

OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES AUX EMPLOYEURS ONSS

ONSS Trimestre: 2022/3

Table des matières

- Les personnes
 - Règles générales
 - Cas spécifiques
 - Pharmaciens
 - Représentants de commerce
 - Sportifs
 - Manifestations sportives
 - Secteur socio-culturel et sport
 - Prestations complémentaires similaires
 - Artistes
 - Les apprentis - formation en alternance
 - Stagiaires
 - Les jeunes avec un contrat de travail
 - Mandataires de certaines associations
 - Mandataires des sociétés
 - Travailleurs à domicile
 - Transporteurs de personnes
 - Transporteurs de choses
 - Travailleurs et apprentis handicapés
 - Étudiants
 - Médecins en formation
 - Les médecins
 - Boursiers
 - Gardien(ne)s d'enfants 'sui generis'
 - Statutaires dans le secteur public
 - Travailleurs intérimaires
 - Conjoints
 - Pêcheurs maritimes
 - Travailleurs de la batellerie
 - Travailleurs agricoles
 - Personnel de maison
 - Assistants personnels
 - Volontaires
 - Travailleurs associatifs
 - AR 499 Jeunes défavorisés
 - Personnel secteur nettoyage
 - Les pompiers volontaires et les ambulanciers volontaires
 - Marins
 - Le statut social de mandataire local non protégé (DmfAPPL)
 - Mandataires locaux protégés
 - Parlementaires
 - Travailleur occupé sur base de l'article 60, §7 de la loi-CPAS du 8 juillet 1976 (DmfAPPL)

Les personnes

Règles générales

Le contrat de travail

La catégorie la plus importante des personnes soumises à la loi sur la sécurité sociale est celle des travailleurs qui fournissent des prestations en exécution d'un contrat de travail. Par contrat de travail, on entend le contrat par lequel une personne s'engage à fournir des prestations contre rémunération sous l'autorité d'une autre personne. Par conséquent, il n'est question d'un contrat de travail que s'il ressort d'une situation de fait que ces trois éléments (prestations, rémunération et lien de subordination) sont réunis simultanément.

La loi-programme du 27 décembre 2006 établit les principes de détermination du statut social dans lequel les activités professionnelles se déroulent, tant pour le travailleur occupé sous contrat de travail que pour le travailleur indépendant.

Les parties sont **libres de choisir la nature de leur relation de travail** pour autant qu'elles respectent l'ordre public, les bonnes moeurs et les lois impératives. **Les lois sur la sécurité sociale** étant d'ordre public, elles **priment la volonté** des parties de sorte que le respect des dispositions des lois du 27 juin 1969 et du 29 juin 1981 (pour les travailleurs) et de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 (pour les indépendants) reste d'application. Ainsi, les présomptions légales de l'existence d'un contrat de travail et les modalités similaires à celles d'un contrat de travail restent intégralement d'application.

Le législateur pose aussi le principe que le statut social choisi par les parties doit être **compatible avec les circonstances concrètes d'occupation** et prévoit des critères généraux et des critères spécifiques pour l'appréciation effective de ce statut social.

Pour apprécier **l'existence de l'autorité**, la loi-programme introduit quatre critères généraux :

- la volonté des parties telle qu'elle est exprimée dans la convention ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Les contraintes inhérentes à l'exercice d'une profession qui sont imposées par ou en vertu d'une loi ne peuvent être prises en considération pour apprécier la nature d'une relation de travail et, d'autre part, les éléments qui suivent sont, selon le législateur, **impuissants à eux seuls** pour déterminer s'il y a ou non contrat de travail:

- l'intitulé de la convention ;
- l'inscription auprès d'un organisme de sécurité sociale ;
- l'inscription à la Banque-Carrefour des entreprises ;
- l'inscription auprès de l'administration de la T.V.A. ;
- la manière dont les revenus sont déclarés à l'administration fiscale.

Une **présomption réfragable** d'existence d'un statut de travailleur salarié ou d'indépendant peut être invoquée dans certains secteurs lorsqu'un certain nombre de critères spécifiques sont remplis ou non. Cette présomption est prévue par la loi pour les six secteurs suivants:

- le secteur de la construction;
- le secteur des services de gardiennage et de surveillance;
- le secteur du transport de personnes et de choses;
- le secteur du nettoyage;
- le secteur de l'agriculture;
- le secteur de l'horticulture.

Dans ces six secteurs, les relations de travail (ne sont pas visées les relations de travail familiales) **sont présumées** jusqu'à preuve du contraire, être exécutées dans les liens d'un contrat de travail, lorsque de l'analyse de la relation de travail il apparaît que plus de la moitié des neuf critères suivants sont remplis :

1. défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, d'un quelconque risque financier ou économique (notamment, défaut d'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise avec du capital propre, ou, défaut de participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise) ;
2. défaut dans le chef de l'exécutant des travaux, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise ;
3. défaut dans le chef de l'exécutant des travaux, de tout pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise ;
4. défaut dans le chef de l'exécutant des travaux, de pouvoir de décision concernant la politique des prix de l'entreprise, sauf si les prix sont légalement fixés ;
5. défaut d'une obligation de résultats concernant le travail convenu ;

6. la garantie du paiement d'une indemnité fixe quels que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies dans le chef de l'exécutant des travaux ;
7. ne pas être soi-même l'employeur de personnel recruté personnellement et librement ou ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer pour l'exécution du travail convenu ;
8. ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ou de son co-contractant ou travailler principalement ou habituellement pour un seul cocontractant ;
9. travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire ou avec du matériel mis à sa disposition, financé ou garanti par le cocontractant.

Cette présomption peut être renversée par toutes voies de droit.

Les critères énumérés ci-dessus peuvent être remplacés ou complétés par des critères spécifiques à certains secteurs ou professions. Ces critères d'ordres socio-économique et juridique sont fixés par arrêté royal. Vous trouvez plus d'informations pour les secteurs visés sur le website du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale>Contrats de travail>Informations générales>Nature de la relation de travail >Présomption, secteurs visés, critères et conséquences (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42058#AutoAncher3>), ainsi que la liste des arrêtés royaux (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42058#AutoAncher5>).

Lorsqu'une relation de travail n'est pas claire, les parties à cette relation peuvent la soumettre à la **commission administrative de règlement de la relation de travail**, créée au sein du SPF Sécurité sociale et chargée de prendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail. Vous trouvez plus d'informations sur le fonctionnement de cette commission et sur le formulaire standard à utiliser pour introduire concrètement une demande sur le website du SPF Sécurité sociale (<http://www.commissionrelationstravail.belgium.be/fr/index.htm>).

La législation relative aux contrats de travail (conditions de forme, délais de préavis, etc.) relève de la compétence du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale auprès duquel tout renseignement utile en cette matière peut être obtenu. En ce qui concerne l'ONSS, il importe de déterminer si un travailleur doit être déclaré en qualité d'employé ou d'ouvrier car les cotisations ne sont pas identiques. Pour établir cette distinction, la nature des prestations fournies (principalement d'ordre intellectuel ou d'ordre manuel) constitue le critère déterminant et non la qualification du contrat.

Co-emploiement

Dans certains cas, plusieurs employeurs peuvent décider d'engager ensemble des travailleurs qui fourniront des prestations pour chacun d'eux car il n'est pas toujours aisé de déterminer à l'avance quand les prestations seront effectuées spécifiquement pour l'un et pour l'autre. Ils exercent conjointement l'autorité patronale. Il peut s'agir, par exemple, de tâches de secrétariat pour des professions libérales différentes ou non (un médecin et un avocat, un dentiste et un médecin) qui se situent dans un immeuble commun. Sur le plan des obligations formelles, on peut s'organiser comme suit:

Le contrat de travail 'global'

En cas de contrat de travail global, plusieurs employeurs et le travailleur signent. Chaque employeur soussignant doit effectuer une dimona sur son numéro BCE et mentionner les prestations et la rémunération afférente aux prestations fournies pour lui sur une DmfA avec son numéro BCE.

L'association de fait

Les employeurs peuvent également constituer une association de fait. Le travailleur conclut un contrat de travail avec l'association de fait. Il est question d'un seul employeur, à savoir l'association de fait. Celle-ci doit s'enregistrer comme employeur auprès de l'ONSS et introduire les Dimona et DmfA sur son numéro.

Le groupement d'employeurs

En dérogation à la réglementation sur le travail intérimaire et la mise à disposition de personnel, le ministre du Travail peut autoriser des groupements d'employeurs à mettre à disposition de leurs membres des travailleurs en vue de combler leurs besoins mutuels. Le groupement d'employeurs a alors la forme juridique d'une ASBL ou d'un groupement d'intérêt économique. Les conditions et la procédure sont décrites sur le website du SPF Emploi à la page 'groupements d'employeurs' (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=43404>). Tout comme l'association de fait, le groupement d'employeurs se

manifeste comme l'unique employeur et doit effectuer les Dimona et DmfA.

Ce qui précède ne modifie en rien les règles spécifiques qui valent pour les occupations dans plusieurs pays (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/crossborderemployment/bilateral_and_multilateral_agreements/eeamemberstates/occupation_manymemberstates.html) au sein d'un même groupe.

La présomption légale

En règle générale, celui qui invoque l'existence d'un contrat de travail doit en apporter la preuve. Toutefois, dans les situations suivantes, la loi a instauré une présomption en vertu de laquelle il y a contrat de travail entre les parties.

- pharmaciens (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/pharmacists.html>)
- représentants de commerce (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/salesrepresentatives.html>)
- sportifs (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/sportmen.html>)
- prestations complémentaires similaires (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/similarcomplementaryservices.html>)
- artistes

Dans certains cas, cette présomption peut être renversée, dans d'autres cas, non.

Les modalités similaires

Le régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés est essentiellement applicable aux personnes occupées dans les liens d'un contrat de travail. Cependant, ce régime s'applique également aux personnes qui exécutent un travail selon des modalités similaires à celles d'un contrat de travail. Il est très important de noter qu'une personne effectue des prestations selon des modalités similaires dès qu'elles sont fournies dans les conditions décrites par le législateur. Il n'est donc pas nécessaire que ces prestations soient fournies dans un lien de subordination.

Ces conditions similaires existent pour:

- les mandataires (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/mandatariesorshareholders_commercialcompanies.html)
- les travailleurs à domicile (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/homeworkers.html>)
- les transporteurs de personnes (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/person_carriers.html)
- les transporteurs de choses (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/goods_carriers.html)
- les médecins en formation de médecin spécialiste ou généraliste (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/doctorsintraining.html>)
- les boursiers (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/grantholders.html>)
- les gardien(ne)s d'enfants 'sui generis' (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/childsitter.html>)
- les assistants personnels (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/personalassistants.html>).

Les apprentis

Pour la sécurité sociale, les apprentis (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html>) sont assimilés aux travailleurs.

Le secteur public

Le système de sécurité sociale est applicable aux membres du personnel tant contractuels que statutaires des services publics (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/statutory_publicsector.html).

Les exclusions

Certains travailleurs sont dispensés de l'assujettissement à la sécurité sociale en raison de la durée restreinte de leurs prestations. Ceci est le cas, si les conditions nécessaires sont remplies, pour :

- le secteur socio-culturel (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/monitors.html>)
- les manifestations sportives (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/sportevents.html>)
- les travailleurs agricoles (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/farmworkers.html>)
- les étudiants (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/students.html>)
- le personnel de maison (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/householdpersonnel.html>) (seulement certains employés de maison)
- les volontaires (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/volunteers.html>)
- les artistes avec petites indemnités spécifiques (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/artists.html>)
- les médecins (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/doctors.html>)
- les pompiers volontaires et les ambulanciers volontaires (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/firemen.html>).

Ces personnes ne sont pas déclarées à l'ONSS sauf :

- le secteur socio-culturel (uniquement en DmfAPPL)
- les étudiants (en DmfA et en DmfAPPL)
- les pompiers volontaires et les ambulanciers volontaires (uniquement en DmfAPPL).

Cas spécifiques

Pharmaciens

Tout pharmacien qui travaille dans une officine ouverte au public est présumé se trouver dans les liens d'un contrat de travail d'employé avec le propriétaire ou le locataire de l'officine. Par conséquent, il doit être déclaré à l'ONSS, sauf s'il est démontré que les prestations ne sont pas effectuées sous l'autorité du propriétaire ou du locataire.

Représentants de commerce

Les personnes qui prospectent et visitent des clients en vue de la négociation ou de la conclusion d'affaires, hormis les assurances, sont présumées se trouver dans les liens d'un contrat de travail de représentant de commerce vis-à-vis de la personne au nom et pour le compte de laquelle elles agissent. Celle-ci doit les déclarer à l'ONSS, sauf s'il est démontré qu'elle n'exerce aucun pouvoir d'autorité à l'égard du représentant. A cet égard, les conditions dans lesquelles les prestations de travail sont fournies sont déterminantes. Constituent entre autres des indices de subordination : l'attribution d'un secteur, l'obligation d'établir des rapports d'activité, l'obligation d'assister à des réunions, le droit à des remboursements de frais, la remise de listes de clients à visiter, etc.

Sportifs

Quels sportifs faut-il déclarer?

En ce qui concerne les sportifs rémunérés, on distingue les sportifs qui relèvent du champ d'application de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré et ceux qui ne relèvent pas de cette loi.

Cette loi définit le sportif rémunéré comme celui qui s'engage à se préparer ou à participer à une compétition ou à une exhibition sportive sous l'autorité d'une autre personne moyennant une rémunération excédant un certain montant. Pour déterminer si ce montant est atteint, il faut prendre en considération toutes les sommes auxquelles le sportif a droit (rémunération fixe, primes de victoire, remboursements de frais, etc.). Ce montant annuel est fixé à **11.040,00 EUR** pour la période allant du **1^{er} juillet 2022** au **30 juin 2023**.

Montants antérieurs:

- 9.600,00 EUR pour la période allant du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016;
- 9.800,00 EUR pour la période allant du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017;
- 10.200,00 EUR pour la période allant du 1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2019;
- 10.612,00 EUR pour la période allant du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2021;
- 10.824,00 EUR pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022.

Les sportifs visés par cette loi sont présumés se trouver dans les liens d'un contrat de travail d'employé (la preuve du contraire ne peut pas être apportée) et doivent, par conséquent, obligatoirement être déclarés à l'ONSS. Sont également présumés se trouver dans les liens d'un contrat de travail d'employé les entraîneurs de football, basketball, volleyball et cyclisme et les arbitres de football et de basketball dont la rémunération annuelle atteint les montants repris ci-dessus. L'URBSFA est considérée comme étant l'employeur des arbitres de football.

Les personnes qui ne relèvent pas de cette loi ne doivent être déclarées à l'ONSS que si elles se trouvent dans les liens d'un contrat de travail, c'est-à-dire lorsqu'elles effectuent leurs prestations sous l'autorité d'une autre personne et perçoivent une rémunération qui excède le remboursement des frais dont la charge incombe à l'employeur.

Base de calcul

Les cotisations de sécurité sociale pour sportif ne sont plus calculées sur le montant maximum qui sert de base au calcul de l'allocation de chômage conformément à l'article 111 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage (loi-programme du 27 décembre 2021 - MB du 31 décembre 2021; [arrêté royal du 14 février 2022](#) - MB du 18 février 2022).

Les cotisations ordinaires leur sont applicables sur la rémunération réelle. Ils relèvent également de tous les régimes à partir du 1^{er} janvier 2022. Ce qui signifie que:

- le régime de vacances ordinaire leur est applicable
- la réduction structurelle peut leur être appliquée suivant les règles ordinaires
- la cotisation de modération salariale est due.

Des mesures spécifiques ont été prises pour limiter l'impact financier de la transition:

- une **réduction groupe-cible sportifs rémunérés** (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/sportsmen_deduction.html) est introduite. Il s'agit de la réduction **G₁₉** égale à 65 % du solde des cotisations patronales dues qui subsiste après application éventuelle du maribel social et de la réduction structurelle.
- un **bonus sport** (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/workers_reductions/sports_bonus.html) sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale est prévu, qui consiste en
 - un forfait
 - et une réduction du solde restant des cotisations personnelles de 60 %
- une mesure de transition par laquelle les employeurs de sportifs peuvent demander à l'ONSS des **termes et délais amiables** (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nssso/contributi onpayment_obligations_periodicity/amicable.html) pour les cotisations dues pour le 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} trimestre 2022, auquel cas les majorations de cotisations, les éventuelles indemnités forfaitaires dues en raison du non-respect des obligations de paiement des provisions et les intérêts de retard ne seront pas comptabilisés lorsque et dans la mesure où les modalités de paiement définies sont strictement respectées.

