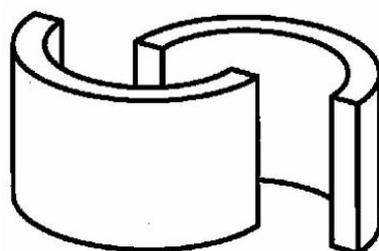


OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES AUX EMPLOYEURS ONSS

O N S S Trimestre :2015/3

Les personnes

Table des matières

- Les personnes
 - Règles générales
 - Cas spécifiques
 - Pharmaciens
 - Représentants de commerce
 - Sportifs
 - Manifestations sportives
 - Secteur socio-culturel
 - Prestations complémentaires similaires
 - Surveillance des écoliers
 - Artistes
 - Apprentis - formation en alternance
 - Stagiaires
 - Mandataires de certaines associations
 - Mandataires des sociétés commerciales
 - Travailleurs à domicile
 - Transporteurs de personnes
 - Transporteurs de choses
 - Travailleurs handicapés
 - Étudiants
 - Médecins en formation
 - Médecins
 - Boursiers
 - Gardiens et gardiennes d'enfants
 - Statutaire dans le secteur public
 - Travailleurs intérimaires
 - Conjoints
 - Pêcheurs maritimes
 - Travailleurs de la batellerie
 - Travailleurs agricoles
 - Personnel de maison
 - Assistants personnels
 - Volontaires
 - AR 499 Jeunes défavorisés

Règles générales

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

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 prestent.

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 a introduit de nouveaux principes pour déterminer le 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.

La loi du 25 août 2012 modifiant la loi-programme du 27 décembre 2006 a introduit de nouvelles dispositions visant, d'une part, à instaurer, à travers une approche sectorielle, une présomption réfragable d'existence d'un statut de travailleur salarié ou d'indépendant lorsqu'un certain nombre de critères sont remplis ou non, et, d'autre part, à simplifier la procédure selon laquelle des critères spécifiques peuvent être fixés.

La loi prévoit déjà quatre secteurs où la présomption sera d'application, à savoir:

- le secteur des travaux immobiliers;
- le secteur des services de gardiennage et de surveillance;
- le secteur du transport de personnes et de choses;
- le secteur du nettoyage.

Dans ces quatre 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=6696#AutoAncher2>) (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6696#AutoAncher2>), ainsi que la liste des arrêtés royaux (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=38910>) (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=38910>).

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://socialsecurity.fgov.be/fr/over-de-fod/commissie-arbeidsrelatie/commissie-arbeidsrelatie.htm>) (<http://socialsecurity.fgov.be/fr/over-de-fod/commissie-arbeidsrelatie/commissie-arbeidsrelatie.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'O.N.S.S., 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.

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
- représentant s de commerce
- sportifs
- prestations complémentaires similaires
- artis tes

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/instructions/fr/instructions/table_of_content/dmfa/2011-03/content/persons/specific/mandatariesofcertainassociationsororganisations.html) (https://www.socialsecurity.be/instructions/fr/instructions/table_of_content/dmfa/2011-03/content/persons/specific/mandatariesofcertainassociationsororganisations.html)
- les travailleurs à domicile
- les transporteurs de personnes
- les transporteurs de choses
- les travailleurs handicapés
- les médecins en formation de médecin spécialiste ou généraliste
- les boursiers
- les gardien(ne)s d'enfants
- les assistants personnels

Les étudiants

Pour la sécurité sociale, les étudiants sont assimilés aux travailleurs.

Le secteur public

Le système de sécurité sociale est applicable tant aux membres du personnel contractuel que statutaire 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 sportive
- les travailleurs agricoles
- les étudiants
- le personnel de maison (seulement certains employés de maison)
- les volontaires
- les artistes et les petites indemnités
- les médecins
- les personnes qui exécutent des prestations de surveillance et d'accompagnement dans l'enseignement.

Ces personnes ne doivent donc pas être déclarées à l'O.N.S.S. à l'exception des étudiants,

pour lesquels une cotisation de solidarité est toujours due

Cas spécifiques

Pharmaciens

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

Représentants de commerce

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

Sportifs

Quels sportifs faut-il déclarer?

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

Cette loi définit le sportif rémunéré comme celui qui s'engage à se préparer ou à participer à une compétition ou à une exhibition sportive sous l'autorité d'une autre personne moyennant une rémunération excédant un certain montant. Pour déterminer si ce montant est atteint, il faut prendre en considération toutes les sommes auxquelles le sportif a droit (rémunération fixe, primes de victoire, remboursements de frais, etc.). **Ce montant annuel est fixé à 9.600,00 EUR pour la période allant du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016.**

Montants antérieurs:

- 6.841,27 EUR, pour la période allant du 1^{er} juillet 2000 au 30 juin 2001 ;
- 7.260,00 EUR, pour la période allant du 1^{er} juillet 2001 au 30 juin 2002 ;
- 7.405,00 EUR, pour la période allant du 1^{er} juillet 2002 au 30 juin 2003 ;
- 7.553,00 EUR, pour la période allant du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2004 ;
- 7.704,00 EUR, pour la période allant du 1^{er} juillet 2004 au 30 juin 2005 ;
- 7.858,00 EUR, pour la période allant du 1^{er} juillet 2005 au 30 juin 2006 ;
- 8.015,00 EUR, pour la période allant du 1^{er} juillet 2006 au 30 juin 2007 ;
- 8.175,00 EUR, pour la période allant du 1^{er} juillet 2007 au 30 juin 2008 ;
- 8.505,00 EUR, pour la période allant du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2009 ;
- 8.675,00 EUR, pour la période allant du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2011 ;
- 8.850,00 EUR, pour la période allant du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012 ;
- 9.027,00 EUR, pour la période allant du 1^{er} juillet 2012 au 30 juin 2013 ;
- 9.208,00 EUR, pour la période allant du 1^{er} juillet 2013 au 30 juin 2014 ;
- 9.400,00 EUR, pour la période allant du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2015.

