < 60	32,25	/	>= 58 et < 60	2	/
>= 60	32,25	/	>= 60	0	/

4.2.2. Base de calcul

Cette cotisation patronale doit être calculée sur le montant mensuel brut de l'indemnité complémentaire, c.-à-d. uniquement sur l'indemnité complémentaire et PAS sur l'allocation sociale.

4.3. Retenue à charge du travailleur

Auparavant, il existait deux retenues à charge du travailleur, à savoir : la retenue de 3,5 % de l'indemnité totale de préparation pour l'ONP et la retenue de 3 % de l'indemnité totale de préparation pour l'ONEM. À partir du 1^{er} avril 2010, ces deux retenues sont fusionnées en une seule et unique retenue à charge du travailleur, perçue par l'ONSS.

4.3.1. Pourcentage

Contrairement à la cotisation patronale, pour les retenues à charge du travailleur, aucune distinction n'est faite entre les pseudo-préparations en cours et les nouvelles pseudo-préparations, ni entre les employeurs des secteurs marchand et non marchand.

Le pourcentage est le suivant :

Ancien régime avant le 1 ^{er} avril 2010	Nouveau régime à partir du 1 ^{er} avril 2010
Retenue pour l'ONP : 3,5 %	6,5 % pour tous les régimes de pseudo-prépension
Retenue pour l'ONEM : 3 %	

4.3.2. Base de calcul de la retenue à charge du travailleur

Les retenues sont calculées sur la somme de l'allocation sociale et de l'indemnité complémentaire.

En d'autres termes, contrairement aux cotisations patronales qui sont uniquement calculées sur l'indemnité complémentaire, les retenues à charge des travailleurs sont calculées sur les indemnités complémentaires et les allocations de chômage.

Pour le calcul de ces retenues, il faut tenir compte :

- du montant mensuel théorique de l'allocation sociale ;
- du montant mensuel brut de toutes les indemnités complémentaires.

Voir 2.3.2. Base de calcul de la retenue à charge du travailleur

4.3.3. Limitation de la retenue

La retenue ne peut pas avoir pour conséquence que le montant total de l'allocation sociale et de l'indemnité complémentaire soit inférieur à une limite déterminée. Une distinction est faite entre les personnes avec ou sans charge de famille⁶.

	Prépension à temps plein ou chômage complet		Prépension à mi-temps ou réduction à mi-temps crédit-temps	
	Montant de base selon la loi	Montant au 01.01.2009	Montant de base selon la loi	Montant au 01.01.2009
Sans charge de famille	938,50 EUR	1.249,57 EUR	469,25 EUR	624,79 EUR
Avec charge de famille	1.130,44 EUR	1.505,15 EUR	565,22 EUR	752,57 EUR

Montants toujours valables au 01.01.2010.

Si, suite aux retenues, on obtient une prépension inférieure à ces montants, la retenue sera limitée à ces montants.

4.4. Crédit-temps à mi-temps : augmentations ou réductions

Lorsqu'un travailleur de 50 ans ou plus prend un crédit-temps à mi-temps, l'employeur peut le dispenser ou non de ses prestations de travail à mi-temps.

Si le travailleur est dispensé de ses prestations à mi-temps, la base de calcul des cotisations patronales et de retenues à charge du travailleur est doublée. S'il n'en est en revanche pas

⁶ Par « travailleur avec charge de famille », cf. note de bas de page 4.

dispensé, la base de calcul des cotisations patronales et retenues à charge du travailleur peut être réduite de 95 % à certaines conditions.

	DISPENSE des prestations de travail	PAS DE DISPENSE des prestations de travail
Cotisation patronales	Doublement de la base de calcul pour les cotisations patronales ⁷	Réduction de 95 % aux conditions suivantes : - une indemnité complémentaire est octroyée sur base d'une CCT conclue au sein du CNT, d'une CP ou d'une SCP ; - le travailleur continue d'exercer les prestations de travail prévues normalement ; - le travailleur est remplacé effectivement ; - ce remplacement est prévu par CCT ⁸ .
Retenues à charge du travailleur	Doublement de la base de calcul pour les retenues à charge du travailleur ⁹	Réduction de 95 % à condition qu'une indemnité complémentaire soit octroyée sur base d'une CCT conclue au sein du CNT, d'une CP ou d'une SCP.

