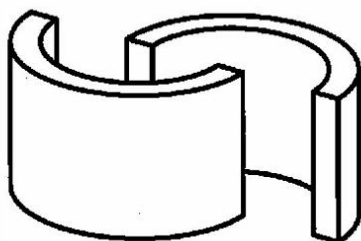


OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES POUR LES ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET
LOCALES

O N S S Trimestre :2017/4

Table des matières

- Champs d'application personnel de la Sécurité Sociale
 - Les membres du personnel contractuel et du personnel nommé des administrations locales
 - Les membres du personnel contractuel
 - Généralités
 - Les mineurs avec contrat de travail
 - Les membres du personnel statutaire
 - Les membres du personnel nommé
 - Les stagiaires en vue d'une nomination à titre définitif
 - Extension du champ d'application
 - Le statut social des mandataires locaux non protégés
 - Généralités
 - Champ d'application
 - Aperçu sur les mandataires protégés et non protégés
 - Le statut social
 - Procédure
 - Obligation des administrations locales de payer des cotisations supplémentaires pour les (anciens) mandataires
 - Les pompiers volontaires
 - Les l'accueillant(e)s d'enfants 'sui generis'
 - Artistes
 - Les moniteurs
 - Étudiants
 - Les volontaires
 - Volontaire et volontariat
 - L'indemnité pour le volontariat
 - Cotisations de sécurité sociale dues
 - Cumul de l'activité de volontaire avec une autre occupation auprès de la même administration
 - Ni déclaration Dimona, ni déclaration DmfAPPL
 - Les apprentis - apprentissage en alternance
 - Les médecins
 - Les médecins en formation de médecin spécialiste
 - Les ministres du culte et les délégués au conseil central laïque
 - La territorialité
 - L'occupation d'un membre du personnel à l'étranger

Champs d'application personnel de la Sécurité Sociale

Les membres du personnel contractuel et du personnel nommé des administrations locales

Les membres du personnel contractuel

Généralités

Les travailleurs contractuels sont des personnes qui sont occupées auprès d'une administration locale en vertu d'un contrat de travail. Un contrat de travail est un contrat par lequel une personne s'engage à fournir des prestations de travail contre rémunération et sous l'autorité d'une autre personne. Le contrat doit être conclu dans le respect des dispositions de la loi du 3-7-1978 relative aux contrats de travail. Etant donné que les droits et obligations réciproques du travailleur et de l'administration sont fixés par contrat (de travail), ceux-ci ne peuvent en principe être modifiés que suite à un accord réciproque.

L'ONSS se base sur une présomption légale de l'existence d'un contrat de travail s'il apparaît de la situation factuelle qu'on se trouve en présence des trois éléments constitutifs d'un contrat de travail – à savoir, des prestations, une rémunération et un lien de subordination. Les deux parties sont certes libres de qualifier leur contrat, mais les lois relatives à la sécurité sociale sont d'ordre public et priment sur la volonté des parties.

Pour la détermination du lien d'autorité, la loi programme du 27-12-2006 formule quatre critères généraux:

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur 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. Le législateur considère que les éléments suivants sont, à eux seuls, impuissants à qualifier adéquatement la relation 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.

En cas de doute au sujet d'un cas concret, vous pouvez toujours le soumettre à l'ONSS. Dans l'intérêt de toutes les parties, il est évidemment recommandé de le faire le plus tôt possible consécutivement au début des prestations.

La législation en matière de contrat de travail (conditions de forme, délais de préavis...) relève de la compétence du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale que vous pouvez contacter pour de plus amples informations.

Pour faire la distinction entre le contrat d'ouvrier et le contrat d'employé, c'est la nature des prestations

qui revêt un caractère déterminant (prestations principalement de nature manuelle ou principalement de nature intellectuelle) et non la dénomination du contrat.

Les contractuels entrent en général dans le champ d'application de toutes les réglementations sur la sécurité sociale des travailleurs qui s'appliquent au personnel des administrations locales.

Les mineurs avec contrat de travail

Sont également considérés comme contractuels, les mineurs d'âge qui sont engagés sous contrat de travail et qui sont soustraits au régime de pension de retraite et de survie.

Cet assujettissement limité du mineur est d'application jusqu'au 31 décembre de l'année calendrier au cours de laquelle il atteint ses 18 ans. L'année suivante (= année calendrier où il atteint l'âge de 19 ans) le jeune travailleur est soumis à l'ensemble des dispositions de la sécurité sociale.

Les mineurs d'âge qui dans le cadre d'une formation alternée concluent un contrat qui n'est pas un contrat de travail sont considérés, du point de vue de la sécurité sociale comme des apprentis.

Les membres du personnel statutaire

Les membres du personnel nommé

Les membres du personnel nommés sont les personnes qui sont occupés auprès d'une administration locale sur base d'une nomination (statutaire). Les droits et obligations des membres du personnel nommés sont déterminées par un statut que l'administration locale a établi et qui peut être modifié unilatéralement par l'administration.

L'application de la sécurité sociale pour les nommés diffère de celle pour le personnel contractuel. Compte tenu du fait qu'ils ne sont pas exposés à tous les risques sociaux (par exemple secteur du chômage vu la nomination définitive) où que l'administration prend en charge elle-même la couverture de certains risques (par exemple maladie-indemnité vu le paiement du salaire en cas de maladie) les membres du personnel nommés ne sont assujettis qu'à un certain nombre de secteurs de la sécurité sociale.

Les stagiaires en vue d'une nomination à titre définitif

La nomination à titre définitif a normalement lieu à l'issue d'une période de stage et moyennant une évaluation favorable. Pendant la période de stage, le stagiaire se trouve déjà en position administrative de statutaire mais il n'est pas encore nommé à titre définitif.

Pour la sécurité sociale, un stagiaire en vue d'une nomination à titre définitif est assimilé à un agent nommé à titre définitif. L'application du régime de sécurité sociale est limitée aux secteurs des soins de

santé de l'assurance maladie et invalidité, des allocations familiales et des maladies professionnelles.

Le régime de pension des membres du personnel nommés à titre définitif des administrations provinciales et locales est d'application aux stagiaires en vue d'une nomination à titre définitif.

Pendant une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou un congé de maternité, le stagiaire en vue d'une nomination à titre définitif bénéficie d'un congé rémunéré selon le système du crédit de maladie.

Un agent nommé à titre définitif qui effectue un stage en vue d'une nomination dans une fonction supérieure reste nommé à titre définitif dans la fonction (inférieure) dans laquelle il a été nommé à titre définitif avant le début de la deuxième période de stage. Le régime de vacances du secteur public reste d'application à l'agent nommé à titre définitif.

Le stagiaire qui pendant ou après le stage est licencié pour incapacité professionnelle n'est soumis au régime de sécurité sociale des contractuels durant la période de préavis que si le statut de l'administration prévoit un délai de préavis.