Ceci vaut tant pour les sportifs qui relèvent de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré que pour ceux qui n'en relèvent pas

Rien ne change pour les cotisations des entraîneurs et des arbitres assujettis en vertu des dispositions de la loi du 24 février 1978 ou en vertu d'un contrat de travail. Elles ont toujours été calculées sur leur rémunération réelle.

Qui est l'employeur des cyclistes?

Les coureurs cyclistes détenteurs d'une licence de coureur professionnel délivrée par la Ligue vélocipédique belge sont déclarés à l'ONSS par la Ligue vélocipédique belge. Les règles applicables aux coureurs cyclistes non-détenteurs d'une telle licence (par exemple, certains coureurs cyclistes étrangers) sont les mêmes que celles en vigueur pour les autres sportifs rémunérés.

Informations complémentaires DmFA - Déclaration des sportifs

La manière de déclarer les sportifs rémunérés varie non seulement en fonction de la hauteur de leurs rémunérations perçues mais aussi selon la commission paritaire dont ils relèvent.

En DMFA, la déclaration des sportifs rémunérés et assimilés **du secteur privé** doit se présenter comme suit :

Type de sportif	Rémunération annuelle	CP	CAT	CT	VA	Modér. sal	Cotis FSE/ 2è pilier	Base de calcul = forfait	Réd. Struct	Réd GC 4110 pour sportifs	Réd Gr Cibles (non cumulable avec 4110)	Réd. Maribel Soc	Réd. Bonus	Réd Bonus Sport
Sportifs	? 11.040 €	223	070	494	Oui	Oui	830	/	Oui	Oui	Oui	/	Oui	Oui
		329.01	176	454	Oui	Oui	830 835	/	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
	< 11.040 €	329.02 329.03	076	454	Oui	Oui	833 830	/	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
		200	076	494	Oui	Oui	831	/	Oui	Oui	Oui	/	Oui	Oui
Sportifs -> fin de l'année des 18 ans	? 11.040 €	223	070	487	Oui	/	830	/	/	Oui	Oui	/	/	Oui
		329.01	176	487	Oui	/	830 835	/	/	Oui	Oui	/	/	Oui
	< 11.040 €	329.02 329.03	076	487	Oui	/	833 830	/	/	Oui	Oui	/	/	Oui
		200	076	487	Oui	/	831	/	/	Oui	Oui	/	/	Oui

Type de sportif	Rémunération annuelle	CP	CAT	CT	VA	Modér. sal	Cotis FSE/ 2épilier	Base de calcul =forfait	Réd. Struct	Réd GC 4110 pour sportifs	Réd Gr Cibles (non cumulable avec 4110)	Réd. Maribel Soc	Réd. Bonus	Réd Bonus Sport
Arbitres de football ou basketball et entraîneurs de football, basketball, volleyball ou cyclisme	? 11.040 €	223	070	495	Oui	Oui	830	/	Oui	/	Oui	/	Oui	/
	11.040 €	329.01	262	495	Oui	Oui	830 835	/	Oui	/	Oui	Oui	Oui	/
		329.02	362	495	Oui	Oui	830	/	Oui	/	Oui	Oui	Oui	/
		329.03	762 862	495	Oui	Oui	830	/	Oui	/	Oui	Oui	Oui	/
		200	010 210	495	Oui	Oui	831	/	Oui	/	Oui	/	Oui	/
Arbitres de football ou basketball et entraîneurs de football, basketball, volleyball ou cyclisme < -> fin de l'année des 18 ans	? 11.040 €	223	070	487	Oui	/	830	/	/	/	Oui	/	/	/
	11.040 €	329.01	262	487	Oui	/	830 835	/	/	/	Oui	/	/	/
		329.02	362	487	Oui	/	830	/	/	/	Oui	/	/	/
		329.03	762 862	487	Oui	/	830	/	/	/	Oui	/	/	/
		200	010 210	487	Oui	/	831	/	/	/	Oui	/	/	/

En DMFA, la déclaration des sportifs rémunérés et assimilés **du secteur public** doit se présenter comme suit :

Type de sportif	Rémunération annuelle CP	CAT	CT	VA	Modér. sal	Cotis FSE/ 2è pilier	Base de calcul = forfait	Réd. Struct	Réd GC 4110 pour sportifs	Réd Gr Cibles (non cumulable avec 4110)	Réd. Maribel Soc	Réd. Bonus	Réd Bonus Sport
Sportifs	999	050	494	/	Oui	/	/	/	Oui	Oui	/	Oui	Oui
		096	494	/	Oui	/	/	/	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Sportifs -> fin de l'année des 18 ans	999	050	487	/	/	/	/	/	Oui	Oui	/	/	Oui
		096	487	/	/	/	/	/	Oui	Oui	Oui	/	Oui
Entraîneurs de football, basketball, volleyball ou cyclisme	999	050	495	/	Oui	/	/	/	/	Oui	/	Oui	/
		096	495	/	Oui	/	/	/	/	Oui	Oui	Oui	/
Entraîneurs de football, basketball, volleyball ou cyclisme -> fin de l'année des 18 ans	999	050	487	/	/	/	/	/	/	Oui	/	/	/
		096	487	/	/	/	/	/	/	Oui	Oui	/	/

Manifestations sportives

Voir 'secteur socio-culturel et sport (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/socioculturalsector.html>)'.

Secteur socio-culturel et sport

Activités visées par le nouvel article 17

Les employeurs et les activités visés par le nouvel article 17 sont les suivants:

- l'Etat, les Communautés, les Régions et les administrations provinciales et locales pour les personnes occupées dans un emploi comportant des prestations de travail accomplies :

- en qualité de **chef responsable, d'intendant, d'économe, de moniteur ou de moniteur adjoint** au cours de vacances sportives organisées pendant les vacances scolaires et les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement ;
- comme **animateur d'activités socio-culturelles et sportives** pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement ;
- sous **forme d'initiation, de démonstration ou de conférence** qui ont lieu après 16 heures 30 ou pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement.
- la **RTBF**, la **VRT** et la **BRF** pour les personnes qui, reprises dans le cadre organique de leur personnel, sont en outre occupées en qualité d'artistes (**pour celles-ci, le contingent reste de 25 jours/an**) ;
- l'Etat, les Communautés, les Régions, les administrations provinciales et locales, de même que les employeurs organisés en tant qu'association sans but lucratif ou en société à finalité sociale dont les statuts stipulent que les associés ne recherchent aucun bénéfice patrimonial, qui organisent des colonies de vacances, plaines de jeux et campements de sport et les personnes qu'ils occupent en qualité **d'intendant, d'économe, de moniteur ou de surveillant** exclusivement pendant les vacances scolaires ;
- les organisations reconnues par les autorités compétentes ou les organisations qui sont affiliées à une organisation coupole reconnue, et qui ont pour mission de dispenser une formation socioculturelle et/ou une initiation sportive et/ou activités sportives et les personnes que ces organisations occupent comme **animateur, chef, moniteur, coordinateur, entraîneur sportif, professeur de sport, coach sportif, coordinateur des sports pour les jeunes, responsable du terrain ou du matériel, formateurs, coach, responsable de processus** en dehors de leurs heures de travail ou scolaires ou pendant les vacances scolaires ;
- les organisations du secteur des arts amateurs reconnues par les autorités compétentes ou les organisations qui sont affiliées à une organisation coupole reconnue, qui occupent des personnes en tant qu'**enseignants, formateurs, coaches et responsables de processus artistiques ou techniques (artistiques)** et dont les prestations ne sont pas des prestations artistiques déjà couvertes ou éligibles au titre d'indemnités forfaitaires de défraiement ;
- les pouvoirs organisateurs des écoles subsidiées par une Communauté pour les personnes occupées comme **animateurs d'activités socio-culturelles et sportives** pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement ;
- les organisateurs de **manifestations sportives** et les personnes qu'ils occupent exclusivement le jour de ces manifestations, à l'exclusion des sportifs rémunérés ;
- les organisateurs de **manifestations socioculturelles** et les personnes qu'ils occupent pour un maximum de 32 heures à répartir selon les besoins le jour de l'évènement et 3 jours avant ou après l'évènement, à l'exclusion des prestations artistiques couvertes ou éligibles au titre d'indemnités forfaitaires de défraiement.

Dans le cadre de ces exclusions, on entend par vacances scolaires, les vacances de Noël, de Pâques, de Toussaint, de Carnaval et d'été.

Champ d'application et contingent

Il s'agit de travailleurs occupés auprès d'un employeur mentionné ci-dessus dans une des fonctions mentionnées.

Le nouvel article 17 vise à la fois le secteur socio-culturel et le secteur sportif. Alors que cet article prévoyait un contingent de 25 jours/an, ce quota est maintenant comptabilisé en heures:

- **300 heures/an** pour **toutes les activités énumérées** par l'article 17, avec un plafond trimestriel de 100 heures
 - sauf pour le 3^{ème} trimestre : plafond de 190 heures;
- Exception : **450 heures/an** pour les activités du **secteur sportif**, avec un plafond trimestriel de 150 heures
 - sauf pour le 3^{ème} trimestre : plafond de 285 heures.

Il est possible de cumuler des activités qui tombent sous chacun des deux contingents. Dans ce cas, le plafond est limité, pour l'ensemble des activités, à 450 heures/an.

Le plafond est, toutefois, limité à **190 heures/an** pour les **étudiants**. Cela signifie concrètement qu'un étudiant qui effectue des prestations dans le cadre de l'article 17 et qui travaille comme étudiant au cours de la même année calendrier peut cumuler au maximum 190 heures dans le cadre de l'article 17 (quelle que soit l'activité) et 475 heures en tant qu'étudiant, les plafonds trimestriels restant d'application.

La déclaration de Dimona tient compte de tout emploi antérieur en tant qu'étudiant, de sorte que lorsque le quota de 190 heures est dépassé, l'employeur en est informé et l'emploi sous ce régime n'est plus possible. Dans la situation assez exceptionnelle où le quota de 190 heures a été dépassé et où un emploi en tant qu'étudiant serait encore possible, les heures en dehors du quota de 190 heures sont déduites de son quota d'étudiant (475 heures)..

Le contingent de **25 jours** subsiste uniquement pour les personnes travaillant pour la **VRT**, la **RTBF** ou la **BRF**. Si une même personne effectue des prestations chez un employeur de la radio-télévision publique et dans 1 ou 2 autres secteurs, les jours sont alors convertis en heures (8 heures par jour presté) et comptent dans les contingents, exprimés en maximum d'heures pour les secteurs en question.

Si l'occupation excède un des contingents, les cotisations de sécurité sociales sont dues sur toutes les heures de travail prestées auprès de l'employeur chez qui le dépassement se produit pour toutes les indemnités que le même employeur a payées au travailleur durant l'année calendrier.

Où pouvez-vous consulter le contingent?

Une application (<https://verenigingswerk.socialsecurity.be/?login.language=nl&login.type=citizen>) est disponible pour consulter le contingent.

Garantie de non-remplacement d'occupation régulière

La fourniture de prestations dans le cadre de l'article 17 n'est pas autorisée si l'organisation et le travailleur concerné étaient liés par un contrat de travail, une affectation statutaire ou un contrat d'entreprise au cours d'une période d'un an précédant le début des prestations qui seraient effectuées dans le cadre de l'article 17.

Ceci est valable aussi pour le travail intérimaire: le travailleur ne peut pas avoir travaillé via un bureau intérimaire pour le même employeur.

Contrat de travail

Pour pouvoir travailler dans le régime de l'article 17, il faut conclure un contrat de travail, ce qui signifie que la législation du droit du travail doit être respectée. C'est le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale qui est compétent en cette matière.

A titre d'informations, vous pouvez consulter le site : <https://jeveuxengager.be/> (<https://jeveuxengager.be/>). Vous y trouverez des explications sur les différentes obligations qui doivent être respectées lors de l'engagement de travailleurs.

Cotisations de sécurité sociale

Les prestations effectuées sous ce régime sont exonérées de cotisations de sécurité sociale.

Déclaration

Puisque les prestations sont exonérées de cotisations, il ne faut pas introduire de DmfA.

Les prestations doivent être déclarées via une **Dimona**.

Trois nouveaux 'types' de Dimona (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nssso/dimona/article17dimona.html) sont créés **pour remplacer le type 'A17'**:

- **T17** - pour les activités 'article 17' auprès de la RTBF, la VRT et la BRF
- **O17** - pour les secteurs socio-culturels
- **S17** - pour le secteur du sport

Ces nouvelles règles s'appliquent également aux personnes qui utilisaient déjà le système de l'article 17 avant le 1^{er} janvier 2022. Pour les prestations effectuées avant l'entrée en vigueur de l'adaptation de la déclaration Dimona (prestations à partir du 1^{er} janvier 2022), les déclarations Dimona doivent être faites rétroactivement.

Les employeurs n'occupant que des personnes sous cet article devront d'abord s'identifier à l'ONSS (via WIDE) (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/employers/identification/new_employer.html).

Information complémentaire

Vous trouvez l'information complémentaire sur 'www.verenigingswerk.be' (<https://verenigingswerk.be/fr/>).

Exemples

Cumul des contingents S17 et O17:

Pour le 1^{er} trimestre 2022:

- 100 heures sont déclarées en O17
 - Le contingent trimestriel O17 est atteint
 - Le contingent trimestriel S17 est diminué de ces 100 heures
- 100 heures sont aussi déclarées en S17
 - Déclaration refusée parce que le contingent trimestriel S17 est dépassé (100 heures + 100 heures = 200 heures).

Pour le 1^{er} trimestre 2022:

- 100 heures sont déclarées en O17
 - Le contingent trimestriel O17 est atteint
 - Le contingent trimestriel S17 est diminué de ces 100 heures
- 50 heures sont aussi déclarées en S17
 - Le contingent trimestriel S17 est atteint (100 heures O17 + 50 heures S17)
- Contingents:
 - O17 = 200 heures (300 heures - 100 heures en O17 en T1)
 - S17 = 300 heures (450 heures - 100 heures en O17 en T1 - 50 heures en S17 en T1)
 - T17 = 25 jours.

Cumul des heures 'article 17' et heures étudiants:

- Limitation des contingents article 17:
 - 200 heures 'STU' (étudiant) sont déclarées au 1^{er} trimestre 2022
 - Les contingents annuels du type 'S17' et 'O17' seront limités à 190 heures.
 - 100 heures sont déclarées en O17
 - Le contingent trimestriel O17 est atteint et dans le contingent annuel il reste encore 90 heures (190 heures - 100 heures en O17).
- Diminution du contingent 'STU':
 - 150 heures sont déclarées en S17 au 1^{er} trimestre 2022
 - 150 heures sont déclarées en S17 au 2^{ème} trimestre 2022
 - Le nombre d'heures restant dans le contingent annuel S17 = 150 heures (450 heures - 150 heures en T1 - 150 heures en T2)
 - 200 heures 'STU' sont déclarées au 3^{ème} trimestre 2022
 - Le contingent 'STU' = 165 heures (475 heures - 200 heures 'STU' - 110 heures 'article 17'). Le contingent 'STU' doit être notamment diminué de toutes les heures au-dessus de 190, comme déterminé à l'article 17.

Contingent T17 - cumul auprès d'employeurs différents:

- Employeur A déclare le travailleur en T17 pour les 1^{er}, 2 et 3 janvier 2022.
- Employeur B déclare le travailleur en T17 pour les 1^{er}, 2 et 3 janvier 2022.
 - Contingent T17 = 19 jours (25 jours - 3 employeur A - 3 employeur B).
- Conversion du nombre de jours T17 en heures
 - Pour le 1^{er} trimestre
 - 10 jours sont déclarés en T17
 - Contingent T17 = 15 jours (25 jours - 10 jours T17)
 - Contingent trimestriel O17 = 20 heures (100 heures - 10 jours en T17 * 8 heures)
 - Contingent trimestriel S17 = 70 heures (150 heures - 10 jours en T17 * 8 heures).