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

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

Base de calcul

Dans certains cas, les cotisations doivent être calculées sur base d'un montant mensuel forfaitaire. Depuis le 1^{er} janvier 2008, le montant mensuel à prendre en compte s'aligne sur le montant maximum pris en considération pour le calcul de l'allocation de chômage, fixé à l'article 111 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage. **Depuis le 1^{er} juillet 2015, ce montant s'élève à 2.175,13 EUR.**

Montants antérieurs :

- 1.832,49 EUR du 1^{er} janvier 2008 au 30 avril 2008 ;
- 1.869,09 EUR du 1^{er} mai 2008 au 31 août 2008 ;
- 1.906,46 EUR du 1^{er} septembre 2008 au 31 décembre 2008 ;
- 1.921,71 EUR du 1^{er} janvier 2009 au 31 août 2010 ;
- 1.960,18 EUR du 1^{er} septembre 2010 au 28 février 2011 ;
- 1.984,68 EUR du 1^{er} mars 2011 au 30 avril 2011 ;
- 2.024,27 EUR du 1^{er} mai 2011 au 31 janvier 2012 ;
- 2.064,81 EUR du 1^{er} février 2012 au 30 novembre 2012 ;
- 2.106,15 EUR du 1^{er} décembre 2012 au 31 mars 2013 ;
- 2.148,27 EUR du 1^{er} avril 2013 au 30 juin 2015.

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

Si la rémunération mensuelle brute du sportif s'élève au moins à 2.148,27 EUR (à partir du 1^{er} avril 2013), les cotisations seront calculées sur ce montant, sinon, sur la rémunération réelle.

Les cotisations des entraîneurs et des arbitres assujettis en vertu des dispositions de la loi du 24 février 1978 ou en vertu d'un contrat de travail ne sont pas calculées sur les montants forfaitaires qui précèdent. Elles sont toujours calculées sur leur rémunération réelle.

Qui est l'employeur des cyclistes?

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

Informations complémentaires - Déclaration des sportifs

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

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

Type de sportif	Rémunération annuelle	CP	CAT	CT	VA	Modér. sal	Cotis FSE/ 2è pilier	Base de calcul = forfait	Réd. Struct	Réd Gr Cibles	Réd. Maribel soc	Réd. Bonu
Sportifs	≥ 9600 €	223	070	494	/	/	830	Oui	/	Oui	/	Oui
	< 9600 €	329.01	176	494	/	/	830 835	Oui	/	Oui	/	Oui
		329.02 329.03	076	494	/	/	833 830	Oui	/	Oui	/	Oui
		200	076	494	/	/	831	Oui	/	Oui	/	Oui
Sportifs -> fin de l'année des 18 ans	≥ 9600 €	223	070	487	/	/	830	Oui	/	Oui	/	/
	< 9600 €	329.01	176	487	/	/	830 835	Oui	/	Oui	/	/
		329.02 329.03	076	487	/	/	833 830	Oui	/	Oui	/	/
		200	076	487	/	/	831	Oui	/	Oui	/	/
Arbitres de football ou basketball et entraîneurs de football, basketball, volleyball ou cyclisme	≥ 9600 €	223	070	495	Oui	Oui	830	/	Oui	Oui	/	Oui
	< 9600 €	329.01	262	495	Oui	Oui	830 835	/	Oui	Oui	Oui	Oui
		329.02	362	495	Oui	Oui	830	/	Oui	Oui	Oui	Oui
		329.03	762 862	495	Oui	Oui	830	/	Oui	Oui	Oui	Oui
200	010 210	495	Oui	Oui	831	/	Oui	Oui	/	Oui		
Arbitres de football ou basketball et entraîneurs	≥ 9600 €	223	070	487	Oui	/	830	/	/	Oui	/	/
	< 9600 €	329.01	262	487	Oui	/	830 835	/	/	Oui	/	/

de football, basketball, volleyball ou cyclisme -> fin de l'année des 18 ans	329.02	362	487	Oui	/	830	/	/	Oui	/	/
	329.03	762 862	487	Oui	/	830	/	/	Oui	/	/
	200	010 210	487	Oui	/	831	/	/	Oui	/	/

Manifestations sportives

Les organisateurs de manifestations sportives sont dispensés d'assujettir les personnes qu'ils occupent exclusivement le jour de la manifestation, pour autant que ces prestations ne dépassent pas 25 jours par année civile chez un ou plusieurs employeurs. Cette disposition n'est pas applicable aux sportifs.

Formalités requises pour bénéficier de la dispense: préalablement à l'occupation, faire une déclaration au Service de l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale. Cette déclaration doit être établie de façon électronique (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/article_17/index.htm) (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/article_17/index.htm) sauf pour les employeurs qui ne disposent pas d'une inscription à la Banque-Carrefour des entreprises. Ceux-ci peuvent établir une déclaration papier via ce modèle. (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/article_17/index.htm) (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/article_17/index.htm)

Secteur socio-culturel

Les employeurs suivants sont dispensés de déclarer à l'O.N.S.S. 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 et les Régions 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, 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'économiste, 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: préalablement à l'occupation, faire une déclaration au Service de l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale.

Cette déclaration doit être établie de façon électronique (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/article_17/index.htm) (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/article_17/index.htm) sauf pour les employeurs qui ne disposent pas d'une inscription à la Banque-Carrefour des entreprises. Ceux-ci peuvent établir une déclaration papier via ce modèle (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/article_17/documents/pdf/sjabloon_aangifte_F.pdf) (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/article_17/documents/pdf/sjabloon_aangifte_F.pdf).

Prestations complémentaires similaires

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

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

Surveillance des écoliers

Les personnes dont l'activité principale est exercée au sein d'un établissement scolaire (enseignant, employé administratif, ...) et qui exercent une activité complémentaire de surveillance pour le même employeur ne doivent pas être déclarées pour ces dernières prestations. Sur cette partie de la rémunération, aucune cotisation n'est donc due.