Extension du champ d'application

Le statut social des mandataires locaux non protégés

Généralités

Les mandataires locaux ne bénéficiant d'aucune protection sociale sur base 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 grâce auquel ils sont soumis à l'assurance maladie-invalidité, à la réglementation sur le chômage et aux allocations familiales du régime des travailleurs salariés.

Champ d'application

L'article 37 quater de la loi du 29-6-1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés prévoit que le régime des mandataires locaux non protégés est d'application pour toutes les personnes qui perçoivent un traitement en exerçant un mandat politique auprès d'un CPAS, d'une province, d'une association de communes ou d'une association de CPAS et leurs éventuelles remplaçants.

Ceci signifie que les mandataires locaux suivants peuvent aussi bénéficier du statut social supplétif:

- 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 et les échevins des collèges de districts communaux;
- les députés provinciaux.

Aperçu sur les mandataires protégés et non protégés

Le statut social supplétif est uniquement appliqué aux mandataires locaux précités s'ils ne bénéficient pas d'une protection sociale.

Sont considérés comme tels:

- les mandataires non assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés ou au statut social des indépendants du chef d'une autre activité professionnelle que l'exercice de leur mandat politique local et qui ne bénéficieraient des prestations en matière de soins de santé que moyennant paiement de cotisations personnelles à leur mutualité.
- les mandataires assujettis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés ou au statut social des indépendants mais dont le caractère limité du volume d'activité comme travailleur salarié ou comme indépendant a pour conséquence qu'ils ne peuvent bénéficier des prestations en matière de soins de santé que moyennant paiement de cotisations sociales supplémentaires.

Pour déterminer concrètement quelles personnes tombent sous le champ d'application du statut des mandataires locaux non protégés, 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.

Les personnes suivantes peuvent exercer un mandat politique au plan local:

1. Les salariés et les fonctionnaires

Les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur le salaire des travailleurs et la rémunération des fonctionnaires selon les différentes dispositions du régime de sécurité sociale des travailleurs qui déterminent leur statut. En raison de ce paiement des cotisations, ils ont en règle générale, la jouissance complète des prestations par le biais des dispositions de sécurité sociale qui leur sont applicables.

Les mandataires qui continuent d'exercer leur activité comme salarié ou fonctionnaire bénéficient d'une protection sociale et ne sont pas considérés comme des mandataires locaux non protégés.

Si leur profession en qualité de salarié ou de fonctionnaire est réduite au point qu'ils doivent eux-mêmes payer les cotisations personnelles précitées à une mutualité - c'est-à-dire lorsque la rémunération brute annuelle est inférieure à 6.127,72 EUR (montant indexé pour l'année 2017), les mandataires sont considérés comme non protégés et peuvent obtenir le statut social supplétif des mandataires locaux.

2. Les indépendants

Les mandataires qui exercent une activité d'indépendant ainsi qu'un mandat, sont rattachés en règle générale au statut social des indépendants à titre principal. Etant donné qu'ils paient les cotisations dans le statut social des indépendants à titre principal, ils ont droit aux prestations de sécurité sociale (assurance maladie et pension).

Une activité politique exercée en plus d'un emploi d'indépendant n'est pas considérée comme une activité professionnelle au sens de la réglementation de la sécurité sociale pour les indépendants. Les mandataires qui continuent à exercer leur activité d'indépendant ne sont pas considérés comme des mandataires locaux non protégés.

3. Les salariés et les fonctionnaires en congé sans solde

Les travailleurs du secteur privé qui exercent un mandat politique exécutif au niveau local ont le droit de suspendre complètement leurs prestations de travail pendant la durée du mandat.

Puisque les travailleurs pendant le congé politique précité ne reçoivent aucune rémunération et donc ne paient aucune cotisation de sécurité sociale, ils perdent leur couverture sociale liée au statut des travailleurs salariés.

Il en va de même pour les travailleurs du secteur privé et les fonctionnaires qui, dans un accord réciproque avec leur employeur, réduisent complètement leurs prestations de travail (= congé sans solde conventionnel) de même que les agents du service public qui en application de la loi du 18-9-1986 bénéficient d'un congé sans solde à temps plein pour l'exercice d'un mandat politique.

Les travailleurs et les fonctionnaires qui font usage d'un congé sans solde à temps plein, sont donc des mandataires locaux non protégés et tombent dans le champ d'application du régime supplétif.

4. Les salariés et les fonctionnaires qui prennent une interruption de carrière totale auprès d'un employeur du secteur public

Les salariés et les fonctionnaires engagés auprès d'un employeur du secteur public qui suspendent temporairement leurs prestations de travail dans le cadre d'une interruption de carrière complète ne reçoivent plus leur rémunération sur laquelle les cotisations de sécurité sociale sont perçues. Ils bénéficient par contre dans ce régime d'une allocation d'interruption à charge de l'ONEm par laquelle ils maintiennent leur couverture sociale.

Si ces salariés ou ces fonctionnaires exercent un mandat politique exécutif auprès d'une administration locale ou provinciale, ils restent couverts socialement parce qu'ils ont droit à une indemnité d'interruption. Ils peuvent cumuler l'indemnité d'interruption avec les revenus du mandat politique.

Les travailleurs et les fonctionnaires qui sont en interruption de carrière et qui bénéficient d'une indemnité d'interruption ne sont donc PAS considérés comme des mandataires locaux non protégés.

5. Les salariés engagés auprès d'un employeur du secteur privé qui prennent un crédit temps complet

Les travailleurs contractuels engagés auprès d'un employeur du secteur privé qui réduisent

temporairement leurs prestations de travail dans le cadre d'un crédit temps complet ne reçoivent plus leur rémunération sur laquelle les cotisations de sécurité sociale sont perçues. Dans le cadre de ce crédit temps, ils bénéficient d'une allocation forfaitaire mensuelle à charge de l'ONEm.

Si ces travailleurs exercent un mandat politique exécutif au niveau local ou provincial, ils n'ont pas droit à l'allocation à charge de l'ONEm. L'allocation dans le cadre du crédit temps n'est pas cumulable avec un mandat politique. Les travailleurs engagés auprès d'un employeur du secteur privé en crédit temps complet doivent être considérés comme des mandataires locaux non protégés.

6. Les salariés en incapacité de travail

Les salariés, qui sont en incapacité de travail à condition d'avoir reçu l'aval du médecin conseil pour exercer un mandat communal, conservent la reconnaissance de leur incapacité et par conséquent leur couverture sociale pour le secteur des soins de santé sans qu'ils ne doivent personnellement payer les cotisations à la mutualité.

Dans ce cas, les intéressés ne reçoivent pas ou plus leur indemnité d'incapacité de travail (pendant la première année d'incapacité de travail) ou l'indemnité d'invalidité (après un an d'incapacité de travail).