Prestations complémentaires similaires

La législation relative aux contrats de travail établit une présomption selon laquelle toute personne qui effectue des prestations similaires à celles de son contrat de travail, en exécution d'un contrat d'entreprise, pour le compte de la même personne que celle avec laquelle elle a conclu un contrat de travail, est censée se trouver dans les liens d'un contrat de travail pour l'ensemble de ses prestations.

Il s'agit, en l'occurrence, d'une présomption irréfragable, c'est-à-dire d'une présomption dont la preuve contraire ne peut être apportée.

Artistes

Un artiste peut fournir des prestations artistiques ou produire des oeuvres artistiques auprès d'un employeur/donneur d'ordre:

- sous contrat de travail;
- sans contrat de travail dans le régime 'article 1bis';
- sans contrat de travail dans le cadre des petites indemnités.

Le régime 'article 1bis' et visa artiste

En vertu de l'article 1bis de la loi du 27 juin 1969, la loi est également applicable aux personnes qui, ne pouvant être liées par un contrat de travail parce qu'un ou plusieurs des éléments essentiels à l'existence dudit contrat au sens de la loi du 3 juillet 1978 sont inexistantes, fournissent des prestations ou produisent des oeuvres de nature artistique, contre paiement d'une rémunération pour le compte d'un donneur d'ordre, personne physique ou morale. Dans ce cas, le donneur d'ordre est considéré comme étant l'employeur et doit assumer les obligations incombant à tout employeur (identification à l'ONSS, déclarations Dimona et DMFA, paiement des cotisations,...).

Cette disposition n'est toutefois pas applicable à la personne qui fournit la prestation artistique ou qui produit l'oeuvre artistique à l'occasion d'événements de sa famille.

Ne sont pas concernées par ce qui précède les personnes qui fournissent des prestations et/ou produisent des oeuvres artistiques dans le cadre de la personne morale dont elles sont le mandataire au sens de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 4, de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants.

Par "la fourniture de prestations et/ou la production d'oeuvres de nature artistique", il y a lieu d'entendre "la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'oeuvres artistiques dans les secteurs de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie".

C'est la Commission Artistes qui évalue, sur la base de cette définition et sur la base d'une méthodologie déterminée dans son règlement d'ordre intérieur, si l'intéressé fournit des prestations ou produit des oeuvres de nature artistique au sens de l'article 1bis, et qui délivre le visa artiste .

Plus d'informations pour les demandes de visa artiste figurent sur le site du SPF Sécurité sociale.

Les indemnités qui sont octroyées à un artiste pour les prestations fournies ou les œuvres de nature artistique produites sont considérées comme de la rémunération sur laquelle des cotisations de sécurité sociale sont dues.

Le régime des petites indemnités et carte artiste

Entré en vigueur le 1^{er} juillet 2004 et créé pour les artistes 'amateurs' (activités artistiques de petite échelle), ce système prévoit explicitement que les artistes ne recevant qu'une petite indemnité à l'occasion de leurs prestations ou travaux artistiques ne tombent pas dans le champ d'application de la loi de sécurité sociale (et ne doivent par conséquent pas être déclarés à l'ONSS). Etant donné la spécificité des activités artistiques et la grande diversité de frais que ces activités peuvent entraîner, il n'est, en pratique, pas facile de prouver que les indemnités versées couvrent uniquement des frais.

Concrètement, chaque indemnité couvrant une prestation artistique qui ne dépasse pas 100,00 EUR (**128,93 EUR en 2019**) par jour est considérée comme une indemnité de frais sans qu'aucune preuve ne doive être fournie. L'artiste lui-même ne peut recevoir plus de 2.000,00 EUR (**2.578,51 EUR en 2019**) par an pour l'ensemble de ses prestations artistiques. Il s'agit ici de la totalité de la somme que le donneur d'ordre paie à l'artiste (tous les frais y sont inclus, également les frais de déplacement). Lorsque l'artiste fournit des prestations pour plusieurs donneurs d'ordre au cours d'une journée, le montant journalier maximum s'entend par donneur d'ordre; le maximum annuel reste bien entendu inchangé. En outre, le nombre de jours au cours desquels un artiste peut fournir des prestations sous ce système est limité à 30 par année civile et à maximum 7 jours consécutifs pour un même donneur d'ordre.

Les montants indiqués ci-dessus sont applicables en 2004. Ils seront adaptés chaque année en fonction de l'évolution de l'indice des prix. Les montants d'application pour une année (montant de base multiplié par l'indice santé du mois de septembre de l'année précédente et divisé par l'indice santé du mois de septembre 2003) seront communiqués au mois de décembre de l'année précédente. En tenant compte du système général de blocage de l'index, il faut utiliser l'index lissé tant pour l'index de référence de septembre 2003 que pour l'indice santé de septembre 2015.

Montants antérieurs

Montants pour 2014: annuel: 2.444,21 EUR - journalier: 122,21 EUR

Montants pour 2015: annuel: 2.444,74 EUR - journalier: 122,24 EUR

Montants pour 2016: annuel: 2.466,34 EUR - journalier: 123,32 EUR

Montants pour 2017: annuel: 2.493,27 EUR - journalier: 124,66 EUR

Montants pour 2018: annuel: 2.534,11 EUR - journalier: 126,71 EUR

Ces dispositions particulières ne s'appliquent pas aux personnes qui, au moment de fournir les prestations concernées, sont liées au même donneur d'ordre par un contrat de travail, un contrat d'entreprise ou un statut, à moins qu'elles n'apportent la preuve que les prestations des diverses activités sont clairement différentes de par leur nature. Ces dispositions particulières ne peuvent pas non plus être cumulées avec le non-assujettissement propre aux bénévoles pour des prestations similaires, même si elles sont fournies pour différents employeurs.

En cas de dépassement du montant annuel ou du nombre de jours prestés par l'artiste, le donneur d'ordre qui l'occupe à ce moment doit le déclarer à l'ONSS, de même que les donneurs d'ordre qui l'occuperont au cours du reste de l'année. S'il s'agit de donneurs d'ordre pour lesquels l'artiste a fourni des prestations plus tôt dans le courant de l'année, ils devront également déclarer ces prestations.

Si le montant journalier est dépassé par un donneur d'ordre, même si le montant annuel n'est pas dépassé, l'artiste est assujéti pour toutes les indemnités qu'il perçoit de ce donneur d'ordre pendant l'année civile.

La réglementation prévoit que les artistes concernés doivent se procurer une carte artiste. De cette manière, les donneurs d'ordre peuvent déterminer si l'artiste entre en ligne de compte pour cette réglementation particulière. Les artistes doivent également être en possession d'un relevé de leurs prestations qu'ils complètent et font signer par leurs donneurs d'ordre.

A défaut de carte et/ou de relevé des prestations ou en cas de mentions incomplètes ou fausses sur ce dernier, ni l'artiste ni le donneur d'ordre ne pourront se prévaloir de ce régime pendant toute l'année civile en cours. Dans ce cas, l'artiste sera assujéti à la sécurité sociale, le donneur d'ordre étant considéré comme l'employeur.

La carte artiste et le relevé des prestations que l'artiste doit tenir à la disposition des services d'inspection sur son lieu de travail, sont délivrés par la Commission Artistes.

Plus d'informations pour les demandes de carte artiste figurent sur le site du SPF Sécurité sociale.

La Commission Artistes

La Commission Artistes a été créée dans le but :

1. d'informer à leur demande, les artistes de leurs droits et obligations en matière de sécurité sociale découlant de leur assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés ou au statut social des travailleurs indépendants ;
2. de donner des avis, sur demande d'un artiste ou de sa propre initiative sur la question de savoir si l'affiliation d'un artiste au régime d'assurance sociale des travailleurs indépendants correspond à la réalité socio-économique ;
3. de délivrer sur requête de l'artiste, une déclaration d'indépendant. Pendant la durée de validité de la déclaration d'indépendant, l'artiste est présumé exercer de manière irréfragable une activité d'indépendant en relation avec les prestations artistiques ou la fourniture d'oeuvres artistiques pour lesquelles la déclaration d'indépendant a été délivrée;
4. de délivrer la carte artiste dans le cadre du régime des petites indemnités;
5. de délivrer le visa artiste dans le cadre de l'article 1bis de la loi du 27 juin 1969;
6. de donner des avis quant aux projets de lois, d'arrêtés et tous projets de normes qui lui sont soumis par l'auteur de ces projets.

Pour plus d'informations sur les modalités de fonctionnement de la Commission Artistes, voir le site du SPF Sécurité sociale.

La Commission Artistes peut être contactée à l'adresse suivante:

Commission Artistes
SPF sécurité sociale
Centre administratif Botanique
Finance Tower
DG politique sociale

Boulevard du jardin Botanique, 50, boîte 115
1000 Bruxelles

Email : artistes@minsoc.fed.be

Les apprentis - formation en alternance

La législation relative à la sécurité sociale assimile les **apprentis** aux travailleurs ordinaires et limite leur assujettissement à certains régimes de sécurité sociale jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans.

A partir du 1er juillet 2015 ce qu'il y a lieu d'entendre par 'apprenti' soumis à la sécurité sociale est défini de manière plus précise. Il s'agit de toute personne qui, dans le cadre d'une **formation en alternance**, est liée à un employeur par un contrat. Ce sont des formations qui répondent à l'ensemble des 6 conditions suivantes:

- La formation consiste en une partie effectuée en milieu professionnel ('travail') et une partie effectuée au sein ou à l'initiative et sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement ou de formation (étude). Ces deux parties ensemble visent l'exécution d'un **seul plan de formation** et, à cette fin, **sont accordées entre elles et s'alternent régulièrement**.
- La formation mène à une qualification professionnelle.
- La partie 'travail' prévoit, sur base annuelle, une durée du travail moyenne d'au moins 20 heures par semaine, sans tenir compte des jours fériés et de vacances.
- La partie 'étude' comporte, sur base annuelle (nombre d'heures pouvant être calculées au prorata de la durée totale de la formation, en ce compris les heures de cours pour lesquelles l'apprenti bénéficie éventuellement d'une dispense octroyée par l'établissement d'enseignement ou de formation susvisé):
 - au moins 240 heures de cours pour les jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel
 - au moins 150 heures de cours pour les jeunes n'étant plus soumis à l'obligation scolaire.
- Les deux parties (travail/étude) sont effectuées dans le cadre de et couvertes par un contrat auquel l'employeur et le jeune sont parties.
- Le contrat prévoit une rétribution financière à charge de l'employeur et qui est à considérer comme une rémunération.

Les conventions existantes au 30 juin 2015 courent jusqu'à leur terme et ne doivent pas être examinées au regard de ces 6 critères. Ces personnes restent assujetties jusqu'à la fin de la convention.

Les personnes occupées sous contrats d'apprentissage, de formation ou d'insertion ne répondant pas à ces conditions, ne sont pas considérées comme apprentis pour l'application du système de sécurité sociale des travailleurs salariés. Si, pour certains, du point de vue des obligations de tenue des documents sociaux, une déclaration Dimona est exigée, elle est alors de type 'DWD' (dimona without dmfa) et non de type 'OTH' (others) comme pour les apprentis 'assujettis'.

Les personnes occupées sous contrat de travail ne relèvent pas de ce système de formation en alternance et doivent être déclarées comme travailleurs ordinaires.

Sont le plus souvent assujetties les personnes qui suivent une des formations suivantes:

- le contrat d'apprentissage agréé conformément à la réglementation relative à la formation permanente dans les Classes moyennes (dénommés apprentis agréés);
- le contrat d'apprentissage relevant du champ d'application de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage des professions exercées par des travailleurs salariés (dénommés apprentis industriels);
- la convention d'insertion socioprofessionnelle reconnue par les Communautés et les Régions dans le cadre de l'enseignement secondaire à horaire réduit (dénommés apprentis sous convention d'insertion);
- la convention agréée de stage dans le cadre d'une formation de chef d'entreprises (dénommés stagiaires en formation de chef d'entreprise);
- le 'contrat de formation en alternance' (Wallonie et Bruxelles, Francophones);
- le contrat 'overeenkomst van alternerende opleiding' (Flandre et Bruxelles, Communauté flamande).

Pour les **conventions d'immersion professionnelle** (instaurées par la loi-programme du 2 août 2002), il est renvoyé à l'explication figurant à ce sujet sous 'Stagiaires' (

<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/trainee.html>).

Les apprentis mineurs d'âge (jusque et y compris l'année où ils atteignent l'âge de 18 ans) ne sont assujettis qu'à un certain nombre limité de régimes (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/limited_insurance/privatesector.html).

Par la 6ème réforme de l'Etat, la compétence en cette matière est transférée aux régions. Plus d'informations figurent sur les websites respectifs des régions. La question de l'assujettissement ou non à la sécurité sociale des travailleurs salariés reste toutefois une compétence fédérale. Les éventuelles nouvelles formations doivent alors être également examinées à la lumière des 6 conditions de la formation en alternance.

Dans la déclaration Dmfa, les données concernant la ligne d'occupation doivent figurer sous le code convenu dans le champ 'type d'apprenti' (

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/workerrecord_occupationrecords/occupationrecord/apprentices.html).

En vertu du principe général, c'est la nature des prestations qui détermine si l'apprenti ou apparenté doit être considéré comme travailleur manuel ou intellectuel.

Les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur leur rémunération (majorée de 8 % si leurs prestations sont principalement de nature manuelle) et le pécule de vacances est payé via le régime ONVA).

Les journées pendant lesquelles les apprentis suivent des cours sont également considérées comme des journées de travail.

Que se passe-t-il si l'agrément du contrat est retirée ou refusée ?

Lorsqu'une personne est engagée en tant qu'apprenti agréé ou stagiaire en formation de chef d'entreprise, mais que l'agrément de son contrat lui est ultérieurement refusée, il devient travailleur ordinaire à partir du jour où le refus est notifié. Si, à ce moment, plus de six mois se sont écoulés, il perd sa qualité d'apprenti à partir du septième mois d'occupation. Si l'agrément est retirée et que le contrat continue néanmoins à être exécuté, l'apprenti ou le stagiaire est un travailleur ordinaire à partir de la date du retrait.

Stagiaires

Stages ordinaires

Certains programmes d'études imposent aux étudiants de suivre un stage en vue d'obtenir leur diplôme. A côté des stages obligatoires, certains étudiants ou certaines personnes venant de terminer leurs études entreprennent un stage pour acquérir une expérience pratique. Lorsque le stage n'est pas rémunéré, le stagiaire ne doit pas être déclaré à l'ONSS. Si le stage est rémunéré ou si une indemnité est versée, il faut examiner la nature de la relation de travail.

Lorsque la finalité du contrat de stage est l'acquisition d'une expérience pratique dans le cadre d'une formation on peut difficilement parler de prestations de travail mais il y a lieu de vérifier si le stagiaire répond à la définition de 'l'apprenti' dans le cadre de la formation en alternance pour déterminer s'il est ou non assujéti à la sécurité sociale des travailleurs salariés. Le fait que les prestations soient ou non imposées par le programme d'étude peut être un élément important pour déterminer s'il y a ou non assujettissement.

En revanche, lorsque le but d'un stage est plutôt d'accomplir des prestations de travail, ces prestations sont assujetties et considérées comme effectuées dans les liens d'un contrat de travail. Il faut noter à cet effet que tout contrat conclu avec un étudiant est présumé être un contrat de travail d'étudiant.

Seuls les salaires, indemnités et avantages en nature payés par l'employeur sont pris en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Aucune cotisation de sécurité sociale n'est due sur les indemnités accordées à un stagiaire lorsqu'elles ne sont pas à charge de l'employeur.

Stages d'accès à certaines professions libérales

L'obligation de déclaration à l'ONSS en vertu d'une occupation selon des modalités similaires à celles d'un contrat de travail n'est pas applicable à ces stages. Par conséquent, ces stagiaires ne doivent être déclarés que s'il apparaît que le stage est accompli en exécution d'un contrat de travail. En règle générale, les personnes qui effectuent un stage imposé par les règlements régissant l'accès à certaines professions libérales (par exemple, les avocats, les huissiers de justice, les architectes, etc.) ne se trouvent pas dans les liens d'un contrat de travail.

