

OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE DES
ADMINISTRATIONS PROVINCIALES ET LOCALES



INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES
AUX EMPLOYEURS ONSSAPL

ONSSAPL
Trimestre : 2012-03

3. Champs d'application personnel de la Sécurité Sociale

Table des matières

3.1. Les membres du personnel contractuel et du personnel nommé des administrations locales.....	6
3.1.1. Les membres du personnel contractuel.....	7
3.1.1.1. Généralités.....	8
3.1.1.2. Mineurs.....	9
3.1.1.3. Stagiaire en convention d'immersion professionnelle.....	10
3.1.2. Les membres du personnel statutaire.....	11
3.1.2.1. Les membres du personnel nommé.....	12
3.1.2.2. Les stagiaires.....	13
3.2. Extension du champ d'application.....	14
3.2.1. Le statut social des mandataires locaux non protégés.....	15
3.2.1.1. Généralités.....	16
3.2.1.2. Champ d'application.....	17
3.2.1.3. Aperçu sur les mandataires protégés et non protégés.....	18
3.2.1.4. Le statut social.....	23
3.2.1.5. Procédure.....	24
3.2.1.6. Obligation des administrations locales de payer des cotisations supplémentaires pour les (anciens) mandataires.....	25
3.2.2. Le statut social des accueillant(e)s d'enfants.....	26
3.2.2.1. Généralités.....	27
3.2.2.2. Champ d'application.....	28
3.2.2.3. Le statut social.....	29
3.2.2.4. Données salariales et de temps de travail à renseigner dans la déclaration de sécurité sociale.....	31
3.2.2.5. Cotisations de sécurité sociale dues.....	32
3.2.3. Le statut social des artistes.....	34
3.2.3.1. Généralités.....	35
3.2.3.2. Champ d'application.....	36
3.2.3.3. Statut social.....	37
3.2.3.4. Cotisations de sécurité sociale dues.....	38
3.2.3.5. La Commission des artistes.....	39
3.2.4. Le licenciement d'agents nommés à titre définitif.....	40
3.2.4.1. Généralités.....	41
3.2.4.2. Employeurs concernés.....	42
3.2.4.3. Travailleurs concernés.....	43
3.2.4.4. Conditions d'attribution.....	44
3.2.4.5. Paiement des cotisations.....	45
3.2.4.6. Obligations de l'employeur.....	46
3.2.5. Les médecins en formation de médecin spécialiste.....	47
3.2.6. Les ministres du culte et les délégués au conseil central laïque.....	48
3.3. Exclusions.....	49
3.3.1. Les pompiers volontaires.....	50
3.3.2. Les étudiants.....	51
3.3.3. Les moniteurs.....	53
3.3.4. Les médecins.....	54
3.3.5. Les volontaires.....	55
3.3.5.1. Volontaire et volontariat.....	56
3.3.5.3. Cotisations de sécurité sociale dues.....	57
3.3.5.2. L'indemnité pour le volontariat.....	58
3.3.5.4. Cumul de l'activité de volontaire avec une autre occupation auprès de la même administration.....	59
3.3.5.5. Ni déclaration DimonaPPL, ni déclaration DmfAPPL.....	60

3.3.6. Les artistes bénévoles: les petites indemnités.....	61
3.3.6.1. Conditions concernant les indemnités octroyées.....	62
3.3.6.2. Conditions concernant les jours de prestations.....	63
3.3.6.3. Conditions concernant l'artiste.....	64
3.3.6.4. Interdiction de cumul avec le bénéfice du régime des volontaires.....	65
3.3.6.5. Ni déclaration DimonaPPL, ni déclaration DmfAPPL.....	66
3.3.7. Mineurs d'âge sous contrat d'insertion professionnelle.....	67
3.4. La territorialité.....	68
3.4.1. L'occupation d'un membre du personnel à l'étranger.....	69

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

3.1.1. Les membres du personnel contractuel

3.1.1.1. Généralités

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

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

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

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

Les contraintes inhérentes à l'exercice d'une profession qui sont imposées par ou en vertu d'une loi, ne peuvent être prises en considération pour apprécier la nature d'une relation de travail. Le législateur considère que les éléments suivants sont, à eux seuls, impuissants à qualifier adéquatement la relation de travail:

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

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

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

Pour faire la distinction entre le contrat d'ouvrier et le contrat d'employé, c'est la nature des prestations qui revêt un caractère déterminant (prestations principalement de nature manuelle ou principalement de nature intellectuelle) et non la dénomination du contrat.

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

3.1.1.2. Mineurs

Sont également considérés comme contractuels, les travailleurs qui durant une période d'obligation scolaire à temps partiel sont engagés sous contrat de travail et qui sont soustraits au régime de pension de retraite et de survie.

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

3.1.1.3. Stagiaire en convention d'immersion professionnelle

Une convention d'immersion professionnelle telle que prévue par les articles 104 à 112 de la loi-programme du 2-8-2002, est une convention par laquelle un stagiaire, dans le cadre de sa formation, acquiert des connaissances ou aptitudes en effectuant un travail auprès d'un employeur.

N'entre pas en ligne de compte pour la convention d'immersion professionnelle:

- les activités de formation qui se déroulent dans le cadre d'un contrat de travail au sens de la loi du 3-7-1978 relative aux contrats de travail;
- les prestations de travail effectuées par un élève ou un étudiant auprès d'un employeur dans le cadre de la formation qu'il suit dans un établissement d'enseignement ou un organisme de formation créé, subventionné ou agréé par la communauté ou la région compétente, pour autant que la durée totale de ces prestations de travail n'excède pas soixante jours auprès d'un même employeur ou maître de stage;
- les stages dont la durée est explicitement fixée par l'autorité compétente dans le cadre d'un cursus conduisant à la délivrance d'un diplôme, d'un certificat ou d'une attestation de compétence professionnelle;
- les stagiaires qui se préparent à l'exercice d'une profession libérale ou de prestataire de services intellectuels et qui sont, durant leur stage, soumis à la déontologie d'un ordre ou d'un institut créé par des dispositions légales ou réglementaire (par exemple stage pour les architectes ou avocats).

Les stagiaires sous convention d'immersion professionnelle sont considérés comme des travailleurs contractuels qui se verront appliquer toutes les dispositions de la sécurité sociale des travailleurs.

Seuls les jeunes qui sont engagés sous convention d'immersion professionnelle jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent leurs 18 ans, sont soustraits aux cotisations de sécurité sociale. Ils sont assimilés aux élèves à temps partiel sous convention d'insertion professionnelle (voir 3.3.701.).

3.1.2. Les membres du personnel statutaire

3.1.2.1. Les membres du personnel nommé

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

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

3.1.2.2. Les stagiaires

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

- à l'assurance obligatoire maladie et invalidité ;
- au régime des pensions et des pensions de survie des travailleurs salariés ;
- aux dispositions relatives à la créations d'emplois et au chômage des travailleurs salariés.

L'assujettissement limité à la sécurité sociale est seulement et uniquement réservé au personnel nommé.

3.2. Extension du champ d'application

3.2.1. Le statut social des mandataires locaux non protégés

3.2.1.1. Généralités

Les mandataires locaux ne bénéficiant d'aucune protection sociale sur base d'une autre qualité ou de l'exercice d'une autre activité sont des " mandataires locaux non protégés ". Ils bénéficient d'un statut social supplétif durant l'exercice de leur mandat grâce auquel ils sont soumis à l'assurance maladie-invalidité, à la réglementation sur le chômage et aux allocations familiales du régime des travailleurs salariés.

