

## **GUIDE D'UTILISATEUR DU MESSAGE DMFA/PPL DE L'ATTRIBUTAIRE**

Ce guide est à l'usage des organismes d'allocations familiales intégrés au Cadastre.

Il présente la lecture critique d'un message DMFA/PPL à l'égard d'un attributaire (code rôle 101 dans le Cadastre).

Il recense les valeurs des principales zones du message, en précisant leur impact sur le droit aux allocations familiales. De même, il ne reprend pas l'ensemble de tous les codes existants pour chaque zone. Seuls sont repris ceux présentant un intérêt ou une particularité.

La codification est celle des glossaires DMFA et DMFAPPL du Portail de la sécurité sociale ([www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be)).

Il aboutit à un schéma décisionnel par étapes.

Le présent guide constitue l'actualisation du guide diffusé par la lettre circulaire 997/73 du 26 septembre 2008.

Le schéma et les valeurs sont adaptés en cas de besoin et les organismes en sont systématiquement avisés.

### **0. Le contexte général et les principes**

#### **1. Les zones du message et les règles générales d'utilisation**

#### **2. Les valeurs des zones et leur impact sur le droit**

#### **3. Le schéma décisionnel**

##### **3.1. Le droit sur base d'une prestation de travail**

##### **3.2. La compétence sur base d'une qualification particulière de travailleur**

##### **3.3. La compétence sur base d'une catégorie d'employeur**

## **0. LE CONTEXTE GENERAL ET LES PRINCIPES**

### **0.1. LE CONTEXTE GENERAL**

Un organisme d'allocations familiales intégré au Cadastre reçoit un message DMFA/PPL (déclaration multifonctionnelle trimestrielle de prestations de travail par un employeur).

Il se trouve dans le contexte d'un **droit continué** :

- d'un attributaire occupé pour le compte d'un de ses affiliés ou
- d'un attributaire occupé pour son propre compte (organisme public) ou
- d'un attributaire occupé pour le compte d'un organisme public qui a confié à l'Office le paiement des allocations familiales ou
- d'un attributaire en situation d'attribution ou
- d'un attributaire relevant du régime résiduaire des Prestations familiales garanties.

Les DMFA/PPL peuvent provenir des employeurs du secteur **privé** ou du secteur **public**.

Ils émanent

- soit du régime général de sécurité sociale (ONSS),
- soit du régime de sécurité sociale des administrations provinciales et locales (ONSSAPL)

## 0.2. LES PRINCIPES

**0.2.1.** Lorsque, pour un trimestre donné, il y a absence de message DMFA(PPL) à l'égard d'un attributaire travailleur, inscrit dans la base de données de l'organisme d'allocations familiales :

- ou bien l'intéressé n'est plus occupé au travail ;
- ou bien il n'est pas ou plus intégré dans le Répertoire de référence de la BCSS et dans le Cadastre.

**0.2.2.** Une DMFA(PPL) peut faire état d'une absence de prestations, même si l'intéressé est toujours sous contrat de travail : dans pareille hypothèse, le ou les « codes prestation » (voir ci-après zone 00062) peut (peuvent) renseigner des journées non couvertes par une rémunération, ni assimilées au travail : il peut s'agir d'une absence totale d'informations sur la situation socioprofessionnelle (ex. congé sans solde : code 30) ou bien de codes indicatifs de prise en charge par un autre secteur de sécurité sociale.

**0.2.3.** Dans le cas où la DMFA(PPL) ne renseigne pas de prestations complètes (ex. 12 jours pour un trimestre donné) et dans la mesure où elle ne consigne pas de date de sortie avant le mois de référence et où aucune autre information contradictoire sur la situation socioprofessionnelle n'est connue (comme une date de sortie dans le courant du 1<sup>er</sup> mois d'un trimestre renseignée par un RIP de distribution ou de consultation), il y a lieu de présumer que les prestations se situent au moins en partie dans le mois de référence (postulat général des institutions de sécurité sociale de localisation la plus favorable pour l'assuré social).

Par contre, dans l'hypothèse où une date de sortie est renseignée par un RIP au cours d'un trimestre, mais n'est pas confirmée par la DMFA(PPL) subséquente portant sur le même trimestre, il convient de tenir compte uniquement des données de la DMFA(PPL), celle-ci étant le message qualifié.

Dans le même ordre d'idées, dans l'hypothèse où une date de sortie est renseignée par un RIP au cours d'un trimestre et qu'aucune DMFA(PPL) n'est intervenue, il convient – sauf information en provenance d'une autre source - d'interroger l'assuré social à propos de sa situation socioprofessionnelle (cf. lettre circulaire 997/55 du 22.12.2003).

**0.2.4.** La norme du mi-temps (art. 59 et 60 LC) est fixée contractuellement et hebdomadairement depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003.

Les prestations fournies dans le cadre d'un contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée) dans lequel il est satisfait contractuellement à la norme du mi-temps (cf. zones 00048 et 00049) suffisent pour engendrer un droit trimestriel aux allocations familiales (cf. lettre circulaire 996/50 du 06.04.2004).

Les dates de prise de cours et d'extinction de ce droit sont déterminées conformément aux articles 48 et 54, L.C.

**0.2.5.** En cas de licenciement avec indemnités de rupture, toutes les périodes couvertes doivent être déclarées dans la même DMFA(PPL) (concernant le trimestre au cours duquel le contrat de travail a été rompu), avec des « lignes occupation » distinctes par périodes.

Dans pareil cas, le « code prestation » (zone 00062) est 1 c'est-à-dire « toutes les données relatives au temps de travail couvertes par une rémunération avec cotisations, à l'exception des vacances ».

**0.2.6.** Suite au projet CAPELO (CArrière Publique électronique Elektronische Loopbaan Overheid), destiné à créer une banque de données des carrières du personnel du secteur public utile en matière de pension, la DMFA(PPL) a été adaptée en vue de répondre aux besoins du secteur pension. Afin de permettre l'identification de situations qui ont un impact en matière de pension de service public, de nouveaux codes ont été ajoutés dans les zones 00062 (prestation) et 00051 (mesures de réorganisation du temps de travail ou MRT). Ce projet n'a pas d'impact sur le secteur des allocations familiales puisque il ne crée aucune situation nouvelle. Cependant, suite à ce projet, des situations d'absence existantes, représentées auparavant par les codes prestations « 30 » ou « 1 », sont affinées pour les besoins du secteur des pensions à partir du 01-01-2011 et précisées par les nouveaux codes repris dans le présent guide.