Personnes liées par une convention d'immersion professionnelle

Pour les personnes dénommées "stagiaires" dans une convention d'immersion professionnelle telle que visée par la loi-programme du 2 août 2002, l'arrêté royal du 11 mars 2003 prévoit une indemnité minimum équivalente à celle fixée pour les apprentis industriels. Consécutivement à la 6ème réforme de l'Etat, les dispositions relatives à l'organisation et l'exécution de la convention d'immersion professionnelle ont été régionalisées. Plus d'informations figurent sur les websites respectifs des régions.

Il s'agit des personnes qui, dans le cadre de leur formation, acquièrent certaines connaissances ou aptitudes en exerçant des prestations en milieu professionnel. L'accent est mis sur l'acquisition d'aptitudes pratiques sur le terrain.

Attention: les règles qui déterminent si une personne liée par une convention d'immersion professionnelle doit être déclarée en DmfA sont modifiées à partir du 1er juillet 2015.

Les stagiaires liés par une convention d'immersion professionnelle ayant commencé avant cette date sont en tout cas soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés, et le restent jusqu'à la fin de la convention.

Pour les stagiaires liés par une convention d'immersion professionnelle commençant à partir du 1er juillet 2015, il y a lieu de vérifier s'ils répondent aux critères énoncés pour la définition de 'l'apprenti' (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html>) dans le cadre de la formation en alternance afin de déterminer s'ils sont ou non assujettis.

Les jeunes avec un contrat de travail

Les jeunes (< 19 ans) peuvent être engagés sous contrat de travail pendant la période de leur obligation scolaire à temps partiel. Ils sont soustraits au régime de pension de retraite et de survivant des travailleurs salariés.

L'assujettissement limité (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/limited_insurance/privatesector.html) des jeunes est appliqué jusqu'au 31 décembre de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans. À partir de l'année qui suit (= année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 19 ans), les jeunes sont assujettis à l'intégralité des régimes de sécurité sociale.

Les jeunes (< 19 ans) peuvent aussi être engagés sous contrat d'apprentissage. Si les six critères de la formation en alternance sont cumulativement remplis, ils sont considérés comme des apprentis (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html>).

Mandataires de certaines associations

Les conditions similaires à celles du contrat de travail sont applicables à ces mandataires. Il s'agit des personnes qui consacrent leur activité principale à la gestion ou à la direction journalières de certaines associations ou organisations à condition de bénéficier d'une rémunération autre que le logement et la nourriture pour leurs prestations.

Les associations ou organisations concernées sont uniquement celles qui ne se livrent pas à des opérations industrielles ou commerciales et qui ne cherchent pas à procurer à leurs membres un gain matériel. Ces conditions sont généralement remplies par les sociétés mutualistes, les fédérations et unions nationales reconnues et agréées pour le service des prestations en assurance libre et obligatoire en cas de maladie ou d'invalidité, les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs salariés et indépendants, certaines sociétés coopératives et les A.S.B.L.

Mandataires des sociétés

Les administrateurs de sociétés (société anonyme - SA, société à responsabilité limitée - SRL, société coopérative - SC) ne peuvent exercer leur mandat que sous le statut d'indépendant. Ils ne peuvent pas en cette qualité être liés à la société par un contrat de travail. Toutefois, il est possible d'exercer conjointement des activités de mandataire et de salarié s'il y a une distinction nette des fonctions. L'assujettissement au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés ne dispense cependant pas le travailleur de toute obligation vis-à-vis de la législation sociale des travailleurs indépendants.

Notez aussi que lorsqu'une relation de travail n'est pas claire, les parties à cette relation peuvent la soumettre à la commission administrative de règlement de la relation de travail, créée au sein du SPF Sécurité sociale (<https://commissiearbeidsrelaties.belgium.be/fr/index.htm>).

Travailleurs à domicile

Les personnes visées sont celles qui, dans un lieu choisi par elles, travaillent à façon des matières premières ou des produits partiellement achevés qui leur sont confiés par un ou plusieurs commerçants. Cette extension de l'application de la sécurité sociale ne concerne que le travail manuel. Il s'ensuit que les personnes qui effectuent un travail intellectuel à domicile (par exemple, des travaux de traduction, de dactylographie, etc.) ne doivent être déclarées à l'ONSS que si elles se trouvent dans les liens d'un contrat de travail.

Lorsque le travailleur à domicile engage lui-même des travailleurs pour l'aider, deux possibilités peuvent se présenter :

- s'il n'occupe habituellement pas plus de quatre aides, lui-même et ses aides sont assujettis au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Il est tenu de communiquer les renseignements nécessaires à son donneur d'ordre afin de lui permettre de respecter ses obligations vis-à-vis de l'ONSS ;
- s'il occupe habituellement plus de quatre aides, il est considéré comme entrepreneur d'ouvrage et devient, de ce fait, travailleur indépendant. A l'égard de ses aides, il a la qualité d'employeur et doit, dès lors, les déclarer à l'ONSS

Le nombre des journées effectivement consacrées au travail fournies par les travailleurs à domicile n'étant pas toujours connu, l'ONSS accepte que ce nombre soit fixé sur base du même critère que celui retenu par la législation relative au chômage. Ceci signifie que le nombre de journées de travail s'obtient en divisant la rémunération trimestrielle par 1/26ème du montant du revenu minimum mensuel moyen garanti ; le cas échéant, le quotient obtenu est arrondi à l'unité supérieure. Si le résultat de cette opération

est supérieur au nombre de jours civils (à l'exception des dimanches) compris dans le trimestre, le nombre de journées de travail sera limité à ce nombre de jours civils.

Le revenu minimum mensuel moyen garanti s'élève pour le moment à **1.879,13 EUR** (à partir du **1^{er} août 2022**).

Montants antérieurs

- 1.658,23 EUR du 1^{er} septembre 2021 au 31 décembre 2021;
- 1.691,40 EUR du 1^{er} janvier 2022 au 28 février 2022;
- 1.725,21 EUR du 1^{er} mars 2022 au 31 mars 2022;
- 1.806,16 EUR du 1^{er} avril 2022 au 30 avril 2022;
- 1.842,28 EUR du 1^{er} mai 2022 au 31 juillet 2022.

Transporteurs de personnes

Il s'agit des personnes qui effectuent des transports de personnes qui leur sont confiés par une entreprise lorsque le transport est effectué au moyen d'un véhicule dont elles ne sont pas propriétaires ou dont l'achat est financé ou le financement garanti par l'exploitant de cette entreprise.

Travaillent également selon des modalités similaires à celles d'un contrat de travail, les personnes à qui une entreprise dispense des services en rapport avec les transports qu'elle leur confie (par exemple, les chauffeurs de taxi raccordés à un central d'appel qui leur transmet leurs missions). L'entrepreneur ou l'entreprise qui confie le transport est considéré comme étant l'employeur.

Les chauffeurs de taxi et les entrepreneurs qui les exploitent ne sont pas visés par ce qui précède lorsqu'il s'agit de:

- chauffeurs de taxi qui sont titulaires d'une licence d'exploitation d'un service de taxis délivrée par l'autorité compétente et qui sont propriétaires du véhicule ou des véhicules qu'ils exploitent ou qui en ont la disposition par contrat de vente à tempérament qui n'est pas financé ou dont le financement n'est pas garanti par l'entrepreneur;
- chauffeurs de taxi qui sont mandataires de la société qui exploite le véhicule et qui dispose de la licence d'exploitation, dans le sens de l'article 3, § 1er, alinéa 4 de l'arrêté royal n° 38 organisant le statut social des travailleurs indépendants.

On entend par "chauffeurs de taxi" les chauffeurs de véhicules appartenant à un service de taxis tel que défini par l'autorité compétente.

Transporteurs de choses

Les personnes visées sont celles qui effectuent des transports de choses qui leur sont confiés par une entreprise, lorsque le transport est effectué au moyen d'un véhicule dont elles ne sont pas propriétaires ou dont l'achat est financé ou le financement garanti par l'exploitant de cette entreprise. L'entrepreneur ou l'entreprise qui confie le transport est considéré comme étant l'employeur.

Travailleurs et apprentis handicapés

Les personnes handicapées sont déclarées de la même manière que les travailleurs valides avec les mêmes taux de cotisations, excepté pour une occupation dans les entreprises de travail adapté agréées. **Aucune modération salariale** (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/nssolpa_contributions/contributions.html) **n'est due** sur la rémunération pour les prestations comme **personne handicapée dans une entreprise de travail adapté**.

Les personnes handicapées qui travaillent dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat d'adaptation professionnelle ou d'un contrat de formation professionnelle et qui ne sont pas liées par un contrat de travail, en ce qui concerne l'assujettissement:

- à partir du 1^{er} octobre 2017
 - si elles ne satisfont pas aux conditions des apprentis - formation en alternance (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html>), ne sont plus assujetties (et aucune déclaration ne peut plus être effectuée pour elles).
- avant le 1^{er} octobre 2017

- toujours assujetties par une extension de la loi de sécurité sociale.

Étudiants

Peuvent être considérés comme étudiants, les jeunes de 15 ans ou plus qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein.

Tout contrat d'occupation d'étudiant rémunéré est soumis aux cotisations de sécurité sociale, sauf

- si l'étudiant travaille sous contrat d'occupation d'étudiant, tel que visé au titre VII de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978 (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=41944>);
- pour maximum 475 heures (= le contingent) auprès d'un ou plusieurs employeurs ;
- en dehors des périodes de présence obligatoire aux cours ou aux autres activités. Par périodes de présence obligatoire dans les établissements scolaires, il faut entendre les périodes pendant lesquelles l'étudiant en question est censé suivre les cours ou participer aux activités de l'établissement d'enseignement dans lequel il est inscrit.

L'étudiant et son employeur ne sont alors pas redevables des cotisations ordinaires de sécurité sociale mais uniquement d'une cotisation moindre dite " cotisation de solidarité (

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/students.html)".

Le contrat d'étudiant

Lorsque l'employeur peut conclure un contrat d'occupation avec un étudiant, il est tenu de le faire. Il ne s'agit donc pas d'un choix, même si l'étudiant et l'employeur optent pour une déclaration d'occupation ordinaire et non pas dans le système de la cotisation de solidarité.

Un étudiant peut conclure un contrat d'occupation d'étudiant lorsque:

- soit il suit un **enseignement à horaire complet**;
- soit il suit un **enseignement à temps partiel** ou un enseignement à **horaire réduit** dans le système d'**'apprentissage par alternance'**, et remplit cumulativement les conditions suivantes:
 - le programme d'enseignement suivi consiste, d'une part, en une formation théorique dans un établissement d'enseignement ou dans un centre de formation créé, subventionné ou agréé par les autorités compétentes et, d'autre part, en une formation pratique sur un lieu de travail (ceci concerne aussi bien les apprentis assujettis que ceux qui ne le sont pas qui suivent une formation par alternance);
 - le contrat d'occupation d'étudiant est conclu avec un employeur autre que celui auprès duquel il suit la formation pratique sur le lieu de travail; ~~cette réserve ne vaut pas pour les mois d'été (juillet et août) de sorte que le jeune peut également effectuer un job de vacances chez son maître de stage;~~
 - les prestations en tant qu'étudiant sont fournies en dehors des heures auxquelles l'étudiant est censé suivre sa formation théorique ou auxquelles il est censé être présent sur le lieu de travail;
 - l'étudiant n'est pas bénéficiaire d'une allocation de chômage ou d'une indemnité d'insertion.

Le jeune qui suit **uniquement** une formation théorique peut conclure un contrat d'occupation d'étudiant, mais uniquement pendant les vacances scolaires.

Attention:

- Les autres personnes qui suivent un enseignement à horaire réduit ou des cours du soir ne peuvent pas conclure un contrat d'occupation d'étudiant.
- Un étudiant qui de façon ininterrompue travaille auprès d'un employeur pendant plus de 12 mois ne peut pas conclure un contrat d'occupation d'étudiant, sans égard au fait que cela a lieu ou non dans la même année civile. Par période de 12 mois ininterrompue, il faut comprendre : un contrat d'une année ou des contrats successifs couvrant une année. Rien n'empêche toutefois un employeur d'occuper le même étudiant durant plusieurs années d'affilée pourvu que les différents contrats soient interrompus de façon réelle.

Sur base d'un contrat d'occupation d'étudiant signé, l'employeur doit renseigner via Dimona (

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nssso/dimona/studentdimona.html) le nombre d'heures pendant lesquelles il va occuper l'étudiant (= heures planifiées).

Fin des études

Lorsqu'un étudiant termine ses études en juin et obtient son diplôme, l'ONSS accepte qu'il travaille encore jusqu'au 30 septembre de cette année avec application de la cotisation de solidarité. Cependant cela vaut uniquement s'il s'agit d'une occupation qui d'un point de vue social présente les caractéristiques d'une occupation d'étudiant. On ne peut certainement pas appliquer la cotisation de solidarité lorsqu'il s'agit dans les faits de la période d'essai déguisée d'un contrat de travail ordinaire.

Contingent de 475 heures

Le décompte des 475 heures est établi par année civile et les heures peuvent librement être étalées sur l'année civile. Cela signifie que le compteur est remis à un solde de 475 heures au début de chaque année civile. Sur base des heures déclarées en Dimona, le nombre d'heures restantes est adapté.

Seules les heures qui sont effectivement prestées doivent être décomptées. Les heures des jours fériés, des jours de maladie payés et les autres heures pour lesquelles l'employeur paie un salaire mais qui ne sont pas des heures de travail réellement prestées ne doivent pas être déclarées.

Attention: la cotisation de solidarité est bien due sur la rémunération pour ces heures.

La cotisation de solidarité est d'application uniquement pour les 475 premières heures déclarées en Dimona sous le type de travailleur STU. C'est donc le nombre d'heures communiquées lors de l'établissement de la Dimona (ou le moment où le contingent est adapté sur base de la déclaration trimestrielle introduite) qui est pris en compte pour le calcul du contingent et non la date d'occupation effective de l'étudiant.

À partir du 1er juillet 2016, un **choix** peut être opéré pour l'application ou non de la cotisation de solidarité. Etant donné que cela a un impact tant pour l'étudiant que pour l'employeur, il est recommandé de discuter du choix à l'avance et de le consigner dans le contrat. Le 'type travailleur' qui sera déclaré en Dimona indiquera si la cotisation de solidarité s'applique (STU) ou non (EXT - OTH).

Attention: L'assujettissement aux cotisations ordinaires n'a aucune influence sur le contrat d'occupation d'étudiant qui a été conclu. En d'autres mots, l'étudiant continue de travailler sous contrat d'occupation d'étudiant. Il ne doit être déclaré en Dimona en tant qu'étudiant (STU) que lorsque la cotisation de solidarité pour étudiants est également appliquée.

Dépassement du contingent

Lorsque le contingent est dépassé, les cotisations ordinaires sont dues à partir de la 476ème heure.

Application "Student@work"

L'étudiant peut consulter le nombre d'heures restantes (= qu'il peut encore prester sous la cotisation de solidarité) via l'application student@work (<https://www.mysocialsecurity.be/student/fr/index.html>) disponible sur le site www.studentatwork.be. (<http://www.studentatwork.be>) L'étudiant peut aussi imprimer ou envoyer électroniquement une attestation établissant ce nombre d'heures restantes. Cette attestation reprend un code d'accès qui permet à l'employeur de consulter le contingent de l'étudiant via l'application web disponible dans l'environnement sécurisé du site portail de la sécurité sociale. Le code reste valable 3 mois en ce compris le mois au cours duquel l'attestation est délivrée.

Combinaison travail étudiant avec d'autres occupations:

- dans le secteur socio-culturel (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/monitors.html>) ou lors de manifestations sportives (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/sportevents.html>): une occupation de maximum 475 heures comme étudiant peut être cumulée avec une occupation de maximum 25 jours dans le secteur socio-culturel. Les jours prestés dans le secteur socio-culturel doivent bien, préalablement à l'occupation, être déclarés en Dimona (type travailleur 'A17').