3.2.1.2. Champ d'application

La réglementation concernant les mandataires locaux non protégés était initialement prévue pour les bourgmestres, les échevins et présidents de CPAS.

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

Ceci signifie qu'en plus des bourgmestres, des échevins et des présidents de CPAS, les mandataires locaux suivants peuvent aussi bénéficier du statut social supplétif:

- les présidents d'intercommunales ;
- les présidents d'associations de CPAS ;
- les députés provinciaux.

3.2.1.3. Aperçu sur les mandataires protégés et non protégés

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

Sont considérés comme tels:

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

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

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

1. Les salariés et les fonctionnaires

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

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

Si leur profession en qualité de salarié ou de fonctionnaire est réduite au point qu'ils doivent eux-mêmes payer les cotisations personnelles précitées à une mutualité -c'est-à-dire lorsque la rémunération brute annuelle est inférieure à 5.774,16 euros (montant indexé pour l'année 2012), les mandataires sont considérés comme non protégés et peuvent obtenir le statut social supplétif des mandataires locaux.

2. Les indépendants

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

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

3. Les salariés et les fonctionnaires en congé sans solde

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les travailleurs contractuels engagés auprès d'un employeur du secteur privé qui réduisent temporairement leurs prestations de travail dans le cadre d'un crédit temps complet ne reçoivent plus leur rémunération sur laquelle les cotisations de sécurité sociale sont perçues. Dans le cadre de ce crédit temps, ils bénéficient d'une allocation forfaitaire mensuelle à charge de l'ONEm.

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

6. Les salariés en incapacité de travail

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

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

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

7. Les indépendants en incapacité de travail

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

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

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

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

8. Les Parlementaires

Ni les membres de la Chambre des Représentants et du Sénat, ni les membres d'un Conseil provincial ou régional ne disposent d'un statut social. Dans la réglementation actuelle, les cotisations personnelles qu'ils payent à la mutualité pour avoir droit aux prestations dans le secteur des soins de santé de l'assurance maladie-invalidité, sont prises en charge par l'assemblée législative dont ils font partie.

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

9. Les pensionnés, les veufs et veuves

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. Chômeurs et chômeurs avec complément d'entreprise

Si un chômeur ou un chômeur avec complément d'entreprise exerce un mandat communal exécutif, en vertu de la réglementation en vigueur pour les chômeurs, la partie de salaire attachée au mandat politique qui dépasse 13,17 euros par jour est déduite de l'allocation de chômage.

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

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

12. Les personnes sans activité professionnelle

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

Il en va de même pour les personnes sans activité professionnelle, qui avant d'exercer un mandat politique local, étaient considérées comme personnes à charge et bénéficiaient seulement d'une protection sociale du fait du droit dérivé de l'époux (par exemple, les femmes au foyer).

En effet, de par l'exercice du mandat politique et des revenus qui en résultent, elles ne sont plus considérées comme des personnes à charge. Seule la personne dont la rémunération brute ne s'élève pas à plus de 2.280,38 euros (montant indexé au 1er-2-2012) au cours d'un trimestre du calendrier peut être considérée comme étant personne à charge.

13. Les handicapés

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

Même si la personne handicapée ne reçoit plus d'indemnité d'invalidité, elle continue à bénéficier d'une couverture sociale pour l'assurance soins de santé sans qu'elle ne doive elle-même payer les cotisations.

La seule reconnaissance médicale permet à une telle personne de conserver son statut social d'invalidé. Les handicapés ne sont par conséquent PAS considérés comme des mandataires locaux non protégés.

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

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

14. Les étudiants

Les étudiants continuent, pendant l'exercice d'un mandat politique exécutif au niveau local, à bénéficier des prestations pour la branche soins de santé par le biais d'un droit dérivé (des parents) jusqu'à leurs 25 ans. Les revenus que l'étudiant perçoit au cours de ce mandat n'entraînent pas la perte de sa protection sociale. Les étudiants qui n'ont pas atteint l'âge de 25 ans ne sont PAS considérés comme des mandataires non protégés.

Dès que les étudiants ont atteint l'âge de 25 ans, ils ne peuvent plus être considérés comme étant à charge des parents et ne peuvent dès lors plus prétendre à l'exercice des droits de sécurité sociale. Les étudiants de 25 ans ou plus sont, s'ils exercent un mandat communal, considérés comme des mandataires locaux non protégés.

15. Le conjoint aidant d'un indépendant

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

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

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

3.2.1.4. Le statut social

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

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

Les cotisations patronales et personnelles pour ces secteurs sont calculées sur la totalité de l'émolument des mandataires, déclarées et payées à l'ONSSAPL sur la base de la déclaration de sécurité sociale. Sur cet émolument sont également dues la cotisation spéciale de sécurité sociale, la cotisation pour le Fonds d'Équipements et de Services Collectifs (= FESC) et la cotisation pour le Fonds amiante.

Les mandataires locaux non protégés ne tombent pas dans le champ d'application du régime des accidents du travail et des maladies professionnelles du secteur privé, ni même du secteur public. Cela signifie qu'il appartient à l'administration locale ou provinciale de couvrir les risques des mandataires durant l'exercice de leurs fonctions.

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

3.2.1.5. Procédure

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

Le mandataire doit certifier sa qualité de mandataire local non protégé par une déclaration sur l'honneur, ou par lettre recommandée à la poste, adressée au Collège des bourgmestres et échevins ou au conseil de l'aide social ou par simple lettre avec accusé de réception.

Dans un délai de deux ans la qualité de mandataire local non protégé doit être certifiée par une attestation de l'organisme assureur auprès duquel le mandataire est assuré. Cette attestation doit être transmise annuellement à la commune ou au centre public d'aide sociale concerné jusqu'à une période de deux ans après la fin de l'exercice du mandat.

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

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

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

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

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

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

2. Avantage compensatoire

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

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

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

3. Le paiement des cotisations aux anciens mandataires

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

3.2.2. Le statut social des accueillant(e)s d'enfants

3.2.2.1. Généralités

Les gardien(ne)s d'enfants qui sont affiliés à un service pour familles d'accueil agréé auquel ils ne sont pas liés par un contrat de travail sont assujettis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés. Ils sont considérés comme des travailleurs salariés, même s'ils ne sont pas des travailleurs au sens du droit du travail puisqu'ils ne sont pas liés par un contrat de travail conclu avec le service d'accueil. Ce service d'accueil est néanmoins considéré par la sécurité sociale comme l'employeur des intéressés.

Cela revient à dire que les administrations locales qui organisent un service d'accueil agréé sont tenues de remplir les obligations au niveau de la sécurité sociale concernant les gardien(ne)s d'enfants en qualité d'employeur, comme pour leurs propres membres du personnel.

Les administrations doivent par conséquent mentionner ces gardiens et gardiennes d'enfants sur la déclaration trimestrielle de sécurité sociale et payer les cotisations de sécurité sociale personnelles et patronales dues pour les gardien(ne)s d'enfants.

3.2.2.2. Champ d'application

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 d'accueil agréé par l'ONE auquel elles ne sont pas liées par un contrat de travail.