Les activités complémentaires dont question sont la surveillance des enfants dans une école

maternelle ou primaire (à l'exclusion de tout autre enseignement) ou l'accompagnement des écoliers dans les transports scolaires (quel que soit l'établissement scolaire qui organise ce transport).

Artistes

Le régime 'article 1^{erbis}' et visa artiste

En vertu de l'article 1er bis 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 relative aux contrats de travail 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 2 de l'arrêté royal du 19 décembre 1967 portant règlement général en exécution 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 le secteur 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://socialsecurity.fgov.be/fr/specifieke-info/kunstenaars/kunstenaars-artiesten.htm>) (<http://socialsecurity.fgov.be/fr/specifieke-info/kunstenaars/kunstenaars-artiesten.htm>).

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 (122,24 EUR en 2015) 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 (2.444,74 EUR en 2015) par an pour l'ensemble de ses prestations artistiques (le système n'étant entré en vigueur que le 1^{er} juillet 2004, ce montant est ramené à 1.000,00 EUR pour la période du 1^{er} juillet au 31 décembre 2004). 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, les 100,00 EUR 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 (15 jours pour la période du 1^{er} juillet au 31 décembre 2004) 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.

Montants antérieurs

Montants pour 2005: annuel: 2.028,63 EUR - journalier: 101,43 EUR
Montants pour 2006: annuel: 2.074,33 EUR - journalier: 103,72 EUR
Montants pour 2007: annuel: 2.111,32 EUR - journalier: 105,57 EUR
Montants pour 2008: annuel: 2.138,70 EUR - journalier: 106,94 EUR
Montants pour 2009: annuel: 2.248,78 EUR - journalier: 112,44 EUR
Montants pour 2010: annuel: 2.234,73 EUR - journalier: 111,74 EUR
Montants pour 2011: annuel: 2.291,99 EUR - journalier: 114,60 EUR
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

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

En cas de dépassement du montant annuel ou du nombre de jours prestés par l'artiste, le donneur d'ordre qui l'occupe à ce moment doit le déclarer à l'ONSS, de même que les donneurs d'ordre qui l'occuperont au cours du reste de l'année. S'il s'agit de donneurs d'ordre

pour lesquels l'artiste a fourni des prestations plus tôt dans le courant de l'année, ils devront également déclarer ces prestations.

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

La réglementation prévoit que les artistes concernés devront se procurer une carte artiste et la faire compléter par leurs donneurs d'ordre. De cette manière, les donneurs d'ordre pourront déterminer si l'artiste entre encore en ligne de compte pour cette réglementation particulière.

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

La carte artiste ne pourra toutefois être délivrée par l'actuelle Commission que lorsque les modalités en auront été fixées par le Ministre des Affaires sociales.

Plus d'informations pour les demandes de carte artiste figurent sur le site du SPF Sécurité sociale (<http://socialsecurity.fgov.be/fr/specifieke-info/kunstenaars/kunstenaars-artiesten.htm>) (<http://socialsecurity.fgov.be/fr/specifieke-info/kunstenaars/kunstenaars-artiesten.htm>).

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 assujéttissement 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 irréfugable 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 1er bis de la loi du 27 juin 1969;
6. de donner des avis quant aux projets de lois, d'arrétés et tous projets de normes qui lui sont soumis par l'auteur de ces projets.

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 - 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%.

Cette gestion centralisée à l'Office national des vacances annuelles n'est pas d'application pour les artistes occupés par un employeur qui ne relève pas de la législation sur les vacances annuelles du secteur privé.

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**.

Cotisations dues

→ Les artistes sont redevables de la modération salariale, dans la mesure où cette cotisation est prévue dans la catégorie de l'employeur. Le taux de base qui leur est applicable est donc identique à celui des travailleurs manuels ou des élèves manuels de la catégorie.

→ Les cotisations FFE de base (**809 ou 811**) et spéciale (**810**) et la cotisation spéciale de sécurité sociale (**856**) sont dues suivant les règles générales propres à chaque cotisation et à la catégorie de laquelle relève l'employeur.

→ Les cotisations en faveur des groupes à risques (**852**), et destinées au chômage temporaire et aux chômeurs âgés (**859**) ne sont éventuellement dues que pour les artistes engagés dans le cadre d'un contrat de travail.

→ La cotisation spéciale chômage (**855 ou 857**) est obligatoire pour les artistes déclarés dans des catégories qui en sont redevables.

→ Les cotisations pour les fonds de sécurité d'existence ou pour le deuxième pilier de pension ne sont en général pas dues pour les artistes mais l'employeur a cependant la possibilité de cotiser au fonds de sécurité d'existence pour les artistes qu'il déclare. Dans ce cas, l'artiste doit être considéré comme travailleur intellectuel et ce sont les codes **830, 831, 832 ou 835** qui sont d'application.

Les artistes qui relèvent de la Commission paritaire du spectacle (**CP 304**) sont toujours redevables des cotisations pour le Fonds de sécurité d'existence pour le secteur des arts scéniques de la Communauté flamande lorsqu'ils tombent dans le champ d'application de ce Fonds.

Ainsi, pour tous les artistes déclarés dans les catégories 562 et 662 la CP 304 doit être mentionnée et les cotisations 830 et 835 sont obligatoires.

Réduction

Une réduction de cotisations groupe cible spécifique pour les artistes est prévue (voir réduction artiste). Cette réduction est cumulable avec la réduction structurelle et le Maribel social.

Déclaration

En DMFA, les artistes se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » sous la catégorie de l'employeur (pas de catégorie particulière) avec les codes travailleurs spécifiques :

- **046** pour les artistes à partir de l'année de leurs 19 ans
- **047** pour les élèves artistes jusqu'à la fin de l'année de leurs 18 ans.

et avec le **type 1** lorsque les cotisations vacances annuelles sont à verser à l'ONVA ou le type 0 lorsque l'employeur ne relève pas de la législation sur les vacances annuelles du secteur privé.

