

Webinaire - février 2022

# Le statut du collaborateur sportif

Karin Toussaint

Conseillère et formatrice – Pôle juridique AES-AISF

0474/27 11 18

[conseil@aes-asbl.be](mailto:conseil@aes-asbl.be)

Lundi et mardi toute la journée

Mercredi matin



Au sein du secteur sportif (centres sportifs, clubs et fédérations), l'entraîneur peut exercer ses activités sous plusieurs statuts différents, impliquant chacun des droits et des obligations spécifiques :

- 1. Le volontaire (ou bénévole)**
- 2. Le prestataire occasionnel**
- 3. L'indépendant**
- 4. Le salarié**
  - *Le contrat d'étudiant*
  - *Le contrat Article 17 (version 2022)*

# 1. Le volontaire (ou bénévole)

## Volontariat – Loi 3/7/2005 => 5 conditions

- Finalité d'aider autrui (acte gratuit)
- Pas de contrainte à exercer l'activité
- Exercice de l'activité hors du cadre familial ou privé et **à l'exclusion de toute entreprise commerciale**
- Pas si l'on est salarié ou indépendant, en même temps, **pour la même activité** chez le même employeur
- Pas de rémunération

# Quelles sont les obligations du club envers les volontaires?

1. Assurer en responsabilité civile
2. Tenir un registre (coordonnées, montants versés)
3. Informer (note ou convention) sur :
  - Le but et les statuts de l'association (si ASBL)
  - L'identité du ou des responsables (si ass.de fait)
  - Les contrats d'assurances souscrits par l'association
  - Les modalités de remboursement des frais
  - Le respect du secret professionnel (le cas échéant)

# Quelles sont les obligations du volontaire ?

**Dans certains cas, l'activité bénévole doit être signalée aux autorités compétentes :**

- A l'ONEM, si le futur volontaire est chômeur ou prépensionné ([formulaire C45B](#))
- Au médecin conseil de la mutuelle, si le futur volontaire est en incapacité de travail ([formulaire INAMI](#))
- Au CPAS, si le futur volontaire perçoit le RIS
- Au supérieur hiérarchique, si le futur volontaire est fonctionnaire (déclaration de cumul)

Comment un volontaire peut-il être indemnisé pour ses prestations?

**Il peut percevoir un défraiement :**

**SOIT via le système des frais réels**

- Aucun plafond
- **MAIS** obligation de justifier les dépenses (tickets, factures...)

**Pour les frais de déplacement on utilisera, au maximum, ces taux :**

- Voiture : 0,3707€/km maximum (valable du 1/7/2021 au 30/6/2022)
- Vélo : 0,24/km

Référence : [circulaire frais de parcours des fonctionnaires fédéraux](#)

Source : <https://www.levolontariat.be/quels-defraiements-sont-possibles>

# SOIT via le système du défraiement forfaitaire :

**En 2022** : maximum 36,84€/jour avec un plafond de 1.473,37€/an + frais de déplacements pour un maximum de 2.000 kms (plafond non applicable en cas de transport régulier de personnes\*)



## DEROGATIONS

Certains sports (**football**, basket, hockey, handball) bénéficient de montants forfaitaires spéciaux (entre 12,50€ et 25€) **par match**, pour certaines fonctions.

**Voir la circulaire du SPF Finances pour les détails**  
[https://finances.belgium.be/fr/asbl/clubs\\_sportifs](https://finances.belgium.be/fr/asbl/clubs_sportifs)

**On ne peut pas combiner les deux régimes !**

\*<https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2018/12/20/2018040765/moniteur>

# Plafond annuel majoré

Arrêté Royal du 20/12/2018 modifiant le plafond des défraiements des volontaires

**Plafond annuel** porté à **2.705,97€** par an pour certaines fonctions :

- **Entraîneur sportif**
- Professeur de sport
- Coach sportif
- Coordinateur des sports pour les jeunes
- Arbitre sportif
- Membre du jury
- Steward
- Responsable du terrain
- Signaleur aux compétitions sportives