Ne sont pas visés: les gardiens et gardiennes d'enfants qui effectuent leurs prestations en exécution d'un contrat de travail en vertu duquel ils sont soumis en qualité de travailleur contractuel au régime de sécurité sociale pour travailleurs salariés de même que les gardien(ne)s d'enfants ayant la qualité d'indépendant et dont les prestations sont soumises au statut social des indépendants.

3.2.2.3. Le statut social

Les gardiens et gardiennes d'enfants sont soumis aux branches suivantes du régime de sécurité sociale pour travailleurs salariés:

- le secteur des soins de santé et le secteur des indemnités de l'assurance maladie- invalidité;
- le régime de chômage limité toutefois au régime spécifique des allocations de garde;
- le régime des pensions;
- le régime des allocations familiales.

Les intéressés sont soumis en outre au régime des accidents du travail et des maladies professionnelles du secteur privé.

1. Régime des allocations de garde

Un régime spécial de chômage pour les gardiens et gardiennes d'enfants prévoit que le gardien ou la gardienne d'enfants a droit aux allocations de garde pour les jours de garde (par " jour de garde d'enfants ", on entend l'accueil d'un enfant pendant une journée complète) non prestés par suite de circonstances indépendantes de sa volonté. Il s'agit des jours de garde que le gardien ou la gardienne d'enfants n'a pas pu prester pour cause d'absence – absence indépendante de sa volonté- des enfants inscrits auprès de lui/ d'elle et qui normalement auraient été accueillis.

Sont considérées comme circonstances indépendantes de la volonté du gardien ou de la gardienne d'enfants:

- l'absence de l'enfant suite aux vacances des parents de l'enfant à garder ou suite à la maladie de l'enfant;
- l'inactivité qui est la conséquence de l'impossibilité temporaire de garder des enfants pour cause de force majeure ou de l'interdiction de garder des enfants suite à une maladie contagieuse d'une personne faisant partie du ménage du gardien ou de la gardienne d'enfants.

Ne sont en revanche pas considérées comme circonstances indépendantes de la volonté du gardien ou de la gardienne d'enfants:

- l'inactivité qui découle des vacances du gardien ou de la gardienne d'enfant;
- l'inactivité qui découle du fait que le gardien ou la gardienne d'enfants ne souhaite pas assurer de garde un jour férié légal ou un autre jour.

En vue d'obtenir l'allocation de garde, le gardien ou la gardienne d'enfants doit introduire un formulaire unique " demande d'allocations de garde comme accueillant(e) " auprès de son organisme de paiement. Au cas où le gardien ou la gardienne d'enfants a subi une perte de revenus au cours d'un mois déterminé à la suite de la non prestation de jours de garde pour cause de circonstances indépendantes de sa volonté, le service pour familles d'accueil remet, à l'expiration du mois concerné, au gardien ou la gardienne d'enfants qui en fait la demande, un " certificat de chômage d'accueillant(e) d'enfants ". L'organisme de paiement procédera alors au paiement de l'allocation de garde.

2. Régime des allocations familiales

Le régime des allocations familiales qui est d'application au personnel des administrations affiliées à l'ONSSAPL est applicable aux gardiens et gardiennes d'enfants.

3. Régime des accidents du travail et des maladies professionnelles

Contrairement au personnel des administrations provinciales et locales affiliées à l'ONSSAPL qui ressortit au régime des accidents du travail et des maladies professionnelles du secteur public, les gardien(ne)s d'enfants sont soumis aux régimes des accidents du travail et des maladies professionnelles du secteur privé.

Dès lors, les administrations locales sont tenues de souscrire pour les gardiens et gardiennes d'enfants un contrat d'assurance auprès d'une compagnie d'assurances agréée pour couvrir ces deux risques et sont redevables d'une cotisation patronale totale de 0,32% sur la rémunération du gardien ou de la

gardienne d'enfants mentionnée dans la déclaration de sécurité sociale, et ce, au profit du Fonds des Accidents du Travail.

4. Jours assimilés pour l'établissement des droits en matière de sécurité sociale

Dans le cadre du statut social des gardien(ne)s d'enfants, les jours fériés légaux (sans accueil d'enfants) et un maximum de 20 jours de vacances par an (non rémunérés) sont assimilés à des prestations de travail. Ces jours sont dès lors pris en considération pour l'établissement des droits du gardien ou de la gardienne d'enfants au niveau de la sécurité sociale.

Les autres jours auxquels le gardien, la gardienne d'enfants décident de ne pas accueillir d'enfant sont considérés comme congé non rémunéré et ne donnent pas lieu aux droits en matière de sécurité sociale.

3.2.2.4. Données salariales et de temps de travail à renseigner dans la déclaration de sécurité sociale

1. Fixation des prestations à mentionner dans la déclaration trimestrielle

Le nombre d'heures de travail à prendre en considération pour les gardiens et gardiennes d'enfants est étroitement lié à l'accueil effectivement presté, exprimé en jours de garde.

Le nombre (fictif) d'heures de travail est obtenu en multipliant par 1,9 le nombre de jours de garde complets.

1,9 correspond au rapport entre 494 et 260, étant entendu que:

494 = nombre d'heures de travail prestées au maximum au cours d'un trimestre (13 semaines) par un travailleur occupé à temps plein dans le régime de 38 heures.

260 = prestation trimestrielle maximum d'un gardien ou gardienne d'enfants, exprimée en jours de garde: c'est-à-dire 65 (nombre de jours de travail compris dans un trimestre) à multiplier par 4.

Les heures fictives correspondant aux jours de vacances – maximum 20 (non rémunérés) par an – et jours fériés légaux sans accueil d'enfants (= jours assimilés) sont obtenues en multipliant ce nombre de jours par le nombre moyen d'enfants inscrits au cours du mois comprenant ces jours et en multipliant ensuite ce produit (= nombre fictif de jours de garde correspondant à ces jours) par 1,9.

Les heures fictives correspondant aux autres jours auxquels le gardien ou la gardienne d'enfants décide de ne pas accueillir d'enfant ainsi que les heures fictives correspondant aux jours d'incapacité de travail pour cause de maladie, protection de la maternité, accident du travail ou maladie professionnelle sont obtenues de la même manière.

2. Fixation des données salariales à mentionner dans la déclaration trimestrielle

Les cotisations de sécurité sociale pour les gardien(ne)s d'enfants sont calculées et payées sur la base d'une rémunération horaire forfaitaire fictive. Cette rémunération horaire forfaitaire fictive correspond à trois fois le revenu minimum moyen garanti, divisé par 494. Le montant du revenu mensuel minimum moyen garanti, qui tient compte de l'indice pivot, est le montant visé à l'article 3 de la convention collective de travail n° 43 du 2-5-1988 conclue au Conseil National du Travail et s'élève actuellement à 1.472,404 euros.

Le montant de la rémunération à mentionner dans la déclaration de sécurité sociale pour les gardiens et gardiennes d'enfants est obtenu en multipliant le nombre fictif d'heures de travail calculé par la rémunération horaire forfaitaire fictive précitée.

3. Feuille Excel ONSSAPL

Les données sur la rémunération et le temps de travail des gardiens et gardiennes d'enfants doivent être mentionnées dans la déclaration de sécurité sociale, sont générées automatiquement par une feuille de calcul Excel accessible sur le site web de mon Office.