Les artistes engagés dans le cadre d'un statut par le secteur public restent soumis à la sécurité sociale des travailleurs salariés selon les règles qui sont propres aux statutaires (**CT 675**) et ne bénéficient pas des particularités décrites ci-dessous.

Dans le bloc 90015 "occupation de la ligne travailleur", dans la zone 00053 "Statut du travailleur", il faut de plus mentionner :

- **A1** pour les artistes liés par un contrat de travail;
- **A2** pour les artistes qui sans être liés par un contrat de travail fournissent des prestations artistiques et/ou produisent des oeuvres artistiques contre paiement d'une rémunération pour le compte d'un donneur d'ordre, personne physique ou morale.

DIMONA

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

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).

Les personnes occupées sous contrat de travail et certains moins-valides sous contrat d'apprentissage spécial ne relèvent pas de ce système de formation en alternance et doivent être déclarées comme travailleurs ordinaires.

En principe, sont 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).

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'.

Une description détaillée des catégories qui précèdent figure sur le site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=683>) (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=683>).

Par la 6ème réforme de l'Etat, la compétence en cette matière est transférée aux 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' (http://preview.instructions.smals-mvm.be/instructions/fr/instructions/informative_page/dmfa/nextquarter/content/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/workerrecord_occupationrecords/occupationrecord-fr.html) (http://preview.instructions.smals-mvm.be/instructions/fr/instructions/informative_page/dmfa/nextquarter/content/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/workerrecord_occupationrecords/occupationrecord-fr.html).

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

Les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur leur rémunération (majorée de 8 % si leurs prestations sont principalement de nature manuelle). Toutefois, en l'absence de toute rémunération ou lorsque leur rémunération est inférieure à 3,22 EUR par jour (ou à 3,86 EUR s'ils travaillent en régime de cinq jours par semaine), les cotisations sont calculées sur un montant qui est obtenu en multipliant le nombre des journées de travail du trimestre par 3,22 EUR (ou 3,86 EUR).

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

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

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

Informations complémentaires - Déclaration des apprentis

Assujettissement des apprentis et assimilés

Pour les contrats débutant à partir du 1er 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

L'apprenti ou assimilé est dispensé de la cotisation de modération salariale, de la cotisation spéciale FFE (CT 810), des cotisations destinées aux fonds de sécurité d'existence (CT 820, 830, 831, 832 ou 833) et au deuxième pilier de pension (CT 825, 827, 835, 837) et de la cotisation pour les mesures en faveur de l'emploi et de la formation (CT 852) .

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

L'apprenti ou assimilé est soumis à l'ensemble des régimes de la sécurité sociale en ce compris la cotisation de modération salariale. Il devient également redevable de la cotisation spéciale FFE (CT 810) mais reste dispensé des autres cotisations citées plus haut.

Rem.: A partir de l'année de leurs 19 ans, les apprentis déclarés dans les catégories 037, 112 ou 113 (domestiques, gestion d'immeubles et agents immobiliers) sont cependant redevables de la cotisation pour le 2ème pilier de pension (CT 825/835).

En DMFA

Les apprentis et assimilés sont à déclarer comme suit :

- jusqu'au 31 décembre de l'année durant laquelle ces apprentis atteignent 18 ans : avec les codes travailleurs **035 type 1** ou **439 type 0** et la mention du type d'apprentissage dans la zone 00055 ;
- à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle ils ont 19 ans : avec les codes des travailleurs ordinaires (**011, 012, 013, 014, 015, 016, 017, 046, 492, 494 ou 495**) mais en mentionnant un type d'apprentissage dans la zone 00055 qui permettra de les distinguer des autres travailleurs.

Travailleurs en convention d'immersion professionnelle auprès de personnes morales de la Communauté flamande

La Communauté flamande a habilité certaines personnes morales à 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 1er 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'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 :

- **CT 035** (manuel) ou **439** (intellectuel) avec type **0** et mention du code 5 dans la zone 00055 « type d'apprentissage »

- A partir de l'année des 19 ans :

- 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 :
CT **015** (manuels) ou **495** (intellectuels), comme les travailleurs contractuels ordinaires, avec mention du code 5 dans la zone 00055 « type d'apprentissage »
- 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 et les maladies professionnelles à savoir les catégories 001, 046, 050, 096, 296, 347, 351, 396, 441 et 496 :
CT **019** (manuels) ou **499** (intellectuels) avec mention du code 5 dans la zone 00055 « type d'apprentissage »

Il faut attirer 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. A côté des stages obligatoires, certains étudiants ou certaines personnes venant de

terminer leurs études entreprennent un stage pour acquérir une expérience pratique. Lorsque le stage n'est pas rémunéré, le stagiaire ne doit pas être déclaré à l'O.N.S.S. 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 et **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 assujetti 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'O.N.S.S. 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 et une déclaration à l'O.N.S.S. (https://www.socialsecurity.be/instructions/fr/instructions/table_of_content/dmfa/2013-01/content/persons/specific/apprentices.html) (https://www.socialsecurity.be/instructions/fr/instructions/table_of_content/dmfa/2013-01/content/persons/specific/apprentices.html) est exigée. Plus d'informations sur la convention d'immersion professionnelle figurent sur le website du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale >thème 'contrats de travail' >convention d'immersion professionnelle (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=3460>) (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=3460>).

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.

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.

Mandataires de certaines associations

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

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

Mandataires des sociétés commerciales

Tant pour les personnes chargées d'un mandat de gestion dans une société industrielle ou commerciale (gérants de S.P.R.L., administrateurs-délégués de S.A., etc.) que pour celles qui détiennent une partie du capital social d'une telle société, la réponse à la question de savoir si elles sont liées par un contrat de travail avec l'entreprise n'est jamais évidente.

En ce qui concerne les administrateurs, il n'existe en règle générale aucun lien de subordination entre eux et la société. Toutefois, lorsque la société estime qu'ils se trouvent dans les liens d'un contrat de travail soit pour les prestations qu'ils fournissent en exécution de leur mandat, soit pour celles qu'ils fournissent en dehors de leur mandat, l'O.N.S.S. acceptera leur assujettissement si le lien de subordination peut être prouvé clairement.