**Attention :** la zone 00051 (mesure de réorganisation du temps de travail - MRT) récemment ouverte ne doit être consultée que si la zone 00062 (prestations) est vide. En effet, en cas d'**absence totale** de prestations du travailleur qui perçoit une indemnité autre que son traitement d'activité, la zone 00062 (prestation) sera **vide**. Il ne faut pas en déduire automatiquement qu'il n'y a pas de droit. Pour déterminer si il y a un droit ou non aux allocations familiales, il faut consulter le code présent dans la zone 00051 (MRT) qui précisera le type d'absence et l'existence d'un droit aux allocations familiales ou non.

**0.2.7.** Précision en matière de contractuels subventionnés par le FBI (Fonds Budgétaire Interdépartemental) travaillant dans les hôpitaux : le personnel travaillant dans les hôpitaux n'est pas concerné par l'article 101, alinéa 3, 6°, LC<sup>1</sup> et ne ressort donc pas de la compétence automatique de l'ONAFST<sup>2</sup>. Pour les travailleurs des hôpitaux du secteur privé, la caisse compétente est déterminée par l'affiliation de l'employeur. Pour les hôpitaux gérés par un CPAS, une province ou une intercommunale, les allocations familiales sont octroyées par l'ONSSAPL. Pour les autres hôpitaux publics (catégories ONSS 001, 040, 045, 050 et 096), la règle générale de compétence est d'application (voir la liste récapitulative actualisée des organismes publics qui sera consultable sur le site web de l'ONAFST très prochainement).

---

<sup>1</sup> Compétence automatique de l'ONAFST pour les contractuels subventionnés visés par la loi du 30 décembre 1988, qui ne peuvent prétendre aux allocations familiales auprès de l'ONSSAPL.

<sup>2</sup> Outre les hôpitaux, les ASBL dans la création ou la direction desquelles l'autorité publique locale est prépondérante et les institutions publiques de crédit sont également exclues du champ d'application de l'article 101, alinéa 3, 6° LC. Les contractuels subventionnés travaillant dans ces institutions ne relèveront pas de la compétence automatique de l'ONAFST.

## **1. LES ZONES DU MESSAGE ET LES REGLES GENERALES D'UTILISATION**

### **1.1. LES ZONES DU MESSAGE**

Voici les zones principales du message DMFA(PPL) :

#### **déclaration ONSS/ONSSAPL – *PlaIndicator***

*déclaration de l'employeur :*

**00011** : numéro d'immatriculation à l'ONSS - *NossRegistrationNbr*

**00109** : numéro d'immatriculation à l'ONSSAPL - *NossLPARegistrationNbr*

**00013** : année/trimestre de la déclaration – *Quarter*

**00014** : numéro d'entreprise - *CompanyID*

*personne physique*

**00024** : numéro d'identification de la sécurité sociale (NISS) - *INSS*

*ligne travailleur :*

**00036** : catégorie de l'employeur - *EmployerClass*

**00037** : code travailleur - *WorkerCode*

*occupation de la ligne travailleur :*

**00044** : date de début de l'occupation - *OccupationStartingDate*

**00045** : date de fin de l'occupation - *OccupationEndingDate*

**00048** : nombre moyen d'heures par semaine du travailleur - *MeanWorkingHours*

**00049** : nombre moyen d'heures par semaine de la personne de référence –  
*RefMeanWorkingHours*

**00051** : mesure de réorganisation du temps de travail - *ReorganisationMeasure*

**00052** : mesure de promotion de l'emploi - *EmploymentPromotion*

**00053** : statut du travailleur - *WorkerStatus*

**00055** : type d'apprentissage - *ApprenticeShip*

*prestation :*

**00062** : code prestation - *ServiceCode*

**00063** : nombre de jours de la prestation - *ServiceNbrDays*

**00064** : nombre d'heures de la prestation - *ServiceNbrHours*

**00078** : nombre de jours étudiant – *StudentNbrDays* (cf. guide DMFA/APPL de l'étudiant)

**00728** : date à laquelle un membre du personnel nommé est malade depuis 6 mois  
ou plus - *SixMonthsIllnessDate*

## 1.2. LES REGLES GENERALES D'UTILISATION

Une **ligne travailleur** (zones 00036 et 00037) permet d'identifier les différents types d'activité (contrat de travail) d'une personne physique chez un employeur durant le trimestre.

Une activité est définie par la combinaison de la catégorie de l'employeur et du code travailleur.

Il doit y avoir au moins une ligne travailleur par personne physique, mais il peut y en avoir plusieurs.

*Exemple de lignes travailleurs multiples :*

- le travailleur est occupé en qualité d'apprenti (zone 00037 : code 035) jusqu'à la fin du 1<sup>er</sup> mois, puis sous contrat de travail d'ouvrier (zone 00037 : code 015) au cours des 2 autres mois : il y a 2 lignes travailleur.

Une **occupation** (zones 00044, 00045, 00048, 00049, 00052, 00053) correspond à une qualification et une quantification des prestations que le travailleur fournit au sein de l'entreprise.

Selon le cas, il peut y avoir une ou plusieurs occupations.

*Exemple d'occupations multiples :*

- le travailleur est occupé sous contrat PRIME (zone 00052 : code 5) jusqu'à la fin du 1<sup>er</sup> mois, puis sous contrat ordinaire au cours des 2 autres mois : il y a 2 occupations au sein de la ligne travailleur.

Pour chaque ligne occupation, il peut y avoir plusieurs lignes **codes prestations** (zone 00062), renseignant la nature des journées ou heures déclarées.