Les travailleurs en incapacité de travail ne sont donc pas considérés comme des mandataires locaux non protégés.

7. Les indépendants en incapacité de travail

Les indépendants en état d'incapacité de travail qui bénéficient d'une assimilation pour la pension dans le cadre du statut social, peuvent avoir droit aux soins de santé gratuitement.

Le titulaire indépendant a, pendant une période d'incapacité de travail, la possibilité d'exercer, pour une période de 12 mois maximum, en vue de son reclassement et moyennant l'autorisation du médecin-conseil, une activité autre que sa précédente activité professionnelle d'indépendant sur la base de l'article 23 de l'arrêté royal du 20 juillet 1971 instituant une assurance indemnités et une assurance maternité en faveur des travailleurs indépendants et des conjoints aidants.

L'exercice d'un mandat politique local relève, en effet, de la notion de « toute autre activité professionnelle » visée à cet article. Toutefois, lorsque le médecin-conseil considère le mandat politique comme une activité de minime importance, aucune autorisation n'est requise.

L'exercice d'un tel mandat pourrait mettre fin à l'incapacité après une période de 2 x six mois ou si le médecin-conseil refuse l'autorisation car il considère l'état d'incapacité comme incompatible avec la charge de travail que requiert le mandat. Dans ce cas, le droit aux soins de santé ne serait plus nécessairement gratuit. Cela dépendra de la solution qui sera retenue pour octroyer un droit à cette personne. Si des cotisations personnelles étaient dues pour bénéficier des soins de santé, le bénéficiaire susvisé doit être considéré comme mandataire local non protégé.

8. Les Parlementaires

Ni les membres de la Chambre des Représentants et du Sénat, ni les membres d'un Conseil provincial ou régional ne disposent d'un statut social. Dans la réglementation actuelle, les cotisations personnelles

qu'ils payent à la mutualité pour avoir droit aux prestations dans le secteur des soins de santé de l'assurance maladie-invalidité, sont prises en charge par l'assemblée législative dont ils font partie.

Si un membre du Parlement avec son mandat politique exerce un mandat communal exécutif, il doit être considéré comme mandataire local non protégé.

9. Les pensionnés, les veufs et veuves

Si un salarié, un fonctionnaire ou un indépendant pensionné exerce un mandat, le paiement de sa pension peut être suspendu temporairement parce que le salaire lié à ce mandat dépasse les limites du plafond de travail autorisé.

Pour un salarié ou un fonctionnaire, la suspension totale du paiement de la pension a pour conséquence de lui faire perdre la qualité de pensionné et donc aussi le droit aux prestations dans le secteur de l'assurance maladie. Dans ce cas, les pensionnés, veufs et veuves doivent être considérés comme mandataires locaux non protégés.

Par contre, lorsque le mandataire fait la demande d'une réduction de son salaire jusqu'au plafond de travail autorisé, il continue à recevoir sa pension et continue à bénéficier d'une couverture sociale. Il n'est dès lors PAS considéré dans ce cas comme un mandataire non protégé.

Même lorsque la pension de retraite est accordée pour une carrière inférieure à un tiers d'une carrière complète, le salarié ou le fonctionnaire pensionné ne doit pas payer de cotisations personnelles supplémentaires pour pouvoir bénéficier de prestations en matière de soins de santé et n'est pas considéré comme un mandataire local non protégé.

Par contre, pour l'indépendant pensionné, la suspension totale du paiement de la pension n'a pas pour effet de lui faire perdre la qualité de pensionné. Il conserve le droit aux prestations dans le secteur de l'assurance maladie et n'est pas considéré comme mandataire local non protégé.

Ce qui précède est d'application aux veufs et veuves qui, après le décès de leurs époux ou épouses bénéficient d'une pension de survie et exercent un mandat politique.

Le mandataire qui a commencé son mandat politique au plus tard le dernier jour du mois de son 65ème anniversaire et qui est admis à la pension de retraite dans le courant de son mandat, peut, pour le reste de la durée de la législature, cumuler de façon illimitée le traitement de mandataire avec la pension de fonctionnaire, de travailleur salarié ou d'indépendant. Ce régime vaut uniquement lorsque le mandat politique a commencé avant la prise de cours de la pension et n'est pas applicable à un pensionné qui débute l'exercice d'un mandat politique.

10. Système de mise en disponibilité préalable à la pension pour le personnel enseignant

Pour les membres du personnel enseignant qui participent au système de mise en disponibilité préalable à la pension, il existe une réglementation présentant de fortes similitudes avec celle applicable aux pensionnés.

Pendant la mise en disponibilité qui précède immédiatement la mise à la pension, les membres du personnel en question reçoivent une allocation d'attente sur laquelle les cotisations de sécurité sociale sont perçues. De ce fait, les intéressés remplissent leurs obligations en matière d'assurance des soins

de santé.

Par contre, si l'allocation d'attente n'est plus versée pendant l'exercice du mandat car la rémunération liée à ce dernier est trop élevée, les cotisations de sécurité sociale ne sont plus retenues et les intéressés ne remplissent dès lors plus leurs obligations de l'assurance soins de santé.

Un membre du personnel bénéficiant du système de mise en disponibilité préalable à la pension dont le paiement de l'allocation d'attente est suspendu pendant l'exercice d'un mandat politique au niveau local, est un mandataire local auquel le statut social supplétif doit être appliqué.

11. Chômeurs et chômeurs avec complément d'entreprise

Si un chômeur ou un chômeur avec complément d'entreprise exerce un mandat communal exécutif, en vertu de la réglementation en vigueur pour les chômeurs, la partie de salaire attachée au mandat politique qui dépasse 13,98 EUR par jour est déduite de l'allocation de chômage.

Malgré le montant du salaire, il conserve tout de même un montant minimum de 0,12 EUR par jour comme allocation de chômage. Le paiement de ce montant minimum garanti permet le maintien de la couverture sociale attachée au statut de chômeur. Les chômeurs et les chômeurs avec complément d'entreprise ne sont par conséquent PAS considérés comme des mandataires non protégés.

De plus, en vertu de l'article 42 §2, 3° de l'arrêté relatif au chômage, le mandataire aura de nouveau droit, immédiatement après son mandat, à l'allocation de chômage sans devoir effectuer un stage d'attente.

12. Les personnes sans activité professionnelle

Les personnes qui n'exercent pas d'activité professionnelle doivent, en vue de bénéficier des prestations de soins de santé, payer personnellement des cotisations à leur mutualité pour autant qu'ils n'en bénéficient pas du fait du droit dérivé de l'époux. Dès lors, les personnes, qui sont tenues de payer elles-mêmes les cotisations pour une protection sociale minimale, sont, si elles exercent un mandat communal exécutif, des mandataires locaux non protégés.

