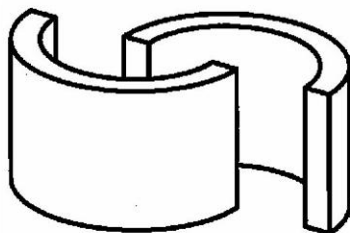


OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES

O N S S Trimestre :2019/2

Table des matières

- Champs d'application personnel de la Sécurité Sociale
 - Règles générales
 - Extension du champ d'application
 - Secteur socio-culturel
 - Artistes
 - Les apprentis - formation en alternance
 - Stagiaires
 - Les jeunes avec un contrat de travail
 - Travailleurs et apprentis handicapés
 - Étudiants
 - Médecins en formation
 - Les médecins
 - Gardien(ne)s d'enfants 'sui generis'
 - Statutaires dans le secteur public
 - Volontaires
 - Travailleurs associatifs
 - Les pompiers volontaires et les ambulanciers volontaires
 - Le statut social de mandataire local non protégé (DmfAPPL)
 - Travailleur occupé sur base de l'article 60, §7 de la loi-CPAS du 8 juillet 1976 (DmfAPPL)

Champs d'application personnel de la Sécurité Sociale

Règles générales

Vous trouverez ci-après, un aperçu général des principes selon lesquels une personne doit ou non être déclarée à l'ONSS

Dans la rubrique "cas spécifiques", figure une description de différentes fonctions qui, en raison de leurs particularités, entraînent obligatoirement l'assujettissement, le non-assujettissement ou l'assujettissement selon des modalités particulières, des personnes qui les présentent.

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 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 (<https://www.wacc.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/fr/nextquarter/instructions/persons/specific/artists.html>)

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
- les boursiers (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/granholders.html>)
- les gardien(ne)s d'enfants 'sui generis'
- 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 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.

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
- 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
- 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
- les artistes avec petites indemnités spécifiques
- les médecins
- les pompiers volontaires et les ambulanciers volontaires.

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).

Extension du champ d'application

Secteur socio-culturel

Les employeurs suivants sont dispensés de déclarer en DmfA (bien en DmfAPPL). les prestations décrites ci-après pour autant que celles-ci ne dépassent pas 25 journées de travail chez un ou plusieurs employeurs au cours d'une année civile :

- 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 R.T.B.F., la V.R.T. et la B.R.F. pour les personnes qui, reprises dans le cadre organique de leur personnel, sont en outre occupées en qualité d'artistes ;
- 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 qui ont pour mission de dispenser une formation socio-culturelle et/ou une initiation sportive, pour les personnes occupées comme animateur, chef ou moniteur en dehors de leurs heures de travail ou scolaires ou pendant les vacances scolaires ;
- 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.

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

Formalités requises pour bénéficier de la dispense: chaque jour où ces personnes vont travailler, préalablement à l'occupation, déclarer en Dimona (A17).

Si l'occupation excède 25 jours dans une année civile, les cotisations de sécurité sociales sont dues sur la période complète d'occupation dans le secteur socioculturel.

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/obligations/obligations_nssoidentification/new_employer.html)) ou via le formulaire R1 (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/fr/latest/instructions/employers/affiliation_nssolpa/procedure.html) (DmfAPPL).

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 inexistants, 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**, qui peuvent être faites en version 'papier' ou 'par voie électronique', figurent sur le site Artist@Work (<https://www.artistatwork.be/language-selection>).

Les indemnités qui sont octroyées à un artiste pour les prestations fournies ou les oeuvres 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 assujetti 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.

Plus d'informations pour les demandes de **carte artiste**, qui peuvent être faites en version 'papier' ou par 'voie électronique', figurent sur le site Artist@Work (<https://www.artistatwork.be/language-selection>).

Version 'papier'

Lorsque la demande de carte artiste est faite en **version 'papier'**, les artistes doivent également être en possession d'un relevé de leurs prestations. L'artiste tient à la disposition des services d'inspection sur son lieu de travail la carte ainsi que le relevé de ses prestations. Lorsque ce relevé des prestations est délivré par la Commission **sous format papier, il doit être complété par l'artiste** afin de permettre d'établir, pour chaque prestation:

- la nature de la prestation
- la date de la prestation sous le régime des petites indemnités
- la durée de la prestation effectuée chez un même donneur d'ordre
- le montant reçu à titre d'indemnités
- l'adresse de la prestation
- les données d'identification du donneur d'ordre à savoir
 - pour une personne physique son nom, prénom et NISS,
 - pour une organisation de fait, sa dénomination, le nom, prénom et NISS de la personne responsable, et
 - pour une entreprise sa dénomination et son numéro BCE.