Les codes prestations peuvent être ordinaires ou indicatifs :

- les codes ordinaires renseignent les journées couvertes par une rémunération ou assimilées à du travail au sens des lois coordonnées (ex. vacances).
- les codes indicatifs renseignent d'autres journées ou heures qui sont, soit sans solde, soit pris en charge par un autre secteur de la sécurité sociale (ex. maladie après salaire garanti). Il s'agit toujours d'absences pour lesquelles l'employeur ne paie pas de salaire.

Les codes ordinaires de la DMFA(PPL) ont valeur authentique. La plupart des autres codes doivent être confirmés par les secteurs concernés (flux) : ex. les données de maladie relatives à une prise en charge par le secteur AMI, reprises dans la zone « prestations » (code indicatif 50) seront authentifiées par les données du flux D046.

Exception : un code indicatif doit être considéré comme livrant une donnée qualifiée lorsqu'il n'y a pas de flux spécifique de source authentique pour cette donnée. Par exemple : le code indicatif 52 du « congé de naissance ou d'adoption », pris en charge par le secteur assurance-malade-invalidité, fournit une donnée qualifiée (journées assimilées au sens de l'article 53 LC).

**en résumé :**

- pour 1 NISS, 1 employeur et 1 trimestre déterminés, il peut y avoir plusieurs lignes travailleur : par exemple, apprenti, puis ouvrier ;
- au sein de chaque ligne travailleur, il peut y avoir plusieurs occupations : par exemple sous contrat PRIME, puis sous contrat ordinaire ;
- au sein d'une occupation, il peut y avoir différentes prestations : par exemple,
  - code 1 = travail puis salaire hebdomadaire garanti
  - code 2 = vacances
  - code 50 = assurance-maladie-invalidité.

## **2. LES VALEURS DES ZONES ET LEUR IMPACT SUR LE DROIT**

### **2.1. DECLARATION ONSS/ONSSAPL - PlaIndicator**

1 = ONSS

2 = ONSSAPL

### **2.2. ZONE 00036 – INDICES DE CATEGORIES D'EMPLOYEURS – EmployerClass <sup>3</sup>**

Cet indice est attribué par l'ONSS ou par l'ONSSAPL, selon que l'employeur est immatriculé auprès de l'un ou l'autre.

Sont repris ci-après les indices impliquant une compétence particulière.

**secteur privé :**

<b>indice</b>	<b>catégorie</b>	<b>impact compétence AF</b>
013	diamant	compétence ONAFTS
014	ports	compétence BK1
015	navires	compétence BK4
016	HORECA	compétence ONAFTS
017	HORECA	compétence ONAFTS
021	bâtiments navigation intérieure	compétence BK4
097	intérimaires	compétence stabilisée
111	contractuels subventionnés FBI (Fonds budgétaire interdépartemental) <sup>4</sup>	caisse employeur
116	HORECA	compétence ONAFTS
117	HORECA	compétence ONAFTS
132	contractuels subventionnés FBI (Fonds budgétaire interdépartemental) <sup>4</sup>	caisse employeur
199	diamant	compétence ONAFTS
216	HORECA	compétence ONAFTS
217	HORECA	compétence ONAFTS
224	intérimaires	compétence stabilisée
226	intérimaires	compétence stabilisée
244	intérimaires	compétence stabilisée
254	intérimaires	compétence stabilisée

<sup>3</sup> Annexes structurées 27 du glossaire DMFA et 29 du glossaire DMFAPPL

<sup>4</sup> Voir supra point 0.2.7. LES PRINCIPES, page 4.

**secteur public :**

<b>indice</b>	<b>catégorie</b>	<b>impact compétence AF</b>
101	contractuels subventionnés FBI (Fonds budgétaire interdépartemental) <sup>4</sup>	Règle générale de droit et compétence
140	contractuels subventionnés FBI (Fonds budgétaire interdépartemental) <sup>4</sup>	Règle générale de droit et compétence
145	contractuels subventionnés FBI (Fonds budgétaire interdépartemental) <sup>4</sup>	Règle générale de droit et compétence
150	contractuels subventionnés FBI (Fonds budgétaire interdépartemental) <sup>4</sup>	Règle générale de droit et compétence
196	contractuels subventionnés FBI (Fonds budgétaire interdépartemental) <sup>4</sup>	Règle générale de droit et compétence
497	T-Brussels HR Services	compétence ONAFTS

**APL :**

<b>indice</b>	<b>catégorie</b>	<b>impact compétence AF</b>
951	contractuels APL	compétence ONSSAPL
952	contractuels APL	compétence ONSSAPL
953	définitifs APL	compétence ONSSAPL
954	définitifs APL	compétence ONSSAPL
955	définitifs APL	compétence ONSSAPL
956	définitifs APL	compétence ONSSAPL
957	définitifs APL	compétence ONSSAPL
958	catégories spéciales APL	compétence ONSSAPL

**Compétence des employeurs publics en matière d'allocations familiales**

Voir liste complète qui sera disponible sur le site Web de l'ONAFTS très prochainement.

<sup>4</sup> Voir supra point 0.2.7. LES PRINCIPES, page 4.

### 2.3. ZONE 00037 – CODE TRAVAILLEUR – WorkerCode <sup>5</sup>

Sont repris ci-après les codes impliquant une compétence particulière et/ou une information complémentaire.