Il en va de même pour les personnes sans activité professionnelle, qui avant d'exercer un mandat politique local, étaient considérées comme personnes à charge et bénéficiaient seulement d'une protection sociale du fait du droit dérivé de l'époux (par exemple, les femmes au foyer). En effet, de par l'exercice du mandat politique et des revenus qui en résultent, elles ne sont plus considérées comme des personnes à charge. Est considérée comme personne à charge pour le secteur des soins de santé, uniquement la personne dont le revenu trimestriel autorisé ne dépasse pas un montant qu'on retrouve sur le site web de l'INAMI (<http://www.riziv.fgov.be/fr/themes/cout-remboursement/assurabilite/Pages/personnes-charge-revenus-autorises.aspx#.WX722XpNvxE>).

13. Les handicapés

Si une personne invalide ayant droit à une indemnité d'invalidité est investie d'un mandat politique au niveau local, le montant de cette indemnité sera suspendu parce que le montant du salaire lié à son mandat est déduit du montant de l'indemnité.

Même si la personne handicapée ne reçoit plus d'indemnité d'invalidité, elle continue à bénéficier d'une couverture sociale pour l'assurance soins de santé sans qu'elle ne doive elle-même payer les cotisations. La seule reconnaissance médicale permet à une telle personne de conserver son statut social d'invalidé. Les handicapés ne sont par conséquent PAS considérés comme des mandataires locaux non protégés.

Si une personne bénéficiant d'une allocation aux personnes handicapées (allocation de remplacement de revenus, allocation d'intégration ou allocation pour l'aide aux personnes âgées) est investie d'un mandat politique au niveau local, elle est tenue d'en informer au plus tôt la Direction générale Personnes handicapées du SPF Sécurité sociale (Centre administratif Botanique, Finance Tower, Boulevard du Jardin Botanique, 50 boîte 150 à 1000 Bruxelles) si le montant du salaire lié à son mandat représente une augmentation de 20% de ses revenus ou des revenus globaux du ménage.

En effet, le montant des allocations est défini en fonction des revenus de la personne handicapée et de ceux de la personne avec laquelle elle est établie en ménage.

14. Les jeunes âgés de moins de 25 ans

Les jeunes âgés de moins de 25 ans (par exemple, des étudiants) continuent de bénéficier pendant l'exercice d'un mandat politique exécutif des prestations de la branche soins de santé en raison d'un droit dérivé et ce, jusqu'à l'âge de 25 ans. La qualité de "enfant – personne à charge" est indépendante de la condition de revenus pour personnes non actives. Les jeunes âgés de moins de 25 ans qui acquièrent la qualité d'ayant droit sans paiement de cotisations (par exemple des travailleurs, des indépendants...) ou une autre qualité de personne à charge (par exemple les femmes au foyer), perdent leur qualité d'enfant – personne à charge.

Les revenus découlant du mandat n'ont pas pour conséquence de faire perdre au jeune la qualité d'enfant – personne à charge. Les jeunes âgés de moins de 25 ans ne sont des lors pas des mandataires locaux non protégés.

Les jeunes qui ont atteint l'âge de 25 ans ne peuvent plus être considérés comme étant à charge de leurs parents et ne peuvent dès lors plus exercer de droits dérivés en matière de sécurité sociale. Les jeunes de 25 ans ou plus sont, s'ils exercent un mandat communal, considérés comme des mandataires locaux non protégés.

15. Le conjoint aidant d'un indépendant

Le conjoint aidant d'un indépendant est assujéti au statut social complet des indépendants (maxi-statut) et doit, au plus tard le jour même du commencement de l'activité, s'affilier à la caisse d'assurances sociales auprès de laquelle son conjoint est affilié. Il paie des cotisations comme un indépendant à titre principale, calculées sur les propres revenus du conjoint aidant, et bénéficie du couverture entière et complète au sein du statut social des indépendants: propre pension, soin de santé, invalidité et incapacité de travail et assurances maternité.

L'assujettissement ne vaut pas pour les conjoints aidant nés avant le 1-1-1956. Ceux-ci sont considérés comme étant à charge de l'indépendant, et bénéficie en cette qualité de droits dérivés en matière de soin de santé. Ils sont obligatoirement assujéttis au mini-statut par lequel ils sont assurés contre les risques en matière d'incapacité, d'invalidité et de maternité. Ils peuvent sur base volontaire s'affilier au statut complet des indépendants.

Le mandataire qui est également conjoint aidant d'un indépendant disposant du maxi-statut, n'est pas considéré comme un mandataire local non protégé. Si le mandataire est effectivement conjoint aidant disposant du mini statut, il peut bénéficier du statut de mandataire local non protégé.

Le statut social

Conformément à l'article 37quater de la loi du 29-6-1981, les mandataires locaux non protégés sont assujettis par l'administration locale et provinciale

- à l'assurance maladie-invalidité, secteur indemnités et secteur soins de santé ;
- à l'assurance contre le chômage ;
- à la réglementation relative aux allocations familiales des travailleurs salariés.

Pour l'assurance chômage, la période du mandat est considérée comme un travail. L'administration a l'obligation de délivrer en fin de mandat le formulaire C4 qui permet à l'ancien mandataire de prouver vis-à-vis de l'Onem l'exercice du mandat et le paiement des cotisations comme mandataire local non protégé.

Les cotisations patronales et personnelles pour ces secteurs sont calculées sur la totalité de l'émolument des mandataires, déclarées et payées à l'ONSS sur la base de la déclaration de sécurité sociale. Sur cet émolument sont également dues la cotisation spéciale de sécurité sociale et la cotisation pour le Fonds amiante.

Les mandataires locaux non protégés ne tombent pas dans le champ d'application du régime 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 assujetti 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.

Procédure

Tout mandataire local non protégé doit confirmer sa qualité par une déclaration sur l'honneur. La déclaration sur l'honneur indique les informations nécessaires ou les documents tendant à établir la situation du mandataire quant à la protection (ou l'absence de protection) en matière de soins de santé.

La procédure de déclaration de la qualité de mandataire locale non protégé doit être respectée, et les exigences de pièces justificatives afin de pouvoir bénéficier du statut social supplétif, sont fixées par l'arrêté royal du 2-8-2002.

Dans un délai de deux ans, la déclaration sur l'honneur du mandataire non protégé doit être confortée par une attestation de la mutuelle à laquelle le mandataire est affilié. Cette attestation doit être transmise annuellement à l'administration jusqu'à une période de deux ans après la fin de l'exercice du dernier mandat.

Obligation des administrations locales de payer des cotisations supplémentaires pour les (anciens) mandataires

1. Pécule de vacances et prime de fin d'année

En vertu de l'article 4 de la loi du 4-5-1999 rectifiant la réglementation de la rémunération et du statut social des mandataires locaux, les bourgmestres et les échevins ont également droit à un pécule de vacances et une prime de fin d'année.

