

Travail associatif 3.0

Article 17 AR ONSS année 2022

15 novembre 2022

Lindiana ISLAMI



GROUP S

**HUMAN RESOURCES &
MANAGEMENT SOLUTIONS**

TOPICS

1. Pour qui ?

2. Exclusions

3. ONSS

4. Fiscalité

5. Formalités

6. Statut

1. Pour qui ?

1. Pour qui ?

a. Quels employeurs ?

- 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
- et qui organisent des colonies de vacances, plaines de jeux et campements de sport

b. Quelles activités ?

- pour les personnes qu'elles occupent en qualité d'intendant, d'économiste, de moniteur ou de surveillant
- exclusivement pendant les vacances scolaires.

1. Pour qui ?

a. Quelles organisations ?

- Les organisations **reconnues par les autorités compétentes**
 - et qui ont pour mission de dispenser une formation socioculturelle et/ou une initiation sportive et/ou des activités sportives
- Les organisations **affiliées à une organisation coupole reconnue** (comme les fédérations)
 - et qui ont pour mission de dispenser une formation socioculturelle et/ou une initiation sportive et/ou des activités sportives

b. Quelles activités ?

- animateur, chef, moniteur, coordinateur, entraîneur sportif, professeur de sport, coach sportif, coordinateur des sports pour les jeunes, responsable du terrain ou du matériel, formateur, coach ou responsable de processus
- en dehors de leurs heures de travail ou scolaires ou pendant les vacances scolaires

1. Pour qui ?

a. Quelles organisations ?

- Les organisateurs de manifestations sportives

b. Quelles activités ?

- Les personnes qu'ils occupent exclusivement le jour de la manifestation,
- à l'exclusion des sportifs rémunérés

2. Exclusions

2. Pour qui pas ?

- Les personnes qui étaient liées à l'organisation au cours d'une période d'un an qui précède le début des prestations par :
 - un contrat de travail ;
 - une affectation statutaire ;
 - un contrat d'entreprise ;
 - un travail intérimaire.

2. Pour qui pas ?

- Sauf
 - contrat de travail d'étudiant
 - fin du contrat de travail à la suite d'une mise à la pension
 - conformément à l'art. 17 AR ONSS

2. Pour qui pas ?

- **Sauf**
 - Contrat d'entreprise
 - conclu entre le 31 décembre 2020 et le 1^{er} octobre 2022
 - tolérance jusqu'au 30 septembre 2023 inclus
 - pour :
 - accompagnateur artistique ou technico-artistique dans le secteur des arts amateurs, le secteur artistique ainsi que le secteur de l'éducation culturelle
 - animateur de formations, de conférences, de présentations ou de spectacles sur des thèmes culturels, artistiques et sociétaux dans le secteur socioculturel, de l'éducation culturelle, de l'éducation artistique et des arts

2. Pour qui pas ?

- **Sauf**
 - Contrat d'entreprise ou contrat conclu via un Bureau Social pour Artistes
 - conclu entre le 31 décembre 2020 et le 1^{er} octobre 2022
 - tolérance jusqu'au 30 septembre 2023 inclus

3. Aspects de sécurité sociale

3. ONSS

- Exonération de cotisations de sécurité sociale à condition de respecter un quota d'heures :

	SECTEUR DU SPORT	ÉTUDIANT	SECTEUR SOCIOCULTUREL
Nombre d'heures par année civile	450 heures	190 heures	300 heures
Nombre maximum d'heures par trimestre	150 heures	150 heures	100 heures
Plafond pour le 3 ^e trimestre	285 heures	190 heures	190 heures

3. ONSS

- Remarques
 - possibilité de combiner les activités qui tombent sous le champ de chacun des deux contingents **mais**
 - plafond total = 450 heures/an
 - *Ex. Pour le 1er trimestre 2022, on declare 100 heures en O17 ;*
 - *Le contingent trimestriel O17 est atteint ;*
 - *Le contingent trimestriel S17 est déduit de ces 100 heures.*
 - *Déclaration refusée car le contingent trimestriel S17 dépassé (100h + 100h = 200h).*
 - pour les étudiants, le plafond total = 190 heures/an.
 - *Ex. Pour le premier trimestre 2022, on declare 200 heures STU et 200 heures O17.*
 - *475 – 200 STU – 10 O17 = 265 heures.*
 - En cas de dépassement :
 - cotisations ONSS dues sur toutes les rémunérations pour toutes les heures de travail *chez cet employeur* au cours de cette année civile ;
 - pour les étudiants, déduction des heures prestées du « contingent étudiant » de 475 heures.

3. ONSS

- Le travailleur peut consulter le contingent lui-même :
www.travailassociatif.be
- L'employeur peut demander au travailleur une attestation de travail associatif :
le code mentionné sur ce document permet de consulter le solde d'heures.

2. Aspects fiscaux

4. Fiscalité

- **Revenu divers**
- Non seulement la rétribution, mais aussi les autres avantages et les indemnités :
 - [Chèques repas](#)
 - Éco-chèques
 - Assurance hospitalisation
 - Pension complémentaire
 - Revenu de remplacement en cas d'accident du travail
 - ...