Code	Libellé	Impact droit/compétence	Remarque éventuelle
012	Ouvriers handicapés et apprentis de cette catégorie à partir de l'année où ils atteignent 19 ans : a) Occupés dans un atelier protégé agréé immatriculé sous la catégorie 073, 173 ou 273 (cotisation de modération salariale non due). b) Jusqu'au 3ème trimestre 2008 inclus, à déclarer par les employeurs immatriculés sous la catégorie 811 (cotisation de modération salariale due).	Règles générales de droit et de compétence	Evaluation taux 50 ter LC
015	Ouvriers de catégorie ordinaire et apprentis de cette catégorie à partir de l'année où ils atteignent 19 ans : a) à déclarer sur base des rémunérations proméritées par des employeurs immatriculés sous les catégories 016, 017, 019, 020, 023, 068, 158, 166 ou 562 (cotisation de modération salariale due) ; b) pour qui la cotisation au Fonds Forestier n'est pas due par des employeurs immatriculés sous la catégorie 029 ; c) occasionnels déclarés sur base des rémunérations réelles par des employeurs immatriculés sous les catégories 116 et 117 ; d) tous les autres ouvriers non mentionnés ailleurs  Travailleurs manuels contractuels Travailleurs manuels contractuels qui remplacent un travailleur qui a choisi la semaine volontaire de 4 jours - loi du 10.4.1995 relative à la redistribution du temps de travail dans le secteur public	Règles générales de droit et de compétence	Notamment contractuels d'un employeur public
022	Elèves-ouvriers stagiaires de catégorie spéciale (voir code 011 et code 010 jusqu'au 2ème trimestre 2007 inclus à l'exception des occasionnels ("super extras") de l'Horeca) jusqu'au 31 décembre de l'année où ils atteignent 18 ans.	PAS DE DROIT	Evaluation droit art. 56 sexies LC
024	Contractuels subventionnés, travailleurs manuels déclarés sur base d'une rémunération réelle (voir code 015 points b) et c))  Travailleurs manuels ACS – CONTINGENT Travailleurs manuels ACS – PROJETS Travailleurs manuels ACS - administrations publiques	Compétence ONAFTS ou ONSSAPL (si DMFA(PPL))  Si employeur = hôpital, voir supra, page 4, point 0.2.7. LES PRINCIPES.	Contractuels subventionnés = éventuellement APE (aide à la promotion de l'emploi)

<sup>5</sup> Annexes 2 du glossaire ONSS et 28 du glossaire ONSSAPL

Code	Libellé	Impact droit/compétence	Remarque éventuelle
025	Contractuels subventionnés, travailleurs manuels handicapés déclarés sur base d'une rémunération réelle, occupés dans des ateliers protégés	Compétence ONAFTS	Contractuels subventionnés  = éventuellement APE (aide à la promotion de l'emploi)  Evaluation taux 50 ter LC
026	Elèves ouvriers et stagiaires de catégorie ordinaire (voir code 014) jusqu'au 31 décembre de l'année où ils atteignent 18 ans.	PAS DE DROIT	Evaluation droit art. 56 sexies LC
027	Elèves ouvriers et stagiaires de catégorie ordinaire (voir code 015) jusqu'au 31 décembre de l'année où ils atteignent 18 ans.  Travailleurs manuels - jeunes jusqu'au 4ème trimestre de l'année de leur 18ans, soumis à l'obligation scolaire à temps partiel - art. 5bis de l'AR du 28.11.1969	PAS DE DROIT	Evaluation droit art. 56 sexies LC
029	Contractuels subventionnés, travailleurs manuels déclarés sur base d'une rémunération forfaitaire occupés par les pouvoirs publics et autres établissements, associations et sociétés assimilés	Compétence ONAFTS sauf si DMFAPPL : compétence ONSSAPL	Contractuels subventionnés  = éventuellement APE (aide à la promotion de l'emploi)
035	Apprentis et assimilés travailleurs manuels jusqu'au 31 décembre de l'année où ils atteignent 18 ans : - Apprentis sous contrat d'apprentissage agréé Classes moyennes. - Apprentis sous contrat d'engagement d'apprentissage contrôlé Classes moyennes. - Apprentis de professions exercées par des travailleurs salariés (contrat d'apprentissage industriel). - Stagiaires avec contrat de stage de formation de chef d'entreprise. - Elèves avec convention d'insertion socio-professionnelle reconnue par les communautés et Régions. - Stagiaires en convention d'immersion professionnelle.  Travailleurs manuels - jeunes jusqu'au 4ème trimestre de l'année de leurs 18 ans, mis au travail en vertu d'une convention d'insertion socioprofessionnelle reconnue - art. 4 de l'AR du 28.11.1969 - Brugprojecten - arrêté du Gouvernement flamand du 24.7.1996	PAS DE DROIT	Evaluation droit art. 56 sexies LC
046	Artistes et apprentis de cette catégorie à partir de l'année où ils atteignent 19 ans.	Compétence ONAFTS	Artistes
047	Artistes - Elèves à temps partiel jusqu'au 31 décembre de l'année où ils atteignent 18 ans.	PAS DE DROIT	Evaluation droit art. 56 sexies LC
090	Travailleurs manuels exonérés des cotisations patronales engagés dans le cadre de l'article 60 § 7 de la loi organique des CPAS du 08.07.1976 - loi du 22.12.1995 concernant le plan pluriannuel pour l'emploi	Compétence ONSSAPL	
091	Pompiers volontaires - travailleurs manuels	PAS DE DROIT	

Code	Libellé	Impact droit/compétence	Remarque éventuelle
400	Travailleurs intellectuels exonérés des cotisations patronales engagés dans le cadre de l'article 60 § 7 de la loi organique des CPAS du 08.07.1976 - loi du 22.12.1985 concernant le plan pluriannuel pour l'emploi	Compétence ONSSAPL	
401	Pompiers volontaires - travailleurs intellectuels	PAS DE DROIT	
402	Médecins contractuels exonérés des cotisations de sécurité sociale en vertu de l'art. 1, § 3 de la loi du 27.06.1969	PAS DROIT	
251	Médecins en formation de spécialiste - art. 15bis de l'AR du 28.11.1969	Compétence ONSSAPL	L'employeur est l'établissement de soins. Si code 403 (ONSS), compétence selon affiliation de l'employeur.
404	Mandataires locaux non protégés - article 19, § 4 de la nouvelle loi communale	Compétence ONSSAPL	
439	Apprentis et assimilés travailleurs intellectuels jusqu'au 31 décembre de l'année où ils atteignent 18 ans.  Travailleurs intellectuels - jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel mis au travail en vertu d'une convention d'insertion socioprofessionnelle reconnue (jusqu'au 4ème trimestre de l'année de leur 18 ans)- art. 4 de l'AR du 28.11.1969 - Brugprojecten - arrêté du Gouvernement flamand du 24.7.1996	PAS DE DROIT	Evaluation droit art. 56 sexies LC
484	Contractuels subventionnés travailleurs intellectuels occupés par les pouvoirs publics et autres établissements, associations et sociétés assimilés  Travailleurs intellectuels ACS – CONTINGENT Travailleurs intellectuels ACS – PROJETS Travailleurs intellectuels ACS - administrations publiques	Compétence ONAFTS sauf si DMFAPPL : compétence ONSSAPL	Contractuels subventionnés  = éventuellement APE (aide à la promotion de l'emploi)
485	Contractuels subventionnés, travailleurs intellectuels handicapés, occupés dans des ateliers protégés agréés	Compétence ONAFTS sauf si DMFAPPL : compétence ONSSAPL	Contractuels subventionnés  = éventuellement APE (aide à la promotion de l'emploi)  Evaluation taux 50 ter LC
487	Elèves-employés et stagiaires jusqu'au 31 décembre de l'année où ils atteignent 18 ans.  Travailleurs intellectuels - jeunes jusqu'au 4ème trimestre de l'année de leur 18 ans, soumis à l'obligation scolaire à temps partiel - art. 5bis de l'AR du 28.11.1969	PAS DE DROIT	Evaluation droit art. 56 sexies LC

