



Statut social et fiscal du collaborateur sportif

Webinaire - 15 novembre 2022

Karin Toussaint

Conseillère et formatrice – Pôle juridique AES-AISF

0474/27 11 18

conseil@aes-asbl.be

Lundi et mardi toute la journée

Mercredi matin

Au sein du secteur sportif (centres sportifs, clubs et fédérations), le coach sportif 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**
 - 4.1 Le contrat d'étudiant**
 - 4.2 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 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 : 0,4107€/km maximum (valable du 1/7/2022 au 30/6/2023)
- Vélo : 0,25/km

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

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

SOIT via le système du défraiement forfaitaire :

En 2022 : maximum 36,84€/jour avec un plafond de 1.473,37€/an (éventuellement majoré jusqu'à 2.705,97€)
+ 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

On ne peut pas combiner les deux régimes !

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

SOIT via le système du défraiement forfaitaire :

En 2022 :

Maximum 36,84€/jour avec un plafond de
1.473,37€/an (éventuellement majoré jusqu'à
2.705,97€)

+ frais de déplacements pour maximum de 2.000 kms
(cette limite ne s'applique pas en cas de transport
régulier de personnes*)

[*https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2018/12/20/2018040765/moniteur](https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2018/12/20/2018040765/moniteur)

Plafond annuel forfaitaire 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.

ATTENTION AUX RESTRICTIONS DE CUMUL !

- **Il n'est pas permis** d'exercer des prestations, **dans une même période**, en tant que volontaire et professionnel (salarié ou indépendant) **pour une même fonction**.
- **Le cumul n'est autorisé que si la fonction est clairement différente :**
Ex : un administrateur peut percevoir un défraiement en tant que volontaire et être salarié (ou facturer) en tant que moniteur.

Détails ici :

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

Pour en savoir plus

La Plateforme Francophone du Volontariat
www.levolontariat.be

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

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.



Comment sont calculées les cotisations sociales?

- Pourcentage de vos revenus professionnels d'indépendant.
- Calculées sur l'année *pour laquelle elles sont dues*.
Vous payez des cotisations provisoires qui seront recalculées lorsque les revenus de l'année seront communiqués par l'administration fiscale.
- La base de calcul des cotisations sociales diffère selon qu'il s'agisse d'un début d'activité ou d'un régime définitif

<https://www.groups.be/fr/multiservice/votre-propre-entreprise/je-suis-independant/cotisations-sociales/comment-calculer-et>

Et la TVA? Je suis concerné?

Règle générale

Est un assujetti à la TVA, et doit se faire identifier en tant que tel, **toute personne qui, dans l'exercice d'une activité économique, livre des biens ou fournit des services visés par le Code de la TVA, de manière indépendante et habituelle**

(Code de la TVA, article 4)

NB : Il importe peu que l'activité visée s'exerce avec ou sans but lucratif, à titre principal ou à titre d'appoint.

Un indépendant assujéti à la TVA peut-il bénéficier d'un régime particulier?

Un régime facultatif peut être adopté : le régime de la franchise => applicable si le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 25.000€

Dans ce cas, plus besoin de rentrer de déclarations TVA mais pas de possibilité de récupérer la TVA non plus !

Plus d'infos sur le site du SPF Finances :

http://finances.belgium.be/fr/entreprises/tva/assujettissement_a_la_tva/regime_franchise_de_la_taxe/

...et auprès de votre comptable!



La TVA est un domaine complexe qui relève de la compétence des professionnels du chiffre, il est important de consulter un comptable pour éviter tout souci, souvent lourd de conséquences!

Le site de l'ITAA vous permet de faire une recherche d'expert-comptable dans votre région <https://www.itaa.be/fr/accueil/>

Infos sur le statut d'indépendant

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

SPF Economie

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

Les guichets d'entreprise agréés :

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

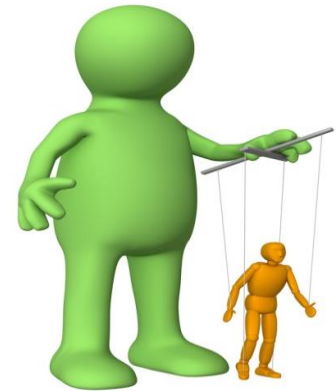
4. Le salarié

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



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 & 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

Le salarié : quel coût pour l'employeur?