Les mentions ci-dessus doivent être inscrites sur le relevé au plus tard au moment où l'exécution de la prestation débute. Ce relevé doit être tenu par année civile.

'Voie électronique'

Lorsque l'artiste a reçu sa **carte suite à la demande** qu'il a **introduite dans la plateforme Artist@Work** (<https://www.artistatwork.be/fr>), **il doit introduire ses prestations dans la plateforme**.

L'introduction de ces prestations dans la plateforme permet d'établir, pour chaque prestation, les mêmes informations que pour la version 'papier'. **Ces informations doivent être introduites au plus tard au moment où l'exécution de la prestation débute.**

A défaut de carte et/ou de relevé des prestations ou en cas de mentions incomplètes ou fausses sur ce dernier, ou si, en cas d'introduction d'une demande via Artist@Work (<https://www.artistatwork.be/fr>), les prestations n'ont pas été introduites dans cette plateforme ou ont fait l'objet de fausses mentions, 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 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 Artist@Work (<https://www.artistatwork.be/language-selection>)

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

 Informations complémentaires DmfAPPL - artistes

Assujettissement

Les artistes, qu'ils soient engagés sous contrat de travail ou simplement assimilés, bénéficient d'un **assujettissement complet** à la sécurité sociale et participent à tous les régimes prévus dans la catégorie à laquelle leur employeur appartient.

En raison du caractère fragmenté des contrats conclus par les artistes, la gestion de leurs **vacances annuelles** a été centralisée à l'Office national des vacances annuelles tant pour la réception des cotisations que pour le paiement du pécule de vacances. Cela signifie qu'en matière de vacances annuelles uniquement, l'artiste sera considéré comme un ouvrier et non comme un employé. Ainsi, à l'Office national de sécurité sociale, leurs employeurs seront redevables des cotisations vacances annuelles que ce soit les cotisations trimestrielles ou l'avis de débit annuel et le calcul des cotisations de sécurité sociale s'effectuera sur base d'une rémunération portée à 108%.

Une centralisation auprès de l'Agence fédérale pour les allocations familiales a également lieu en ce qui concerne la gestion et le versement des **allocations familiales**.

Le **régime des accidents du travail et des maladies professionnelles du secteur privé** est applicable aux artistes. Les administrations publiques locales doivent, pour les artistes, en matière d'accidents du travail, souscrire une convention d'assurance auprès d'une compagnie d'assurance agréée pour la couverture du risque, et sont redevables de la cotisation de 0,30% et d'une cotisation patronale spéciale de 0,02% au profit de FEDRIS.

Cotisations dues

Le taux de cotisation pour un artiste est de 58,99% (13,07% cotisation personnelle et 45,92% cotisation patronale) du salaire calculé à 108%.

→ La cotisation de modération salariale est due pour les artistes.

→ La cotisation spéciale pour le chômage (codes travailleur cotisations 855 et 857) est également obligatoire pour les artistes qui sont déclarés sous des catégories pour lesquelles cette cotisation est due.

→ Les cotisations patronales de 0,30% et 0,02% dans le cadre du régime des accidents du travail du secteur privé sont applicables aux artistes.

Réductions

Il est prévu une réduction groupe-cible spécifique pour les artistes. Cette réduction est cumulable avec le Maribel social.

Déclaration

Dans la DmfAPPL, les artistes sont déclarés dans le bloc 90012 "ligne travailleur" avec le code travailleur 741 et le type 1.

Les artistes qui sont engagés dans le cadre d'un statut par un employeur du secteur public

demeurent assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés selon les règles qui sont propres aux agents statutaires (code travailleur 601) et n'entrent pas en ligne de compte pour les particularités décrites ci-dessus.

DIMONA

Les obligations concernant la déclaration immédiate à l'emploi (DIMONA) sont d'application pour les artistes.

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'.

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'.

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'agrération 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'agrération 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'agrération 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.