Code	Libellé	Impact droit/compétence	Remarque éventuelle
492	Employés handicapés et apprentis de cette catégorie à partir de l'année où ils atteignent 19 ans : a) Occupés dans un atelier protégé agréé immatriculé sous les catégories 073, 173 et 273 (cotisation de modération salariale non due). b) Jusqu'au 3ème trimestre 2008 inclus, à déclarer par les employeurs immatriculés sous la catégorie 811 (cotisation de modération salariale due)	Règles générales de droit et de compétence	Evaluation taux 50 ter LC
495	Employés et apprentis de cette catégorie à partir de l'année où ils atteignent 19 ans : a) Employés de catégorie ordinaire. b) Sportifs rémunérés, limités à partir du 1er trimestre 2008 aux entraîneurs et arbitres de football, déclarés par des employeurs immatriculés sous les catégories 070 ou 076 c) Employés occasionnels déclarés sur base des rémunérations réelles par des employeurs immatriculés sous les catégories 116 et 117.  Travailleurs intellectuels contractuels Travailleurs intellectuels contractuels qui remplacent un travailleur qui a choisi la semaine volontaire de 4 jours - loi du 10.04.1995 relative à la redistribution du temps de travail dans le secteur public	Règles générales de droit et de compétence	Notamment contractuels d'un employeur public
497	Parents d'accueil reconnus (ou accueillant(e)s conventionnés)	Règles générales de droit et de compétence	
671	Travailleurs engagés après le 31 décembre 1998 et soumis uniquement à l'assurance Soins de Santé et aux allocations familiales	Règles générales de droit et de compétence	
673	Mandataires ou ayant une fonction de staff dans les services publics	Règles générales de droit et de compétence	Notamment enseignants définitifs
675	Travailleurs soumis uniquement à l'assurance Soins de Santé  Définitifs - cotisation allocations familiales à l'ONSSAPL Médecins définitifs soumis aux cotisations de sécurité sociale et qui, sur base de l'art. 142bis des lois sur les hôpitaux, n'ont pas de droit à une pension publique Ministres des cultes ou conseillers laïcs- art. 13 de l'AR du 28.11.1969	Règles générales de droit et de compétence	Notamment enseignants définitifs, personnel statutaire d'employeurs publics (SNCB, ...)
690	Médecins définitifs exonérés des cotisations de sécurité sociale sur base de l'art. 1er, § 3 de la loi du 27.6.1969 et qui, sur base de l'art. 142bis des lois sur les hôpitaux, ont droit à une pension publique	PAS DE DROIT	Envoi au régime des travailleurs indépendants
691	Médecins définitifs exonérés des cotisations de sécurité sociale sur base de l'art. 1, § 3 de la loi de 27.06.1969 et qui, sur base de l'art. 142bis des lois sur les hôpitaux, n'ont pas de droit à une pension publique	PAS DE DROIT	Envoi au régime des travailleurs indépendants
699	Moniteurs et animateurs d'activités socio-culturelles exonérés sur base de l'article 17 de l'AR du 28.11.1969	Compétence ONSSAPL	Droit si activité > 25 jours

Code	Libellé	Impact droit/compétence	Remarque éventuelle
840	Travailleurs <b>étudiants-ouvriers</b> pour lesquels la cotisation de solidarité pour les étudiants occupés dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiants est due <b>pour les 50 premiers jours</b> <sup>6</sup>  Etudiants exonérés en vertu de l'article 17bis de l'AR du 28.11.1969	PAS DE DROIT	Evaluation droit art. 56 sexies LC
841	Travailleurs <b>étudiants-employés</b> pour lesquels la cotisation de solidarité pour les étudiants occupés dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiants est due <b>pour les 50 premiers jours</b>	PAS DE DROIT	Evaluation droit art. 56 sexies LC

---

<sup>6</sup> A partir du 01/01/2012. Auparavant, la durée d'engagement ne pouvait excéder 23 jours durant les mois de juillet, août et septembre et/ou 23 jours durant les autres mois de l'année civile.

## 2.4. ZONE 00051 – MESURE DE REORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL - ReorganisationMeasure<sup>7</sup>

Sont repris ici les codes de la zone 00051 qui sont utiles seulement en cas de zone 00062 vide (cf. schéma décisionnel).