- Employé « classique » : + ou - 30% de cotisations à l'ONSS
- Etudiant : 5,42 %
- 1^{er} travailleur (réduction structurelle) : 0%*
- Contrats article 17: 0%



**Aucune cotisation patronale de base à régler pendant toute la durée de l'occupation chez son employeur (mais réduction limitée à 4.000 euros par trimestre)*

4.1 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.

Le contrat d'occupation d'étudiant est limité à maximum 475 heures /an, tous employeurs confondus.

A partir de la 476^{ème} heure, on se trouvera dans 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^{er} 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^{er} 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



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 et imprimer une attestation pour son futur employeur.

NOUVEAUTES 2022
(remplacement du travail
associatif)

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



Adobe Stock | #143263944

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

Un statut ancien adapté au 1^{er} janvier 2022

- Le dispositif du travail associatif a expiré et est remplacé, au 1^{er} 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
- pour un montant limité



*

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 **qui organisent des colonies de vacances, plaines de jeux et campements de sport** et les personnes qu'ils occupent en qualité **d'intendant, d'économiste, de moniteur ou de surveillant exclusivement pendant les vacances scolaires ;**

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** 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^{ème} 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

- Ce régime ne peut pas être utilisé si l'employeur et le travailleur concernés étaient liés par un **contrat de travail**, une **affectation statutaire** ou un **contrat d'entreprise** au cours d'une période d'un an précédant le début des prestations.
- Il en va de même pour le travail intérimaire : le travailleur associatif ne peut pas avoir travaillé via un bureau d'intérim pour le même employeur.

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 (certaines règles sont assouplies)

* Modèle fourni dans votre documentation

Respect des barèmes légaux

Pour les fédérations => barèmes de la CP329

Pour les clubs => salaire minimum (RMMM) établi par le Conseil National du Travail.

Au 1^{er} novembre 2022 : **1.916,70€ bruts/mois**

Grilles transmises dans votre documentation

Restrictions pour certains allocataires sociaux



Bénéficiaires d'indemnités d'allocations de chômage

- Le cumul est interdit. En conséquence, si vous effectuez quand même des prestations de travail associatif, vous ne bénéficierez pas de vos allocations de chômage pour ces jours.
- Exceptionnellement, le cumul peut être accepté si vous vous trouvez involontairement au chômage, après avoir conclu le contrat de travail.
- Il est également nécessaire que vous en avertissiez votre organisme de paiement via le [formulaire C44](#).
- Pour plus d'informations, vous pouvez vous adresser à l'[ONEM](#).

Restrictions pour certains allocataires sociaux



Bénéficiaires d'indemnités d'incapacité de travail

Le cumul est interdit. En conséquence, si vous effectuez quand même des prestations de travail associatif, vous ne bénéficierez pas de vos indemnités d'incapacité de travail pour ces jours.

Exceptionnellement, le cumul peut être accepté pour autant que le médecin conseil l'autorise.

Pour plus d'informations, vous pouvez vous adresser à l'[INAMI](#) ou à votre mutuelle.

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).

Le taux allégé ne s'applique pas si le plafond d'heures ou le plafond financier (6.540€ en 2022) sont dépassés!



Déclaration du travailleur Art.17

Déclaration Dimona

Les prestations doivent être déclarées via **une Dimona trimestrielle**.

Données à communiquer par l'employeur :

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.

Simplification administrative

L'ONSS a créé une application (similaire à student@work) permettant au travailleur de consulter le solde restant du quota annuel.

Lien disponible via cette page :

<https://www.travailassociatif.be/fr/faq.html>

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/>

QUELQUES CONSEILS

- Réfléchir au statut le plus adapté, en fonction :
 - ✓ du volume des prestations
 - ✓ des montants prévus
 - ✓ des périodes à occuper
 - ✓ du statut social (allocataire social ou non, étudiant...)
 - ✓ des restrictions éventuelles liées aux contrats prestés en 2021
 - ✓ du budget

A votre service, le pôle juridique AES-AISF

Sophie Denooz juriste@aes-asbl.be

Luc De Witte conseiller@aisf.be

Stefania Mancini juriste2@aes-asbl.be

Karin Toussaint conseil@aes-asbl.be

Kevin Wegria juriste@aisf.be

AISF 04/344 46 06 www.aisf.be

AES 04/ 336 82 20 www.aes-asbl.be