Conformément à l'arrêté royal du 16-11-2000, ce pécule de vacances et cette prime de fin d'année sont calculés suivant les règles établies pour le personnel du secteur public.

Le pécule de vacances et la prime de fin d'année ne sont pas considérés comme faisant partie de la rémunération et AUCUNE cotisation de sécurité sociale n'est dès lors due.

Une cotisation de solidarité pour le régime des pensions est néanmoins perçue sur le pécule de vacances des mandataires locaux (protégés et non protégés).

2. Avantage compensatoire

La loi du 4-5-1999 modifiant les articles 12 et 19 §1 de la nouvelle loi communale octroie à la commune la compétence d'augmenter le salaire d'un bourgmestre ou d'un échevin si celui-ci dispose d'autres rémunérations légales ou réglementaires, pensions, indemnités ou allocations réduites en raison du salaire dont il bénéficie en tant qu'échevin ou bourgmestre.

Les modalités précises d'octroi de cet avantage compensatoire sont déterminées dans l'arrêté royal du 29-3-2000 portant des règles précises relatives à l'augmentation du jeton de présence des membres du conseil communal et de la rémunération des bourgmestres et échevins. Les dispositions susmentionnées sont entrées en vigueur le 1-8-1999.

Ce montant compensatoire n'est pas considéré comme faisant partie de la rémunération et AUCUNE cotisation de sécurité sociale n'est dès lors due.

3. Le paiement des cotisations aux anciens mandataires

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

Les pompiers volontaires

Le personnel opérationnel de la zone de secours est constitué de

- les pompiers professionnels ;

- les pompiers volontaires ;
- les ambulanciers professionnels qui ne sont pas pompiers ;
- les ambulanciers volontaires qui ne sont pas pompiers.

Un pompier volontaire est un membre du personnel de la zone de secours dont la fonction ne constitue pas l'activité principale.

Les pompiers volontaires sont régis, quant à leur assujettissement aux cotisations de sécurité sociale, à une réglementation spécifique découlant de l'article 17quater de l'arrêté royal du 28-11-1969 pris en exécution de la loi sur la sécurité sociale du 27-6-1969.

Les indemnités octroyées aux pompiers volontaires sont exonérées des cotisations de sécurité sociale pour autant qu'elles ne dépassent pas le montant de 785,95 EUR par trimestre. Le montant de 785,95 EUR suit la fluctuation de l'index des prix à la consommation et a été, à cette fin, associé à l'indice pivot 103,14 au 1er-1-2000.

Bien que le texte de l'article 17quater fût muet, le Ministre des Affaires Sociales de l'époque précisa que la distinction qui était de pratique administrative avant le 1-1-1991 entre d'une part les indemnités pour prestations régulières (toujours assujetties aux cotisations de sécurité sociale) et d'autre part les indemnités pour prestations exceptionnelles (toujours exonérées de cotisations de sécurité sociale) restait d'application.

Cela signifie que les indemnités qui sont octroyées aux pompiers volontaires pour les prestations exceptionnelles – c'est-à-dire les prestations pour lesquelles les pompiers volontaires sont appelés inopinément, et notamment la lutte contre les incendies et les secours en cas de catastrophes ou dans le cadre du service 100 - sont toujours exonérées de cotisations de sécurité sociale, quel que soit leur montant.

Les indemnités qui sont octroyées aux pompiers volontaires pour les prestations régulières sont à partir du troisième trimestre 2017 exonérées de cotisations de sécurité sociale pour autant qu'elles ne dépassent pas le montant indexé de 1.078,95 EUR par trimestre. Si ce plafond de rémunération est dépassé, les cotisations personnelles et patronales de sécurité sociale sont dues sur le montant total des indemnités payées pour les prestations régulières et pas seulement sur la partie qui se situe au-dessus du montant plafond.

Trimestres précédents

- 1.057,81 EUR du troisième trimestre 2016 au deuxième trimestre 2017;
- 1.037,06 EUR du premier trimestre 2013 au deuxième trimestre 2016;
- 1.016,70 EUR du deuxième trimestre 2012 au quatrième trimestre 2012;
- 996,74 EUR du troisième trimestre 2011 au premier trimestre 2012;
- 977,25 EUR du quatrième trimestre 2010 au deuxième trimestre 2011.

Toute prestation d'un pompier volontaire qui n'est pas urgente et qui ne dispose pas d'un caractère imprévisible, est considérée comme une prestation régulière. Ceci concerne entre autres, les tâches et les missions suivantes dont le pompier volontaire peut être chargé :

- les exercices et les formations;

- les services de garde à la caserne ou à la maison sauf les renforts exceptionnels et non prévisibles;
- l'indemnité du contingent pour les heures prévues pour:
 - l'officier chef de service;
 - les tâches administratives;
 - la maintenance des véhicules;
 - la maintenance du matériel.

Un pompier volontaire ne peut à la fois, dans la même zone de secours, être un pompier professionnel et un pompier volontaire. Lorsque l'ONSS constate le cumul, toutes les rémunérations du pompier sont soumises aux cotisations de sécurité sociale du chef de son activité principale.

Remarque:

Les indemnités payées à un ambulancier qui n'est pas pompier sont soumises aux cotisations de sécurité sociale. Les ambulanciers volontaires qui n'ont pas de brevet de pompier, sont assujettis aux cotisations de sécurité sociale pour toutes leurs prestations dans le cadre du service 100, en ce compris les interventions avec ambulances en raison d'un appel d'urgence ou d'un avis d'incendie.

Les accueillant(e)s d'enfants 'sui generis'

Un(e) accueillant(e) 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 de l'accueillant(e) d'enfants.

Informations complémentaires DmfAPPL - déclaration des accueillant(e)s d'enfants

En DmfAPPL, l'accueillant(e) 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(e) accueillant(e) d'enfants se calculent de manière particulière.

Les accueillant(e)s 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 **101** et le statut "**D1**" dans la zone 00053 du bloc 90196 "occupation de la ligne travailleur".

Artistes

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

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

Le régime 'article 1bis' et visa artiste

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

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

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

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

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

Plus d'informations pour les demandes de visa artiste figurent sur le site du SPF Sécurité sociale (<http://www.socialsecurity.belgium.be/fr/le-statut-dartiste>).

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 (**124,66 EUR en 2017**) 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 (**2.493,27 EUR en 2017**) 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 2012: annuel: 2.361,52 EUR - journalier: 118,08 EUR

Montants pour 2013: annuel: 2.418,07 EUR - journalier: 120,90 EUR

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

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. Les artistes doivent également être en possession d'un relevé de leurs prestations qu'ils complètent et font signer par leurs donneurs d'ordre.

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

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

Plus d'informations pour les demandes de carte artiste figurent sur le site du SPF Sécurité sociale (<http://www.socialsecurity.belgium.be/fr/le-statut-dartiste>).