Code	Libellé	Impact droit / compétence	Remarque éventuelle
3	Interruption complète de la carrière professionnelle (uniquement les systèmes où une intervention de l'ONEm est prévue)	PAS DE DROIT	Voir flux P044
4	Interruption partielle de la carrière professionnelle (uniquement les systèmes où une intervention de l'ONEm est prévue)	PAS DE DROIT	Voir flux P044
6	Prépension à mi-temps	PAS DE DROIT	Voir flux P042 et D042
7	Réduction des prestations dans le secteur public en application de la loi du 10 avril 1995 (semaine volontaire de quatre jours, départ anticipé à mi-temps)	DROIT	Supprimé au 31/12/2011
501	Absence (totale ou partielle) assimilée à de l'activité de service ou à du service actif avec une rémunération autre que le traitement d'activité.	DROIT	
502	Absence (totale ou partielle) assimilée à de l'activité de service et non rémunérée	PAS DE DROIT	<u>Exception</u> : le congé pour motifs impérieux d'ordre familial: droit si max. 10 jours ouvrables sur l'année (art. 53, §1 <sup>er</sup> , 13° LC).
503	Absence (totale ou partielle) assimilée à de l'activité de service, préalable à la mise à la retraite avec traitement d'attente	DROIT	
504	Congé parental	PAS DE DROIT	Article 34 de l'AR du 19/11/1998. Attention: ne pas confondre avec l'interruption de carrière pour congé parental, avec prime de l'ONEM (codes 3 ou 4)
505	Absence non rémunérée et assimilée à de l'activité de service en vue d'exercer une activité professionnelle (stage, intérim dans l'enseignement, mission, mandat, ...)	PAS DE DROIT	L'agent exerce une autre activité professionnelle ou un mandat - droit à examiner sur cette base
506	Prestations réduites pour convenances personnelles	DROIT	Droit sur la base des prestations qui subsistent
507	Disponibilité (totale ou partielle) avec traitement d'attente et maintien du droit à l'avancement de traitement	DROIT	
508	Disponibilité (totale ou partielle) avec traitement d'attente et perte du droit à l'avancement de traitement	DROIT	
509	Disponibilité (totale ou partielle) préalable à la mise à la retraite avec traitement d'attente	DROIT	
510	Absence (totale ou partielle) non rémunérée avec position de non-activité, ou disponibilité sans traitement d'attente, ou toute forme de non-activité sans traitement pour les militaires	PAS DE DROIT	

<sup>7</sup> Annexe 44 des glossaires ONSS et ONSSAPL

Code	Libellé	Impact droit / compétence	Remarque éventuelle
511	Absence (totale ou partielle) rémunérée avec position de non-activité ou disponibilité volontaire avec activité professionnelle sans autorisation pour les militaires	DROIT	
512	Congé sans traitement avec position de non-activité	PAS DE DROIT	
513	Congé d'office pour mission d'intérêt général en vue d'exercer une fonction de management ou une fonction d'encadrement dans un service public	PAS DE DROIT	Droit sur la base des autres prestations
531	Disponibilité (totale ou partielle) par défaut d'emploi sans traitement d'attente (enseignement)	PAS DE DROIT	
541	Retrait temporaire d'emploi par interruption de carrière (militaires), ou interruption de carrière avec allocation à charge de l'employeur	DROIT	Cf. article 56octies LC
542	Retrait temporaire d'emploi pour motif de santé (militaires)	DROIT	Absence rémunérée
543	Retrait temporaire d'emploi par mesure disciplinaire ou toute autre période de non-activité rémunérée (militaires)	DROIT	Absence rémunérée
544	Congé ou interruption de carrière pour soins palliatifs, congé de protection parentale ou interruption de carrière pour congé parental, congé ou interruption de carrière pour soins à un parent gravement malade, avec allocation à charge de l'employeur	DROIT	
545	Disponibilité automatique (militaires)	DROIT	
546	Disponibilité volontaire (militaires)	DROIT	

## 2.5. ZONE 00052 – MESURE DE PROMOTION DE L'EMPLOI-EmploymentPromotion<sup>8</sup>

Sont repris ci-après les codes impliquant une compétence particulière et/ou une information complémentaire.

Code	Libellé	Impact compétence	Remarque éventuelle
4	travailleur engagé dans le cadre du troisième circuit du travail	Compétence ONAFTS	
5	travailleur engagé dans le cadre du programme PRIME	Compétence ONAFTS sauf si DMFAPPL : compétence ONSSAPL	= éventuellement APE (aide à la promotion de l'emploi)
21	Travailleurs FBI (A.R. n° 25 du 24.03.1982)	Compétence ONSSAPL	

---

<sup>8</sup> Annexes 35 du glossaire ONSS et 36 du glossaire ONSSAPL

## 2.6. ZONE 00053 – STATUT DU TRAVAILLEUR - WorkerStatus<sup>9</sup>

Sont repris ci-après les codes impliquant une compétence particulière et/ou une information complémentaire.

Code	Libellé	Impact droit / compétence	Remarque éventuelle
B	Pompiers volontaires	PAS DE DROIT	<b>SAUF</b> si code 1 en zone 00062 (prestation). Si statut B et code 1 (cotisations complètes), le code 1 prévaut et droit aux AF sur cette base.
C	Concierges	Compétence ONSSAPL	
D	Travailleurs à domicile	Compétence ONAFTS	
E	Personnel des établissements d'enseignement qui est déclaré en DimonaPPL	Compétence ONSSAPL	
M	Médecins	Compétence ONSSAPL	
O	Personnel des établissements d'enseignement qui n'est pas déclaré en DimonaPPL (mais qui fait l'objet d'une déclaration Dimona auprès de l'ONSS)	Compétence ONSSAPL	
P	Personnel de police	Compétence ONSSAPL	
PC	Personnel civil de police	Compétence ONSSAPL	
SP	Pompiers professionnels	Compétence ONSSAPL	
V	Personnel soignant, infirmier et paramédical qui n'appartient pas aux secteurs de santé fédéraux	Compétence ONSSAPL	
VF	Personnel soignant, infirmier et paramédical qui appartient aux secteurs de santé fédéraux	Compétence ONSSAPL	
WF	Personnel des secteurs de santé fédéraux et qui n'est pas du personnel soignant, infirmier et paramédical	Compétence ONSSAPL	

<sup>9</sup> Annexe 21 des glossaires ONSS et ONSSAPL

**2.7. ZONE 00055 – TYPE D'APPRENTISSAGE – Apprenticeship**

1 = apprenti agréé des classes moyennes

2 = apprenti avec contrat d'apprentissage industriel

3 = apprenti en formation de chef d'entreprise

4 = élèves avec convention d'insertion socioprofessionnelle reconnue par les communautés et Régions