Les données output de cette feuille de calcul peuvent donc être directement reprises dans la déclaration de sécurité sociale ONSSAPL. Le service d'accueil devra donc transmettre la feuille de calcul ONSSAPL au service du personnel et/ou au centre de calcul régional de votre administration (en fonction du responsable de la déclaration) ainsi qu'à l'ONE, qui fixera le montant de la subvention revenant au service d'accueil sur la base des données y reprises.

3.2.2.5.Cotisations de sécurité sociale dues

Le montant de rémunération des gardien(ne)s obtenu conformément au point 3.2 constitue la base de calcul des cotisations personnelles et patronales de sécurité sociale. Le pourcentage de base de cotisations applicable aux gardien(ne)s d'enfants est de 42,27% (13,07% de cotisations personnelles et 29,20% de cotisations patronales).

Toutefois, les cotisations (de base) de sécurité sociale personnelles et patronales ainsi calculées sont diminuées selon les deux procédés suivants:

1. Réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale

Etant donné que les cotisations de sécurité sociale pour les gardien(ne)s sont calculées sur la base d'une rémunération horaire forfaitaire fictive de 8,94 euros, les intéressés peuvent bénéficier d'une réduction des cotisations de sécurité sociale personnelles dans le cadre de la réglementation applicable au travailleur à bas salaire.

Compte tenu du fait que la rémunération mensuelle fictive d'un(e) gardien(ne) qui aurait effectué des prestations mensuelles complètes (= 164,67 heures), est égale à 1.472,404 euros, le montant de la réduction est toujours de 175 euros par mois pour un(e) gardien(ne) à prestations complètes.

Lorsque le (la) gardien(ne) a effectué des prestations mensuelles incomplètes, le montant de la réduction est obtenu en multipliant 175 euros par la fraction de prestations du gardien(ne) au cours du mois concerné. La fraction de prestations est le rapport entre le nombre (fictif) d'heures de travail du gardien ou de la gardienne d'enfants au cours du mois et le nombre d'heures correspondant à des prestations mensuelles complètes pour une personne assurant l'accueil d'enfants pendant la journée (= 164,67 heures).

2. Réduction des cotisations patronales de sécurité sociale

Trimestriellement, une exonération des cotisations patronales dues est accordée pour une partie de la rémunération forfaitaire fictive, appelée la " franchise " (F). Le montant de base de la franchise accordée (Fb) est fixé à 2270,01 euros.

Le montant de l'exonération des cotisations patronales est calculé en multipliant la franchise par le pourcentage des cotisations patronales.

Pour les gardien(ne)s ayant effectué des prestations trimestrielles complètes (c'est-à-dire qui sont déclarées pour une occupation de 494 heures par trimestre), la franchise applicable (F) correspond au montant de base (= 2270,01 euros). Par conséquent, le montant de l'exonération se chiffre à 661,03 euros par trimestre.

Pour les gardien(ne)s ayant effectué des prestations trimestrielles incomplètes, et pour autant que l'occupation atteigne un minimum, la franchise est accordée proportionnellement aux prestations et, le cas échéant, corrigée au moyen d'un coefficient. Le montant de base de la franchise doit dans ce cas être multiplié par la fraction de prestations effectuées par le (la) gardien(ne) et, le cas échéant, par le coefficient de correction (ss) qui est égal à 1,25. La fraction de prestations (μ) est le rapport entre le nombre d'heures de travail du gardien(ne) au cours du trimestre et le nombre d'heures correspondant à des prestations trimestrielles complètes pour une personne assurant l'accueil d'enfants pendant la journée (= 494 heures). La fraction est arrondie à la deuxième décimale après la virgule, étant entendu que 0,005 est arrondi au centième supérieur.

La franchise accordée pour les gardien(ne)s aux prestations trimestrielles incomplètes est par conséquent calculée de la manière suivante:

- Lorsque la fraction de prestations du (de la) gardien(ne) est inférieure à une occupation à 33%, le gardien(ne) n'a pas droit à la franchise.
- Lorsque la fraction de prestation du (de la) gardien(ne) est au moins égale à une occupation à 33%, et au maximum égale à une occupation à 80%, la franchise (F) est égale à: 2270,01 euros (Fb) x fraction de prestations (μ) x 1,25 (ss). F est arrondi à la deuxième décimale après la virgule, étant entendu que 0,005 est arrondi au centième supérieur.

- Lorsque la fraction de prestation du (de la) gardien(ne) est supérieure à une occupation à 80%, la franchise accordée est égale à 2270,01 euros (Fb).

3.2.3. Le statut social des artistes

3.2.3.1. Généralités

Un artiste peut fournir auprès d'une administration locale ou provinciale des prestations artistiques ou produire des oeuvres artistiques

- sous contrat de travail;
- sans contrat de travail mais à la suite d'une tâche préalable;
- comme artiste bénévole dans le cadre du régime des petites indemnités (voir 3.3.6.).

Le régime de sécurité sociale des travailleurs salariés est d'application sur l'artiste qui est occupé sous contrat de travail, et sur l'artiste qui exécute une tâche sans contrat de travail et auquel le statut social des artistes est d'application.

Le régime de sécurité sociale des travailleurs salariés n'est pas d'application sur l'artiste bénévole.

Le maître de l'ouvrage de l'artiste auquel le statut social est d'application est, en matière de sécurité sociale, considéré comme l'employeur fictif de l'artiste. Cet employeur fictif doit assumer pour l'artiste les mêmes obligations en tant qu'employeur comme pour ses propres membres du personnel. Il doit déclarer l'artiste en DimonaPPL ainsi que dans la DmfAPPL, et payer pour lui les cotisations personnelles et patronales dues.

3.2.3.2. Champ d'application

Le statut social des artistes s'appliquent aux personnes qui sans être liées par un contrat de travail, fournissent des prestations artistiques et/ou produisent des œuvres artistiques contre paiement d'une rémunération pour le compte du donneur d'ordre, personne physique ou morale.

Par "fourniture de prestations artistiques et/ou production des œuvres artistiques" il faut entendre la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'œuvres 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.

Le statut social ne trouve pas à s'appliquer aux personnes suivantes:

- la personne qui fournit une prestation artistique ou produit des prestations artistiques dans le cadre d'événements familiaux ;
- la personne qui fournit une prestation artistique ou produit des prestations artistiques dans le cadre d'une société dont elle est mandataire (article 2 de l'arrêté royal du 19-12-1967 portant règlement général en exécution de l'arrêté royal n° 38 du 27-7-1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants) ;
- la personne qui fournit une prestation artistique ou produit des prestations artistiques en tant qu'indépendant. Il doit dans ce cas fournir la preuve que les prestations artistiques ou les travaux ne sont pas effectués dans le cadre de conditions socio-économiques semblables à celles liant un travailleur à son employeur.

L'artiste peut toujours choisir entre le statut des artistes avec assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs et le statut social des indépendants. En tant qu'indépendant il peut effectuer des prestations artistiques aussi bien dans le cadre d'une activité complémentaire que d'une activité principale. Etant donné le principe d'assimilation au régime des salariés, l'artiste sera automatiquement soumis au régime de sécurité sociale des salariés. Ce statut lui sera appliqué jusqu'à ce qu'il prouve qu'un autre statut, par exemple celui d'indépendant, est plus adéquat dans sa situation.