⁷ Il s'agit ici d'un doublement de la base de calcul, ce qui ne correspond pas automatiquement à un doublement de la cotisation patronale.

⁸ Il est ici uniquement tenu compte d'une CCT conclue au sein du CNT qui ne peut pas être d'application avant le premier jour du mois suivant la conclusion de la CCT (art. 13 in fine de l'A.R. sur le nouveau régime de cotisations)

⁹ Il s'agit ici d'un doublement de la base de calcul, ce qui ne correspond pas automatiquement à un doublement de la retenue à charge du travailleur.

5. Dispositions communes

5.1. Débiteur des cotisations et retenues

Pour savoir qui est redevable des cotisations patronales et des retenues à charge du travailleur, il faut se demander si l'indemnité complémentaire est payée par une ou plusieurs instances (c.-à-d. débiteurs).

Ceci est moins pertinent pour la prépension à mi-temps.

a. L'indemnité complémentaire est payée par un seul débiteur

Le débiteur est l'employeur qui paie l'indemnité complémentaire ou l'entreprise ou l'instance qui intervient à la place de l'employeur ou à qui les obligations de celui-ci ont été transférées.

Il peut s'agir :

- de l'employeur lui-même ou de son mandataire ;
- de l'entreprise ou l'instance à laquelle l'employeur a transféré l'obligation de paiement de l'indemnité complémentaire ;
- du FSE qui paie tout ou partie de l'indemnité complémentaire à la place de l'employeur, sur base d'un accord sectoriel ;
- du Fonds de fermeture d'entreprises (FFE).

b. L'indemnité complémentaire est payée par plusieurs débiteurs

Lorsque les indemnités complémentaires sont payées par différentes instances, il faut faire une distinction supplémentaire entre l'occupation :

- chez un seul employeur ;
- chez plusieurs employeurs.

Cotisations patronales	Règle	Exception
Occupation chez un seul employeur	Débiteur de l'indemnité complémentaire la plus élevée ¹⁰	Des règles dérogatoires peuvent être prévues sur base d'une CCT sectorielle
Occupation chez plusieurs employeurs	Chaque débiteur paie les cotisations pour l'indemnité complémentaire qu'il verse	Aucune dérogation possible
Retenue à charge du travailleur	Règle	Exception
Occupation chez un seul employeur	Le débiteur de l'indemnité complémentaire la plus élevée ¹¹	Aucune dérogation prévue
Occupation chez plusieurs employeurs	Chaque débiteur paie les retenues sur l'indemnité complémentaire qu'il verse, augmentée de l'allocation sociale	Aucune dérogation prévue

¹⁰ Des règles spécifiques sont d'application en cas de capitalisation.

¹¹ Des règles spécifiques sont d'application en cas de capitalisation.

	L'allocation sociale est ici proratisée en fonction de la fraction d'occupation Q/S ¹²	
--	---	--

5.2. Mois incomplet

Il peut arriver dans certains cas que les cotisations ou retenues ne doivent pas être calculées pour un mois complet. Cette problématique peut se présenter dans les cas suivants :

- reprise du travail ou arrêt de la reprise du travail au cours du mois ;
- début ou fin de la (pseudo-)prépension au cours du mois ;
- changement de débiteur au cours du mois ;
- prise de jours de vacances couverts par un pécule de vacances¹³.

Dans ces situations, les cotisations et retenues doivent uniquement être calculées pour les jours couverts par une indemnité complémentaire de (pseudo-)prépension.

Formule :

Cotisations et retenues pour un mois complet	x	Nombre de jours couverts par l'indemnité complémentaire convertis dans le régime hebdomadaire de 6 jours
		26

5.3. Reprise du travail

Étant donné que les travailleurs peuvent partir à la (pseudo-)prépension relativement tôt, il est possible qu'ils reprennent le travail. Le présent chapitre se penche sur l'impact que peut avoir une reprise de travail sur le régime de (pseudo-)prépension.