5 = stagiaire en convention d'immersion professionnelle

## 2.8. ZONE 00062 – CODE PRESTATION - ServiceCode<sup>10</sup>

Code	Libellé	Impact droit / compétence	Remarques éventuelles
1	toutes les données relatives au temps de travail couvertes par une rémunération avec cotisations (), à l'exception des vacances légales et complémentaires des ouvriers	DROIT	
2	vacances légales pour ouvriers	DROIT	
3	vacances complémentaires pour ouvriers	DROIT	
4	absence premier jour par suite d'intempéries secteur de la construction (rémunération incomplète)	DROIT	
5	congé-éducation payé	DROIT	
10	rémunération garantie deuxième semaine, jours fériés et jours de remplacement pendant la période de chômage temporaire, fonction de juge social	DROIT	
11	incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la CCT 12bis/13bis	DROIT	
12	vacances en vertu d'une CCT rendue obligatoire ou repos compensatoire secteur de la construction ou repos compensatoire secteur du commerce de combustible	DROIT	
13	promotion sociale	DROIT	
20	jours de repos compensatoire non rémunérés dans le cadre d'une diminution du temps de travail avec rémunération horaire majorée	DROIT	
21	les jours de grève/lock-out	DROIT	
22	mission syndicale	DROIT	
23	jour de carence	DROIT	
24	congé pour raisons impérieuses sans maintien de la rémunération - pour les gardien(ne)s d'enfants, jours de vacances non rémunérés (maximum 20) et jours fériés légaux lorsqu'il n'y a pas accueil d'enfants	DROIT	
25	- devoirs civiques sans maintien de la rémunération,  - mandat public	-PAS DE DROIT  - PAS DE DROIT	<b>SAUF</b> application de l'article 53, §1, 5° LC ;  Si concurrence avec <b>code 1</b> (en général code 1 ONSSAPL), celui-ci prévaut. Droit aussi possible si couverture par un autre statut.
26	obligations de milice	DROIT	
30	toutes les données relatives au temps de travail pour lesquelles l'employeur ne paye pas de rémunération ni d'indemnité, à l'exception de celles reprises sous un autre code	PAS DE DROIT	

<sup>10</sup> Annexe 8 des glossaires ONSS et ONSSAPL

Code	Libellé	Impact droit / compétence	Remarques éventuelles
31	jours d'absence totale non rémunérée, assimilée à de l'activité de service, éventuellement fractionnables (ex.: congé pour des motifs impérieux d'ordre familial)	PAS DE DROIT	<u>Exception</u> : le congé pour motifs impérieux d'ordre familial: droit si max. 10 jours ouvrables sur l'année (art. 53 LC).
32	jours d'absence totale non rémunérée avec position de non-activité, de disponibilité sans traitement d'attente ou de non-activité non rémunérée pour les militaires	PAS DE DROIT	
41	jours d'absence totale rémunérée avec position de non-activité	DROIT	
42	jours de disponibilité totale avec traitement d'attente et maintien du droit à l'avancement	DROIT	
43	jours de retrait temporaire d'emploi pour motif de santé (militaires)	DROIT	
50	maladie (maladie ou accident de droit commun et congé prophylactique)	PAS DE DROIT	Voir flux D046/P046
51	protection de la maternité (= mesure de protection de la maternité, repos de maternité ou la conversion de ce dernier en congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère) et pauses d'allaitement (CCT n° 80)	PAS DE DROIT	Voir flux D046/P046
52	congé de naissance ou d'adoption (à utiliser pour tous les jours payés par l'assurance indemnités qui suivent les trois jours payés par l'employeur)	DROIT	Art. 53, §1 <sup>er</sup> , 14° LC
60	accident du travail	PAS DE DROIT	Consulter flux D058/P058
61	maladie professionnelle	PAS DE DROIT	Consulter flux D059/P059
70	chômage temporaire autre que les codes 71 et 72	PAS DE DROIT	Consulter flux D057/P057
71	code spécifique chômage économique	PAS DE DROIT	
72	code spécifique chômage temporaire pour cause d'intempérie	PAS DE DROIT	
73	vacances jeunes et vacances seniors	PAS DE DROIT	
74	manque de prestations d'un parent d'accueil reconnu, dû à l'absence d'enfants normalement présents, mais qui sont absents pour des raisons indépendantes de la volonté du parent d'accueil	PAS DE DROIT	Consulter flux D042/P042
75	Jours de soin d'accueil – jour d'absence au travail pour lesquels le parent d'accueil reçoit une allocation journalière de l'ONEM	DROIT	Art. 53, §1, 17° LC
76	Jours de suspension employés pour manque de travail	PAS DE DROIT	Consulter flux D057/P057
301	toutes les données relatives au temps de travail couvertes par une rémunération qui est exonérée de cotisations de sécurité sociale, à l'exception de celles reprises sous un autre code	DROIT / Compétence ONSSAPL	

**2.9. ZONE 00728 – DATE A LAQUELLE UN MEMBRE DU PERSONNEL NOMME EST MALADE DEPUIS 6 MOIS OU PLUS - SixMonthsIllnessDate**

Ne concerne que les déclarations ONSSAPL

Action : évaluation de l'octroi du taux 50 ter LC

### **3. LE SCHEMA DECISIONNEL**

Une hiérarchie normative est établie entre les zones du message DMFA(PPL), par ordre décroissant d'importance et ce, dans le double but :

- de vérifier l'existence d'un droit d'un travailleur et, ainsi, de valider des paiements provisionnels,
- de déterminer la compétence d'un organisme d'allocations familiales.