- comme travailleur occasionnel dans l'horeca (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasional_horeca.html): l'étudiant peut travailler 475 heures avec application de la cotisation de solidarité pour étudiants et 50 jours comme travailleur occasionnel dans l'horeca. Pour les heures prestées comme étudiant durant l'année - dans l'horeca ou un autre secteur - la cotisation de solidarité est calculée sur le salaire réel ou sur les forfaits pour les travailleurs payés au pourboire et non sur les forfaits horeca occasionnel. Pour les jours prestés comme occasionnel dans l'horeca les cotisations ordinaires sont calculées sur un forfait horaire ou journalier réduit (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasional_horeca.html) . Pour les heures comme étudiant, le type de travailleur STU devra être renseigné en Dimona et pour les 50 jours comme occasionnel EXT.
- comme travailleur occasionnel dans l'agriculture et l'horticulture (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasional_agriculture_horticulture.html): l'étudiant peut en plus de ses 475 heures comme étudiant encore travailler 65 jours comme occasionnel dans l'agriculture et/ou l'horticulture et éventuellement encore 35 jours dans le secteur du chicon ou dans le secteur du champignon. Les heures prestées comme étudiant n'impacteront pas le contingent occasionnel mais les avantages liés aux deux statuts ne peuvent être combinés. Pour les 475 heures prestées en tant qu'étudiant (que ce soit ou non dans le secteur de l'horticulture/agriculture), la cotisation de solidarité doit être calculée sur la rémunération réelle et non sur les montants journaliers forfaitaires. L'étudiant peut aussi travailler comme travailleur occasionnel durant 65 jours éventuellement majoré de 35 jours dans le secteur du chicon sous le régime des cotisations ordinaires calculées sur les forfaits journaliers fixés dans les secteurs respectifs. Pour les heures comme étudiant, le type de travailleur STU devra être renseigné en Dimona et pour les jours dans l'agriculture et l'horticulture, ce sera le type EXT.

Médecins en formation

Il s'agit des personnes qui suivent une formation de médecin spécialiste dans le cadre des modalités fixées en application de l'article 215, § 4 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994. L'employeur est l'établissement de soins où cette formation est suivie.

Les personnes qui suivent une formation de médecin généraliste ressortissent de la même manière au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés. Le centre de coordination pour la formation en médecine générale via lequel ces médecins en formation de médecin généraliste suivent leur formation est l'employeur.

Les médecins

Contrairement aux médecins en formation de médecin spécialiste, les médecins ne sont soumis au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés que s'ils sont occupés en exécution d'un contrat de travail ou d'un statut.

En outre, une disposition spécifique aux médecins a pour conséquence que, dans certains cas, ils ne doivent pas être déclarés à l'ONSS. Cette disposition n'est applicable qu'aux médecins occupés dans les institutions hospitalières, les services d'orientation scolaire ou professionnelle, les centres psycho-médico-sociaux et les services de surveillance médicale scolaire.

Ne doivent pas être déclarés à l'ONSS, les médecins qui, outre leurs prestations dans une des institutions précitées, exercent la médecine en dehors de ces institutions et, du fait de cette activité en tant qu'indépendants, sont redevables des cotisations complètes dans le cadre du statut social des travailleurs indépendants, sauf s'ils sont rémunérés exclusivement d'une manière fixe pour leurs prestations dans une des institutions précitées. Une rémunération horaire ou mensuelle est considérée comme fixe. Une rétribution variant en fonction du nombre des consultations est par contre considérée comme variable.

Boursiers

Sont concernés :

- les bénéficiaires d'une bourse de doctorat faisant l'objet d'une exonération fiscale en application de la législation fiscale et les bénéficiaires d'une bourse de postdoctorat pour autant que la bourse de doctorat ou de postdoctorat soit octroyée soit par une institution universitaire organisée par des personnes privées, soit par une institution universitaire d'une Communauté. Les deux types d'institutions doivent être visées à l'article 1^{er} du décret du 5 septembre 1994 du Conseil de la Communauté française relatif au régime des études universitaires et des grades académiques ou à l'article 3 du décret du Conseil flamand du 12 juin

1991 relatif aux universités dans la Communauté flamande ;

- les bénéficiaires d'une bourse de doctorat ou d'une bourse de postdoctorat accordée par le Collège interuniversitaire d'études doctorales dans les sciences du management ;
- les stagiaires de recherche et les aspirants du Fonds national de la recherche scientifique, ainsi que les bénéficiaires d'une bourse spéciale de doctorat ou d'une bourse de postdoctorat accordée par ce Fonds ;
- les bénéficiaires d'un mandat de recherche octroyé par l'Institut flamand pour la promotion de la recherche scientifique-technologique dans l'industrie ;
- les bénéficiaires d'une bourse de spécialisation, d'une bourse de recherche ou d'une bourse de voyage, accordée par l'Institut pour l'encouragement des recherches scientifiques dans l'industrie et l'agriculture ou par ses ayants droit (en 1994, dans la Région flamande, les activités de cet institut ont été reprises par l'Instituut voor de Aanmoediging van Innovatie door Wetenschap en Technologie in Vlaanderen). L'assujettissement de cette dernière catégorie de boursiers n'est pas requis lorsqu'ils sont soumis à la loi en raison d'une autre activité professionnelle salariée.
- les bénéficiaires d'une bourse de doctorat ou d'une bourse de postdoctorat faisant l'objet d'une exonération fiscale en application de la législation fiscale octroyée par :
 - les Archives générales du Royaume et les Archives de l'Etat dans les provinces ;
 - la Bibliothèque royale de Belgique ;
 - l'Institut d'Aéronomie spatiale de Belgique ;
 - l'Institut royal des Sciences naturelles de Belgique ;
 - l'Institut royal du Patrimoine artistique ;
 - l'Institut royal météorologique de Belgique ;
 - le Musée royal de l'Afrique centrale ;
 - les Musées royaux d'Art et d'Histoire ;
 - le Centre de Recherches et d'études historiques de la Seconde Guerre Mondiale ;
 - les Musées royaux des Beaux-Arts de Belgique ;
 - l'Observatoire royal de Belgique ;
 - le Service géologique de Belgique ;
 - le Centre de Recherche agronomique de Gembloux ;
 - le Centre de Recherche agronomique de Gand ;
 - le Centre de Recherche en Economie agricole ;
 - le Jardin Botanique national de Belgique ;
 - le Musée royal de l'Armée et d'histoire militaire ;
 - l'Institut national de criminalistique ;
 - Sciensano.

Pour chacune de ces catégories, l'institution citée est l'employeur. Les personnes bénéficiaires d'autres bourses ne sont déclarées à l'ONSS que si elles fournissent leurs prestations dans les liens d'un contrat de travail.

Du fait de leur assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs, ces boursiers ne peuvent pas être engagés dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiant.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des Boursiers

Boursiers

Les bénéficiaires d'une bourse de doctorat ou de post doctorat occupés auprès d'un employeur repris ci-dessus sont assujettis à tous les régimes prévus dans la catégorie à laquelle leur employeur appartient sauf en ce qui concerne les régimes des accidents du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public.

Leurs employeurs sont redevables de la cotisation de modération salariale dans les catégories où elle est due.

Dans le secteur public, ces boursiers relèvent toujours de la législation applicable aux travailleurs salariés en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (régime privé).

Pour ces boursiers, les employeurs publics doivent souscrire une convention d'assurance auprès d'une compagnie d'assurance agréée pour la couverture du risque et sont redevables, au profit de FEDRIS, de la cotisation de 0,30% et d'une cotisation patronale spéciale de 0,02% pour les accidents du travail ainsi que de la cotisation de 1% pour les maladies professionnelles.

A partir du 2/2020, ces boursiers se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec le code travailleur spécifique **488** type **0**.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des Boursiers étrangers

Boursiers étrangers

Les bénéficiaires d'une bourse de doctorat ou de post doctorat qui ne bénéficient ni du Règlement du Conseil de l'Union Européenne ni de l'application d'un traité relatif à la Sécurité sociale conclu par la Belgique et un pays tiers bénéficient d'un

assujettissement réduit.

Leur assujettissement est limité aux régimes suivants :

- Assurance maladie invalidité (secteurs soins de santé et indemnités)
- Vacances annuelles
- Accidents du travail
- Maladies professionnelles

Leurs employeurs sont redevables de la cotisation de modération salariale, dans les catégories où elle est due.

Dans le secteur public, ces boursiers relèvent toujours de la législation applicable aux travailleurs salariés en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (régime privé).

Pour ces boursiers, les employeurs publics doivent souscrire une convention d'assurance auprès d'une compagnie d'assurance agréée pour la couverture du risque et sont redevables, au profit de FEDRIS, de la cotisation de 0,30% et d'une cotisation patronale spéciale de 0,02% pour les accidents du travail ainsi que de la cotisation de 1% pour les maladies professionnelles.

Ces boursiers étrangers se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec le code travailleur spécifique **498** type **0**.

Gardien(ne)s d'enfants 'sui generis'

Un(e) gardien ou gardienne d'enfants 'sui generis' est une personne physique qui est affiliée à un service agréé par la Communauté pour l'accueil d'enfants dans une habitation destinée à un accueil à caractère familial et qui n'est pas liée à ce service par un contrat de travail.

Le service d'accueil d'enfants dans un cadre familial doit être agréé par l'organisme compétent en vertu de

- l'arrêté du 27 février 2003 du Gouvernement de la Communauté française portant réglementation générale des milieux d'accueil ou
- l'arrêté du Gouvernement flamand du 9 mai 2014 portant les procédures relatives à la demande et l'octroi de l'autorisation et des subventions pour l'accueil familial et de groupe de bébés et de bambins ou
- l'arrêté du Gouvernement de la Communauté germanophone du 24 juin 1999 relatif à l'accueil des jeunes enfants.

Le service agréé est considéré comme étant l'employeur des gardiens et des gardiennes d'enfants 'sui generis'.

Statutaires dans le secteur public

Dans le secteur public (SPF, armée, organismes d'intérêt public, enseignement communautaire, administrations provinciales et locales,...), on distingue généralement deux catégories de membres du personnel :

- les contractuels engagés sous contrat de travail ;
- les statutaires, nommés à titre définitif ou non.

Les contractuels tombent dans le champ d'application de la loi sur la sécurité sociale en vertu de leur contrat. Pour les statutaires, la loi leur a expressément été rendue applicable.

Pour la plupart des personnes qui travaillent dans les administrations publiques, l'application de la loi relative à la sécurité sociale est limitée à un certain nombre de régimes de sécurité sociale (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/limited_insurance/publicsector.html). L'employeur se charge lui-même de la couverture de certains risques. Les agents statutaires sont uniquement assujettis au secteur soins de santé de l'assurance maladie. Pendant une période de maladie ou de repos de maternité, l'employeur continue de payer le salaire des agents statutaires selon le système du crédit-maladie. Pour les contractuels, le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles du secteur public est dans la plupart des cas applicable.

Un 'stagiaire en vue d'une nomination à titre définitif' est un membre du personnel qui n'est pas encore nommé à titre définitif. La nomination à titre définitif est généralement accordée à l'issue d'une période de stage et d'une évaluation positive. Pour la sécurité sociale, cette période de stage est assimilée à une période de nomination à titre définitif.

Un stagiaire en vue d'une nomination à titre définitif qui est licencié pendant son stage ou qui n'est pas nommé à titre définitif à l'issue de son stage, est durant la période de préavis assujéti au régime des contractuels.

En cas de perte de la qualité de membre du personnel statutaire, il est prévu une mesure spécifique de régularisation suite au licenciement d'agents statutaires (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/dismisal_publicsector.html).

Informations complémentaires DmfA - Statutaires secteur public

En DMFA, les statutaires du secteur public se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec les codes travailleurs spécifiques :

- **675** : lorsqu'ils sont soumis uniquement à l'assurance pour les soins de santé
A partir du 1er trimestre 2015, la cotisation spéciale de 1,40% pour les statutaires est incluse dans le taux total des cotisations patronales.
- **676** : travailleurs statutaires avec lieu d'affectation à l'étranger.
- **677** : stagiaires en vue d'une nomination à titre définitif avec le régime de vacances du secteur privé auprès d'une administration provinciale et locale.
- **690** : médecins définitifs exonérés des cotisations de sécurité sociale et soumis aux cotisations pension occupés auprès d'une administration provinciale et locale.

Travailleurs intérimaires

Il s'agit des personnes engagées par un bureau agréé de travail intérimaire en qualité de travailleurs intérimaires en vue d'être mises au travail chez un tiers. Le bureau de travail intérimaire est considéré comme étant l'employeur.

Néanmoins, l'utilisateur a la qualité d'employeur :

- lorsqu'il poursuit l'occupation du travailleur intérimaire alors que le bureau de travail intérimaire l'a informé de sa décision de retirer ce travailleur ;
- lorsqu'il occupe l'intérimaire à un travail qui ne peut pas être effectué dans le cadre du travail temporaire au sens de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ;
- lorsque l'occupation d'intérimaires est interdite pour la profession ou le secteur d'activités concernés.

Conjoints

Pris isolément, le degré de parenté ou d'alliance entre les parties n'exclut pas l'existence d'un contrat de travail. Il s'ensuit que, dans le cas de conjoints, l'ONSS acceptera que l'une des parties déclare l'autre en qualité de travailleur salarié à condition, bien entendu, qu'il ressorte clairement de la situation de fait qu'un lien de subordination existe entre les deux parties.

Pêcheurs maritimes

La déclaration

Pour les travailleurs des employeurs qui ressortissent à la Commission paritaire pour la pêche maritime, les déclarations DmfA et Dimona peuvent uniquement être faites via le "Sociaal Secretariaat van de Kust" vzw, Bayauxlaan, 12 à 8300 Knokke-Heist.

Ce règlement est d'application à partir du 1^{er} avril 2005 suivant les dispositions de l'arrêté royal du 17 février 2005 portant agrément d'une organisation d'employeurs en exécution de la loi du 3 mai 2003 portant réglementation du contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime et améliorant le statut social du marin pêcheur.

La notion journée de travail

On obtient le nombre de journées effectivement prestées par les marins pêcheurs en additionnant les journées de travail prestées dans le port et les journées de navigation.

Par journée de navigation, on entend :

- la présence en mer d'au moins quatre heures au cours d'un jour civil ;
- toute sortie en mer d'une période minimale de quatre heures qui s'échelonne sur deux jours civils consécutifs sans atteindre quatre heures par jour civil;
- la sortie en mer pour une période de plus de quatre heures qui ne dépasse pas 24 heures, s'il y a dépassement (même inférieur à quatre heures), la durée de ce dépassement entraîne la prise en compte d'une nouvelle journée de navigation.

Les exemples qui suivent sont une simple illustration de la définition de la journée de navigation. Ils ne reflètent pas nécessairement une situation réelle. D'autre part, les moments où le pêcheur quitte et rentre au port sont pris en compte.

Exemples

Exemple 1:

Sortie le 6 mars à 10.25 h., rentrée le 7 mars à 7.00 h. : 1 jour de travail (> 4 h. mais < 24 h.)

Sortie le 7 mars à 9.20 h., rentrée le 8 mars à 10.25 h. : 2 jours de travail (> 24 h.)

Sortie le 8 mars à 11.50 h., rentrée le 9 mars à 10.35 h. : 1 jour de travail (> 4 h. mais < 24 h.)

Sortie le 9 mars à 12.35 h., rentrée le 10 mars à 3.50 h. : 1 jour de travail (> 4 h. mais < 24 h.)

Total : 5 jours.

Exemple 2:

Sortie le 6 mars à 10.25 h., rentrée le 10 mars à 3.50 h. : 4 jours de travail (3 x 24 h. = 17,25 h. de dépassement)

Total : 4 jours.

Exemple 3:

Sortie le 6 mars à 10.25 h., rentrée le 7 mars à 7.00 h. : 1 jour de travail (> 4 h. mais < 24 h.)

Sortie le 7 mars à 9.20 h., rentrée le 8 mars à 10.25 h. : 2 jours de travail (> 24 h.)

Sortie le 8 mars à 11.50 h., rentrée le 9 mars à 10.35 h. : 1 jour de travail (> 4 h. mais < 24 h.)

Sortie le 9 mars à 12.35 h., rentrée le 10 mars à 14.00 h. : 2 jours de travail (> 24 h.)

Total : 6 jours.

La base de calcul

Les cotisations de sécurité sociale dues pour les membres de l'équipage des bâtiments de pêche et les apprentis-mousses visés par la loi du 23 septembre 1931 sur le recrutement du personnel de la pêche maritime, sont calculées sur des rémunérations forfaitaires journalières et ce, que ces travailleurs bénéficient d'une rémunération fixe ou soient rémunérés totalement ou partiellement en fonction du produit de la pêche. La dernière adaptation suite au dépassement de l'index, est valable à partir du 1^{er} avril 2022.