A noter que la possibilité d'exercer conjointement des activités de mandataire et de salarié a

pour corollaire une distinction nette des fonctions. L'assujettissement au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés ne dispense pas automatiquement le travailleur de toute obligation vis-à-vis de la législation sociale des travailleurs indépendants.

Quant aux personnes qui détiennent une partie du capital social, la situation diffère selon qu'elles détiennent une partie importante du capital ou n'en détiennent qu'une partie minime. Les premières ne seront normalement pas liées par un contrat de travail étant donné que leur pouvoir de décision au sein de l'entreprise est tel qu'il exclut tout lien de subordination. Pour les secondes, l'O.N.S.S. déterminera si, sur base de la situation de fait, un lien de subordination existe et, le cas échéant, exigera l'assujettissement. En effet, la détention d'une partie minime du capital n'est pas incompatible avec l'existence d'un contrat de travail.

Vous trouvez plus d'informations sur la nature d'une relation de travail sous "Le contrat de travail".

Notez aussi que lorsqu'une relation de travail n'est pas claire, les parties à cette relation peuvent la soumettre à la commission administrative de règlement de la relation de travail, créée au sein du SPF Sécurité sociale (<http://socialsecurity.fgov.be/fr/over-de-fod/commissie-arbeidsrelatie/commissie-arbeidsrelatie.htm>) (<http://socialsecurity.fgov.be/fr/over-de-fod/commissie-arbeidsrelatie/commissie-arbeidsrelatie.htm>).

Nous attirons votre attention sur le fait que ce raisonnement ne s'applique qu'aux prestations pour lesquelles l'assujettissement est tributaire de l'existence d'un contrat de travail. S'il s'agit de personnes travaillant selon des modalités similaires à celles d'un contrat de travail, ni l'exercice d'un mandat, ni la détention d'une partie du capital social ne font obstacle à l'assujettissement obligatoire en tant que travailleurs salariés.

Travailleurs à domicile

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

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

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

Le nombre des journées effectivement consacrées au travail fournies par les travailleurs à

domicile n'étant pas toujours connu, l'O.N.S.S. accepte que ce nombre soit fixé sur base du même critère que celui retenu par la législation relative au chômage. Ceci signifie que le nombre de journées de travail s'obtient en divisant la rémunération trimestrielle par 1/26ème du montant du revenu minimum mensuel moyen garanti ; le cas échéant, le quotient obtenu est arrondi à l'unité supérieure. Si le résultat de cette opération est supérieur au nombre de jours civils (à l'exception des dimanches) compris dans le trimestre, le nombre de journées de travail sera limité à ce nombre de jours civils.

Le revenu minimum mensuel moyen garanti s'élève à 1.501,82 EUR (à partir du 1er décembre 2012).

Montants antérieurs

- 1.140,24 EUR du 1^{er} juin 2001 au 31 janvier 2002 ;
- 1.163,02 EUR du 1^{er} février 2002 au 31 mai 2003 ;
- 1.186,31 EUR du 1^{er} juin 2003 au 30 septembre 2004 ;
- 1.210,00 EUR du 1^{er} octobre 2004 au 31 juillet 2005 ;
- 1.234,20 EUR du 1^{er} août 2005 au 30 septembre 2006 ;
- 1.258,91 EUR du 1^{er} octobre 2006 au 31 mars 2007 ;
- 1.283,91 EUR du 1^{er} avril 2007 au 31 décembre 2007 ;
- 1.309,59 EUR du 1^{er} janvier 2008 au 30 avril 2008 ;
- 1.335,78 EUR du 1^{er} mai 2008 au 31 août 2008 ;
- 1.362,49 EUR du 1^{er} septembre au 30 septembre 2008 ;
- 1.387,49 EUR du 1^{er} octobre 2008 au 31 août 2010 ;
- 1.415,24 EUR du 1^{er} septembre 2010 au 30 avril 2011 ;
- 1.443,54 EUR du 1^{er} mai 2011 au 31 janvier 2012 ;
- 1.472,40 EUR du 1^{er} février 2012 au 30 novembre 2012.

Transporteurs de personnes

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

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

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

- chauffeurs de taxi qui sont titulaires d'une licence d'exploitation d'un service de taxis délivrée par l'autorité compétente et qui sont propriétaires du véhicule ou des véhicules qu'ils exploitent ou qui en ont la disposition par contrat de vente à tempérament qui n'est pas financé ou dont le financement n'est pas garanti par l'entrepreneur;

- chauffeurs de taxi qui sont mandataires de la société qui exploite le véhicule et qui dispose de la licence d'exploitation, dans le sens de l'article 3, § 1er, alinéa 4 de l'arrêté royal n° 38 organisant le statut social des travailleurs indépendants.

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

Transporteurs de choses

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

Travailleurs handicapés

Il s'agit des personnes handicapées engagées en exécution soit d'un contrat d'adaptation professionnelle des personnes handicapées, soit d'un contrat de formation ou de réadaptation professionnelle.

Le particulier ou le centre avec lequel le contrat est conclu a la qualité d'employeur.

Informations complémentaires - Travailleurs handicapés

En DMFA, 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 (catégories 073, 173, 273 ou 473) :

- **012 type 1** pour les travailleurs manuels ou apprentis handicapés à partir de l'année où ils atteignent 19 ans
- **027 type 1** pour les jeunes travailleurs manuels handicapés jusqu'à la fin de l'année où ils atteignent 18 ans
- **035 type 1** pour les jeunes travailleurs handicapés apprentis manuels jusqu'à la fin de l'année où ils atteignent 18 ans
- **492 type 0** pour les travailleurs handicapés intellectuels

Ils sont dispensés de la cotisation de modération salariale et bénéficient d'une réduction structurelle majorée.