3.2.3.3. Statut social

Le statut social offre à l'artiste une protection sociale complète dans le régime des salariés. Les artistes tombent sous le champ d'application des régimes suivants de la sécurité sociale:

- le secteur des soins de santé et le secteur des indemnités de l'assurance maladie-invalidité ;
- le secteur du chômage ;
- le secteur des pensions ;
- le secteur des allocations familiales ;
- le régime des vacances annuelles.

Ils ressortissent également au régime des accidents du travail et des maladies professionnelles du secteur privé.

1. Le régime des allocations familiales

Le régime des allocations familiales qui est d'application au personnel des administrations affiliées à l'ONSSAPL est applicable aux artistes.

2. Le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles

Contrairement au personnel des administrations provinciales et locales affiliées à l'ONSSAPL relevant du régime des accidents du travail et des maladies professionnelles du secteur public, les artistes sont soumis aux régimes des accidents du travail et des maladies professionnelles du secteur privé.

Les administrations locales sont tenues de souscrire pour les artistes un contrat d'assurance auprès d'une compagnie d'assurances agréée pour couvrir ces deux risques et sont redevables d'une cotisation patronale totale de 0,32% sur la rémunération de l'artiste, et ce, au profit du Fonds des Accidents du Travail.

3. Le régime des vacances annuelles

Les artistes qui bénéficient du statut social ressortissent aux lois coordonnées du 28-6-1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés et sont affiliés à l'Office des Vacances Annuelles.

Contrairement au personnel des administrations affiliées à l'ONSSAPL, les artistes ne bénéficient pas d'un pécule de vacances à charge de leur donneur d'ordre; ce pécule de vacances leur est payé par l'Office des Vacances Annuelles sous la forme de chèques de vacances.

Cela signifie que les administrations locales sont redevables d'une cotisation patronale de sécurité sociale destinée au secteur des vacances annuelles sur les indemnités qu'elles paient aux artistes.

3.2.3.4. Cotisations de sécurité sociale dues

1. Cotisations de sécurité sociale dues par les artistes

Les indemnités versées à un artiste en contrepartie d'une prestation sont assimilées à un salaire sur lequel des cotisations de sécurité sociale sont dues. Le taux de cotisations applicable s'élève à 58,54% (13,07% pour les cotisations personnelles et 45,47% pour les cotisations patronales) du salaire, calculé à 108 %.

2. Réduction des cotisations patronales de sécurité sociale

Sous certaines conditions, une partie forfaitaire du salaire horaire ou journalier moyen de la personne qui fournit des prestations artistiques et/ou produit des œuvres artistiques est exonérée des cotisations patronales de sécurité sociale. Cette exonération vaut aussi bien pour les travailleurs engagés sous contrat de travail que pour ceux qui tombent sous le statut social d'artiste.

L'employeur a droit à une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale si le salaire journalier moyen ou le salaire horaire moyen est au moins respectivement égal au salaire journalier forfaitaire fictif ou au salaire horaire forfaitaire fictif.

Le salaire forfaitaire fictif est déterminé sur la base du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) tel que visé à l'article 3 de la Convention Collective de Travail n°43 du 2-5-1988. Le montant du RMMMG est lié à l'indice des prix à la consommation et s'élève actuellement à 1.472,40 euros.

Le salaire journalier forfaitaire fictif est égal à trois fois le RMMMG divisé par 65 ou 67,96 euros.

Le salaire horaire forfaitaire fictif est égal à trois fois le RMMMG divisé par 494 ou 8,94 euros.

Si l'artiste a droit à une réduction de cotisations patronales de sécurité sociale, un certain montant est exonéré de cotisations patronales. Ce montant non soumis aux cotisations de sécurité sociale est fixé par trimestre de la manière suivante:

- 55,67 euros X le nombre de jours prestés en tant qu'artiste si
 - Le salaire journalier moyen de l'artiste est au moins égal au salaire journalier forfaitaire fictif;
- 7,33 euros X le nombre d'heures prestées en tant qu'artiste
 - Le salaire horaire moyen de l'artiste est inférieur au salaire journalier forfaitaire fictif ET

le salaire horaire moyen de l'artiste est au moins égal au salaire horaire forfaitaire fictif. L'exonération est par trimestre limitée à un maximum de 50 fois le montant journalier et à un maximum de 380 fois le montant horaire.

3.2.3.5. La Commission des artistes

La Commission des artistes, siégeant à 1000 Bruxelles, Chaussée de Waterloo 70, est composée de fonctionnaires de l'ONSS et de l'INASTI.

Elle est chargée d'informer et de donner des avis aux artistes sur leurs droits et obligations en matière de sécurité sociale découlant de leur assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés ou au statut social des indépendants. Cette commission délivre sur requête une déclaration d'indépendant si l'artiste opte pour ce statut.

3.2.4. Le licenciement d'agents nommés à titre définitif

3.2.4.1. Généralités

Les agents nommés à titre définitif peuvent, en cas de licenciement et sous certaines conditions, bénéficier des allocations de chômage, de l'assurance-maternité et des indemnités prévues par le régime de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité.

3.2.4.2. Employeurs concernés

Les employeurs concernés sont tous les employeurs affiliés à l'ONSSAPL.

3.2.4.3. Travailleurs concernés

Sont concernés par les présentes dispositions, les membres du personnel nommé à titre définitif:

- dont la relation de travail chez l'employeur prend fin parce qu'elle est rompue unilatéralement par l'autorité (par exemple en cas d'absence injustifiée) ou parce que l'acte de nomination est annulé, retiré, abrogé ou non renouvelé et qui,
- du fait de cette relation de travail, ne sont pas assujettis au régime de l'emploi et du chômage et au secteur des indemnités de l'A.M.I.

Sont exclus des présentes dispositions, les membres du personnel:

- qui exercent leur activité uniquement à titre de profession ou de fonction accessoire en cumul avec une autre activité en vertu de laquelle ils sont assujettis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés pour ce qui concerne le secteur de l'emploi et du chômage et le secteur A.M.I.- indemnités ;
- qui ont atteint l'âge de la retraite ou qui sont démis d'office avec un droit immédiat à la pension ;
- qui remettent leur démission.

3.2.4.4. Conditions d'attribution

L'intéressé peut faire valoir ses droits aux avantages prévus par les secteurs précités lorsque, dans les 30 jours qui suivent la fin de la relation de travail, il remplit une des conditions suivantes:

- il a acquis la qualité de travailleur assujetti au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés ;
- il est inscrit comme demandeur d'emploi auprès du bureau régional de l'emploi ;
- il fournit la preuve que, pendant cette période, il se trouve en état d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'invalidité ou en période de repos de maternité conformément à la législation en matière d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité.

3.2.4.5. Paiement des cotisations

Lorsque l'agent licencié remplit une des conditions susmentionnées, sa situation peut être régularisée au niveau de la sécurité sociale. L'employeur est alors tenu de verser à l'ONSSAPL:

- les cotisations patronales et personnelles ($1,46\% + 0,87\% = 2,33\%$) pour la période qui correspond au nombre de journées de travail que la personne licenciée doit normalement prouver vu la catégorie d'âge à laquelle elle appartient, pour être admise au bénéfice des allocations de chômage en vertu de la réglementation en matière de chômage.
- les cotisations patronales et personnelles ($2,35\% + 1,15\% = 3,50\%$) calculées pour une période de 6 mois, pour l'admission de l'intéressé au bénéfice du secteur A.M.I.- indemnités et de l'assurance maternité.