Le schéma est composé de 3 étapes successives :

- le droit sur base d'une prestation de travail
- la compétence sur base d'une qualification particulière de travailleur
- la compétence sur base d'une catégorie d'employeur

**Étape 1 : Le droit sur base d'une prestation de travail**

1.1.	00062 et 00063 et 00064 = vides (prestation et nombre de jours/heures) ↓	
1.1.1	00051 = 3, 6, 502, 504, 505, 510, 512, 513 et 531	pas de droit
1.1.2	00051 = 501, 503, 507, 508, 509, 511, 541, 542, 543, 544, 545 et 546	passer à l'étape 1.3.2.2.1.
1.2.	00078 $\geq$ 0 (nombre de jours étudiant)	pas de droit + évaluation 56 sexies
1.3.	00063 ou 00064 $\geq$ 1 : (nombre de jours/heures) ↓	
1.3.1.	00062 autre que 1 à 26, 41 à 43, 52, 75 ou 301 (code prestation) (rémunération, assimilés)	pas de droit
1.3.2.	00062 = 1 à 26, 41 à 43, 52, 75 ou 301 : (code prestation) (rémunération, assimilés) ↓ NB : codes 25 et 75 dans les limites de l'art. 53 L.C.	
1.3.2.1.	00037 = 022, 026, 027, 035, 047, 439, 487, 840 ou 841 (code travailleur) (élèves, apprentis, étudiants)	pas droit + évaluation 56 sexies
1.3.2.2.	00037 autre que 022, 026, 027, 035, 047, 439, 487, 840 ou 841 : (code travailleur) (élèves, apprentis, étudiants) ↓	
1.3.2.2.1.	pas application art. 59/60 (cumul TS-TI)	passer à l'étape 2
1.3.2.2.2.	application art. 59/60 : (cumul TS-TI) ↓	
1.3.2.2.2.1.	00048/00049 $<$ ½ (fraction d'occupation)	pas droit (dans le régime salarié)
1.3.2.2.2.2.	00048/00049 $\geq$ ½ (fraction d'occupation)	passer à l'étape 2

**Étape 2 : La compétence sur base d'une qualification particulière de travailleur  
(code travailleur = 00037)**

EAD = procédure de l'« examen automatique du droit »

PLA = PlaIndicator (voir supra valeur et impact des zones)

En cas de compétence ONAFTS, consulter le tableau récapitulatif des organismes publics, qui sera disponible sur le site Web de l'ONAFTS très prochainement, pour déterminer le bureau compétent.

2.1.	00052 autre que 4, 5 ou 21 (mesure de promotion de l'emploi) (TCT, PRIME, FBI/APL)	passer à l'étape 2.5.
2.2.	00052 = 4 (mesure de promotion de l'emploi) (TCT)	EAD pour ONAFTS
2.3.	00052 = 5 : ↓ (mesure de promotion de l'emploi) (PRIME)	
2.3.1.	PLA = 1	EAD pour ONAFTS
2.3.2.	PLA = 2	EAD pour ONSSAPL
2.4.	00052 = 21 (mesure de promotion de l'emploi) (FBI/APL)	EAD pour ONSSAPL
2.5.	00053 = néant ou autre que B, D, C, E, M, O, P, PC, SP, V, VF ou WF (statut) (pompier volontaire, travailleurs à domicile, travailleur APL),	passer à l'étape 3
2.6.	00053 = B (statut) (pompier volontaire)	pas droit (sauf si 00062 = 1 → passer à l'étape 3)
2.7.	00053 = D (statut) (travailleur à domicile)	EAD pour ONAFTS
2.8.	00053 = C, E, M, O, P, PC, SP, V, VF ou WF (statut) (travailleurs APL)	EAD pour ONSSAPL

2.9.	00037 = 671, 673 ou 675	si n° ONSS de l'employeur = 075/0102323-35 ; 096/0829067-72 ; 075/0748252-17 ; 096/0929007-79 ; 075/0151621-66 ; 075/0222620-81 ; 075/0748890-43 ; 075/0739758-85 ; 075/0408690-09 ; 075/0126952-62 ; EAD pour OAF  Autres → passer à 2.10
2.10.		voir liste récapitulative actualisée des organismes publics, qui sera disponible sur le site web de l'ONAFTS très prochainement.
2.11.	00037 autre que 022, 024, 025, 026, 027, 029, 035, 046, 047, 090, 091, 251, 400, 401, 402, 404, 439, 484, 485, 487, 671, 673, 675, 690, 691, 699, 840 ou 841 (élèves, apprentis, artistes, contractuels subventionnés, pompiers volontaires, étudiants, travailleurs APL)	passer à l'étape 3
2.12.	00037 = 091 ou 401 (pompiers volontaires)	pas de droit <b>SAUF</b> si code 1 en zone 00062 (prestation). Si statut B et code 1 (cotisations complètes), le code 1 prévaut et droit aux AF sur cette base.
2.13.	00037 = 024, 029, 484 ou 485 : (contractuels subventionnés ONAFTS et APL)	↓
2.13.1.	PLA = 1	EAD pour ONAFTS
2.13.2.	PLA = 2	EAD pour ONSSAPL
2.14.	00037 = 025 ou 046 (contractuels subventionnés ONAFTS, artistes)	EAD pour ONAFTS
2.15.	00037 = 090, 251, 400, 402, 404, 690, 691 ou 699 (travailleurs APL)	EAD pour ONSSAPL

**Étape 3 : La compétence sur base d'une catégorie particulière d'employeur  
(catégorie d'employeur = 00036)**

EAD = procédure de l'« examen automatique du droit »

OAF = organisme d'allocations familiales

3.1.	00036 = 097, 224, 226, 244 ou 254 (intérimaires)	compétence stabilisée
3.2.	00036 autre que 3.3. à 3.7.	EAD pour OAF
3.3.	00036 = 013, 016, 017, 116, 117, 199, 216, 217 ou 497 (diamant, HORECA, T-Service Interim)	EAD pour ONAFTS
3.4.	00036 = 014 (ports)	EAD pour BK1
3.5.	00036 = 015 ou 021 (navires, navigation intérieure)	EAD pour BK4
3.6.	00036 = 951, 952, 953, 954, 955, 956, 957 ou 958 (employeurs APL)	EAD pour ONSSAPL
3.7.	00036 = 001, 040, 042, 045, 046, 047, 050, 075, 096, 134, 175, 245, 246, 272, 296, 347, 350, 351, 372, 396, 399, 411, 437, 440, 441, 445 ou 496 (employeurs publics) :  <b>SAUF</b> si n° ONSS de l'employeur = 075/0102323-35 ; 096/0829067-72 ; 075/0748252-17 ; 096/0929007-79 ; 075/0151621-66 ; 075/0222620-81 ; 075/0748890- 43 ; 075/0739758-85 ; 075/0408690-09 ; 075/0126952-62 ;	Voir liste récapitulative actualisée des organismes publics, qui sera disponible sur le site WEB de l'ONAFTS très prochainement)  EAD pour OAF