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

Étudiants

Moyennant le respect de certaines conditions, l'étudiant ne sera pas assujéti, c'est-à-dire que son employeur et lui-même ne seront pas redevables des cotisations ordinaires mais uniquement d'une cotisation moindre dite "cotisation de solidarité" (= 8,13 % dont 2,71 % à charge de l'étudiant et 5,42 % à celle de l'employeur). A côté de cette cotisation de solidarité, l'employeur sera aussi redevable d'une cotisation spéciale de 0,01% au bénéfice du fonds amiante.

L'étudiant n'est pas assujéti s'il travaille :

- sous un contrat d'occupation d'étudiants, 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>) (<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=41944>);
- durant un nombre maximum de 50 jours calendriers (= le contingent), au choix durant une année calendrier complète ;
- 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.

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 pas d'un choix.

De façon générale, il s'agit des étudiants qui:

- suivent un enseignement de jour à temps plein. Les personnes qui suivent des cours à temps partiel ou des cours du soir ne peuvent donc pas conclure un contrat d'étudiant;
- et qui n'ont pas travaillé durant une certaine période de façon ininterrompue auprès d'un même employeur. Depuis le 1er janvier 2012, cette période est de 12 mois (auparavant, elle était de 6 mois). Si cette période est écoulée, que ce soit ou non au cours d'une même année civile, l'étudiant ne pourra plus jamais conclure de contrat d'occupation d'étudiant avec cet employeur. Par période de 12 mois ininterrompue, il faut comprendre un contrat d'un an ou des contrats successifs couvrant un an. 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 le nombre de jours au cours desquels il va occuper l'étudiant (=jours planifiés) via Dimona.

Fin des études

Lorsqu'un étudiant termine ses études en juin et obtient son diplôme, l'O.N.S.S. 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 50 jours

Le décompte des 50 jours est établi par année civile, ce qui signifie que le compteur est remis à 50 jours restants au début de chaque année calendrier. Sur base des jours planifiés en

Dimona, le nombre de jours restants est adapté.

Les jours non prestés mais rémunérés (comme les jours fériés, les jours de compensation, les jours de maladie) qui tombent dans la période contractuelle sont également pris en compte pour le calcul du contingent. Le jour férié qui tombe après le contrat de travail n'est donc pas pris en compte pour le contingent. A noter que c'est la cotisation de solidarité qui est également due sur la rémunération payée pour ce jour férié.

La cotisation de solidarité est d'application uniquement pour les 50 premiers jours déclarés en Dimona. Lorsque le contingent est dépassé, la cotisation de solidarité ne sera plus appliquée à partir du 51^e jour. A partir de ce moment, l'étudiant est assujéti et l'employeur et lui-même sont redevables des cotisations de sécurité sociale ordinaires. C'est donc le nombre de jours réservés 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.

Toutefois, lorsque le contingent est dépassé ensuite d'une occupation auprès d'un même employeur et que l'employeur a déclaré l'étudiant en Dmfa pour plus de 50 jours sous cotisation de solidarité, les cotisations ordinaires sont dues sur toute la période d'occupation à partir du jour 1. Si, par contre, l'employeur a correctement complété sa déclaration, c'est-à-dire qu'il a renseigné les jours qui dépassent le contingent sous cotisations ordinaires, et uniquement les 50 premiers jours sous cotisation de solidarité, les cotisations ordinaires seront également dues à partir du jour 51 et non pour toute la période d'occupation.

Attention: le fait que l'étudiant est assujéti à partir du 51^e jour n'empêche pas qu'il doit continuer à travailler sous contrat d'étudiant à partir de ce moment (s'il continue à remplir les conditions visées sous Contrat d'étudiant) et être déclaré en Dimona comme étudiant (STU).

Application "Student@work50days"

L'étudiant peut consulter le nombre de jours restants (= qu'il peut encore prester sous la cotisation de solidarité) via l'application student@work50days (<https://www.mysocialsecurity.be/student/fr/index.html>) (<https://www.mysocialsecurity.be/student/fr/index.html>) disponible sur le site www.studentatwork.be. (<http://www.studentatwork.be/>) (<http://www.studentatwork.be/>) L'étudiant peut aussi imprimer ou envoyer électroniquement une attestation établissant ce nombre de jours restants. 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) (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: une occupation de maximum 50 jours comme étudiant peut être cumulée avec une occupation de maximum 25 jours dans le secteur socio-culturel, à la condition que les deux

occupations soient clairement distinctes. Les jours prestés dans le secteur socio-culturel ne viendront pas en diminution du contingent étudiant. De ce fait, il n'est pas souhaitable de renseigner ces jours d'occupation dans le secteur socio-culturel en Dimona (s'ils le sont quand même, il convient de le signaler à l'ONSS (studentatwork@rsz.fgov.be (<mailto:studentatwork@rsz.fgov.be>)) afin que les jours prestés dans ce secteur n'interviennent pas dans le contingent);

- comme travailleur occasionnel dans l'Horeca: l'étudiant peut travailler 100 jours maximum (d'abord 50 jours comme étudiant puis 50 jours comme occasionnel) mais les avantages liés aux deux statuts ne peuvent être combinés. Pour les 50 premiers jours d'occupation 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. L'étudiant peut encore travailler ensuite comme travailleur occasionnel dans l'Horeca pour maximum 50 jours avec les cotisations ordinaires calculées sur un forfait horaire ou journalière réduit. Pour les 50 premiers jours, le type de travailleur STU devra être renseigné en Dimona et à partir du 51^{er} jour, ce sera EXT.
- comme travailleur occasionnel dans l'agriculture et l'horticulture: l'étudiant peut travailler 150 jours maximum (d'abord 50 jours comme étudiant puis 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 jours prestés comme étudiant n'impacteront pas le contingent occasionnel mais les avantages liés aux deux statuts ne peuvent être combinés. Pour les 50 premiers jours prestés 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 encore travailler ensuite 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 50 premiers jours, le type de travailleur STU devra être renseigné en Dimona et à partir du 51^{er} jour, ce sera 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.