Informations complémentaires DmFA - Déclaration des Marins pêcheurs

En DMFA, les membres de l'équipage des bâtiments de pêche et les apprentis-mousses liés par un contrat d'engagement pour la pêche maritime et dont les cotisations se calculent sur base d'un forfait journalier se déclarent dans la **catégorie 019** avec les codes travailleurs spécifiques :

- **011** – type 1 pour l'équipage des bâtiments de pêche)
- **022** – type 1 pour les apprentis mousses jusqu'à la fin de l'année de leurs 18 ans

dans le bloc 90012 « ligne travailleur ».

Travailleurs de la batellerie

A partir du 1^{er} janvier 2016, tous les travailleurs occupés dans la navigation intérieure doivent être directement déclarés à l'ONSS. La Caisse spéciale de compensation pour allocations familiales des entreprises de batellerie (BK4) cesse d'exister.

Il est toutefois prévu une période transitoire dans laquelle BK4 assure le suivi pour les **trimestres du passé (avant 2016)**. Pour cette raison, toutes les données qui ont trait à ces trimestres doivent être communiquées à BK4 le plus rapidement possible et au plus tard pour le 30 mai 2016. Les paiements doivent parvenir à BK4 jusqu'au 15 juin 2016 inclus. Pour toute question vous pouvez contacter BK4 au 03 221 02 88.

Le calcul des cotisations n'est pas modifié en soi, ce qui signifie que les employeurs qui exploitent habituellement un ou plusieurs bateaux pour compte de tiers calculent pour leur personnel de la batellerie les cotisations sur 22/25^{ème} de la rémunération brute déclarée. Ces travailleurs sont pour cette raison déclarés sous une catégorie d'employeurs particulière. A partir du **1^{er} janvier 2016** c'est la **catégorie d'employeur 121** qui doit être utilisée.

A partir du **1^{er} janvier 2021**, cette catégorie d'employeurs est subdivisée de sorte que le régime est valable pour les catégories d'employeurs suivantes:

- **121**: batellerie + transport de passagers (40h) pour tiers
- **221**: travail de canaux + transport de passagers (38h) pour tiers
- **621**: navigation en système
- **721**: remorquage

Attention:

- Par employeur un seul mandataire peut être désigné pour remplir les obligations vis-à-vis de l'ONSS. Il n'est plus possible de désigner un mandataire distinct par activité (catégorie d'employeur). Les employeurs qui avant 2016 faisaient déjà appel à un mandataire doivent également conclure un nouveau mandat. Les mandats peuvent être gérés (par le mandataire) et consultés (par les employeurs et les mandataires) via l'application en ligne Mahis. Les questions relatives aux mandats peuvent être posées à la direction de l'identification: identifactufr@onss.fgov.be.
- A partir du **1^{er} janvier 2016** les provisions sont également dues à l'ONSS.

Travailleurs agricoles

Les ouvriers occupés à la culture des plants de houblon, à la cueillette du houblon et du tabac et au nettoyage et au triage des yprésaux ne doivent pas être déclarés à l'ONSS si les conditions suivantes sont réunies simultanément :

- leurs prestations ne dépassent pas 25 journées de travail par année civile ;
- l'ouvrier n'a pas été assujéti à la loi dans le courant de la même année civile en raison d'une activité exercée dans les mêmes secteurs ;
- l'occupation se situe dans une période délimitée.

Ces périodes sont :

- pour la culture et la cueillette du houblon: du 1^{er} avril au 1^{er} juin et du 25 août au 10 octobre, pour autant que cette occupation ne dépasse pas huit journées de travail au cours de la première période citée ;
- pour la cueillette du tabac: du 10 juillet au 10 septembre ;
- pour le nettoyage et le triage des yprésaux : du 1^{er} janvier au 28 février et du 5 novembre au 31 décembre.

Personnel de maison

Les travailleurs domestiques

Les travailleurs domestiques sont les personnes qui fournissent principalement des travaux ménagers d'ordre manuel (lessiver, repasser, nettoyer, etc.) pour les besoins du ménage de l'employeur (personne physique) ou de sa famille. Lorsqu'un travailleur fournit des prestations partiellement pour le ménage et partiellement pour l'activité professionnelle de ce même employeur, il faut déterminer, sur base de la situation de fait, lesquelles de ces prestations sont prépondérantes. Dans ce cas, le travailleur a pour l'ensemble de ses prestations la qualité qui résulte de son activité principale (= ouvrier, employé ou travailleur domestique).

Lorsque les prestations en qualité de domestique et les autres prestations sont effectuées de manière totalement distincte (c-à-d., chacune à des moments fixés préalablement, séparés les uns des autres et en des endroits distincts), pour déterminer si des prestations en qualité de domestique doivent être déclarées à l'ONSS, il ne sera tenu compte que de ces prestations. Dans cette situation, les prestations effectuées dans une autre qualité sont évidemment et obligatoirement déclarées.

N'est pas un travailleur domestique :

- le travailleur qui, pour le compte d'une entreprise, exerce les activités décrites ci-dessus auprès de ménages privés ;
- le travailleur qui effectue ces activités pour une communauté dont les membres ne forment pas à proprement parler un ménage (par exemple, un couvent) ;
- le travailleur qui s'occupe de l'entretien des parties communes d'un immeuble à appartements.

Attention: à partir du 1er octobre 2014, les travailleurs domestiques doivent toujours être déclarés, indépendamment du nombre d'heures effectuées.

Autre personnel de maison

Les deux catégories suivantes de travailleurs répondent à la notion "autre personnel de maison" :

- ceux qui fournissent des prestations d'ordre intellectuel pour le ménage (telles que: faire du babysitting, tenir compagnie aux personnes plus âgées, faire des courses pour ou accompagner des personnes moins mobiles) ;
- ceux qui fournissent des prestations d'ordre manuel pour le ménage, mais qui ne sont pas des travaux ménagers (telles que: activités d'homme de peine, de jardinier).

Seules les prestations de nature intellectuelle dont la durée n'excède pas 8 heures par semaine ne doivent pas être déclarées. Si ces prestations s'effectuent chez plusieurs employeurs, il faut tenir compte de leur durée globale.

Attention: à partir du 1er octobre 2014, le personnel de maison qui effectue des prestations manuelles sous contrat de travail doit toujours être déclaré, indépendamment du nombre d'heures prestées.

Informations complémentaires DmFA - Déclaration du personnel de maison non domestique Jusqu'au 4/2010

En DMFA, jusqu'au 31/12/2010, le personnel de maison autre que domestique devait être déclaré avec les codes travailleurs ordinaires **015, 027, 487 ou 495** dans le bloc 90012 « ligne travailleur » et les employeurs qui devaient déclarer ce personnel de maison étaient identifiés sous la **catégorie 039**.

Ils pouvaient bénéficier le cas échéant d'une réduction spécifique pour personnel de maison (code réduction 1131) et n'étaient pas redevables de la cotisation de base pour le fonds de fermeture des entreprises.

A partir du 1/2011

Suite à la création de la nouvelle commission paritaire n° 337 pour le secteur non marchand, ces travailleurs ont été transférés des commissions paritaires 100 ou 200 vers cette commission paritaire 337 sauf en ce qui concerne les travailleurs manuels exerçant une activité relevant de la Commission paritaire de l'agriculture (CP 144), de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles (CP 145) et de la Commission paritaire pour les entreprises forestières (CP 146).

Or dans les CP 144 et 145, des cotisations sont prévues pour les fonds de sécurité d'existence et le personnel de maison en est redevable.

A partir des DMFA du 1/2011, des codes travailleurs spécifiques sont créés pour déclarer le personnel de maison manuel autre que domestique dans le bloc 90012 « ligne travailleur ».

Il s'agit :

- du code **043** pour le personnel de maison, travailleur manuel à partir de l'année de leurs 19 ans
- et du code **044** pour le personnel de maison, travailleur manuel jusqu'au 31 décembre de l'année de leurs 18 ans.

Ces codes travailleurs sont introduits dans les **catégories d'employeurs** :

- **193** (pour les activités de soins aux chevaux, entretien des écuries, ...),
- **094** (pour les activités d'entretien de parcs et jardins, ...)
- **039** (pour les autres activités y compris les travaux forestiers)
- **099 et 299** (pour les Fonds des CP de ces activités)

Le personnel employé doit continuer à être déclaré sous les codes **495 ou 487** dans la **catégorie 039**.

A partir du 3/2017, le personnel de maison relevant de la **CP 337** est redevable d'une cotisation pour le Fonds de sécurité d'existence. Cette cotisation FSE (codes 820/830) a été introduite dans la **catégorie 039** mais les travailleurs de cette catégorie qui sont déclarés avec la **CP 146** n'en sont pas redevables.

Le personnel de maison déclaré sous les codes travailleurs 043, 044, 487 ou 495 peut toujours bénéficier le cas échéant d'une réduction groupe-cible pour personnel de maison (code réduction 4200) et n'est pas redevable de la cotisation de base pour le fonds de fermeture des entreprises.

Un effet rétroactif au 3/2010 a été prévu pour le personnel de maison qui doit être transféré de la catégorie 039 avec les CT 015 ou 027 vers les catégories 193 ou 094 avec les nouveaux codes 043 ou 044.

En résumé :

CP	Catégorie d'employeur	Travailleur	Codes travailleurs	Type de cotisation
CP 337	039 - 099 - 299	Pers. de maison manuel à partir de l'année des 19 ans	043	1
		Pers. de maison manuel jusqu'à l'année des 18 ans	044	1
		Pers. de maison intellectuel à partir de l'année des 19 ans	495	0
		Pers. de maison intellectuel jusqu'à l'année des 18 ans	487	0
CP 144	193 - 099 - 299	Pers. de maison manuel à partir de l'année des 19 ans	043	1
		Pers. de maison manuel jusqu'à l'année des 18 ans	044	1
CP 145	094 - 099 - 299	Pers. de maison manuel à partir de l'année des 19 ans	043	1
		Pers. de maison manuel jusqu'à l'année des 18 ans	044	1
CP 146	039 - 099 - 299	Pers. de maison manuel à partir de l'année des 19 ans	043	1
		Pers. de maison manuel jusqu'à l'année des 18 ans	044	1



Informations complémentaires DmfA - Déclaration des domestiques

En DMFA, un code travailleur spécifique est prévu pour déclarer les travailleurs domestiques.

Dans le bloc 90012 « ligne travailleur », il faut mentionner

- le code **045** à partir de l'année des 19 ans
- le code **027** jusqu'au 31 décembre de l'année des 18 ans

Les employeurs qui doivent déclarer des travailleurs domestiques sont identifiés sous les **catégories 037 ou 437**.

Depuis 2011 **tous** les travailleurs occupés sous contrat de travail domestique relèvent de la Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques (**CP 323**) suite à l'extension du champ d'application de cette commission. Il n'est plus nécessaire que leur employeur occupe exclusivement ou principalement des travailleurs domestiques.

A partir du 4/2014, les taux applicables aux travailleurs domestiques sont augmentés car les domestiques sont désormais assujettis à tous les régimes de la sécurité sociale et, dans le secteur privé (cat 037), ils deviennent redevables de la cotisation de modération salariale.

Assistants personnels

Depuis le 1^{er} janvier 2005, le travail effectué dans le cadre d'un budget d'assistance personnelle dans des conditions qui ne sont pas celles d'un contrat de travail peut, sous certaines conditions, relever de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Comme suite à la réforme de la réglementation portant le financement qui suit la personne dans la Communauté flamande, l'assujettissement des personnes étroitement liées occupées dans le cadre d'un 'budget assistant personnel' a été étendu aux personnes étroitement liées occupées dans le cadre d'un 'budget pour des soins et du soutien non directement accessibles'.

Cela concerne les personnes suivantes:

- Les personnes qui exécutent un travail en tant qu'assistant personnel au profit d'un membre de leur famille jusqu'au deuxième degré de parenté ou d'une personne faisant partie de leur ménage bénéficiant d'un **budget d'assistance personnelle** accordé par Agence flamande pour les personnes handicapées, ainsi qu'aux personnes titulaires du budget d'assistance personnelle qui les rémunèrent.
- Les personnes qui, dans le cadre de la réforme de la réglementation portant le financement qui suit la personne pour des personnes handicapées, exécutent un travail, en vertu d'un contrat prévoyant l'apport de soins et d'un soutien dans le cadre d'une relation individuelle avec la personne handicapée ou différentes personnes handicapées habitant à la même adresse et appartenant au même ménage, au profit d'un membre de leur famille jusqu'au deuxième degré de parenté ou d'une personne faisant partie de leur ménage, qui bénéficie d'un **budget pour des soins et du soutien non directement accessibles**, accordé par l'Agence flamande pour les personnes handicapées, ainsi qu'aux personnes titulaires de ce budget pour des soins et du soutien non directement accessibles qui les rémunèrent.

Volontaires

Généralités

Les '**volontaires**' visés par la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires et les organisations qui font appel à eux ne sont pas assujettis à l'ONSS. Est considérée comme travail volontaire, l'activité

- qui est exercée sans rétribution, ni obligation;
- qui est exercée au profit d'une ou de plusieurs personnes autres que celle qui exerce l'activité, d'un groupe ou d'une organisation ou encore de la collectivité dans son ensemble;
- qui est organisée par une organisation autre que le cadre familial ou privé de celui qui exerce l'activité;
- et qui n'est pas exercée par la même personne et pour la même organisation dans le cadre d'un contrat de travail, d'un contrat de services ou d'une désignation statutaire.

Par '**organisation**', il faut entendre toute association de fait ou personne morale de droit public ou privé, sans but lucratif, qui fait appel à des volontaires. Par association de fait, il faut comprendre toute association dépourvue de la personnalité juridique et composée de deux ou plusieurs personnes qui organisent, de commun accord, une activité en vue de réaliser un objectif désintéressé, excluant toute répartition de bénéfices entre ses membres et administrateurs.

N'est pas considérée comme volontariat dans ce contexte, l'activité

- qu'un pompier volontaire, un ambulancier volontaire ou un agent volontaire de la Protection civile (<https://www.socialesecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/firemen.html>), exécute;
- qu'un artiste dans le régime des petites indemnités (<https://www.socialesecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/artists.html#h21>) exécute.

Indemnités

Le '**caractère non rémunéré**' du volontariat n'empêche pas que le volontaire puisse être indemnisé par l'organisation des frais qu'il a supportés pour celle-ci. Le volontaire n'est pas tenu de prouver la réalité et le montant de ces frais, pour autant que le montant total des indemnités perçues n'excède pas 24,79 EUR par jour et 991,57 EUR par an. Ces montants sont adaptés à l'indice des prix, à savoir **34,71 EUR/jour** et **1.388,40 EUR/an** pour **2019**. Si un de ces montants forfaitaires est dépassé au cours d'une année civile, ce dépassement entraîne alors l'application des règles générales d'assujettissement (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/rules.html>) pour la totalité des prestations de cette année civile.

Montants pour les années précédentes:

- 1.232,92 EUR par an et 30,82 par jour à partir de l'année 2011;
- 1.257,51 EUR par an et 31,44 par jour à partir de l'année 2012;
- 1.308,38 EUR par an et 32,71 par jour à partir de l'année 2013;
- 1.334,55 EUR par an et 33,36 par jour à partir de l'année 2017;
- 1.361,23 EUR par an et 34,03 par jour à partir de l'année 2018.

Un volontaire ne peut pas cumuler les susdites indemnités forfaitaires avec une indemnité de frais réels c'est-à-dire une indemnité payée pour couvrir des frais complètement justifiés. Les indemnités forfaitaires peuvent par contre être combinées avec une indemnité de déplacement réelle.

Si le volontaire se déplace au moyen de son propre véhicule (auto, moto ou cyclomoteur), l'organisation peut lui payer une indemnité kilométrique équivalente à celle prévue pour les fonctionnaires fédéraux. S'il se déplace à l'aide de sa propre bicyclette, on peut lui appliquer l'indemnité applicable aux fonctionnaires. Pour les montants de ces indemnités, voir tableau des frais (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html>). L'indemnité totale pour déplacements effectués avec les transports publics, la propre bicyclette ou le propre véhicule ne peut dépasser, par an et par volontaire, un montant égal à 2000 fois l'indemnité kilométrique pour usage de son propre véhicule.