Les règles en matière de reprise du travail ne sont pas d'application pour la prépension à mi-temps.

Les règles en matière de reprise du travail dans le cadre de la pseudo-prépension s'appliquent **UNIQUEMENT** pour les indemnités complémentaires versées en plus du chômage complet, et **NON** pour les indemnités complémentaires versées en plus des allocations d'interruption en cas de crédit-temps !

¹² Fraction d'occupation Q/S.

Q = nombre moyen d'heures de travail par semaine prévu par le contrat du travailleur dans le cadre de sa dernière occupation chez l'employeur ;

S = nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence.

P. ex. un travailleur prend sa pseudo-prépension chez les employeurs A et B. Il reçoit une indemnité complémentaire de 200 EUR de l'employeur A et de 125 EUR de l'employeur B. Chez l'employeur A, il travaillait 25h sur 38h par semaine ; chez l'employeur B, 15h sur 38h par semaine. Le travailleur reçoit une allocation de chômage de 1.150 EUR/mois.

- Employeur A : $[(1.150 \times 25/38) + 200] \times 6,5\% = 62,18 \text{ EUR}$.

- Employeur B : $[(1.150 \times 15/38) + 125] \times 6,5\% = 37,63 \text{ EUR}$.

¹³ Durant la première année de la (pseudo-)prépension, le (pseudo-)prépensionné peut encore prendre les jours de vacances restants pour lesquels il a reçu un pécule de vacances. Dans ce cas, il ne recevra pas d'allocations de chômage pour ces jours et l'employeur ne sera pas obligé de lui verser une indemnité complémentaire pour ces jours.

5.3.1. Généralités

a. Définitions

Période de reprise du travail : chaque période couverte par un contrat comme salarié ou une activité indépendante sans tenir compte du nombre de jours ou d'heures qui ont été presté(e)s effectivement.

Plusieurs reprises du travail : la durée totale de toutes les reprises du travail respectivement du type 1 ou du type 2 au cours d'un mois est exprimée en un nombre de jours prestés, convertis dans le régime hebdomadaire de 6 jours ou de 26 jours pour un mois complet.

Chaque jour de travail est pris en considération, peu importe le nombre d'heures effectivement prestées.

Reprise du travail du type 1 = le prépensionné reprend le travail comme salarié ou indépendant à titre principal, mais PAS (in)directement pour le même employeur ou un employeur du même groupe.

Reprise du travail du type 2 = le prépensionné reprend le travail comme salarié ou indépendant à titre principal, mais (in)directement pour le même employeur ou un employeur du même groupe.

b. Formule

En cas de reprise du travail, seules les cotisations et les retenues sur la (pseudo)-prépension calculées pour les périodes d'inactivité doivent être payées.

Formule :

Cotisations et retenues pour un mois complet	X	(26 – nombre de jours prestés convertis dans le régime hebdomadaire de 6 jours)
		26

5.3.2. Reprise du travail du type 1

a. Principe : exonération en cas de reprise du travail

Si un travailleur à la prépension reprend le travail selon le type 1, les cotisations patronales et les retenues à charge du travailleur ne sont PAS dues en cas de poursuite du paiement de l'indemnité complémentaire au prépensionné pour toute la durée de la reprise du travail.

b. Conditions

a) *Établissements qui ne sont PAS SOUMIS à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires :*

L'exonération en cas de reprise du travail du type 1 est uniquement valable si la CCT ou la convention au niveau de l'entreprise sur base de laquelle l'indemnité complémentaire est octroyée, mentionne explicitement que le paiement de l'indemnité complémentaire est maintenu en cas de reprise du travail¹⁴.

¹⁴ « Poursuite de l'indemnité complémentaire de prépension » = continuation du paiement de l'indemnité complémentaire dont le montant est au moins égal à ce à quoi le travailleur aurait eu droit s'il n'avait pas repris le travail.