# Plafond annuel majoré

Arrêté Royal du 20/12/2018 modifiant le plafond des défraiements des volontaires



**Les volontaires qui perçoivent une allocation de sécurité sociale ou d'aide sociale ne peuvent pas en bénéficier!**

Sont visés ici les « vrais revenus de remplacement » :

- Allocation de maladie et repos de maternité,
- Allocation d'invalidité,
- Pension,
- Droit passerelle pour les indépendants,
- Allocation de chômage
- Revenu d'intégration sociale

*NB : l'allocation de crédit-temps et les allocations familiales ne relèvent pas de cette notion.*

# Pour en savoir plus

La Plateforme Francophone du Volontariat  
[www.levolontariat.be](http://www.levolontariat.be)

Le Conseil Supérieur des Volontaires  
<https://conseilsuperieurlvolontaires.belgium.be/fr/>

Le Service Public Fédéral des Finances :  
<https://finances.belgium.be/fr/asbl/benevoles>

La Sécurité sociale (instructions aux employeurs):  
<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/persons/specific/volunteers.html>

## 2. Le prestataire occasionnel

Une mesure à manier avec précaution

## Que faire si les prestations sont vraiment très occasionnelles et que l'entraîneur ne relève pas d'un statut social spécifique\* ?

L'employeur doit alors absolument établir une [fiche fiscale 281.50](#).

**Le travailleur devra indiquer ce revenu dans sa déclaration fiscale, dans la case « revenus divers ». On parle ici de « prestations occasionnelles » ou « vacations »**



*Il est prudent de se renseigner auprès de votre administration fiscale locale et de l'INASTI car cette exception est sujette à interprétation...*

*Pour l'INASTI : une fois/an par activité et/ou pour un montant très limité*

***=> ne pas en abuser !***

\*il n'est ni volontaire, ni salarié, ni indépendant

## Une alternative sécurée

Dans le cadre de prestations occasionnelles, il est également possible de passer par des sociétés d'intérim ou via une coopérative d'activités qui serviront d'intermédiaire et factureront les prestations.

<http://smartbe.be/fr/>

<https://dies.be/>

# 3. L'indépendant

Un statut alternatif à considérer

# Qu'est-ce qu'un indépendant?

## 2 possibilités :

### L'indépendant à titre principal :

exerce son activité indépendante à l'exclusion de toute autre activité ou de tout autre statut (salarié, agent de l'état...)

### L'indépendant à titre complémentaire :

exerce, en plus de son activité indépendante, une autre activité (au moins à mi-temps, ou statut assimilé pour les enseignants)

# Comment devenir indépendant? Quelles démarches effectuer ?

- S'adresser à un guichet d'entreprise qui vérifiera les conditions d'accès au métier et effectuera les inscriptions utiles (BCE, TVA, inscription caisse assurances sociales, mutuelle...)
- Disposer des compétences de gestion de base (voir [DIPLO](#))
- Ouvrir un compte bancaire professionnel

Ressource :

<https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/creer-une-entreprise/demarches-pour-creer-une/demarches-aupres-dun-guichet/les-guichets-dentreprises>

# Comment qualifier la relation entre le club et l'indépendant?

Il n'y **pas de contrat de travail** entre l'employeur et le travailleur indépendant et donc, **pas de lien de subordination**.

=> l'employeur n'a pas autorité sur le travailleur indépendant, les conditions de travail sont  négociées

## Comment le travailleur indépendant est-il rétribué?

Le travailleur indépendant remet **une facture** au club pour lequel il a effectué des prestations.

Il a le choix de se faire rétribuer à l'heure, via un forfait par prestation ou tout autre mode de calcul.



# Quelles sont les conséquences fiscales et sociales pour le moniteur indépendant ?

- L'indépendant mentionne les revenus provenant de ses activités dans la [partie II](#) de sa déclaration d'impôts.
- Il devra, le cas échéant, [s'immatriculer à la TVA](#).
- Il pourra déduire fiscalement, en tout ou en partie, les frais liés à son activité et récupérer la TVA.



# Quelles sont les conséquences fiscales et sociales de l'utilisation d'indépendants pour l'association (centre sportif, fédé, club...)?