Ces cotisations sont calculées sur base du dernier traitement d'activité de l'intéressé (y compris les suppléments de traitement entrant dans la notion de rémunération cotisable). Dans le cas d'une occupation à temps partiel, le traitement de la dernière activité est transposé en traitement afférent à un emploi à temps plein.

La durée des périodes précitées ne peut en aucun cas être supérieure à la durée de la relation de travail de l'agent licencié.

Remarques:

- les cotisations personnelles sont à charge de l'employeur sauf si la cessation de la relation de travail donne lieu à la liquidation d'une prime, allocation ou indemnité de départ ou à un délai de préavis à respecter. Dans ce cas, les cotisations personnelles ne sont à charge de l'employeur que pour autant qu'elles dépassent le montant légalement dû sur la prime, l'allocation ou l'indemnité de départ éventuelle, ou du traitement dû pour le délai de préavis.
- dans le cas où la décision par laquelle il est mis fin à la relation de travail est annulée ou retirée ultérieurement, l'ONSSAPL ne remboursera que les cotisations personnelles. Les cotisations patronales ne seront pas remboursées.

3.2.4.6. Obligations de l'employeur

1. Obligations envers le membre du personnel licencié

Au cours de la dernière journée de travail, l'employeur est tenu de délivrer à l'intéressé:

- tous les documents requis par la législation de sécurité sociale ;
- un certificat de licenciement ;
- un avis concernant les formalités à remplir telles qu'exposées supra.

2. Obligations vis-à-vis de l'ONSSAPL

Dès la cessation de la relation de travail, l'employeur est tenu de faire une déclaration Dimona de sortie de service du travailleur et de faire parvenir à l'ONSSAPL les données requises pour le calcul des cotisations dues. Ces données sont:

- la rémunération barémique à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre pour un temps plein et pour le mois au cours duquel a pris fin la relation de travail augmentée des primes, indemnités et allocations entrant dans la notion de rémunération cotisable pour la sécurité sociale ;
- le numéro du registre national ou le numéro bis du travailleur concerné ;
- la date de naissance du travailleur concerné ;
- la date d'entrée en service et la date de prise de cours de sa nomination ;
- la date de départ du travailleur concerné.

Sur la base des données qui lui sont transmises, l'ONSSAPL communique à l'employeur le montant des cotisations à verser. L'employeur verse alors les cotisations dues à l'ONSSAPL dès qu'il est en mesure de produire la preuve que l'intéressé remplit une des conditions énumérées ci-dessus. L'employeur est tenu ensuite d'aviser l'ONEm et l'INAMI de la situation.

3.2.5. Les médecins en formation de médecin spécialiste

Pour les médecins qui suivent une formation dans le cadre des modalités fixées en application de l'article 215, § 4 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994, 3 situations pour lesquelles ces travailleurs relèvent de l'ONSSAPL peuvent se présenter:

- Ils sont engagés sous contrat de travail par un hôpital affilié à l'ONSSAPL: ils sont soumis aux cotisations en matière de chômage, d'assurance maladie-invalidité (secteurs soins de santé et indemnités), de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés, de maladies professionnelles et de modération salariale.
- Ils travaillent au sein de l'hôpital et sont assujettis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés en vertu de l'article 15bis de l'arrêté royal du 28-11-1969: ils sont soumis aux cotisations en matière d'assurance maladie-invalidité (secteurs soins de santé et indemnités), d'allocations familiales, de maladies professionnelles, d'accidents du travail et de modération salariale.

Remarque concernant les accidents du travail: les médecins en formation de médecin spécialiste visés sous ce point sont considérés comme ressortissant au champ d'application de la loi du 10-4-1971 sur les accidents du travail du secteur privé. Par conséquent, une cotisation patronale totale de 0,320% est due à l'ONSSAPL au profit du Fonds des Accidents de Travail, sur l'ensemble des indemnités qui leur sont octroyées. L'hôpital affilié à l'ONSSAPL a dès lors l'obligation de conclure une convention d'assurance avec une compagnie d'assurance agréée qui couvrira le risque d'accident du travail contre paiement d'une prime.

- Ils sont liés par une convention de stage à un médecin maître de stage: s'ils sont occupés dans un établissement hospitalier affilié à l'ONSSAPL, l'établissement est considéré comme l'employeur et est par conséquent tenu de s'acquitter de ses obligations d'employeur en matière de sécurité sociale. Ces travailleurs sont soumis aux mêmes cotisations que celles visées pour les travailleurs relevant de l'article 15bis susmentionné.

3.2.6. Les ministres du culte et les délégués au conseil central laïque

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

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

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

La cotisation de modération salariale et la cotisation patronale relative à la promotion d'initiatives en matière d'accueil des enfants sont également dues.

3.3. Exclusions

3.3.1. Les pompiers volontaires

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

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

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

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

Les indemnités qui leur sont octroyées pour les prestations régulières sont exonérées de cotisations de sécurité sociale pour autant qu'elles ne dépassent pas le montant indexé de 1.016,70 euros par trimestre. Si ce plafond de rémunération est dépassé, les cotisations personnelles et patronales de sécurité sociale sont dues sur le montant total des indemnités payées pour les prestations régulières et pas seulement sur la partie qui se situe au-dessus du montant plafond.

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

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

Remarque:

L'exonération de l'article 17 quater ne trouve pas à s'appliquer aux indemnités qui sont accordées aux volontaires du service 100. Toutes les prestations qui sont fournies dans le cadre du service 100, soit par un pompier volontaire, soit par un autre volontaire (par exemple un ambulancier volontaire) sont soumises aux cotisations de sécurité sociale. L'obligation d'assujettissement vaut également pour les interventions en ambulance en cas d'appel à l'aide ou d'alerte incendie.

3.3.2. Les étudiants

Peuvent être considérés comme des étudiants les jeunes âgés de 15 ans ou plus qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein et :

- soit suivent un enseignement selon un programme d'études complet ;
- soit suivent un enseignement à temps partiel à condition :
 - qu'ils ne soient pas liés par un contrat de travail à temps partiel ou par un contrat de stage à temps partiel ;
 - qu'ils ne soient pas liés par un contrat d'apprentissage industriel ou un contrat d'apprentissage dans le cadre de la formation des Classes moyennes ;
 - qu'ils ne reçoivent pas d'allocations de chômage ;
 - qu'ils travaillent uniquement comme étudiant pendant les périodes de présence non obligatoire dans les établissements scolaires.

Toute occupation rémunérée d'étudiant est soumise aux cotisations de sécurité sociale excepté lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- le contrat d'occupation d'étudiant visé au titre VII de la loi du 3-7-1978 relative aux contrats de travail est établi par écrit pour chaque étudiant, au plus tard lors de l'entrée en service de l'étudiant ;
- la durée du contrat d'occupation d'étudiant est de douze mois au maximum ;
- une déclaration DimonaPPL-entrée en service est établie au plus tard au moment où l'étudiant commence à fournir ses prestations ;
- l'occupation de l'étudiant auprès d'un ou plusieurs employeurs ne dépasse pas au cours d'une année civile le contingent de 50 jours de travail ;

Lorsqu'un étudiant et un employeur concluent un contrat d'occupation d'étudiant d'une durée supérieure à douze mois, alors ils sont réputés avoir conclu un contrat de travail ordinaire et la rémunération de l'étudiant est soumise aux cotisations de sécurité sociale.