Pour ces établissements, l'obligation de poursuite du paiement en cas de reprise du travail sur base de la CCT n° 17^{tricies} du CNT ne s'applique pas et doit par conséquent être prévue expressément.

b) Établissements qui sont SOUMIS à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires :

L'exonération en cas de reprise du travail du type 1 s'applique si la convention sur base de laquelle l'indemnité complémentaire est octroyée ne prévoit pas de disposition expresse dérogeant à la CCT n° 17^{tricies} du CNT et permettant ainsi de suspendre le paiement de l'indemnité complémentaire en cas de reprise du travail.

La CCT n° 17^{tricies} du CNT prévoit depuis le 1^{er} janvier 2007 que l'indemnité complémentaire doit continuer d'être payée aux prépensionnés qui reprennent le travail chez un autre employeur. Cette obligation a été reprise dans l'article 4^{bis} de la CCT n° 17 du CNT. Ces conditions seront dès lors en principe toujours remplies.

c. Sanction : doublement des cotisations et retenues

Pour l'exonération des cotisations et retenues, les conditions susmentionnées doivent être remplies. Si elles ne le sont pas, un doublement de la base de calcul pour les cotisations patronales et retenues à charge du travailleur sera imposé à titre de sanction¹⁵.

	Condition de poursuite du paiement de l'indemnité complémentaire REMPLIE	Condition de poursuite du paiement de l'indemnité complémentaire NON REMPLIE
Cotisations patronales	Exonération des cotisations pendant la période de reprise du travail du type 1	1. Doublement de la base de calcul pour les cotisations patronales 2. Doublement des montants minimums pour les cotisations patronales
Retenues à charge du travailleur	Exonération des retenues pendant la période de reprise du travail du type 1	Doublement de la base de calcul pour les retenues à charge du travailleur

5.3.3. Reprise du travail du type 2

a. Principe : rémunération en cas de reprise du travail

Si un travailleur à la prépension reprend le travail selon le type 2, l'indemnité complémentaire qui continue d'être payée au prépensionné ayant repris le travail est considérée comme une rémunération normale sur laquelle des cotisations ONSS ordinaires sont dues, et ce, pendant toute la durée de la reprise du travail.

5.4. Sanction en cas d'absence de déclaration ou de déclaration incomplète à l'ONSS

5.4.1. Prépension à temps plein

Si un employeur n'a pas déclaré correctement la cotisation patronale spéciale sur la prépension, il doit payer à l'ONSS un montant forfaitaire à titre de sanction, en plus du pourcentage de cotisation normalement dû.

Ce forfait mensuel s'élève à :

- 150 EUR pour les employeurs du secteur marchand ;

¹⁵ Attention : il s'agit ici d'un doublement de la base de calcul des cotisations patronales et des retenues à charge du travailleur. Cela ne correspond pas forcément à un doublement des cotisations et de retenues, compte tenu p. ex. de la limitation de la retenue selon que le travailleur a charge de famille ou non.

- 25 EUR pour les employeurs du secteur non marchand (et extensions).

Si un employeur n'a pas déclaré correctement la cotisation patronale spéciale compensatoire sur la prépension, il doit payer à l'ONSS un montant forfaitaire à titre de sanction, en plus du pourcentage de cotisation normalement dû.

Ce forfait mensuel s'élève à 250 EUR.

Si un employeur n'a pas déclaré correctement les retenues à charge du travailleur, aucune sanction spécifique n'est prévue, contrairement aux cotisations patronales.

5.4.2. Prépension à mi-temps

Aucune règle spécifique n'est prévue à ce sujet dans le cadre de la prépension à mi-temps.

5.4.3. Pseudo-prépension

Si un employeur n'a pas déclaré correctement la cotisation patronale spéciale sur la pseudo-prépension, il doit payer à l'ONSS un montant forfaitaire à titre de sanction, en plus du pourcentage de cotisation normalement dû.

Ce montant mensuel forfaitaire s'élève à 160 EUR.

Si un employeur n'a pas déclaré correctement les retenues à charge du travailleur sur la pseudo-prépension, aucune sanction spécifique n'est prévue selon la réglementation (contrairement à la cotisation patronale susmentionnée).

5.5. Capitalisation

Dans le cadre de la (pseudo-)prépension, la règle générale veut que l'indemnité complémentaire soit payée mensuellement. Dans certains cas, un employeur peut cependant choisir de la calculer et de la payer en une seule ou plusieurs fois. On parle alors de capitalisation.