Assujettissement des apprentis

Pour les contrats débutant à partir du 1^{er} juillet 2015, les règles qui suivent concernent uniquement les apprentis dont le contrat répond aux 6 conditions de la formation en alternance.

- Jusqu'à la fin de l'année au cours de laquelle l'apprenti atteint l'âge de 18 ans :

L'assujettissement est limité :

- aux régimes des vacances annuelles,
- aux accidents du travail
- aux maladies professionnelles

Pour le secteur des accidents du travail, la cotisation patronale spéciale de 0,30% et la cotisation patronale spécifique de 0,02% sont uniquement dues par les employeurs qui ressortissent au régime des accidents du travail du secteur privé. Les apprentis de ces employeurs sont déclarés avec les catégories d'employeurs 981 et 982 (et pas avec les catégories d'employeurs 951 et 952 comme pour les apprentis des employeurs qui ressortissent au régime des accidents du travail du secteur public).

Pour le secteur des maladies professionnelles, la cotisation patronale de 0,17% des administrations provinciales et locales est due.

L'apprenti est dispensé de la cotisation de modération salariale et de la cotisation patronale du deuxième pilier de pension (KGT 864).

- A partir de l'année où l'apprenti atteint 19 ans :

L'apprenti est soumis à l'ensemble des régimes de la sécurité sociale en ce compris la cotisation de modération salariale et la cotisation patronale pour le deuxième pilier de pension (KGT 864).

En DmfAPPL

Les apprentis doivent être déclarés de la façon suivante:

- Jusqu'au 31 décembre de l'année durant laquelle l'apprenti atteint l'âge de 18 ans avec les codes travailleurs **133 et 233** et la mention du type d'apprentissage dans la zone 00055;
- À partir du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle ils ont 19 ans : avec les codes des travailleurs ordinaires **101 en 201**, mais en mentionnant le type d'apprentissage dans la zone 00055 qui permettra de les distinguer des autres travailleurs.

Travailleurs en convention d'immersion professionnelle auprès d'administrations provinciales et locales

Les administrations provinciales et locales peuvent dans certains cas conclure des conventions d'immersion professionnelle. Les travailleurs engagés dans ce cadre sont à déclarer à l'ONSS comme des apprentis (pour autant que les six conditions de la formation en alternance soient remplies pour les contrats débutant à partir du 1^{er} juillet 2015).

En matière d'assujettissement, ces travailleurs bénéficient du régime de vacances applicable dans l'organisme où ils sont occupés et doivent être assurés contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Cependant comme le Fonds des accidents du travail (l'actuelle Agence fédérale des risques professionnels) l'a confirmé, dans tous les cas, les apprentis de ce type relèvent de la loi

générale de 1971 sur les accidents du travail et non de la législation propre au secteur public en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Concrètement, ces travailleurs en convention d'immersion professionnelle dans le secteur public seront déclarés de la manière suivante:

- Jusqu'à la fin de l'année au cours de laquelle ils atteignent 18 ans :

- code **133** (manuels) ou **233** (intellectuels) dans la zone 00037 (code travailleur)
- code **5** dans la zone 00055 (type d'apprenti).

- À partir de l'année de leurs 19 ans :

- code **101** (manuels) ou **201** (intellectuels) dans la zone 00037 (code travailleur)
- code **5** dans la zone 00055 (type d'apprenti).

Dans les catégories où le personnel contractuel relève de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et est redevable des cotisations pour les accidents du travail et les maladies professionnelles:

- code **981** (régime de vacances du secteur privé) ou **982** (régime de vacances du secteur public) dans la zone 00036 (catégorie d'employeur).

Dans les catégories où le personnel contractuel ne relève pas de la loi de 1971 sur les accidents du travail et n'est pas redevable des cotisations pour les accidents du travail:

- code **951** (régime de vacances du secteur privé) ou **952** (régime de vacances du secteur public) dans la zone 00036 (catégorie d'employeur).

Nous attirons particulièrement l'attention des employeurs de ces catégories sur la nécessité de souscrire une assurance contre les accidents du travail spécifique conforme à la loi de 1971 pour ces travailleurs en convention d'immersion professionnelle.

Stagiaires

Stages ordinaires

Certains programmes d'études imposent aux étudiants de suivre un stage en vue d'obtenir leur diplôme. À 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" 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

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 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, 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.