La Commission Artistes

La Commission Artistes a été créée dans le but :

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

Pour plus d'informations sur les modalités de fonctionnement de la Commission Artistes, voir le site du SPF Sécurité sociale (<http://www.socialsecurity.belgium.be/fr/le-statut-dartiste>).

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 59,03% (13,07% cotisation personnelle et 45,96% cotisation patronale) du salaire calculé à 108%. Le taux de cotisation sera réduit de 0,04% à partir du 1-1-2018.

→ 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 moniteurs

Les administrations provinciales et locales sont, sous les conditions énumérées ci-dessous, exonérées de cotisations de sécurité sociale ainsi que les personnes qu'elles engagent :

- comme chef, animateur, intendant, économiste, moniteur ou moniteur adjoint dans le cadre des cycles de vacances sportives et les animateur d'activités socio-culturelles et sportives pour les prestations qui sont fournies pendant les journées ou les parties de journées libres dans l'enseignement ;
- pour les prestations fournies sous la forme d'initiations, d'exposés ou de conférences après 16h30 ou pendant les journées ou parties de journées libres d'enseignement ;
- comme gérant, intendant, moniteur ou gardien des colonies de vacances, plaines de jeux et campements de sport organisés par les administrations provinciales et locales pendant les vacances scolaires.

Par « vacances scolaires » il faut comprendre les vacances de Noël, de Pâques, d'été (juillet, août et septembre) ainsi que les congés de Toussaint et de Carnaval.

Les activités accomplies comme moniteur sont exonérées de cotisations de sécurité sociale si les deux conditions suivantes sont réunies:

- les activités en question ne dépassent pas 25 jours (civils) de travail au cours d'une année civile, chez un ou plusieurs employeurs ;
- Avant toute occupation, l'employeur doit pour chaque jour introduire auprès de l'ONSS une déclaration Dimona avec le code " A17".

Remarques:

- Si l'occupation dépasse 25 jours de travail chez un seul et même employeur, des cotisations de sécurité sociale sont dues pour toute la période à partir du premier jour de l'occupation.
- Toute déclaration Dimona tardive entraîne automatiquement l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale.

Cumul des exonérations en tant que moniteur et en tant qu'étudiant

Dans la pratique, des étudiants sont souvent recrutés pendant les vacances d'été comme moniteurs de plaine de jeux. Dans ce cas, ils peuvent être engagés:

- soit comme étudiant ;
- soit comme moniteur de plaines de jeux.

Un étudiant peut être engagé durant la même année civile en qualité de moniteur pendant 25 jours avec exonération de cotisations de sécurité sociale et accomplir pendant 475 heures des prestations sous contrat d'occupation d'étudiant, pour autant que les conditions d'exonération pour chacune de ces deux occupations soient remplies. Les jours d'occupation en tant que moniteur ne sont pas déduits du contingent de l'étudiant.

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.

Les volontaires

Volontaire et volontariat

Un volontaire est une personne physique qui exerce une activité de façon désintéressée, Le travail de volontaire est toute activité qui répond aux 4 conditions suivantes :

- l'activité est exercée sans rétribution ni obligation ;
- l'activité est exercée au profit
 - d'une ou de plusieurs personnes autres que celle qui exerce l'activité ;
 - d'un groupe ou d'une organisation ;
 - la collectivité dans son ensemble ;
- l'activité est organisée par une organisation sans but lucratif (une association de fait ou une personne morale privée ou publique), autre que le cadre familial ou privé de celui qui exerce l'activité ;
- l'activité n'est pas exercée dans le courant de l'année civile par la même personne et pour la même organisation dans le cadre d'un contrat de travail, d'un contrat d'entreprise ou d'une désignation statutaire.

Toutes les sortes de prestations de travail accomplies par des personnes occasionnelles, sans rémunération et sans y être obligées au profit d'une administration locale ou provinciale, peuvent être considérées comme relevant du volontariat.

Ne sont pas considérées comme relevant du volontariat:

- les activités exécutées par les pompiers volontaires ou accomplies dans le cadre de l'aide médicale d'urgence;
- la fourniture de prestations artistiques et/ou la production d'oeuvres artistiques par un artiste ressortissant au régime des petites indemnités.

L'indemnité pour le volontariat

L'activité volontaire est toujours sans rémunération : les volontaires sont supposés ne pas bénéficier d'une rémunération pour les prestations effectuées.

Toutefois, le caractère non rémunéré du travail de volontaire n'empêche pas l'indemnisation des frais exposés par les volontaires. Un volontaire peut par conséquent recevoir des indemnités uniquement à titre de remboursement de ses frais dans le cadre de ses activités de volontaire.

La réalité et l'importance de ces frais ne doivent pas être prouvées, pour autant que le total des indemnités reçues ne dépasse pas 24,79 EUR par jour ou 991,57 EUR par an. Ces deux montants sont liés à l'évolution de l'indice des prix à la consommation et sont adaptés au 1er janvier de chaque année civile.

Pour l'année 2017, les indemnités de volontaire ne peuvent dépasser 33,36 EUR par jour et 1.334,55 EUR par an.

Montants pour les années précédentes:

1.161,82 EUR par an et 29,05 par jour à partir de l'année 2008;

1.208,72 EUR par an et 30,22 par jour à partir de l'année 2009;

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.

Ces indemnités sont alors supposées représenter uniquement le remboursement forfaitaire de frais réels tels que :

- **les frais de déplacements des volontaires avec leur propre véhicule ou avec les transports en commun entre le domicile et le siège de l'organisme ou le lieu à partir duquel les activités sont organisées ou les lieux qui sont en rapport avec les activités sans être un lieu fixe d'activité ;**
- **les frais de séjour (frais de rafraîchissement et repas) ;**
- **les autres frais pour lesquels il n'est pas habituel de soumettre des pièces justificatives vu la nature et l'importance minime du montant (frais relatifs à l'équipement sportif, au téléphone, fax, courrier, à la documentation, etc...).**

Si le total des indemnités forfaitaires reçues par le volontaire d'une ou de plusieurs organisations dépasse 33,36 EUR par jour et 1.334,55 EUR par an, ces montants peuvent être considérés comme remboursement de frais à condition que la réalité et le montant de ces frais puissent être démontrés à l'aide de documents justificatifs.

Dans le chef du volontaire, il est interdit de combiner l'indemnisation forfaitaire et celle des frais réels. Par dérogation, il est toutefois possible de combiner l'indemnité forfaitaire et le remboursement des frais réels de déplacement pour maximum 2000 kilomètres par an par volontaire. Si le volontaire se déplace au moyen de son propre véhicule (automobile, motocyclette ou vélomoteur), le montant des frais réels de déplacement est calculé, du 1-7-2016 au 1-7-2017, sur la base d'une indemnité de 0,3363 EUR par kilomètre. Si le volontaire utilise sa propre bicyclette pour se déplacer, le montant est calculé sur la base d'une indemnité de déplacement de 0,23 EUR par kilomètre. L'indemnité de déplacement totale pour l'utilisation du transport en commun, de sa propre bicyclette ou de son propre véhicule ne peut, par an et par volontaire, dépasser 2.000 fois l'indemnité kilométrique pour l'utilisation d'un véhicule personnel.