A partir du 1^{er} juillet 2009, le régime de sécurité sociale pour travailleurs salariés est aussi d'application pour les personnes qui suivent une formation de médecin généraliste. 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.

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

Boursiers

Sont concernés :

- les bénéficiaires d'une bourse de doctorat faisant l'objet d'une exonération fiscale en application de la législation fiscale et les bénéficiaires d'une bourse de postdoctorat pour autant que la bourse de doctorat ou de postdoctorat soit octroyée soit par une institution universitaire organisée par des personnes privées, soit par une institution universitaire d'une Communauté. Les deux types d'institutions doivent être visées à l'article 1^{er} du décret du 5 septembre 1994 du Conseil de la Communauté française relatif au régime des études universitaires et des grades académiques ou à l'article 3 du décret du Conseil flamand du 12 juin 1991 relatif aux universités dans la Communauté flamande ;
- les bénéficiaires d'une bourse de doctorat ou d'une bourse de postdoctorat accordée par le Collège interuniversitaire d'études doctorales dans les sciences du management ;
- les stagiaires de recherche et les aspirants du Fonds national de la recherche scientifique, ainsi que les bénéficiaires d'une bourse spéciale de doctorat ou d'une bourse de postdoctorat accordée par ce Fonds ;
- les bénéficiaires d'un mandat de recherche octroyé par l'Institut flamand pour la promotion de la recherche scientifique-technologique dans l'industrie ;
- les bénéficiaires d'une bourse de spécialisation, d'une bourse de recherche ou d'une bourse de voyage, accordée par l'Institut pour l'encouragement des recherches scientifiques dans l'industrie et l'agriculture ou par ses ayants droit (en 1994, dans la Région flamande, les activités de cet institut ont été reprises par l'Instituut voor de Aanmoediging van Innovatie door Wetenschap en Technologie in Vlaanderen). L'assujettissement de cette dernière catégorie de boursiers n'est pas requis lorsqu'ils sont soumis à la loi en raison d'une autre activité professionnelle salariée.
- les bénéficiaires d'une bourse de doctorat ou d'une bourse de postdoctorat faisant l'objet d'une exonération fiscale en application de la législation fiscale octroyée par :
 - les Archives générales du Royaume et les Archives de l'Etat dans les provinces ;
 - la Bibliothèque royale de Belgique ;
 - l'Institut d'Aéronomie spatiale de Belgique ;
 - l'Institut royal des Sciences naturelles de Belgique ;
 - l'Institut royal du Patrimoine artistique ;
 - l'Institut royal météorologique de Belgique ;
 - le Musée royal de l'Afrique centrale ;

- les Musées royaux d'Art et d'Histoire ;
- le Centre de Recherches et d'études historiques de la Seconde Guerre Mondiale ;
- les Musées royaux des Beaux-Arts de Belgique ;
- l'Observatoire royal de Belgique ;
- le Service géologique de Belgique ;
- le Centre de Recherche agronomique de Gembloux ;
- le Centre de Recherche agronomique de Gand ;
- le Centre de Recherche en Economie agricole ;
- le Jardin Botanique national de Belgique ;
- le Centre d'Etude et de Recherche vétérinaire et agrochimique ;
- l'Institut d'Hygiène et d'Epidémiologie ;
- le Musée royal de l'Armée et d'histoire militaire ;
- l'Institut national de criminalistique.

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

Informations complémentaires - Boursiers étrangers

Boursiers étrangers

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

Leur assujettissement est limité aux régimes suivants :

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

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

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

Gardiens et gardiennes d'enfants

Il s'agit des personnes physiques qui assurent l'accueil d'enfants dans une habitation équipée pour l'accueil dans un cadre familial et qui sont affiliées à un service auquel elles ne sont pas liées par un contrat de travail, ce service étant agréé par l'organisme compétent en vertu soit de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 29 mars 1993 portant réglementation générale des milieux d'accueil subventionnés par l'Office de la Naissance et de l'Enfance, soit de l'arrêté du Gouvernement flamand du 23 février 2001 fixant les conditions d'agrément et de subventionnement des crèches et des services pour familles d'accueil, soit de 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 leur employeur.

Informations complémentaires - Déclaration des gardien(ne)s d'enfants

En DMFA, les gardien(ne)s d'enfants se déclarent dans le bloc 90012 « ligne travailleur » avec le code travailleur spécifique **497** type **0**.

Leurs cotisations se calculent de manière particulière.

A partir du 1/2015, les gardien(n)es d'enfants engagés dans le cadre du projet pilote prévu par la CCT du 22/12/2014 au sein de la CP 331 doivent être déclarés comme des travailleurs ordinaires avec le code travailleur **495** type **0** et le statut "**D1**" dans la zone 00053 du bloc 90015 " occupation de la ligne travailleur".

Statutaire dans le secteur public

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

- les personnes sous contrat de travail ;
- les membres du personnel statutaire, qu'ils soient nommés à titre définitif ou non.

La première de ces catégories est soumise à la loi de sécurité sociale sur base de leur contrat de travail. Quant à la seconde catégorie, la loi lui a été expressément rendue applicable.

L'application de la loi est limitée à un certain nombre des régimes de la sécurité sociale pour la plupart des personnes occupées par les services publics. Ceci résulte du fait que l'employeur est chargé d'octroyer lui-même certains avantages sociaux (par exemple, le paiement de la rémunération en cas de maladie, etc.) au travailleur.

Informations complémentaires - Statutaires secteur public

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

- **675** type 0 : lorsqu'ils sont soumis uniquement à l'assurance pour les soins de santé
A partir du 1er trimestre 2015, la cotisation spéciale de 1,40% pour les statutaires est incluse dans le taux total des cotisations patronales.
- **671** type 0 : lorsqu'ils sont soumis uniquement à l'assurance pour les soins de santé et aux allocations familiales
Ce code travailleur n'est plus autorisé à partir du 1er trimestre 2015. A cette date, tous les statutaires se déclarent sous le CT 675.