Si après avoir terminé ses études un étudiant est engagé sous un contrat de travail ordinaire par l'administration auprès de laquelle il était auparavant occupé sous contrat d'occupation d'étudiant, alors l'exonération en tant qu'étudiant est maintenue si une des conditions suivantes est remplie :

- les périodes d'occupation ne se suivent pas immédiatement ; il en va ainsi lorsque la période entre l'occupation comme étudiant et l'occupation sous contrat ordinaire est d'au moins un mois ;
- les activités ne sont ni les mêmes ni similaires.

Si une de ces deux conditions est remplie, alors les jours de travail comme étudiant sont exonérés des cotisations complètes de sécurité sociale et l'occupation comme étudiant n'est pas considérée comme une période d'essai déguisé du contrat de travail.

Le contingent de 50 jours dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiant est calculé par année civile. Au début de chaque nouvelle année civile, le compteur est ramené à 50 jours restants, et le nombre de jours restants est actualisé sur la base des jours de travail déclarés dans la DimonaPPL.

Les jours qui ne sont pas prestés mais qui sont bien payés (tels que les jours fériés, les jours de compensation et les jours de maladie avec salaire garanti) qui tombent dans la période d'un contrat d'occupation d'étudiant sont pris en compte dans le calcul du contingent. Les jours fériés légaux qui tombent en dehors du contrat d'occupation d'étudiant ne sont pris en compte dans le calcul du contingent.

Si le contingent de 50 jours de travail est dépassé, alors les cotisations de sécurité sociale sont dues sur l'occupation de l'étudiant.

- Si le dépassement se produit après l'occupation auprès d'un seul employeur et si celui-ci déclare la rémunération de l'étudiant assortie d'une cotisation de solidarité pour plus de 50 jours de travail, alors les cotisations de sécurité sociale sont dues pour toute la période d'occupation comme étudiant. Si l'employeur ne déclare que les 50 jours du contingent de jours de travail assortis de la cotisation de solidarité, et déclare la rémunération du reste des jours de travail comme soumis aux cotisations ordinaires de sécurité sociale, alors les cotisations de sécurité sociale ne sont dues qu'à partir du 51ème jour de travail et non pour toute la période de l'occupation.

- Si le dépassement se produit après que l'étudiant ait été occupé auprès de plusieurs employeurs, l'étudiant et l'employeur qui l'emploie au moment du dépassement sont assujettis aux cotisations de sécurité sociale à partir du 51^e jour, à condition que l'employeur ait introduit une déclaration DmfAppl correcte à partir du 51^e jour. Les prestations de travail effectuées par l'étudiant auprès du même employeur ou d'un précédent employeur avant le dépassement du nombre maximal de jours de travail ne sont pas soumises aux cotisations de sécurité sociale, mais uniquement à la cotisation de solidarité.

Pour un étudiant qui n'est pas assujetti aux cotisations ordinaires de sécurité sociale, une cotisation de solidarité et une cotisation patronale de 0,01 % pour le Fonds amiante sont dues. La cotisation de solidarité sur la rémunération de l'étudiant (voir 4.3.308.) s'élève à 8,13%, et ne s'applique qu'aux 50 premiers jours qui sont déclarés dans la DimonaPPL.

Le nombre de jours de travail qu'un étudiant peut travailler pendant une année civile avec une cotisation de solidarité réduite est actualisé en fonction des déclarations DimonaPPL (voir 6.2.5.3.) et peut être consulté sur le site internet www.studentatwork.be.

L'étudiant peut à tout moment, au moyen d'un accès personnalisé et sécurisé à l'application en ligne " student@work - 50days " sur le portail de la sécurité social, consulter le solde de son contingent annuel de 50 jours de travail. Il peut imprimer une attestation reprenant le nombre de jours restants pour un futur employeur ou envoyer l'attestation par courrier électronique.

Un employeur qui reçoit d'un étudiant le code d'accès, pourra pendant trois mois consulter le nombre de jours restants du contingent de l'étudiant.

3.3.3. Les moniteurs

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

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

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

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

- les activités en question ne dépassent pas 25 jours (civils) de travail au cours d'une année civile, chez un ou plusieurs employeurs ;
- Avant toute occupation, l'employeur doit, par la voie électronique, faire une déclaration (https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/article_17/index.htm) sous la forme et selon les modalités déterminées par l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale.

Remarques:

- Si l'occupation dépasse 25 jours de travail chez un seul et même employeur, des cotisations de sécurité sociale sont dues pour toute la période à partir du premier jour de l'occupation.
- Toute déclaration tardive à l'Inspection sociale entraîne automatiquement l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale. Les cotisations de sécurité sociale sont alors dues pour les jours qui se situent entre le début de l'engagement et la date d'envoi de la déclaration (la date de la poste faisant foi).

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

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

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

Un étudiant peut être engagé durant la même année civile en qualité de moniteur pendant 25 jours avec exonération de cotisations de sécurité sociale et accomplir pendant 50 jours des prestations sous contrat d'occupation d'étudiant, pour autant que les conditions d'exonération pour chacune de ces deux occupations soient remplies. Les jours d'occupation en tant que moniteur ne sont pas déduits du contingent de l'étudiant et ne sont pas déclarés en DimonaPPL.

3.3.4. Les médecins

Les médecins contractuels, temporaires ou nommés à titre définitif occupés dans des institutions hospitalières (les maisons de repos et les maisons de repos et de soins ne sont pas ici assimilées aux institutions hospitalières en vertu de la loi sur les hôpitaux coordonnée le 7-8-1987), des services d'orientation scolaire ou professionnelle, des centres psycho-médico-sociaux ou des services de surveillance médicale scolaire sont en principe assujettis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

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

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

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

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

3.3.5. Les volontaires

Le statut des volontaires est réglé par la loi du 3-7-2005 relative aux droits des volontaires.

3.3.5.1. Volontaire et volontariat

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

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

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

Ne sont pas considérées comme relevant du volontariat:

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

3.3.5.3. Cotisations de sécurité sociale dues

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

Lorsque le plafond journalier ou annuel des indemnités forfaitaires est dépassé et si les frais ne peuvent être prouvés, les prestations effectuées ne peuvent être considérées comme une activité de volontaire. Dans ce cas, l'ONSSAPL ne considère plus la personne qui exerce l'activité comme un volontaire mais bien comme un travailleur contractuel et les indemnités qui lui sont accordées sont considérées comme de la rémunération soumise aux cotisations de sécurité sociale dans le régime de travailleurs salariés. Le travailleur doit être déclaré en DimonaPPL et les indemnités doivent être mentionnées dans la DmfAPPL.

3.3.5.2. L'indemnité pour le volontariat

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

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

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

Pour l'année 2012, les indemnités de volontaire ne peuvent 31,44 euros par jour et 1.257,51 euros par an.

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

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

Si le total des indemnités forfaitaires reçues par le volontaire d'une ou de plusieurs organisations dépasse 31,44 euros par jour et 1.257,51 euros par an, ces montants peuvent être considérés comme remboursement de frais à condition que la réalité et le montant de ces frais puissent être démontrés à l'aide de documents justificatifs.

