

Fiche 5.1 : Cadre général

A. LE STATUT COMMUN D'APPRENTI

La formation en alternance relève pleinement de la compétence des communautés et régions (entités fédérées). Toutefois, la sécurité sociale des travailleurs salariés, en ce compris celle des apprenants en alternance, relève de la compétence de l'Etat fédéral.

Ainsi, depuis le 1^{er} juillet 2015, est établie une **définition générique de l'apprenti pour les jeunes qui évoluent dans un système de formation en alternance**¹.

L'apprenant en alternance est considéré comme relevant du statut social d'apprenti dans la mesure où il répond aux six conditions cumulatives suivantes :

1. la formation est constituée d'une partie effectuée en milieu professionnel (travail) et d'une partie effectuée au sein d'un établissement d'enseignement ou de formation (étude). Ces deux parties ensemble visent l'exécution d'un seul plan de formation et, à cette fin, sont accordées entre elles et s'alternent régulièrement ;
2. la formation mène à une qualification professionnelle ;
3. la partie « travail » prévoit, sur base annuelle, une durée du travail moyenne d'au moins 20 heures par semaine, en dehors des jours fériés et des vacances ;
4. la partie « étude » prévoit, sur base annuelle, au moins 240 heures de cours pour les jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel et au moins 150 heures de cours pour les jeunes non soumis à l'obligation scolaire ;
5. les deux parties (travail et étude) sont effectuées dans le cadre d'un contrat auquel tant l'entreprise formatrice que l'apprenant sont parties prenantes et signataires ;
6. le contrat prévoit une rétribution financière à charge de l'entreprise formatrice qui est à considérer comme une rémunération.

Le contrat d'alternance répond à l'ensemble de ces conditions et l'apprenant est donc soumis (ou assujetti) à la sécurité sociale.

Concrètement, cela signifie :

- que l'entreprise formatrice doit faire une déclaration Dimona mentionnant la date de début et de fin du contrat de formation en alternance (code ALT) ;
- que l'apprenant doit être renseigné sur les déclarations DmfA trimestrielles ;
- que l'apprenant bénéficie de certains droits sociaux.

Les personnes occupées sous **contrat de travail** à temps partiel doivent être déclarées comme des travailleurs ordinaires car elles ne bénéficient pas du statut d'apprenti² défini par la sécurité sociale (statut social d'apprenti).

¹ Arrêté royal du 29 juin 2014 concernant la sécurité sociale des travailleurs, article 1^{er} bis.

² Arrêté royal du 29 juin 2014 concernant la sécurité sociale des travailleurs, article 1^{er} bis.

De même, les personnes occupées dans un contrat d'apprentissage spécial pour la **réadaptation professionnelle des handicapés** ou d'un contrat de formation ou de réadaptation professionnelle³ ne bénéficient pas du statut d'apprenant.

Il y aura requalification du statut d'apprenti vers celui de travailleur ordinaire si le contrat d'alternance continue à être exécuté :

- après la notification du refus ou du retrait d'agrément d'une entreprise : l'apprenant devient un travailleur ordinaire à partir du jour ou le refus ou le retrait est notifié⁴.
- en cas de dénonciation du plan de formation par l'opérateur : l'apprenant devient un travailleur ordinaire à partir du jour de la notification à l'entreprise de la dénonciation du plan de formation.

B. ASSUJETTISSEMENT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

La rétribution de l'apprenant est considérée comme une rémunération et est donc soumise aux cotisations sociales perçues par l'ONSS, tant du côté de l'apprenant que de l'entreprise formatrice.

La législation relative à la sécurité sociale assimile un apprenti à un travailleur ordinaire pour les cotisations sociales. Néanmoins, le régime des cotisations patronales et des apprenants varie selon que le jeune soit mineur ou pas.

Les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la rémunération brute des apprenants.

Pour les apprenants sous statut ouvrier, cette rémunération est majorée de 8 % (càd calculée sur 108%). L'apprenant est considéré comme travailleur sous statut employé ou ouvrier en fonction de la nature de ses prestations.

Les cotisations sociales de l'apprenant :

L'apprenant n'est redevable d'aucune cotisation personnelle jusqu'au 31 décembre de l'année civile au cours de laquelle il atteint l'âge de 18 ans :

L'apprenant est soumis au même taux de cotisation sociale que les travailleurs ordinaires (et est soumis à l'ensemble des régimes de la sécurité sociale) à partir du 1^{er} janvier de l'année civile au cours de laquelle il atteint l'âge de 19 ans. Le taux de cotisation personnelle est de **13,07 %**.

Réduction du montant des cotisations sociales dues par l'apprenant :

Les apprenants peuvent bénéficier du système du **bonus à l'emploi** qui permet de réduire, voire de supprimer dans certains cas, le montant des cotisations personnelles à charge d'un travailleur dont le salaire est bas⁵.

³ En vertu de l'article 17, 2° et 3°, de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement sociale des handicapés.

⁴ <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html>

⁵ Plus d'information sur le bonus à l'emploi sur le site de la Sécurité sociale :

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/workers_reductions/workbonus.html

Les cotisations sociales de l'entreprise formatrice :

Il y a assujettissement partiel jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle l'apprenant atteint l'âge de 18 ans.

L'assujettissement à la sécurité sociale est limité et les cotisations patronales sont dues uniquement pour les régimes suivants :

- des vacances annuelles ;
- des accidents du travail ;
- des maladies professionnelles.

La **cotisation patronale réduite** s'élève à **17,82 %**⁶.

Il y a assujettissement total à partir du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle l'apprenant atteint l'âge de 19 ans.

Il y a toutefois dispense pour les cotisations destinées aux fonds de sécurité d'existence, au deuxième pilier de pension (excepté pour les apprenants déclarés dans les catégories gestion d'immeubles et agents immobiliers, domestiques) et pour les mesures en faveur de l'emploi et de la formation.