Travailleurs intérimaires

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

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

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

Conjoints

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

Pêcheurs maritimes

La déclaration

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

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

La notion journée de travail

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

Par journée de navigation, on entend :

- la présence en mer d'au moins quatre heures au cours d'un jour civil ;
- toute sortie en mer d'une période minimale de quatre heures qui s'échelonne sur deux jours civils consécutifs sans atteindre quatre heures par jour civil;
- la sortie en mer pour une période de plus de quatre heures qui ne dépasse pas 24

heures, s'il y a dépassement (même inférieur à quatre heures), la durée de ce dépassement entraîne la prise en compte d'une nouvelle journée de navigation.

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

Exemples

Exemple 1:

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

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

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

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

Total : 5 jours.

Exemple 2:

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

Total : 4 jours.

Exemple 3:

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

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

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

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

Total : 6 jours.

La base de calcul

Les cotisations de sécurité sociale dues pour les membres de l'équipage des bâtiments de pêche et les apprentis-mousses visés par la loi du 23 septembre 1931 sur le recrutement du personnel de la pêche maritime, sont calculées sur des rémunérations forfaitaires (https://www.socialsecurity.be/site_fr/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_3-2015_F.xls) journalières et ce, que ces travailleurs bénéficient d'une rémunération fixe ou soient rémunérés totalement ou partiellement en fonction du produit de la pêche. La dernière adaptation suite au dépassement de l'index, est valable à partir du 1^{er} juillet 2015.

Informations complémentaires - Marins pêcheurs

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

- **011** – type 1 pour l'équipage des bâtiments de pêche)
 - **022** – type 1 pour les apprentis mousses jusqu'à la fin de l'année de leurs 18 ans
- dans le bloc 90012 « ligne travailleur ».

Travailleurs de la batellerie

Dans le secteur de la batellerie, on distingue les travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail ordinaire d'ouvrier ou d'employé et les travailleurs occupés en exécution d'un contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure, régi par la loi du 1^{er} avril 1936.

Les premiers sont toujours déclarés par leur employeur à l'O.N.S.S. conformément à la règle générale.

Les autres, occupés dans les liens d'un contrat de travail spécial, sont assujettis :

- selon des modalités particulières, à l'intervention de la "Caisse spéciale de compensation pour allocations familiales des entreprises de batellerie", Arenbergstraat 24 à 2000 Anvers, si leur employeur exploite habituellement un ou plusieurs navires pour le compte de tiers ;
- selon les modalités générales, directement auprès de l'O.N.S.S., si leur employeur navigue pour son propre compte (par exemple, navigation de plaisance).

Travailleurs agricoles

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

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

Ces périodes sont :

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

Personnel de maison

Les travailleurs domestiques

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

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

N'est pas un travailleur domestique :

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

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

Autre personnel de maison

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

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

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

A partir du 1er octobre 2014, le personnel de maison qui effectue des prestations manuelles sous contrat de travail doit toujours être déclaré, indépendamment du

nombre d'heures prestées.

Informations complémentaires - Déclaration des domestiques

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

Il s'agit du code **045** à mentionner dans le bloc 90012 « ligne travailleur ».

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

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

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

Informations complémentaires - Déclaration du personnel de maison non domestique

Jusqu'au 4/2010

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

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

A partir du 1/2011

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En résumé :

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

Assistants personnels

Depuis le 1^{er} janvier 2005, le travail effectué dans le cadre d'un budget d'assistance personnelle dans des conditions qui ne sont pas celles d'un contrat de travail peut, sous certaines conditions, relever de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Cela concerne plus particulièrement les personnes qui, dans le cadre d'un budget d'assistance personnelle accordé par le Fonds flamand pour l'intégration sociale des personnes handicapées, exécutent un travail en tant qu'assistant personnel au profit d'un membre de leur famille jusqu'au deuxième degré de parenté ou d'une personne faisant partie de leur ménage. Le détenteur du budget d'assistance personnelle est considéré comme l'employeur. Il s'agit soit de la personne handicapée ou de son représentant légal auquel le Fonds flamand a attribué le budget.

Volontaires

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'O.N.S.S. 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.

Le caractère non rémunéré du volontariat n'empêche pas que le volontaire puisse être indemnisé par l'organisation des frais qu'il a supportés pour celle-ci. Le volontaire n'est pas tenu de prouver la réalité et le montant de ces frais, pour autant que le montant total des indemnités perçues n'excède pas 24,79 EUR par jour et 991,57 EUR par an. Ces montants sont adaptés à l'indice des prix, à savoir pour 2013, 2014 et 2015 respectivement 32,71 EUR/jour et 1.308,38 EUR/an. 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 (http://preview.instructions.smals-mvm.be/instructions/fr/instructions/table_of_content/dmfa/nextquarter/content/persons/rules.html) (http://preview.instructions.smals-mvm.be/instructions/fr/instructions/table_of_content/dmfa/nextquarter/content/persons/rules.html) pour la totalité des prestations de cette année civile.

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.

AR 499 Jeunes défavorisés

L'arrêté royal n° 499 prévoit un assujettissement à tous les régimes pour les jeunes défavorisés occupés par certaines ASBL. Il prévoit aussi que ces jeunes ne doivent pas être déclarés si le montant de leur rémunération est limité.

Cela concerne les A.S.B.L. qui:

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

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

Au moment de l'engagement, ces jeunes:

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

Toutefois, sont soustraits à l'application de la loi du 27 juin 1969 les travailleurs concernés dont les revenus mensuels n'atteignent pas au moins un montant équivalent au tiers du revenu minimum mensuel moyen garanti, fixé par la convention collective de travail n° 43, en vigueur le dernier mois de l'année civile précédant celle du calcul des cotisations (ce qui équivaut à 500,61 EUR pour 2013, 2014 et 2015). Pour ces derniers, l'employeur doit néanmoins contracter une assurance contre les accidents du travail.