Dans le chef du volontaire, il est interdit de combiner l'indemnisation forfaitaire et celle des frais réels. Par dérogation, il est toutefois possible de combiner l'indemnité forfaitaire et le remboursement des frais réels de déplacement pour maximum 2000 kilomètres par an par volontaire. Si le volontaire se déplace au moyen de son propre véhicule (automobile, motocyclette ou vélomoteur), le montant des frais réels de déplacement est calculé, du 1-7-2011 au 30-6-2012, sur la base d'une indemnité de 0,3352 euro par kilomètre. Si le volontaire utilise sa propre bicyclette pour se déplacer, le montant est calculé sur la base d'une indemnité de déplacement de 0,21 euro par kilomètre. L'indemnité de déplacement totale pour l'utilisation du transport en commun, de sa propre bicyclette ou de son propre véhicule ne peut, par an et par volontaire, dépasser 2.000 fois l'indemnité kilométrique pour l'utilisation d'un véhicule personnel.

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

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

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

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

Toutefois, les travailleurs peuvent effectuer une activité volontaire pour le compte de leur employeur si et pour autant que l'activité volontaire ne soit pas liée aux activités qu'ils ont normalement à effectuer dans le cadre de leur emploi rémunéré.

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

3.3.5.5. Ni déclaration DimonaPPL, ni déclaration DmfAPPL

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

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

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

3.3.6. Les artistes bénévoles: les petites indemnités

Les indemnités octroyées aux personnes qui fournissent des prestations artistiques et/ou produisent des oeuvres artistiques sont considérées comme indemnités de défraiement exonérées des cotisations de sécurité sociale si les conditions suivantes sont simultanément remplies:

3.3.6.1. Conditions concernant les indemnités octroyées

- Les indemnités ne peuvent dépasser 100 euros par jour et par donneur d'ordre. Toutefois, si l'artiste fournit des prestations artistiques et/ou produit des oeuvres artistiques pour plusieurs donneurs d'ordre au cours d'une même journée, le plafond journalier peut être multiplié par le nombre de donneurs d'ordre de cette journée.
- Les indemnités ne peuvent dépasser 2.000 euros par année civile.

Les deux montants précités sont liés à l'indice de santé du mois de septembre 2003 (112,47) et sont adaptés en fonction de cet indice le 1er janvier de chaque année.

Pour l'année 2012, le montant journalier est fixé à 118,08 euros et le montant annuel à 2.361,52 euros.

Si un donneur d'ordre a octroyé pour des prestations artistiques et/ou des oeuvres artistiques un montant dépassant le plafond journalier précité, l'artiste ainsi que le donneur d'ordre seront soumis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés pour toutes les indemnités payées à l'artiste par ce donneur d'ordre au cours de l'année civile en cause.

En cas de dépassement du plafond annuel (par année civile), l'artiste et le donneur d'ordre chez lequel le dépassement a lieu, ainsi que les donneurs d'ordre qui font appel à l'artiste après ce dépassement du montant maximum annuel, sont soumis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés pour la totalité des indemnités qu'ils ont octroyées à l'artiste durant l'année civile en cause.

3.3.6.2. Conditions concernant les jours de prestations

- Le nombre de jours pendant lesquels l'artiste fournit des prestations ou produit des oeuvres est limité à 30 jours par année civile.
- Le nombre de jours pendant lesquels l'artiste fournit des prestations ou produit des oeuvres ne peut dépasser 7 jours consécutifs chez le même donneur d'ordre.

En cas de dépassement du nombre de jours autorisés, l'artiste et le donneur d'ordre chez lequel le dépassement a lieu ainsi que les donneurs d'ordre qui font appel à l'artiste après ce dépassement sont soumis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés pour la totalité des indemnités qu'ils ont octroyées à l'artiste pour l'année civile en cause.

3.3.6.3. Conditions concernant l'artiste

- Au moment où il fournit une prestation artistique et/ou produit une oeuvre artistique, l'artiste ne peut être lié au donneur d'ordre par un contrat de travail, un contrat d'entreprise ou une désignation statutaire, sauf si les prestations des deux activités sont de nature totalement différente.
- En cas d'infraction, l'artiste et le donneur d'ordre sont soumis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés pour la prestation artistique ou l'oeuvre artistique en question.
- L'artiste doit être en possession d'une carte " artistes ", dont le modèle, le contenu, la durée de validité et les modalités de délivrance seront entre autres fixés par le Ministre.
- En cas de non-respect de cette dernière obligation ou lorsque les mentions sur cette carte sont incorrectes ou incomplètes, l'artiste et le donneur d'ordre ne peuvent bénéficier de la réglementation relative aux petites indemnités durant l'année civile en cours.

3.3.6.4. Interdiction de cumul avec le bénéfice du régime des volontaires

- Les personnes bénéficiant de la réglementation relative aux petites indemnités octroyées aux artistes ne peuvent invoquer, durant la même année civile, le bénéfice du régime des volontaires pour des prestations artistiques et/ou des œuvres artistiques.
- Ils ne peuvent pas non plus combiner, pour le même jour, la réglementation relative aux petites indemnités pour artistes avec le régime des volontaires, même si les indemnités forfaitaires pour volontaires sont octroyées pour des prestations autres que des prestations artistiques et/ou des œuvres artistiques.

En cas de non-respect de cette interdiction de cumul, l'artiste et le donneur d'ordre sont soumis au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés pour la prestation artistique ou l'œuvre artistique en cause.

3.3.6.5. Ni déclaration DimonaPPL, ni déclaration DmfAPPL

Les prestations artistiques fournies ou les œuvres artistiques produites par l'artiste dans le cadre de la réglementation relative aux petites indemnités sont exclues de manière explicite de l'obligation Dimona, ce qui implique que les artistes ne doivent PAS être déclarés dans la Dimona par le donneur d'ordre.

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

3.3.7. Mineurs d'âge sous contrat d'insertion professionnelle

Les jeunes qui pendant la période d'obligation scolaire à temps partiel sont mis au travail auprès d'une administration locale ou provinciale non en vertu d'un contrat de travail mais en vertu d'une convention d'insertion socioprofessionnelle dans le cadre de l'enseignement secondaire à horaire réduit, sont totalement exonérés de cotisations de sécurité sociale, à l'exception de la cotisation patronale de 0,05% perçue dans le cadre de la promotion d'initiatives en matière d'accueil des enfants et de la cotisation patronale de 0,01 % pour le financement du Fonds Amiante.

Cette quasi-exonération des cotisations de sécurité sociale est d'application jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans.

Le même principe est d'application pour les jeunes qui jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans, sont occupés sous convention d'immersion professionnelle (voir 3.1.103). La rémunération accordée à ces jeunes est également exonérée de cotisations de sécurité sociale, à l'exception de la cotisation de 0,05% et de la cotisation patronale de 0,01 % pour le financement du Fonds Amiante. L'exonération prend fin le trimestre suivant le quatrième trimestre de l'année au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 18 ans.

3.4. La territorialité

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

Le régime belge de sécurité sociale est d'application sur un travailleur qui est occupé sur le territoire belge.

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

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

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

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

Préalablement au détachement temporaire, l'employeur doit remplir un formulaire A1 (qui remplace l'ancien formulaire E101), le faire homologuer par l'ONSSAPL et le remettre au travailleur. Par le formulaire A1, l'ONSSAPL confirme que le détaché reste soumis à la législation belge de sécurité sociale durant sa période d'occupation à l'étranger.

Plus d'informations au sujet de l'occupation à l'étranger et du formulaire à faire homologuer peuvent être obtenues auprès du gestionnaire de dossier de l'administration.