Pour l'organisation, il n'y a aucune charge sociale sur ces prestations, elle ne paiera que le montant de la facture.

Voir les sites du [SPF finances](#) et de l'[INASTI](#) pour plus de détails sur ce statut.

## Devenir indépendant sans risque?

Certaines personnes qui souhaitent démarrer une activité indépendante, peuvent faire appel à une couveuse d'entreprise comme, par exemple, [Job'In](#), [Job Yourself](#), [CréaJob](#), la [SACE](#), [Azimut](#)...

**Ici, c'est la couveuse qui facture les prestations à l'organisation.**

La personne continue à percevoir ses allocations sociales durant le parcours.

# Infos sur le statut d'indépendant

INASTI <https://www.inasti.be/fr>

SPF Economie

<https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/creer-une-entreprise>

UCM <https://www.ucm.be/je-demarre>

## 4. Le salarié

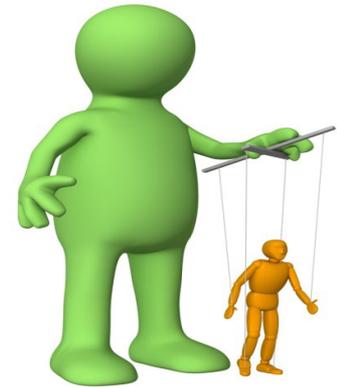
Un véritable statut professionnel pour les moniteurs, coaches, formateurs et entraîneurs

# Qu'est-ce qu'un salarié?

Pour qu'une personne soit considérée comme salariée, un **contrat de travail** doit la lier à son employeur (le centre sportif, le club, la fédération...).

## Contrat de travail = 4 éléments

- Un contrat (verbal ou écrit)
- Un travail
- Une rémunération
- Un lien de subordination



# Quels sont les principaux types de contrat ?

- Contrat à durée déterminée (CDD)
- Contrat à durée indéterminée (CDI)
- Contrat de remplacement
- Contrat pour un travail nettement défini (article 17 notamment)
- Contrat d'occupation d'étudiant
- Contrat de sportif rémunéré

# Quelles sont les principales obligations de l'employeur dans le cadre d'un contrat de travail ?

- Inscription SEPPT (médecine du travail)
- Souscription d'une assurance-loi
- Règlement de travail
- Respect du droit du travail (notamment les barèmes)
- Documents sociaux
- Retenues sociales et fiscales (ONSS, précompte)

# FEDERATIONS, CLUBS ET CENTRES SPORTIFS

## Secteur Non Marchand PRIVE (ASBL)

### Application des règles de la Commission Paritaire 329

- 329.02 : francophone
- 329.03 : bicommunautaire
- 329.01 : néerlandophone

**Exemples de CCT sectorielles** : paiement des frais de mission, reclassement professionnel, frais de déplacement domicile-lieu de travail en voiture, flexibilité du temps de travail, prépension, crédit-temps...

#### Où trouver les informations?

Pôle juridique AES-AISF

CESSoC [www.cessoc.be](http://www.cessoc.be)

# CENTRES SPORTIFS COMMUNAUX OU RCA

Secteur public (autonomie communale)

## Application des règles :

- [CDLD](#) (Code de la Démocratie Locale et de la décentralisation)
- [Cadre et statut des agents](#) (règles locales)
- Législation générale de droit du travail pour les contractuels

Où trouver les informations?

Union des Villes et Communes Wallonne : <https://www.uvcw.be/>

Association des Villes et Communes de Bruxelles : [www.brulocalis.brussels](http://www.brulocalis.brussels)

# Le salarié : quel coût pour l'employeur?

- Employé « classique » : + ou - 30% de cotisations à l'ONSS
- 1<sup>er</sup> Travailleur (Tax-shift) : 0%
- Etudiant : 5,42 %
- Vacataire exonéré (art.17): 0%



# Le contrat d'occupation d'étudiant



# Conditions d'accès au Contrat d'Occupation d'Etudiant :

- Être âgé de 16 ans *OU*
- Être âgé de 15 ans *et avoir suivi les 2 premières années de l'enseignement secondaire.*
- Suivre l'enseignement secondaire, supérieur ou universitaire de manière principale



*Un travailleur qui suit une formation après ses heures de travail n'est pas un étudiant.*

**Un moniteur peut travailler sous contrat d'occupation d'étudiant maximum 475 heures /an, tous employeurs confondus**

Il peut toujours travailler plus mais, dans ce cas, via un contrat d'employé classique aux cotisations pleines.