Informations complémentaires DmfAPPL - Handicapés

En DmfAPPL, les travailleurs handicapés se déclarent dans le bloc 90012 'ligne travailleur':

1° avec des codes travailleurs spécifiques lorsqu'ils sont occupés dans une entreprise de travail adapté:

- 104 pour les travailleurs manuels ou apprentis handicapés à partir de l'année où ils atteignent 19 ans
- 131 pour les jeunes travailleurs manuels handicapés jusqu'à la fin de l'année où ils atteignent 18 ans
- 133 pour les jeunes travailleurs handicapés apprentis manuels jusqu'à la fin de l'année où ils atteignent 18 ans
- 204 pour les travailleurs handicapés intellectuels

2° avec les codes travailleurs ordinaires lorsque les travailleurs handicapés sont occupés par des employeurs d'autres catégories.

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".

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;
 - 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 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 (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/studentatwork/index.htm) 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 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/occasionals_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/occasionals_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/occasionals_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.

L'assujettissement est limité aux

- maladie et invalidité - soins de santé et indemnités
- maladies professionnelles
- accidents du travail.

Le régime des accidents du travail du secteur privé est d'application aux médecins en formation. Ils sont déclarés dans le bloc 90012 (ligne travailleur) avec

- code **981** (régime de vacances secteur privé) ou **982** (régime de vacances secteur public) dans la zone 36 (catégorie de l'employeur)
- code **251** (médecin en formation) dans la zone 37 (code travailleur).

Le régime des accidents du travail du secteur public est d'application aux personnes qui, pendant la période de leur formation de médecin, sont liées par un contrat de travail. Elles sont considérées comme des travailleurs ordinaires et sont déclarées dans le bloc 90012 (ligne travailleur) avec

- code **951** (régime de vacances secteur privé) ou **952** (régime de vacances secteur public) dans la zone 36 (catégorie de l'employeur)
- code **201** (contractuel employé) dans la zone 37 (code travailleur).

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.

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'.

Informations complémentaires DmfAPPL - déclaration des gardiens et gardiennes d'enfants

En DmfAPPL, le gardien ou la gardienne d'enfants(s) bénéficiant du statut social est déclaré(e) dans le bloc 90012 "ligne travailleur" avec le code travailleur spécifique 761.

Les cotisations de sécurité sociale d'un gardien ou d'une gardienne d'enfants se calculent de manière particulière.

Les gardiens et gardiennes d'enfants qui ont été engagé(e)s sous contrat de travail dans le cadre du projet pilote doivent être déclaré(e)s comme des travailleurs ordinaires avec le code travailleur **201** type **0** et le statut "**D1**" dans la zone 00053 du bloc 90196 "occupation de la ligne travailleur".

A partir du 1/2018, les gardiens et gardiennes d'enfants engagés dans le cadre du projet pilote prévu par l'Arrêté du 20 décembre 2017 du Gouvernement de la Communauté française portant approbation de l'avenant n° 9 au Contrat de gestion de l'Office de la Naissance et de l'Enfance 2013-2018 doivent être déclarés comme des travailleurs ordinaires avec le code travailleur **201** type **0** et le statut "**D2**" dans la zone 00053 du bloc 90196 " occupation de la ligne travailleur PPL".

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.

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 assujetti au régime des contractuels.

En cas de perte de la qualité de membre du personnel statutaire -sauf en cas de révocation à l'issue d'une mesure disciplinaire-, il est prévu une mesure spécifique de régularisation suite au 'licenciement d'agents statutaires'.

Informations particulières DmfAPPL - Statutaires secteur public

Dans la DmfAPPL, les statutaires des administrations provinciales et locales sont déclarés dans le bloc 90012 "ligne travailleur" avec les codes travailleur spécifiques suivants:

- **601:** Définitifs
- **604:** Définitifs - travailleurs handicapés occupés dans un atelier protégé
- **608:** stagiaires en vue d'une nomination à titre définitif - régime de vacances secteur privé
- **609:** stagiaires en vue d'une nomination à titre définitif - régime de vacances secteur public
- **642:** médecins définitifs - cotisations de sécurité sociale - pas de cotisations pension
- **651:** médecins définitifs - pas de cotisations de sécurité sociale - cotisations pension
- **652:** médecins définitifs - pas de cotisations de sécurité sociale - pas de cotisations pension.