Chaque administration a l'obligation d'informer la personne qu'elle occupe en qualité de volontaire du versement éventuel d'une indemnité pour le volontariat, de la nature de cette indemnité et des cas dans lesquels elle est versée.

Cette obligation d'information doit être respectée avant le commencement de l'activité de volontaire.

Cotisations de sécurité sociale dues

Les indemnités de frais accordées aux volontaires sont exonérées des cotisations de sécurité sociale.

Lorsque le plafond journalier ou annuel des indemnités forfaitaires est dépassé et si les frais ne peuvent être prouvés, les prestations effectuées ne peuvent être considérées comme une activité de volontaire.

Dans ce cas, l'ONSS ne considère plus la personne qui exerce l'activité comme un volontaire mais bien comme un travailleur contractuel et les indemnités qui lui sont accordées sont considérées comme de la rémunération soumise aux cotisations de sécurité sociale dans le régime de travailleurs salariés. Le travailleur doit être déclaré en Dimona et les indemnités doivent être mentionnées dans la DmfAPPL.

Cumul de l'activité de volontaire avec une autre occupation auprès de la même administration

L'activité volontaire ne peut être exercée par la même personne et pour la même organisation dans le cadre d'un contrat de travail, d'une désignation statutaire ou d'un contrat de services.

Toutefois, les travailleurs peuvent effectuer une activité volontaire pour le compte de leur employeur si l'activité volontaire n'est 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 civile 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 si et 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 être exercées qu'avant la date de début ou qu'après la date de fin du contrat de travail en tant que moniteur ou en tant qu'étudiant.

En principe cela est 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 pour cela une bonne raison et que l'ONSS ne l'acceptera certainement pas lorsqu'il s'avère qu'il y a une intention de contourner les conditions d'exonération de la réglementation concernant les étudiants ou celles concernant les moniteurs.

Ni déclaration Dimona, ni déclaration DmfAPPL

Les volontaires qui perçoivent uniquement des indemnités exonérées des cotisations de sécurité sociale sont formellement exclus de l'obligation de déclaration Dimona. Cela implique que les volontaires ne doivent pas être déclarés en Dimona par le maître de l'ouvrage.

Ils ne doivent pas non plus être renseignés dans la déclaration trimestrielle multifonctionnelle de sécurité sociale (DmfAPPL).

Afin de pouvoir exercer un contrôle sur la réglementation des volontaires, les administrations provinciales et locales sont tenues de tenir une liste nominative par année calendrier pour chaque volontaire ayant perçu des indemnités de l'administration. Cette liste doit pouvoir être présentée à tout moment à l'Inspection de l'ONSS.

Les apprentis - apprentissage en alternance

Un apprenti est une personne qui, dans le cadre d'une formation alternée, est engagée auprès de son employeur dans les liens d'un contrat qui

- n'est pas un contrat de travail;
- n'est pas un contrat d'adaptation professionnelle pour un jeune handicapé.

Par formation en alternance, il convient d'entendre toute situation qui répond simultanément aux conditions suivantes :

- la formation mène à une qualification professionnelle;
- la formation consiste en une partie exécutée sur le lieu de travail et une partie exécutée dans un établissement d'enseignement ou de formation; les deux parties forment ensemble un plan de formation, sont synchronisés et alternent régulièrement;
- la partie qui se déroule sur le lieu de travail prévoit sur une base annuelle une durée moyenne de travail d'au moins 20 heures par semaine;
- la partie qui se déroule dans l'établissement d'enseignement ou de formation comporte sur une base annuelle

o au moins 240 heures de cours pour les jeunes qui sont soumis à l'obligation scolaire à temps partiel

o au moins 150 heures de cours pour les jeunes qui ne sont pas soumis à l'obligation scolaire à temps partiel

o dont

le nombre d'heures peut être calculé proportionnellement à la durée totale de la formation; les heures de cours pour lesquelles l'apprenti bénéficie éventuellement d'une dispense sont reprises dans le paquet de 240 ou 150 heures de cours;

- les deux parties de la formation sont régies par un contrat entre l'employeur et l'apprenti; la formation peut être exécutée en plusieurs contrats successifs à condition que

o l'apprenti suit le nombre minimum d'heures de cours dans l'établissement d'enseignement ou l'institution de formation;

o un opérateur garantit et contrôle le cursus complet;

- le contrat prévoit l'octroi à l'apprenti d'une rémunération financière qui est considérée comme salaire.

Toute personne occupée sous contrat d'apprentissage, de formation ou d'insertion répondant aux conditions est considérée comme un apprenti et est assimilée à un travailleur salarié en matière de sécurité sociale. Un apprenti doit faire l'objet d'une déclaration Dimona de type OTH (Others) et doit être repris dans la DmfAPPL. Toute personne occupée sous contrat d'apprentissage, de formation ou d'insertion ne répondant pas aux conditions, n'est pas considérée comme un apprenti pour l'application du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés. Elle doit, en raison des obligations de tenue des documents sociaux, faire l'objet d'une déclaration Dimona de type 'DWD' (dimona without Dmfa) mais ne doit pas être reprise dans la DmfAPPL.

Jusqu'au 31 décembre de l'année durant laquelle il atteint l'âge de 18 ans, un apprenti est exonéré de cotisations de sécurité sociale, à l'exception de

- une cotisation patronale de base de 0,05% ;
- une cotisation patronale de 0,01% destinée au financement du Fonds Amiante ;
- une cotisation patronale de 0,17% pour le secteur des maladies professionnelles.

Bénéficient de la quasi-exonération des cotisations de sécurité sociale jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans :

- Les jeunes avec un contrat de stage reconnu dans le cadre de la formation de chef d'entreprise ;
- Les jeunes qui sont occupés en vertu d'une convention d'insertion professionnelle reconnue par les Communautés et les Régions dans le cadre de l'enseignement secondaire à horaire réduit ;
- Les jeunes en convention d'immersion professionnelle qui, dans le cadre de leur formation, acquièrent des connaissances et aptitudes auprès d'un employeur en réalisant des prestations de travail (voir le site web du SPF ETCS (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=3460>)) ;
- le 'contrat de formation en alternance' (Wallonie et Bruxelles, Communauté française) ;
- le "overeenkomst van alternerende opleiding" (Flandre et Bruxelles, Communauté flamande).

Après le 4ème trimestre de l'année des 18 ans du jeune, celui-ci est assujéti à l'ensemble des régimes de sécurité sociale et les cotisations complètes de sécurité sociale sont dues.