**Attention aux limites fiscales pour l'étudiant!**

# Quelles conditions pour rester « à charge » des parents?

- **Faire partie de leur ménage au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant celle des revenus**

Pour être à charge des parents pour l'exercice d'imposition 2022 (revenus 2021), il faut donc faire partie de leur ménage au 1<sup>er</sup> janvier 2022

*L'étudiant éloigné temporairement de l'habitation familiale en raison de ses études (kot) est toujours considéré comme faisant partie du ménage des parents.*

# Quelles conditions pour rester « à charge » des parents?

## Ne pas percevoir des rémunérations qui constituent des charges professionnelles pour les parents

Ex : l'étudiant qui aide ses parents durant les vacances dans le commerce familial. Le salaire perçu constitue une charge professionnelle pour les parents. => l'étudiant ne peut plus être considéré comme étant à leur charge.

- Les ressources nettes ne peuvent pas dépasser un certain montant

Ce montant diffère selon que les parents sont imposés ensemble ou isolément.

# Quel montant à ne pas dépasser pour rester à charge de ses parents?

SITUATION FAMILIALE	MONTANT BRUT MAXIMAL
Parents imposés ensemble	7.102,50€
Parents imposés isolément	8.990€
Parents imposés isolément et étudiant fiscalement considéré comme lourdement handicapé.	10.640€

Montants bruts maximaux valables pour **2021 (Exercice 2022)**.

Valent uniquement si l'étudiant :

- **n'a pas d'autres ressources** que le salaire lié au travail d'étudiant ;
- **n'indique pas de frais professionnels réels** dans sa déclaration d'impôts

Source : [https://finances.belgium.be/fr/particuliers/famille/etudiant/a\\_charge#q2](https://finances.belgium.be/fr/particuliers/famille/etudiant/a_charge#q2)



Le jeune qui a conclu un **contrat de 12 mois ou plus** auprès d'un employeur ne peut plus conclure un contrat d'étudiant chez ce même employeur par la suite.

L'étudiant peut vérifier son contingent restant via le site dédié de l'ONSS :  
[www.studentatwork.be](http://www.studentatwork.be) et imprimer une attestation pour son futur employeur.

- Le contrat d'occupation d'étudiant doit obligatoirement être écrit et signé, au plus tard, au moment de l'entrée en service. **Il doit indiquer les détails relatifs à l'horaire du travailleur.**
- **La durée de la période d'essai s'élève automatiquement à 3 jours calendrier**  
=> pendant les 3 premiers jours, l'employeur, comme l'étudiant, peut résilier le contrat sans préavis et sans indemnité, à la fin de la journée de travail.

- L'étudiant de moins de 18 ans, peut conclure et résilier seul son contrat, de même qu'il peut percevoir seul son salaire (sauf opposition des parents ou du tuteur).
- Il est interdit à l'étudiant de travailler pendant les heures de cours ou les activités scolaires.

Les **jeunes de moins de 18 ans** ne peuvent travailler sans interruption plus de 4 h30.

- Si la durée de travail dépasse cette période, ils ont droit à une 1/2 heure de repos.
- Si la durée du travail dépasse 6 heures, ils ont droit à 1h de repos (1/2h devant être prise en une fois).

Les **jeunes de 18 ans et plus** ont droit à une pause de minimum 15 minutes si la durée du travail dépasse 6 heures

S'il n'existe pas de barème dans le secteur où il travaille, le jeune sous contrat d'occupation d'étudiant a droit au salaire minimum (RMMMG) garanti par le Conseil National du Travail.