Les règles en matière de capitalisation qui existent pour la prépension à temps plein ou la pseudo-prépension, ne sont pas d'application pour la prépension à mi-temps.

5.5.1. Situations concernées

Sont notamment concernés les situations suivantes :

- le total des indemnités complémentaires est payé en une seule ou en plusieurs fois ;
- les indemnités complémentaires ne sont pas payées mensuellement et/ou jusqu'à l'âge de la pension (ou jusqu'à la fin de la période de crédit-temps prévue). Cette règle n'est pas d'application pour les (pseudo)prépensions déjà en cours au 01.04.2010 ;
- le débiteur souhaite clôturer ses obligations.

5.5.2. Formes de capitalisation

La capitalisation peut prendre plusieurs formes :

1. capitalisation complète : l'indemnité complémentaire est payée en une seule fois.

2. capitalisation partielle :

- soit l'indemnité complémentaire est payée en plusieurs fois ;
- soit l'indemnité complémentaire n'est pas payée mensuellement et/ou jusqu'à l'âge de la pension (ou la période couverte pour le crédit-temps). Cette règle n'est pas d'application pour les (pseudo)prépensions déjà en cours au 01.04.2010 ;

- soit un des débiteurs opte pour la capitalisation de sa partie.

5.5.3. Qui est redevable des cotisations patronales et retenues à charge du travailleur ?

C'est l'employeur ou l'organisme qui procède à la capitalisation qui sera responsable du calcul et du paiement des cotisations patronales et des retenues à charge du travailleur sur les indemnités complémentaires qu'il paie.

Il s'agit donc d'une dérogation à la règle générale.

L'employeur ou l'organisme qui procède à la capitalisation doit par ailleurs informer le(s) débiteur(s) responsable(s) des cotisations et retenues et leur communiquer le montant mensuel fictif servant de base pour le calcul.

5.5.4. Règles de calcul

a. Généralités

Le montant de l'indemnité complémentaire est un montant mensuel théorique et est déterminé comme suit :

Type d'indemnité complémentaire	Périodicité de paiement de l'indemnité complémentaire	Indemnité complémentaire = ...
Indemnité complémentaire en cas de prépension à temps plein (chômage complet)	Plus longue (bimestrielle, annuelle,...)	Montant total pour la période complète à laquelle se rapportent ces montants Nombre de mois à partir du 1 ^{er} mois jusqu'au mois où l'intéressé atteint l'âge de la pension légale
Indemnité complémentaire jusqu'au crédit-temps à mi-temps	Plus longue (bimestrielle, annuelle,...)	Montant total pour la période complète à laquelle se rapportent ces montants Nombre de mois de la période max. pour laquelle une demande a été introduite auprès de l'ONEM.

Le montant de l'allocation sociale est déterminé comme suit :

Type de chômeur	Allocation sociale = ...
Chômeur complet – travailleur à temps plein	Montant journalier de l'allocation de chômage au moment de la capitalisation x 26
Chômeur complet – travailleur à temps partiel volontaire	Montant de la demi-allocation de chômage au moment de la capitalisation x nombre de demi-allocations par semaine x 4,33
Travailleur en crédit-temps	Montant journalier des allocations d'interruption au moment de la capitalisation

Pour déterminer le montant de l'indemnité complémentaire et de l'allocation sociale, il n'est PAS tenu compte de la modification de ce montant à la suite de l'application de mécanismes de revalorisation ou d'indexation.

b. Mode de calcul des cotisations patronales et retenues à charge du travailleur

1. Calcul : la cotisation patronale est calculée jusqu'à l'âge de la pension légale.
2. Répartition : la cotisation patronale totale ou la retenue totale à charge du travailleur est ensuite répartie sur le nombre d'indemnités complémentaires encore à payer.
En d'autres termes, si une indemnité complémentaire est payée en une fois ou en 3 tranches, la cotisation patronale totale ou la retenue totale à charge du travailleur est divisée respectivement par 1 ou 3.
3. Versement : les cotisations ainsi calculées sont versées par trimestre de paiement à l'ONSS.
En d'autres termes, si une indemnité complémentaire est payée en une fois ou en 3 tranches, la cotisation patronale totale ou la retenue totale à charge du travailleur est payée respectivement en une ou trois fois à l'ONSS.