Augmentation du montant annuel maximum pour certains volontaires

Pour certaines catégories de volontaires, le montant annuel est relevé à 1.821,10 EUR, ce qui donne après indexation 2.549,90 EUR à partir du 1^{er} trimestre 2019. Le montant journalier reste inchangé. Il s'agit des catégories de volontaires suivantes:

- entraîneur sportif, professeur de sport, coach sportif, coordinateur des sports pour les jeunes, arbitre sportif, membre du jury, steward, responsable du terrain, signaleur aux compétitions sportives;
- garde de nuit, à savoir dormir chez des personnes ayant besoin d'aide, et la garde de jour de ces personnes, selon les modalités et critères de qualité à élaborer par chaque Communauté;
- le transport non urgent de patients couchés (le transport de patients couchés, depuis, vers et entre hôpitaux ou des sites d'hôpitaux, qui ne relève pas du champ d'application de la loi du 8 juillet 1964 relative à l'aide médicale urgente et selon les modalités et critères de qualité à élaborer par chaque Communauté).

Cette augmentation ne vaut pas pour les volontaires qui, durant la période où ils font du travail volontaire, assument une fonction pour la même organisation en tant que travailleur associatif ou perçoivent une allocation de sécurité sociale ou d'aide sociale.

Par allocation de sécurité sociale ou d'aide sociale sont visés les vrais revenus de remplacement comme: l'allocation en cas de maladie, durant le repos de maternité, l'allocation d'invalidité, la pension, le droit passerelle pour les indépendants, l'allocation de chômage, le revenu d'intégration...

Le crédit-temps et les allocations familiales ne relèvent de cette notion et peuvent donc être cumulés avec l'indemnité augmentée pour les volontaires.

Combinaison d'une activité volontaire avec une autre occupation chez le même employeur

L'activité volontaire ne peut être exercée pour la même organisation dans le cadre d'un **contrat de travail**, d'un **contrat d'entreprise** ou d'une **désignation statutaire**. Toutefois, les travailleurs peuvent effectuer une activité volontaire pour le compte de leur employeur pour autant que l'activité volontaire ne soit pas liée aux activités qu'ils ont normalement à effectuer dans le cadre de leur emploi rémunéré.

Le cumul **au cours de la même année calendrier** d'une occupation comme **volontaire** avec une occupation de **moniteur** et/ou d'**étudiant** auprès du même employeur, est possible avec exonération des cotisations de sécurité sociale pour autant que les conditions d'exonération de chacun de ces régimes soient respectées.

Vu qu'un étudiant et un moniteur ont un contrat de travail et qu'un **volontaire** ne peut à la fois, pour des activités similaires, être occupé comme volontaire et sous contrat de travail chez le même employeur, les activités de volontaire ne peuvent **jamais être exercées pendant le contrat de travail en tant que moniteur ou en tant qu'étudiant**.

En principe c'est bien possible avant la date de début ou après la date de fin du contrat de travail, mais il est clair qu'il doit y avoir de bonnes raisons pour cela et que l'ONSS ne l'acceptera certainement pas s'il ressort que l'intention est de contourner les conditions d'exonération de la réglementation des étudiants et des moniteurs.

Les activités de volontaire et les activités de travailleur associatif (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/community_workers.html) ne peuvent pas être cumulées, à moins que le travail volontaire soit gratuit (ce qui signifie qu'une indemnité de frais n'est pas non plus payée).

Formalités

Les volontaires ne doivent être déclarés ni en Dimona ni en Dmfa. Afin de pouvoir exercer un contrôle sur la réglementation des volontaires, les administrations sont tenues de tenir une **liste nominative** dans laquelle, par année calendrier, les indemnités perçues par chaque volontaire sont mentionnées. Cette liste doit pouvoir être présentée à tout moment à l'Inspection de l'ONSS.

Travailleurs associatifs

Quelles associations?

Sont visées les associations, associations de fait, personnes morales de droit privé ou de droit public qui n'octroient aucun avantage patrimonial autre que dans un but non lucratif figurant dans les statuts et qui sont inscrites à la Banque-Carrefour des Entreprises ou (dans le cas d'une association de fait) qui sont identifiées à l'ONSS.

A qui le statut de 'travailleur associatif' s'adresse-t-il?

Les personnes suivantes entrent en considération pour effectuer du travail associatif:

- les travailleurs qui prestent au moins à 4/5^e (le travail étudiant n'entre pas en considération);

- les pensionnés (en ce compris les personnes bénéficiant d'une pension de survie);
- les indépendants (uniquement à titre principal). **Sont assimilés: les indépendants à titre complémentaire qui cotisent comme un indépendant à titre principal, les étudiants-indépendants qui cotisent comme un indépendant à titre principal, les primo-starters et les conjoints aidants.**

Il doit être satisfait à cette condition au début des activités associatives. L'évaluation s'effectue sur base de T - 3 (ou T - 2 pour les pensionnés).

Pour vérifier s'il y avait une occupation à 4/5ème en (T - 3), il est tenu compte de:

- toutes les périodes payées par l'employeur
- et certaines périodes de suspension du contrat de travail non payées par l'employeur, comme le repos de maternité, le congé d'adoption et le chômage temporaire
- également la période de rémunération différée dans l'enseignement.

N'entrent pas en compte, les prestations comme:

- 'apprenti' dans le cadre de la formation en alternance,
- jeune soumis à l'obligation scolaire à temps partiel,
- étudiant sous cotisation de solidarité,
- travailleur occasionnel dans l'Horeca ou dans l'agriculture ou l'horticulture et
- travailleur exerçant un flexi-job.

Cette condition est automatiquement contrôlée lorsque l'association effectue la déclaration (voir ci-dessous) et un OK est donné en réponse si la personne pour qui la déclaration est effectuée satisfait à la condition.

Les personnes suivantes peuvent également effectuer des activités complémentaires mais l'intervention de l'ONSS est nécessaire pour rendre cela faisable:

- un fonctionnaire auprès d'une institution supranationale ou internationale;
- un pensionné qui effectue des activités complémentaires dans une association où il a travaillé comme travailleur dans une période entre 12 et 9 mois précédant la date de début de l'activité;
- les personnes de moins de 65 ans qui sont pensionnées à l'étranger mais soumises à l'impôt en Belgique;
- les personnes qui sont occupées dans plusieurs pays et qui peuvent seulement satisfaire à la condition du 4/5e lorsque l'occupation à l'étranger est additionnée à l'occupation en Belgique;
- Les étrangers qui habitent à l'étranger et qui y exercent une activité professionnelle ou y sont pensionnées.

Pour ces personnes spécifiques, il faut prendre contact avec l'ONSS au numéro 02/509.90.91 ou via le formulaire de contact (<https://www.verenigingswerk.be/fr/contact.html>).

Qui n'entre pas en considération?

Tout qui est lié par un contrat de travail, une désignation statutaire ou convention de service avec la même association ou organisation, n'entre pas en considération.

N'entre pas non plus en considération, tout qui est occupé par l'association:

- comme intérimaire,
- comme travailleur temporaire (remplacement ou engagement en cas de surcroît temporaire de travail), ou
- comme travailleur qui a été mis à disposition par l'association.

En outre, cette interdiction vaut pour la période d'un an précédant le début du travail associatif. Cette interdiction ne vaut pas s'il s'agissait d'une occupation comme étudiant, d'une occupation non assujettie dans le secteur socio-culturel ou lors de manifestations sportives (Dimona 'A17') et pour un pensionné.

L'association ne peut engager aucun 'travailleur associatif' en remplacement d'un travailleur qu'elle a eu elle-même en service les 4 trimestres écoulés ou qui était au service d'une association qui fait partie de la même unité technique d'exploitation.

Quelles activités relèvent du travail associatif?

Sur le website www.bijklussen.be (<http://www.bijklussen.be>), vous trouverez un aperçu des activités autorisées (<https://www.bijklussen.be/fr/travail-associatif.html>) ainsi que plus d'information sur le 'travail associatif', les conditions plus détaillées, information complémentaire et la procédure de déclaration (<https://www.bijklussen.be/fr/travail-associatif/je-represente-une-association.html>).

Quelles sont les indemnités maximales qui entrent en considération?

Un **travailleur associatif** peut gagner jusqu'à 6.250,00 EUR (2019) par année calendrier sans avoir à payer d'impôts ou de cotisations sociales. Dans ce montant sont inclus les frais de déplacement et les frais éventuels. Le montant maximum vaut pour **toutes** les indemnités provenant des trois sortes d'activités ensemble: **travail associatif, services de citoyen à citoyen et activités dans l'économe collaborative**.

Les revenus provenant du **travail associatif** et des **services aux citoyens** ne peuvent excéder 520,83 EUR (2019) par mois. Ce **montant mensuel** est doublé pour les **travailleurs associatifs** actifs s'il s'agit de:

- Animateur, chef, moniteur ou coordinateur qui dispense une initiation sportive et/ou des activités sportives
- Entraîneur sportif, professeur de sport, coach sportif, coordinateur des sports pour les jeunes, arbitre sportif, membre du jury, steward, responsable du terrain ou du matériel, signaleur lors de compétitions sportives.

AR 499 Jeunes défavorisés

Cela concerne les ASBL qui:

- s'engagent à occuper les jeunes visés ci-dessous;
- ont pour objet de promouvoir l'accès à l'emploi des jeunes en vue de leur donner les capacités nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle ou à la reprise d'une formation qualifiante et de les accompagner à cet effet par du personnel suffisamment qualifié ou expérimenté;
- sont reconnues à cet effet par l'autorité compétente;
- s'engagent à fournir les preuves nécessaires pour permettre le contrôle du respect de l'arrêté royal précité.

Les jeunes concernés sont ceux qui se trouvent en dehors du circuit du travail, qui ne bénéficient pas d'indemnités de sécurité sociale et qui sont exclus des possibilités normales d'accès à l'emploi.

Au moment de l'engagement, ces jeunes:

- doivent avoir entre 18 et 30 ans;
- ne peuvent pas bénéficier d'allocations de chômage, ni d'allocations d'attente;
- n'entrent pas en considération pour une formation professionnelle dans le cadre de la législation relative à l'emploi et au chômage.

Toutefois, sont soustraits à l'application de la loi du 27 juin 1969 les travailleurs concernés dont les revenus mensuels n'atteignent pas au moins un montant équivalent au tiers du revenu minimum mensuel moyen garanti, fixé par la convention collective de travail n° 43, en vigueur le dernier mois de l'année civile précédant celle du calcul des cotisations (ce qui équivaut à **552,74 EUR** pour 2022). Pour ces derniers, l'employeur doit néanmoins contracter une assurance contre les accidents du travail.

Personnel secteur nettoyage

L'application de la loi est étendue aux personnes qui effectuent des activités qui ressortent du champ d'application de la commission paritaire pour le nettoyage, sauf si celles-ci peuvent démontrer qu'elles ne travaillent pas habituellement et principalement pour un seul cocontractant et qu'elles exécutent lesdites activités à l'aide de leur propre matériel et facturent pour leur propre compte.

Les pompiers volontaires et les ambulanciers volontaires

Un régime spécial d'exclusion de la sécurité sociale est - sur la base de l'article 17quater de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 - applicable aux personnes suivantes:

- pompiers volontaires et ambulanciers volontaires d'une zone de secours;
- secouristes-ambulanciers avec un brevet délivré par un centre de formation et de perfectionnement des secouristes-ambulanciers, d'un service d'ambulance agréé par le Ministre de la Santé publique;
- agents volontaires de la Protection civile.

Les **indemnités pour prestations 'exceptionnelles'** que les pompiers volontaires, les agents volontaires de la Protection civile et les ambulanciers volontaires exécutent auprès des organisations qui les occupent sont toujours exonérées de cotisations de sécurité sociale, quel que soit le montant de l'indemnité.

Sont considérées comme prestations 'exceptionnelles':

- les missions et tâches de sécurité civile exécutées par les pompiers volontaires, les agents volontaires de la Protection civile et les ambulanciers volontaires visées dans l'annexe de l'arrêté royal du 10 juin 2014 ([http://www.ejustice.just.fgov.be/cgj_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=2014061012&table_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=\(text+contains+\(%27%27\)\)#Art.13](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgj_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=2014061012&table_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#Art.13)),
 - dans la colonne 1 et le point 6 pour les pompiers volontaires;
 - dans la colonne 2 et les points 5 et 6 pour les agents volontaires de la Protection civile;
- les prestations d'aide médicale urgente exécutées par les ambulanciers volontaires, les pompiers volontaires ou les agents volontaires de la Protection civile;
 - il s'agit de la dispensation immédiate de secours appropriés à toutes personnes dont l'état de santé par suite d'un accident ou d'une maladie soudaine ou de la complication soudaine d'une maladie requiert une intervention urgente après un appel au système d'appel unifié par lequel sont assurés les secours, le transport et l'accueil dans un service hospitalier adéquat.

Les **indemnités pour prestations 'non exceptionnelles'** sont exonérées pour autant qu'elles ne dépassent pas le montant de 785,95 EUR (non indexé) par trimestre. Le montant indexé des indemnités exonérées de cotisations de sécurité sociale est égal à **1.215,08 EUR** par trimestre à partir du **3^{ème} trimestre 2022**.

Trimestres précédents

- 1.078,95 EUR du troisième trimestre 2017 au quatrième trimestre 2017 (pompiers volontaires);
- 1.078,95 EUR du premier trimestre 2018 au troisième trimestre 2018 (toutes les catégories);
- 1.100,49 EUR du quatrième trimestre 2018 au premier trimestre 2020 (toutes les catégories);
- 1.122,49 EUR du deuxième trimestre 2020 au troisième trimestre 2021 (toutes les catégories);
- 1.144,97 EUR pour le 4^{ème} trimestre 2021 (toutes les catégories)
- 1.167,84 EUR pour le 1^{er} trimestre 2022 (toutes les catégories).

Lorsque le plafond de **1.215,08 EUR** est dépassé, les cotisations personnelles et patronales de sécurité sociale sont dues sur le montant total des indemnités pour prestations 'non-exceptionnelles' et non sur la partie qui excède le plafond.

Une personne qui effectue des prestations opérationnelles et est liée à une zone de secours, à un service d'ambulance agréé ou à la Protection Civile par un contrat de travail, une désignation statutaire ou un contrat de service ne peut plus effectuer de prestations en tant que pompier volontaire, ambulancier volontaire ou agent volontaire de la Protection civile auprès de la même organisation. Lorsque l'ONSS constate le cumul, alors toutes les indemnités de l'activité professionnelle sont soumises aux cotisations de sécurité sociale.

Informations complémentaires DmfA - pompiers volontaires et ambulanciers volontaires

Les pompiers volontaires, ambulanciers volontaires et les agents volontaires de la Protection civile qui reçoivent une indemnité supérieure à 785,95 EUR par trimestre (montant non indexé), sont déclarés sous le code travailleur **015** (travailleur annuel) ou **495** (travailleur intellectuel) avec le code statut **'VA'** (ambulanciers volontaires et volontaires de la Protection civile) ou **'B'** (pompiers volontaires).

Au niveau de la 'ligne d'occupation' de la DmfA, le 'nombre d'heures moyen par semaine' (Q) est fixé chaque trimestre sur base des prestations 'non exceptionnelles'. Etant donné que la durée des prestations 'non exceptionnelles' diffère chaque trimestre, il faut chaque trimestre créer une nouvelle ligne d'occupation avec une date de début et de fin dans le courant du trimestre.

Dans le bloc 'prestations', les heures et les jours de prestations 'non exceptionnelles' pour lesquelles les indemnités sont soumises aux cotisations sont déclarés sous le code prestation **1**. Les heures et les jours relatifs aux prestations "non-exceptionnelles", pour lesquelles les indemnités sont exonérées, ne sont pas déclarés.

Les indemnités des pompiers volontaires, ambulanciers volontaires et volontaires de la Protection civile sont déclarées avec :

- le code rémunération 21 = indemnités (exonérées) pour prestations "non-exceptionnelles" lorsque le montant plafond n'est pas dépassé.

- le code rémunération 1 = indemnités (soumises) pour prestations "non-exceptionnelles" lorsque le montant maximum est dépassé.

Marins

A partir du 1^{er} janvier 2018 les marins qui étaient auparavant déclarés à la CSPM (Caisse de Secours et de Prévoyance en faveur des Marins) sont également déclarés via la Dmfa. Cela concerne la déclaration des marins assujettis à la Sécurité Sociale Belge.

Il s'agit des marins dans:

- la Marine marchande
- le Secteur du dragage
- le Remorquage en mer.