Dans la DmfAPPL, pour un apprenti, une valeur doit être mentionnée dans la zone "type d'apprenti" au niveau de la ligne d'occupation.

Pour les contrats d'apprentissage, de formation ou d'insertion qui sont entrés en vigueur avant le 1er-7-2015, une mesure transitoire est d'application. Les personnes demeurent assujetties aux cotisations de sécurité sociale jusqu'à la fin du contrat, et les contrats ne sont pas soumis aux six conditions.

Les médecins

Les médecins contractuels, temporaires ou nommés à titre définitif occupés dans des institutions hospitalières (les maisons de repos et les maisons de repos et de soins ne sont pas ici assimilées aux institutions hospitalières en vertu de la loi sur les hôpitaux et autres établissements de soins, coordonnée le 10 juillet 2008), des services d'orientation scolaire ou professionnelle, des centres psycho-médico-sociaux ou des services de surveillance médicale scolaire sont en principe assujettis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

En vertu de l'article 1er, § 3 de la loi sur la sécurité sociale du 27-6-1969, ils en sont cependant exclus lorsqu'ils remplissent simultanément les conditions suivantes:

- outre leurs prestations dans une des institutions précitées, ils exercent la médecine en dehors de ces institutions (c'est-à-dire qu'ils ont une clientèle privée) et, du fait de cette activité en tant que travailleurs indépendants, sont redevables de cotisations complètes dans le cadre du statut social des travailleurs indépendants ;
- le versement de cotisations complètes pour le régime des indépendants est attesté par la Caisse d'assurance sociale à laquelle le médecin est affilié ;
- ils perçoivent au sein des institutions précitées une rémunération partiellement ou totalement variable (c'est-à-dire qu'elle dépend de la répartition des honoraires).

Ils sont donc a contrario assujettis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés lorsqu'ils remplissent une des conditions suivantes:

- ils n'exercent pas la médecine en dehors de l'hôpital et ne sont donc pas soumis au statut social des travailleurs indépendants ;
- ils exercent la médecine en dehors de l'hôpital, mais ne paient pas de cotisations complètes pour le régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants ;
- ils exercent la médecine en dehors de l'hôpital, paient des cotisations complètes pour le régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants mais ne reçoivent de l'institution où ils travaillent en tant que salariés qu'une rémunération exclusivement fixe.

Les médecins en formation de médecin spécialiste

Pour les médecins qui suivent une formation 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, 3 situations pour lesquelles ces travailleurs relèvent de l'ONSS peuvent se présenter:

- Ils sont engagés sous contrat de travail par un hôpital affilié à l'ONSS: en tant que travailleurs contractuels, ils sont alors soumis aux cotisations en matière de chômage, d'assurance maladie-invalidité (secteurs soins de santé et indemnités), de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés, d'allocations familiales, de maladies professionnelles et d'accidents du travail. Ces médecins en formation de médecin spécialiste relèvent du régime des accidents du travail du secteur public.
- Ils travaillent au sein de l'hôpital et sont assujettis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés en vertu de l'article 15bis de l'arrêté royal du 28-11-1969: ils sont soumis aux cotisations en matière d'assurance maladie-invalidité (secteurs soins de santé et indemnités), d'allocations familiales, de maladies professionnelles, d'accidents du travail et de modération salariale.
Remarque : concernant les accidents du travail, les médecins en formation de médecin spécialiste visés sous ce point sont considérés comme ressortissant au régime des accidents du travail du secteur privé. Par conséquent, une cotisation patronale totale de 0,320% est due à l'ONSS au profit de FEDRIS, sur l'ensemble des indemnités qui leur sont octroyées. L'hôpital a dès lors l'obligation de conclure une convention d'assurance avec une compagnie d'assurance agréée qui couvrira le risque d'accident du travail contre paiement d'une prime.
- Ils sont liés par une convention de stage à un médecin maître de stage: s'ils sont occupés dans un établissement hospitalier, l'établissement est considéré comme l'employeur et est par conséquent tenu de s'acquitter de ses obligations d'employeur en matière de sécurité sociale. Ces travailleurs sont soumis aux mêmes cotisations que celles visées pour les travailleurs relevant de l'article 15bis susmentionné.

Les ministres du culte et les délégués au conseil central laïque

Les ministres du culte et les délégués au conseil central laïque qui sans être occupés sous contrat de travail et pas davantage en tant que personnel statutaire et qui reçoivent un traitement de la part d'une administration locale, sont assujettis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés. Cela concerne les aumôniers et les conseillers laïques qui sont occupés auprès d'un CPAS.

Suivant l'article 13 de l'arrêté royal du 28-11-1969, les ministres du culte et les délégués au conseil central laïque sont assujettis aux branches suivantes de la sécurité sociales des travailleurs:

- le secteur soins de santé de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité;
- le secteur maladie professionnelle.

La cotisation de modération salariale est également due.

L'occupation d'un membre du personnel à l'étranger

Le régime belge de sécurité sociale est d'application sur un travailleur qui est occupé sur le territoire belge, et dont l'employeur est établi en Belgique.

Le règlement (CE) n° 883/2004 détermine la législation de sécurité sociale applicable pour les ressortissants des pays de l'Union européenne qui exercent leur activité professionnelle sur le territoire d'un ou plusieurs pays de l'Union européenne.

Le fonctionnaire d'une administration provinciale ou locale belge qui exerce à la fois son activité en tant que salarié et/ou indépendant sur le territoire d'un autre Etat membre de l'Union européenne (par exemple la France ou les Pays-Bas) est soumis pour la totalité de ses prestations à la législation belge de sécurité sociale.

Un membre du personnel d'une administration provinciale ou locale belge qui est temporairement détaché dans un pays de l'Union européenne demeure soumis à la législation belge de sécurité sociale si

- **le lien de subordination subsiste pendant la période de détachement;**
- **l'occupation dans l'autre pays est limitée à 24 mois maximum;**
- **le travailleur exécute une tâche bien déterminée pour le compte de l'administration;**
- **le travailleur n'est pas un remplaçant d'un autre travailleur détaché.**

Préalablement au détachement temporaire, l'employeur doit remplir un formulaire A1 , le faire homologuer par l'ONSS et le remettre au travailleur. Par le formulaire A1, l'ONSS confirme que le détaché reste soumis à la législation belge de sécurité sociale durant sa période d'occupation à l'étranger.

Pour des raisons purement techniques, les administrations provinciales et locales ne peuvent pas remplir le formulaire de détachement des travailleurs à l'étranger via le site. Elles doivent adresser leurs demandes au Service de l'ONSS "Contrôle Secteur public" (adresse e-mail K11@onss.fgov.be) et leur gestionnaire de dossier se charge de leur faire parvenir ledit formulaire et, le cas échéant, de leur fournir d'autres informations complémentaires dont elles pourraient avoir besoin.