Pour le calcul des cotisations patronales en cas de capitalisation, il faut tenir compte des différents pourcentages qui varient en fonction de l'âge du prépensionné ; ainsi que des cotisations minimales.

c. Limitation

Le montant de la cotisation ou de la retenue ne peut jamais dépasser l'indemnité complémentaire mensuelle payée ou la somme des indemnités complémentaires en cas de capitalisation. Si ça devait néanmoins être le cas, la cotisation ou retenue serait alors limitée à ces montants.

5.6. Information et échange de données

5.6.1. Indemnités complémentaires

Au moment de la fin du contrat de travail ou de la réduction ou suspension des prestations de travail, le dernier employeur doit rassembler les données concernant les indemnités complémentaires octroyées par tous les débiteurs. Le dernier employeur doit communiquer les données relatives à ces indemnités complémentaires, ainsi que l'identité du/des débiteur(s) responsable(s) des cotisations :

- aux différents débiteurs ;
- à son secrétariat social agréé ou prestataire de services ;
- à l'ONEM à l'aide d'un formulaire mis à disposition par celui-ci.

Si le FSE octroie une indemnité complémentaire ou prend en charge une intervention dans l'indemnité complémentaire, il est tenu d'en informer immédiatement le dernier employeur et de lui en communiquer le montant et le mode d'octroi.

Le débiteur d'une indemnité complémentaire capitalisée communique aux autres débiteurs le montant mensuel fictif théorique de l'indemnité complémentaire, qui sert de base pour le calcul des cotisations et retenues.

5.6.2. Intervention du FSE dans l'indemnité complémentaire

Lorsqu'un fonds octroie une indemnité complémentaire, il est tenu d'en informer immédiatement le dernier employeur et de lui en communiquer le montant et le mode d'octroi.

5.6.3. Identité du débiteur principal des cotisations et retenues

Le dernier employeur doit communiquer l'identité du/des débiteur(s) principal/principaux responsable(s) des cotisations et retenues aux différents débiteurs, à son secrétariat social agréé ou prestataire de services.

Il doit en outre en informer l'ONEM au moyen d'un formulaire spécifique que celui-ci met à disposition.

5.6.4. Montant des allocations sociales

L'ONEM ou l'organisme de paiement communique les données ci-dessous au débiteur des retenues :

- le montant journalier de l'allocation de chômage ;
- le montant journalier de la demi-allocation de chômage et le nombre de demi-allocations par semaine ;
- le début et la fin des reprises du travail ;
- les données relatives à la charge de famille.

5.6.5. Modification du montant de l'indemnité complémentaire

La réglementation prévoit que chaque débiteur d'une indemnité complémentaire est tenu d'informer le(s) débiteur(s) responsable(s) des cotisations au sujet des modifications qui se produisent concernant le montant de l'indemnité complémentaire dont il est redevable.

5.6.6. Modification de la situation familiale

Toute modification de la situation familiale doit être signalée par le travailleur à l'organisme de paiement en cas de prépension à temps plein.

L'organisme de paiement ou l'ONEM informera alors à son tour le débiteur des retenues.

5.6.7. Capitalisation des cotisations patronales et retenues à charge du travailleur

En cas de capitalisation, le débiteur qui capitalise devra informer le(s) autres débiteur(s) responsable(s) des cotisations et retenues. Il leur communiquera le montant mensuel fictif servant de base au calcul.

5.6.8. Début et fin d'une reprise du travail

Le travailleur bénéficiant d'une prépension à temps plein doit communiquer au débiteur des retenues les périodes de reprise du travail et la fin de ces périodes.

L'organisme de chômage communiquera également les périodes de début et de fin de la reprise du travail.

Attention ! Si l'employeur précédent n'est pas mis au courant de l'arrêt de la reprise du travail de son ancien travailleur, il peut récupérer les retenues à charge du travailleur auprès de ce dernier, si celles-ci n'ont pas été prélevées.