La description de la déclaration spécifique des codes se trouve dans la partie 'L'établissement de la Dmfa' (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/introduction.html). Plus d'informations de manière générale au sujet de la sécurité sociale des marins sont disponibles sur le site portail de l'occupation internationale (<https://www.international.socialsecurity.be/index.html>).

Informations complémentaires Dmfa - Déclaration des marins en DMFA

En DMFA, les marins se déclarent comme suit :

Activité	Catégorie employeur	Code travailleur		Type de cotisation	
		Non officiers	Officiers	Part patronale	Part personnelle
Marine marchande	105	015	495	0	2
Dragage	205	015	495	0	2
Remorquage maritime	305	015	495	0	2
Travaux d'installation et d'entretien en mer (à partir du 3/2020)	505	015	495	0	2

La cotisation de 1,60% ainsi que la cotisation amiante et la cotisation de 6% pour les vacances annuelles des non officiers sont globalisées dans le taux de cotisation affiché dans le fichier des taux sous les CT 015/495.

Pour les non officiers, un avis de débit complémentaire vacances annuelles est établi annuellement. Il s'élève à 9,72% des rémunérations (à 100%) déclarées au cours de l'année précédente.

Pour un marin, des zones supplémentaires doivent également être complétées :

- dans le bloc occupation (90015) :

- la zone 01195 "Numéro d'identification du navire" : N° IMO ou n° d'identification attribué par l'ONSS
- la zone 01199 "classe du personnel" avec une des valeurs reprises dans l'annexe 45

- dans le bloc occupation-informations (90313) :

- la zone 00197 "Nombre de jours de vacances (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/numberleavedays.html)"

Lorsque le marin entre en considération pour bénéficier de la **réduction de cotisations pour les marins**, il faut mentionner :

- le **code réduction 6330**

- la cotisation de base FFE **809** avec **le type 8** (taux 0,00%)
- la cotisation spéciale FFE **810** avec **le type 8** (taux 0,00%)

La **prime assurance accidents du travail** se déclare

- sous le code **807 type 0** pour la prime ordinaire
avec un montant de base = nombre de jours d'occupation qui ne sont pas pris en considération pour la réduction pour les marins X forfait journalier correspondant à la classe du personnel mentionnée
- sous le code **807 type 2** pour la prime réduite lorsque le navire donne droit à la réduction
avec un montant de base = nombre de jours d'occupation qui sont pris en considération pour la réduction pour les marins X forfait journalier correspondant à la classe du personnel mentionnée

La **prime accident du travail supplémentaire** en cas de navigation dans une zone de guerre et/ou de piratage se déclare

- sous le code **808 type 0**
avec uniquement le montant de la prime due

A partir du 4/2018, la **cotisation de solidarité due sur les indemnités de voyage d'amarinage** se déclare

- sous le code **806** (cotisation non liée à personne physique)
Cette cotisation est calculée et déclarée annuellement par l'ONSS dans le courant du 4ème trimestre.

Le statut social de mandataire local non protégé (DmfAPPL)

Généralités

Les mandataires locaux ne bénéficiant d'aucune protection sociale en vertu d'une autre qualité ou de l'exercice d'une autre activité sont des 'mandataires locaux non protégés'. Ils bénéficient d'un statut social supplétif durant l'exercice de leur mandat et sont soumis aux régimes d'assurance maladie-invalidité (soins de santé et indemnités) et du chômage de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Champ d'application

Le régime des mandataires locaux non protégés est d'application à toutes les personnes qui perçoivent un traitement en exerçant un mandat politique auprès d'une commune, d'un CPAS, d'une province, d'une association de communes ou d'une association de CPAS et à leurs éventuels remplaçants. Sont concernés :

- les bourgmestres et les échevins des communes;
- les présidents et les vice-présidents d'intercommunales;
- les présidents et les vice-présidents des CPAS;
- les présidents des associations de CPAS;
- les présidents et les échevins des collèges de districts communaux;
- les députés provinciaux.

Le statut social supplétif de mandataire local non protégé est uniquement d'application à la personne qui ne bénéficie pas au minimum de l'assurance sociale pour les soins de santé.

Sont considérés comme tels:

- le mandataire non assujéti à la sécurité sociale des travailleurs salariés ni au statut social des indépendants du chef d'une activité professionnelle autre que l'exercice de son mandat politique local et qui ne bénéficierait des prestations en matière de soins de santé que moyennant paiement de cotisations personnelles à la mutualité.
- le mandataire assujéti au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés ou au statut social des indépendants mais dont le volume d'activité comme travailleur salarié ou comme indépendant est tellement limité qu'il ne peut bénéficier des prestations

en matière de soins de santé que moyennant paiement de cotisations sociales supplémentaires.

Pour déterminer concrètement quelles personnes tombent sous le statut de mandataire local non protégé, il convient d'examiner le statut en matière de sécurité sociale du mandataire au moment de l'entrée en exercice de son mandat. Si le mandataire n'est pas assuré pour le secteur soins de santé, il tombe sous le statut supplétif. De plus, cet examen doit être de nouveau effectué si une modification intervient dans le statut social ou professionnel du mandataire pendant la durée de son mandat. Si cette modification entraîne la conséquence pour l'intéressé qu'il n'est plus protégé pour le secteur des soins de santé, il pourra bénéficier à ce moment du statut social des mandataires locaux non protégés.

Récapitulatif

Le récapitulatif ci-dessous comporte les situations pratiques les plus fréquentes dans lesquelles un mandataire local doit être considéré soit comme protégé, soit comme non protégé.

Est considéré comme un mandataire local non protégé:

- le travailleur ou le fonctionnaire dont la rémunération annuelle brute est inférieure à quatre fois le revenu minimum mensuel moyen; le montant indexé pour l'année civile 2019 est égal à 6.375,24 EUR;
- le travailleur ou le fonctionnaire en congé sans solde;
- le travailleur crédit-temps sans allocations de l'ONEM ou du WSE (Département Emploi et Economie sociale de la Région flamande) (secteur privé);
- l'indépendant en incapacité de travail qui exerce son mandat avec l'autorisation du médecin conseil et qui dépasse un délai maximum de 18 mois;
- le membre du parlement qui exerce un mandat local;
- le travailleur retraité ou le fonctionnaire retraité âgé de moins de 65 ans et avec une carrière incomplète dont la pension de retraite est suspendue (plafond annuel des revenus professionnels est dépassé);
- la veuve ou le veuf dont la pension de survivant a été suspendue;
- le membre du personnel de l'enseignement bénéficiant du système de la mise en disponibilité préalable à la pension dont le traitement d'attente est suspendu parce que le traitement du mandat excède le plafond du revenu autorisé;
- la personne professionnellement non active;
- la 'personne à charge' qui ne bénéficie que d'une protection sociale dérivée, via son(sa) conjoint(e);
- le jeune qui atteint l'âge de 25 ans et qui n'est plus considéré comme 'personne à charge';
- le conjoint aidant d'un indépendant qui se trouve dans le mini-statut.

Est considéré comme un mandataire local protégé (qui NE tombe PAS sous le statut social):

- le travailleur ou le fonctionnaire dont la rémunération annuelle brute d'au moins quatre fois le revenu minimum mensuel moyen; le montant indexé pour l'année civile 2019 est égal à 6.375,24 EUR;
- l'indépendant qui paie des cotisations en raison de son affiliation du chef de son activité principale et qui reste actif comme indépendant pendant son mandat;
- le travailleur ou le fonctionnaire en interruption complète de carrière ou en crédit-soins avec une allocation de l'ONEM ou du WSE (Département Emploi et Economie sociale de la Région flamande) (secteur public);
- le travailleur en incapacité de travail qui moyennant l'autorisation du médecin conseil exerce un mandat local;
- l'indépendant en incapacité de travail qui exerce son mandat local avec l'autorisation du médecin conseil et qui n'a pas dépassé un délai maximum de 18 mois;
- le mandataire qui a débuté le mandat local avant la date de prise de cours de la pension et dont le droit à la pension s'ouvre pendant son mandat;
- le travailleur pensionné ou le fonctionnaire pensionné âgé de plus de 65 ans ou ayant une carrière complète (au moins 45 années civiles);
- le travailleur pensionné ou le fonctionnaire pensionné âgé de moins de 65 ans et ayant une carrière incomplète qui continue de recevoir la pension de retraite (plafond annuel des revenus professionnels n'est pas dépassé);
- l'indépendant pensionné;
- la veuve ou le veuf qui continue de recevoir la pension de survivant;
- le chômeur ou le chômeur avec complément d'entreprise;
- la personne ayant un handicap reconnu qui a droit à une intervention au titre de handicapé;
- le jeune de moins de 25 ans qui est considéré comme 'une personne à charge';
- le conjoint aidant d'un indépendant qui se trouve dans le maxi-statut.

D'autres questions à ce sujet ou concernant des situations pratiques qui ne sont pas spécifiquement décrites ci-dessus peuvent à tout moment être posées à l'ONSS.

Le statut social

Le mandataire local non protégé est assujéti aux cotisations personnelles de sécurité sociale pour l'assurance contre le chômage et pour l'assurance maladie-invalidité, secteur indemnités et secteur soins de santé, et à la cotisation patronale de base due par les administrations provinciales et locales.

Les cotisations patronales et personnelles dues sont calculées sur la totalité de l'émolument du mandataire et doivent être déclarées dans la DmfAPPL. Sur cet émolument sont également dues la cotisation spéciale de sécurité sociale et la cotisation pour le Fonds amiante.

Le mandataire local non protégé ne tombe pas dans le champ d'application des régimes des accidents du travail et des maladies professionnelles du secteur privé, ni même du secteur public. Cela signifie qu'il appartient à l'administration locale ou provinciale de couvrir les risques des mandataires durant l'exercice de leurs fonctions.

Le mandataire local non protégé n'est pas assujéti au régime de pension des travailleurs salariés. L'ONSS ne perçoit pas de cotisation pension sur le traitement du mandataire local non protégé. La pension de celui-ci est à la charge directe de l'administration.

Pour un (ancien) mandataire local qui après la fin de son mandat politique ne peut bénéficier des prestations en matière d'assurance obligatoire soins de santé que moyennant le paiement d'une cotisation personnelle à la mutuelle, l'administration auprès de laquelle le mandataire local a exercé en dernier lieu un mandat doit prendre à sa charge les cotisations personnelles dues.

Mandataires locaux protégés

Déclaration des mandataires locaux protégés

La déclaration d'un mandataire local **'non-protégé'** était déjà obligatoire auparavant. A partir de la déclaration 1/2022, certains mandataires locaux **'protégés'** doivent également être déclarés. Leurs indemnités n'ont cependant aucun impact sur les calculs de cotisation:

- une Dimona **'PMP'** doit être effectuée,
 - avec une date de début et de fin égale à la date de début et de fin du mandat
 - si le statut du mandataire change au cours d'une législature ou entre les législatures (de 'PMP' protégé en non-protégé 'OTH' ou vice versa), une nouvelle période Dimona doit alors être créée avec un autre type de travailleur
- une déclaration DmfA doit maintenant être également effectuée pour les mandataires locaux protégés, avec
 - un régime de travail à temps plein de 38 heures par semaine (mandataires avec prestations) ou 0 heures par semaine (mandataires absents - code MRT), comme les mandataires locaux non-protégés
 - nombre de jours par semaine du régime de travail = 5 jours par semaine (mandataires avec prestations) ou 0 jours par semaine (mandataires absents), comme les mandataires locaux non-protégés
 - type contrat de travail = 0, comme les mandataires locaux non-protégés
 - code de prestation
 - code de prestation 110 - général
 - prestations liées à l'indemnité de sortie des membres de la Députation permanente ou du collège provincial (mandataires locaux **protégés** et **non-protégés**) = 110
 - mesure de réorganisation du temps de travail
 - code MRT 510 - toutes les absences sauf suspension disciplinaire
 - code MRT 517 - suspension disciplinaire d'un mandataire local
 - codes de rémunération
 - code de rémunération 27 - toutes les indemnités sauf l'indemnité de sortie des membres de la Députation permanente ou du collège provincial
 - code de rémunération 28 - indemnité de sortie d'un membre de la Députation permanente ou du collège provincial
 - les indemnités de sortie des bourgmestres et échevins ne doivent pas être déclarées

Capelo

Une déclaration Capelo doit être effectuée tant pour les mandataires locaux **protégés** que pour les **non-protégés** revêtus d'une des fonctions suivantes:

- Bourgmestre
- Echevins
- Président de CPAS (en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale) et président du Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst (en Région flamande)
- Membres de la Députation permanente (en Région flamande) et du collège provincial (en Région wallonne)
- Bourgmestre de district (provisoirement seulement dans la ville d'Anvers)

- Echevins de district (provisoirement seulement dans la ville d'Anvers)

Si deux mandats sont cumulés, seul le mandat rémunéré doit alors être déclaré.

Si un mandataire local déclaré ne relève pas du champ d'application de Capelo (par ex. le président d'une intercommunale), la valeur '1' (= dispense) doit alors être mentionnée dans la zone existante 'dispense de déclaration des données de l'occupation relatives au secteur public'.

Vous pouvez retrouver plus d'information dans le document de travail 'la déclaration des mandataires locaux'.

Parlementaires

A partir du 1^{er} janvier 2019 (pas de rétroactivité), la carrière parlementaire sera également déclarée en DmfA en vue de l'enregistrement dans 'MyCareer' et 'MyPension'. Une déclaration minimale devra être effectuée à cet effet.

Cela ne concerne qu'un nombre limité de déclarants, qui sont connus en DmfA, pour la déclaration des mandataires titulaires d'un mandat fédéral ou régional législatif (membres du parlement) ou exécutif (membres du gouvernement).

Ils sont déclarés en **Dimona** avec un IN au début du mandat et un OUT à la fin du mandat comme type travailleur **'PMP (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nss/dimona/principaldata.html)'**.

Parce qu'ils ne se trouvent pas dans le régime ordinaire des salariés, les cotisations ne sont pas dues pour eux et aucune cotisation n'est perçue via la DmfA.

L'indemnité pour l'exercice du mandat, l'indemnité pour les responsabilités supplémentaires pour l'exercice d'un mandat et l'indemnité de sortie doivent être déclarées dans la **DmfA** avec trois **codes rémunération (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html)** spécifiques, les prestations dans le cadre d'un mandat en tant que membre du parlement ou du gouvernement fédéral / régional et la période couverte par l'indemnité de sortie doivent l'être avec un **code prestations (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/workingtimecodification.html)** spécifique.

L'indemnité de sortie doit figurer sur des lignes d'occupation séparées.

Informations complémentaires DmfA - Déclaration des Parlementaires

En DMFA, les parlementaires fédéraux et régionaux se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur »

- avec le code travailleur **406** pour un membre d'un parlement fédéral ou régional
- avec le code travailleur **407** pour un membre d'un gouvernement fédéral ou régional

Aucun bloc cotisation ne doit être déclaré.

Les parlementaires sont toujours à déclarer avec un contrat de travail temps plein de 38 h/semaine.

Ils ne tombent pas dans le champ d'application de Capelo.

Travailleur occupé sur base de l'article 60, §7 de la loi-CPAS du 8 juillet 1976 (DmfAPPL)

Un centre public d'action sociale peut - sur base de l'article 60, §7 de la loi-CPAS du 8 juillet 1976 - agir comme employeur lorsqu'une personne doit fournir la preuve d'une période d'occupation pour bénéficier de l'avantage complet de certaines allocations sociales ou afin de favoriser l'expérience professionnelle de l'intéressé.

La période d'occupation ne peut pas être plus longue que la période qui est nécessaire pour la personne occupée afin d'être admissible aux allocations sociales.

La personne engagée sur base de l'article 60, §7 de la loi-CPAS, ouvre le droit à la réduction groupe-cible article 60 dans la **Région de Bruxelles-Capitale**, la **Région wallonne** et les **communes germanophones**.

Les demandeurs d'emploi en trajet d'expérience professionnelle temporaire dans la **Région flamande**, engagés sur base de l'article 60, §7 de la loi-CPAS, sont considérés comme **travailleurs contractuels ordinaires** qui n'ouvrent pas le droit à une réduction groupe-cible article 60. Pour eux, la cotisation de 1,60% est due si l'employeur applique le régime de vacances privé à ses contractuels.