Actuellement : **1.691,40€ bruts/mois**  
(10,2717€/h)

Détails ici : <http://www.cnt-nar.be/Cct-montants.htm>

# Le contrat Article 17 (ex « contrat de 25 jours »)

NOUVEAUTES 2022 (remplacement du  
travail associatif)

[Arrêté royal du 28 novembre 1969 - sécurité  
sociale des travailleurs modifié par l'AR du  
23/12/2021](#)



## Un statut ancien adapté au 1<sup>er</sup> janvier 2022

- Le dispositif du travail associatif a expiré et est remplacé, au 1<sup>er</sup> janvier 2022, par une extension de l'article 17 de l'AR du 28/11/1969 (ex « contrats de 25 jours »).
- Ce « nouvel article 17 » vise à la fois le secteur socioculturel et le secteur sportif, nous ne parlerons ici que des mesures (plus favorables) qui concernent le sport.

# Un contrat sur mesure pour le secteur sportif et socioculturel

Des salariés (presque) comme les autres mais:

- exonérés d'ONSS
- dans le cadre d'une occupation occasionnelle
- pour une durée limitée
- pour certaines fonctions
- avec un impôt allégé



\*

# Activités visées par le nouvel article 17 (sport)

- L'Etat, les Communautés, les Régions et les **administrations provinciales et locales** pour les personnes occupées dans un emploi comportant des prestations de travail accomplies : en qualité de **chef responsable, d'intendant, d'économe, de moniteur ou de moniteur adjoint** au cours de **vacances sportives organisées pendant les vacances scolaires et les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement ;**
- **comme animateur d'activités socioculturelles et sportives pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement ;**
- sous forme d'initiation, de démonstration ou de conférence qui ont lieu après 16 heures 30 ou pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement.

# Activités visées par le nouvel article 17 (sport)

- l'Etat, les Communautés, les Régions, **les administrations provinciales et locales, de même que les employeurs organisés en tant qu'association sans but lucratif** ou en société à finalité sociale dont les statuts stipulent que les associés ne recherchent aucun bénéfice patrimonial (*ndlr : les RCA ne sont donc pas concernées*), **qui organisent des colonies de vacances, plaines de jeux et campements de sport** et les personnes qu'ils occupent en qualité d'intendant, d'économe, de moniteur ou de surveillant exclusivement pendant les vacances scolaires ;

# Activités visées par le nouvel article 17 (sport)

- **les organisations reconnues par les autorités compétentes** ou les organisations qui sont affiliées à une organisation coupole reconnue (ndlr : les clubs sportifs affiliés à une fédération reconnue sont donc inclus), et qui ont pour mission de **dispenser une formation socioculturelle et/ou une initiation sportive et/ou activité sportive** et les personnes que ces organisations occupent comme **animateur, chef, moniteur, coordinateur, entraîneur sportif, professeur de sport, coach sportif, coordinateur des sports pour les jeunes, responsable du terrain ou du matériel, formateurs, coach, responsable de processus** en dehors de leurs heures de travail ou scolaires ou pendant les vacances scolaires ;

# Activités visées par le nouvel article 17 (sport)

- les organisateurs de manifestations sportives (*ndlr : ASBL, communes, RCA...*) et **les personnes** qu'ils occupent **exclusivement le jour de ces manifestations**, à l'exclusion des sportifs rémunérés ;

## Le vacataire « article 17 », un travailleur à bon marché ...oui mais :

### Durée des prestations :

- Le quota est maintenant **comptabilisé en heures** plutôt qu'en jours et est augmenté, de manière substantielle, à **450 heures/an** pour les activités du secteur sportif
- **Un plafond trimestriel** de 150 heures doit être respecté ( porté à 285 heures pour le 3<sup>ème</sup> trimestre afin de répondre aux besoins saisonniers)
- **Le cumul reste possible avec le contrat d'occupation d'étudiant**, mais, dans ce cas, le plafond est limité à 190 heures/an.

### Concrètement un étudiant pourra effectuer :

- 190 heures sous contrat article 17
- 475 heures sous contrat d'étudiant.