Réduction du montant des cotisations sociales dues par l'entreprise formatrice :

A partir de l'année des 19 ans de l'apprenant (assujettissement total), les entreprises formatrices peuvent bénéficier d'une réduction **générale des cotisations patronales de base** modulée en fonction du niveau de rémunération et des prestations de l'apprenant.

Ce mécanisme permet de réduire le coût salarial brut dû par l'entreprise formatrice.

La rétribution des apprenants étant relativement limitée, le mécanisme de cette réduction structurelle permet de diminuer quasi totalement le montant des cotisations patronales trimestrielles.

C. LA DÉCLARATION MULTIFONCTIONNELLE (DmfA)

La déclaration multifonctionnelle (ou Dmfa) est obligatoire pour tous les employeurs immatriculés à l'ONSS afin de transmettre les données de rémunération et de temps de travail de tous les travailleurs qu'ils occupent au cours d'un trimestre donné⁷.

Cette déclaration est aussi appelée « multifonctionnelle » parce que les données récoltées sont utilisées par toutes les institutions publiques de sécurité sociale (IPSS) qui sont chargées de l'attribution des droits dans la sécurité sociale et du paiement des indemnités.

⁶ Plus d'information sur le site de la sécurité sociale :

<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/socialsecuritycontributions/contributions.html>.

⁷ Plus d'information sur le site de la sécurité sociale :

https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applcs/dmfa/general/about.htm

Les apprenants sont à déclarer comme suit⁸ :

- jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent 18 ans : avec les codes travailleurs 035 type 1 ou 0 pour le secteur public ou 439 type 0 et la mention du type d'apprentissage dans la zone 00055 ;
- à partir du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle ils ont 19 ans : avec les codes des travailleurs ordinaires mais en mentionnant le type d'apprentissage dans la zone 00055 qui permettra de les distinguer des autres travailleurs.

La DmfA forme un ensemble avec la Dimona et la DRS (déclaration des risques sociaux).

D. LA DÉCLARATION IMMÉDIATE À L'EMPLOI (DIMONA)

La déclaration immédiate à l'emploi (DIMONA) est un message électronique par lequel l'entreprise formatrice communique à l'ONSS toute entrée et/ou sortie de service d'un apprenant qu'elle forme.

La DIMONA est obligatoire pour tous les employeurs du secteur privé et public⁹.

L'encodage « *DIMONA d'entrée* » doit être fait par l'entreprise formatrice (ou son secrétariat social) avant le début de l'exécution du contrat d'alternance c'est-à-dire avant le premier jour de formation que celui-ci se déroule en entreprise ou chez l'opérateur de formation.

À défaut, l'entreprise peut être sanctionnée par l'ONSS (amende administrative) et le contrat d'alternance pourrait être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

La fin du contrat d'alternance implique également une déclaration de « *DIMONA de sortie* ».

Pour pouvoir effectuer valablement une DIMONA, il faut renseigner les principaux éléments suivants :

- identification de l'employeur via son numéro ONSS ;
- identification du travailleur via le **numéro d'identification auprès de la sécurité sociale (NISS)**. Ce NISS est un numéro unique utilisé par toutes les institutions de la sécurité sociale et est soit le **numéro d'identification au registre national**, soit un **numéro NISS bis** pour les personnes qui ne sont pas reprises dans le registre national¹⁰ ;
- la Commission paritaire ;
- le code « type travailleur » : à partir du début de l'année scolaire 2023-2024, le code à renseigner à l'ONSS par les entreprises formatrices pour les apprenants sous contrat de formation en alternance est « ALT » et non plus « OTH » ;
- pour les contrats de formation en alternance pour lesquels une déclaration via le code « OTH » a déjà été effectuée, aucune nouvelle déclaration ne doit être effectuée aussi longtemps que le contrat original (sous Dimona « OTH ») n'est pas expiré¹¹ ; ce n'est qu'en cas de renouvellement du contrat de formation que la Dimona de type « ALT » devra être utilisée ;

⁸ Voir les instructions administratives sur le site de la sécurité sociale :

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

⁹ Plus d'information sur le site de la sécurité sociale :

https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dimona/index.htm

¹⁰ Plus d'information sur le site de la sécurité sociale :

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nss/dimona/principaldata.html

¹¹ Plus d'information sur le site de la Sécurité sociale : [Instructions administratives ONSS - 2023/2 > Instructions intermédiaires \(socialsecurity.be\)](#)

Remarque : la commission paritaire 124 (secteur de la construction) n'est pas visée par la Dimona « ALT ». Ce secteur a déjà son propre type de Dimona (la Dimona « RTA ») et cette particularité est maintenue.

La Dimona constitue une pierre angulaire de la gestion de la sécurité sociale.

Les données Dimona sont utilisées pour :

- identifier rapidement des travailleurs ;
- constater de façon univoque et uniforme le lien entre un travailleur et un employeur ;
- octroyer les avantages sociaux aux travailleurs.

Il est important pour les entreprises formatrices de remplir les déclarations Dimona à temps et correctement. A défaut, des problèmes peuvent survenir dans l'octroi des droits sociaux aux apprenants.

Les déclarations Dimona doivent impérativement être effectuées sous le même numéro d'entreprise que les déclarations multifonctionnelles (Dmfa)¹².

!!! En vue de l'octroi des incitants financiers et de la subvention aux opérateurs de formation, l'OFFA se base sur le résultat d'un appel à la Dimona pour vérifier l'existence du contrat d'alternance et sa période d'application¹³.

¹² https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/general/about.htm

¹³ Plus d'information sur les incitants financiers wallons dans la fiche 6.1 du Vademecum.