! En cas de dépassement du quota d'heures ou de 6.540 EUR (année de revenus 2022), les revenus sont considérés comme des **revenus professionnels**

4. Fiscalité

- Pas de retenue du précompte professionnel
- Forfait de frais de 50 %, donc seulement 20 % sur les 50 % restants
 - *In fine* : 10 % de taxation
- Fiche fiscale : encore inconnu
 - **Projet de loi 2899/05 portant des dispositions fiscales et financières diverses → « fiche 281.27 »**
 - le secteur (sportif/socio-culturel) ;
 - frais propres ;
 - tous les frais octroyés et dont il est tenu compte pour le calcul du plafond ;
 - les heures prestées par trimestre ;
 - le précompte professionnel retenu entre le 01/01/2022 et le 15/05/2022 ;
 - imputation à l'impôt.

4. Fiscalité

ONSS

- 5.000 EUR
- -0 %

TAX

- 5.000 EUR
- 2.500 exonérés car forfait de frais + 20 % sur 2.500 EUR (= 500 EUR)

NET

- 2.500 EUR + 2.000 EUR
- 4.500 EUR

5. Formalités ?

5. Formalités

- Identification ONSS : [WIDE](#)
- Dimona S17
 - Contenu de la déclaration :
 - N° d'identification (provisoire) ou n° d'entreprise de l'employeur
 - N° de Registre national du travailleur ou n° BIS
 - Dates de début et de fin des prestations par trimestre
 - Commission paritaire XXX
 - Type de travailleur : S17
 - Nombre d'heures déclarées

5. Formalités

- Dimona S17
 - Déclarations par trimestre
 - Au plus tôt 15 jours avant le début de chaque trimestre
 - Nombre d'heures sans heure de début ni de fin
 - Chaque heure déclarée est considérée comme entière
 - Dépassement lors de la déclaration : *90017-369 – dépassement du contingent*

5. Formalités

- Souscrire une assurance accidents du travail
- Service interne/externe pour la prévention et la protection au travail
- Règlement de travail

6. Le statut

6. Statut

- Travailleur « ordinaire »
 - Salaire minimum garanti
 - Salaire selon les barèmes sectoriels
 - Fédérations sportives agréées et subventionnées : CP [329.02](#)
 - Prime de fin d'année
 - Clubs sportifs agréés et subventionnés : CP [300](#) (RMMMMG)

6. Statut

- Travailleur « ordinaire »
 - Conclure un contrat de travail (type)
 - Durée déterminée ou durée indéterminée
 - Temps plein ou temps partiel

6. Statut

- Travailleur « ordinaire »
 - Durée du travail :
 - Horaires
 - Temps plein : dans le règlement de travail
 - Temps partiel : dans le contrat de travail + dans le règlement de travail s'il ne coïncide pas avec l'horaire à temps plein
 - Un quart d'heure de pause après 6 h de travail
 - Heures supplémentaires : en principe interdites ! Mais exceptions...

6. Statut

- Travailleur « ordinaire »
 - Durée du travail :
 - Pas d'application :
 - Au moins 1/3 de l'horaire à temps plein
 - Au moins 3 heures consécutives par jour
 - Exception à l'interdiction du travail le dimanche et les jours fériés
 - [Art. 66 de la loi du 16 mars 1971](#)

6. Statut

- Travailleur « ordinaire »
 - Réglementation jours fériés : droit aux jours fériés qui coïncident avec le contrat

6. Statut

- Travailleur « ordinaire »
- Mais exceptions
 - Pas de salaire garanti en cas de maladie ou accident (autre qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle)
 - Pas de supplément de salaire pour le travail du soir, de la nuit et du dimanche
 - Pas d'obligation de formation
 - Pas d'obligation de conservation des documents sociaux

6. Statut

	Ancienneté < 6 mois	Durée < 6 mois	Ancienneté ≥ 6 mois	Durée ≥ 6 mois
Contrat de travail à durée indéterminée	Au moins 14 jours	/	Au moins 1 mois	/
Contrat de travail à durée déterminée	/	Au moins 14 jours	/	Au moins 1 mois

→ Toujours reprendre dans le contrat de travail !

6. Statut

- Travailleur « ordinaire »
- Mais exceptions
 - Pas de vacances annuelles, car par assujetti à l'ONSS
 - Pas de simple ni double pécule de vacances
 - Pas de pécule de vacances de départ

6. Statut

- Travailleur « ordinaire »
 - Formalités en cas de licenciement avec préavis
 - Courrier recommandé/exploit d'huissier
 - Délai de 3 jours ouvrables pour le courrier recommandé (! notion de jour ouvrable)
 - Début : lundi suivant
 - Mentions obligatoires
 - Langue !
- ➔ Nombreuses formalités : demandez toujours l'aide d'un juriste !

6. Statut

- Travailleur « ordinaire »
 - Formalités en cas de licenciement avec indemnité de préavis
 - Pratiquement aucune
 - Langue !
 - Début : immédiatement

6. Statut

- Travailleur « ordinaire »
 - Protection contre le licenciement
 - Jours fériés après la fin du contrat :
 - Ancienneté de moins de 15 jours : aucun droit
 - Ancienneté de 15 jours à 1 mois : paiement ultérieur de 1 jour férié au cours des 14 jours après la fin
 - Ancienneté de plus de 1 mois : paiement ultérieur des jours fériés au cours des 30 jours après la fin

7. Informations pratiques

7. Informations pratiques

contact : xavier.vandevaire@groups.be



GROUP S

**HUMAN RESOURCES &
MANAGEMENT SOLUTIONS**

Group S, together talent works