

ATTENTION AUX DELAIS POUR RENTRER LA DIMONA

Madame,
Monsieur,

Nous constatons que certains de nos affiliés se voient infliger des sanctions en raison d'une rentrée tardive ou incorrecte d'une DIMONA.

Ce flash-info a pour objet de vous rappeler l'utilité et l'importance de cette formalité ainsi que les sanctions qu'encourt l'employeur en cas de non-respect.

A. A quoi sert la déclaration DIMONA ?

La Dimona (Déclaration Immédiate / Onmiddellijke Aangifte) est un message électronique par lequel l'employeur communique toute entrée et sortie de service d'un travailleur.

Ainsi, l'employeur a l'obligation de communiquer préalablement à l'ONSS, les dates de début et de fin d'occupation des membres de son personnel.

B. De quelles informations avons-nous besoin pour effectuer ces DIMONA ?

Votre secrétariat social LE CAP s'occupe d'effectuer cette démarche.

Pour la DIMONA d'entrée, il faut communiquer à votre gestionnaire, et ce avant le début d'exécution de l'occupation en question, les éléments suivants :

1. votre numéro d'immatriculation à l'ONSS en tant qu'employeur ou si ce numéro n'est pas encore disponible (si vous êtes un nouvel employeur par exemple), votre numéro d'identification à la sécurité sociale ou, à défaut, vos nom, prénoms et résidence principale. Si l'employeur est une personne morale, il faut communiquer la raison sociale, la forme juridique et le siège social.
2. le NISS du travailleur, c'est-à-dire le numéro de registre national (figurant sur sa carte SIS et/ou au verso de sa carte d'identité). Si le travailleur n'en a pas (s'il s'agit d'un travailleur détaché par exemple), il faut alors transmettre les nom, prénoms, lieu et date de naissance ainsi que la résidence principale du travailleur.
3. la date de l'entrée en service + la date de fin d'occupation en cas de contrat à durée déterminée.
4. le numéro de la commission paritaire à laquelle ressort le travailleur.
5. le statut du travailleur : ouvrier, employé, PFI, étudiant.

Notre objectif est de donner une information complète et actuelle à nos affiliés.
La responsabilité de notre ASBL ne peut toutefois pas être engagée en cas d'erreurs éventuelles.

6. s'il s'agit d'un contrat « étudiant » (50j max/an), vous devez également indiquer le nombre de jours qui seront réservés (= à prester) pendant la durée du contrat (il ne peut s'agir que d'un CDD d'un an maximum).

En outre, si vous appartenez au secteur de la construction, il faut également transmettre :

7. les numéros des cartes C.3.2 A (cartes de contrôle de chômage temporaire) du mois de l'entrée en service et du mois suivant.
8. le statut du travailleur (par exemple, s'il s'agit d'un apprenti "Classes Moyennes", d'un apprenti industriel ou d'un jeune en insertion professionnelle).

En cas de sortie du travailleur, il faut également communiquer le jour de la rupture de la relation de travail à votre gestionnaire afin qu'il effectue la DIMONA de sortie.

C. Quelles sont les sanctions applicables en cas d'absence de déclaration DIMONA ou de DIMONA tardive ?

L'absence du respect de cette formalité peut donner lieu à une sanction civile (consistant en la perception d'une cotisation de solidarité), mais aussi à des sanctions pénales ou administratives :

- Sanction civile

Lorsqu'à la suite d'un contrôle social, il est constaté qu'un employeur n'a pas effectué de DIMONA pour un travailleur salarié, l'ONSS peut établir d'office le montant d'une cotisation de solidarité à charge de cet employeur dont le montant correspond au triple des cotisations de base calculées sur le revenu minimum mensuel moyen garanti et dont le montant minimum est de 2.688,26 € (montant valable pour l'année 2013).

Le montant de cette cotisation peut toutefois être réduit dans certains cas (par exemple lorsque des prestations de travail ont été déclarées pour le travailleur durant le trimestre).

- Sanction pénale ou administrative

Indépendamment de la sanction civile, en cas d'absence de déclaration DIMONA, de fausses déclarations ou encore de déclarations tardives, le code pénal social prévoit que l'employeur peut aussi se voir infliger une sanction de niveau 4 : soit une sanction pénale (une amende de 3.600 à 36.000 EUR et/ou un emprisonnement de 6 mois à 3 ans) ou administrative (une amende de 1.800 à 18.000 EUR).

Nous restons à votre disposition pour toute question ou information complémentaire.

Le département juridique

Notre objectif est de donner une information complète et actuelle à nos affiliés.
La responsabilité de notre ASBL ne peut toutefois pas être engagée en cas d'erreurs éventuelles.