# RESTRICTIONS

Les prestations sous le dispositif de l'article 17 ne sont pas autorisées si **au cours d'une période d'un an** qui précède le début des prestations, l'employeur et le travailleur étaient liés par :

- un contrat de travail
- une affectation statutaire
- un contrat d'entreprise
- via des prestations intérimaires ou une mise à disposition

**La restriction ne s'applique pas s'il s'agissait :**

- **d'un contrat de travail d'étudiant**
- **d'un contrat article 17**
- **si le contrat de travail a pris fin à la suite d'une mise à la pension**

# Exigences légales

## Contrat de travail obligatoire\* !

Le régime de l'article 17 suppose la conclusion d'un contrat de travail et le respect du droit du travail.

**Le gouvernement prévoit d'assouplir certaines règles**  
(documents sociaux, Dimona, préavis...)

\* Modèle provisoire fourni dans votre documentation

## Restrictions pour certains allocataires sociaux

- **un chômeur** peut effectuer des prestations en art.17, mais **uniquement** si ce contrat était déjà conclu préalablement au chômage => **pas droit aux allocations de chômage pour les jours prestés;**
- **une personne en incapacité de travail** peut effectuer **des prestations en art.17** mais **uniquement** si ce contrat existait avant qu'elle ne tombe dans le système maladie et invalidité. => **cumul autorisé avec l'indemnité d'incapacité de travail**

# Cotisations sociales et fiscalité

Les prestations effectuées sous ce régime sont exonérées de cotisations de sécurité sociale.

Un impôt de 10% sur les revenus sera dû par le **travailleur**, au moment du décompte fiscal (pas de retenue de précompte à prévoir).

*Au moment où nous écrivons ces lignes, nous sommes en attente des textes confirmant ceci.*

# Déclaration du travailleur Art.17

## Déclaration Dimona

Les prestations doivent être déclarées via **une Dimona trimestrielle** (simplifiée par rapport au système actuel).

Données à communiquer :

- 1° le nombre d'heures durant lesquelles le travailleur sera occupé dans le cadre de l'article 17 (durant le trimestre);
- 2° la date de l'entrée en service et la date de sortie de service du travailleur par trimestre;
- 3° la nature de l'activité prestée.

**Les ajustements nécessaires pour pouvoir faire cette déclaration en heures sont en cours d'élaboration.**

**Il n'est pas possible d'effectuer cette déclaration actuellement, elle pourra être encodée rétroactivement.**

# Simplification administrative

Le gouvernement a chargé l'ONSS de créer une application similaire à [student@work](#) (article 17@work), grâce à laquelle tant l'employeur que le travailleur pourront consulter le solde restant du quota annuel.

# RESSOURCES

Instructions employeurs ONSS :

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

Actualités Unisoc :

<https://www.unisoc.be/articles/fr/public/la-solution-alternative-au-travail-associatif-est-la-revision-de-larticle-17>

Newsletter AISF : <https://aisf.be/newsletter/>

# Conseils pour 2022 : ne pas se précipiter !

- Démarrer l'année en utilisant le système du volontariat quand c'est possible
- Réfléchir au statut le plus adapté, en fonction :
  - du volume des prestations et des montants prévus
  - des périodes à occuper
  - du statut social (allocataire social ou non, étudiant...)
  - des restrictions éventuelles liées aux contrats prestés en 2021
  - de votre budget

## A votre service, le pôle juridique AES-AISF

Sophie Denooz [juriste@aes-asbl.be](mailto:juriste@aes-asbl.be)

**Luc De Witte** [conseiller@aisf.be](mailto:conseiller@aisf.be)

Stefania Mancini [juriste2@aes-asbl.be](mailto:juriste2@aes-asbl.be)

**Karin Toussaint** [conseil@aes-asbl.be](mailto:conseil@aes-asbl.be)

Kevin Wegria [juriste@aisf.be](mailto:juriste@aisf.be)

### Pour vos questions comptables :

Rosalba Moscato : [finances@aisf.be](mailto:finances@aisf.be)

AISF 04/344 46 06 [www.aisf.be](http://www.aisf.be)

AES 04/ 336 82 20 [www.aes-asbl.be](http://www.aes-asbl.be)