Les cotisations pension pour les statutaires sont perçues sur la base des catégories d'employeurs 971, 972, 973, 974, 976 et 977.

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, exécute;
- qu'un artiste dans le régime des petites indemnités (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/fr/latest/instructions/persons/specific/artists.html#h21>)

exécute.

Indemnités de frais

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 de frais 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 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. 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. **La limite de 2000 km ne vaut pas lorsque l'activité se rapporte au transport régulier de personnes. S'il y a plusieurs activités, la limite peut seulement être dépassée pour les kilomètres parcourus dans le cadre de l'activité de transport régulier de personnes.**

Les cadeaux à l'occasion de Noël ou Nouvel An ou d'un mariage, ne sont pas pris en considération pour la détermination de l'indemnité de frais.

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 **de frais** 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 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 **de frais** perçues par chaque volontaire sont mentionnées. Cette liste doit pouvoir être présentée à tout moment à l'Inspection de l'ONSS.

Travailleurs associatifs

Dans le cadre des dénommées '**activités complémentaires**' comme visées dans la loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale, il est possible d'effectuer sous certaines conditions des activités au service d'une association ou organisation sans qu'elles ne soient assujetties à l'ONSS et pour lesquelles l'indemnité perçue est exonérée fiscalement.

Ces activités ne sont pas reprises en DmfA.

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 4/5^{ème} 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.

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 ambulanciers 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/cgi_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/cgi_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 1.100,49 EUR par trimestre à partir du 4^{ème} trimestre 2018.

Trimestres précédents

996,74 EUR du troisième trimestre 2011 au premier trimestre 2012 (pompiers volontaires);
1.016,70 EUR du deuxième trimestre 2012 au quatrième trimestre 2012 (pompiers volontaires);
1.037,06 EUR du premier trimestre 2013 au deuxième trimestre 2016 (pompiers volontaires);
1.057,81 EUR du troisième trimestre 2016 au deuxième trimestre 2017 (pompiers volontaires);
1.078,95 EUR du troisième trimestre 2017 au troisième trimestre 2018 (toutes les catégories).

Lorsque le plafond de 1.100,49 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 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 - DmfAPPL - pompiers volontaires et ambulanciers volontaires

Les pompiers volontaires et les ambulanciers volontaires des zones de secours sont déclarés avec le code travailleur 731 (ouvriers) ou 732 (employés).

Dans la zone 'statut' les pompiers volontaires sont mentionnés avec le code 'B' et les ambulanciers volontaires avec le code 'VA'.

Les indemnités des pompiers volontaires et des ambulanciers volontaires sont déclarés avec:

- le code rémunération 541 = indemnités (exonérées) pour prestations 'exceptionnelles';
- le code rémunération 542 = indemnités (exonérées) pour prestations 'non exceptionnelles' qui ne dépassent pas le plafond de 785,95 EUR par trimestre;
- le code rémunération 942 = indemnités (soumises) pour prestations 'non exceptionnelles' lorsque le plafond de 785,95 EUR par trimestre est dépassé.

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 assujetti 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 assujetti 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 assujetti 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.

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.

 Informations complémentaires DmfAPPL - déclaration de l'occupation article 60, § 7 de la loi organique des CPAS

Région Bruxelles-Capitale, Région wallonne et Communes germanophones

Dans la DmfAPPL, les travailleurs que le CPAS engage dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi organique des CPAS dans la Région Bruxelles-Capitale, la Région wallonne ou les communes germanophones sont déclarés dans le bloc 90012 "ligne travailleur" avec des codes travailleur spécifiques :

- **121** type 0 pour les travailleurs manuels
- **221** type 0 pour les employés

Une réduction groupe-cible spécifique leur est applicable.

Région flamande

Dans les DMFAPPL à **partir du 2/2019**, les travailleurs que le CPAS engage en Région flamande dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi organique des CPAS sont déclarés dans le bloc 90012 "ligne travailleur" avec des codes travailleur ordinaires :

- **101** type 0 pour les travailleurs manuels
- **201** type 0 pour les employés

D'autre part, le code statut du travailleur "**TW**" doit être mentionné dans le bloc 90196 "occupation de la ligne travailleur PPL". Ce code statut "TW" prime sur les autres statuts éventuels du travailleur.

La réduction groupe-cible spécifique ne leur est plus applicable.