

Guide : Contrat de travail

Secteurs socioculturel et sportif « Article 17 » (travail associatif)

Date de mise à jour : Juin 2023

Remarques préalables

Ce guide a pour but de vous aider dans la rédaction de vos conventions. Il doit être adapté et complété en tenant compte de votre situation particulière. Ce document est indissociable du modèle auquel il se rapporte. Il fournit des explications sur certaines mentions du modèle et sur certaines notions juridiques. Il permet une bonne compréhension du modèle.

Ce document a été réalisé dans le cadre d'une collaboration entre la CESSoC et certaines de ses fédérations membres.

Consultez votre fédération patronale ! N'hésitez pas à consulter votre fédération patronale si vous ne trouvez pas la réponse à vos questions dans ce document.

En aucun cas, la CESSoC ou ses fédérations membres ne peuvent être tenues responsables d'une mauvaise utilisation de ces documents.

Des couleurs et des sigles pour plus de lisibilité...

Pour plus de lisibilité, lorsque nécessaire, il a été utilisé, au cours de la rédaction du modèle, des couleurs et des sigles :

- **En rouge**, les mentions importantes avec le sigle ►
- **En vert**, les mentions facultatives avec le sigle ↑
- Les dispositions qui ne concernent que certains sous-secteurs ou certaines associations sont mentionnées **en orange**, avec le sigle ❖. À vous de faire votre sélection et de ne garder que les dispositions applicables à votre association après avoir éventuellement consulté votre fédération.
- Certaines mentions sont écrites **en bleu**. Ce sont des mentions que vous devez compléter, pour lesquelles vous devez faire un choix, opter pour une des possibilités proposées ou ajouter une autre possibilité.

Ce modèle et son guide d'utilisation sont développés sous licence *Creative Commons*.

Il peut être diffusé à condition d'en mentionner la source.

Il ne peut être utilisé à des fins commerciales.

Il peut être modifié et amélioré par les utilisateurs.

Le document doit être diffusé sous licence identique.



Vigilances

- L'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs dispense certains employeurs des secteurs socioculturel et sportif qui occupent des travailleurs à des fonctions déterminées de l'assujettissement à la sécurité sociale. Cela signifie que les contrats de travail qui entrent dans les conditions prévues dans cet article ne sont pas soumis au paiement des cotisations sociales pour autant que leurs activités ne dépassent pas certains seuils au cours d'une année civile.

Dans les secteurs socioculturel et sportif, les employeurs et les activités visés par l'article 17 sont les suivants :

- les organisations reconnues par les autorités compétentes ou les organisations qui sont affiliées à une organisation coupole reconnue, et qui ont pour mission de dispenser une formation socioculturelle et/ou une initiation sportive et/ou activités sportives 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;
 - les organisations du secteur des arts amateurs reconnues par les autorités compétentes ou les organisations qui sont affiliées à une organisation coupole reconnue, qui occupent des personnes en tant qu'enseignants, formateurs, coachs et responsables de processus artistiques ou techniques (artistiques) et dont les prestations ne sont pas des prestations artistiques déjà couvertes ou éligibles au titre d'indemnités forfaitaires de défraiement;
 - les pouvoirs organisateurs des écoles subsidiées par une Communauté pour les personnes occupées comme animateurs d'activités socioculturelles et sportives pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement;
 - les organisateurs de manifestations sportives et les personnes qu'ils occupent exclusivement le jour de ces manifestations, à l'exclusion des sportifs rémunérés;
 - les organisateurs de manifestations socioculturelles et les personnes qu'ils occupent pour un maximum de 32 heures à répartir selon les besoins le jour de l'évènement et 3 jours avant ou après l'évènement, à l'exclusion des prestations artistiques couvertes ou éligibles au titre d'indemnités forfaitaires de défraiement;
 - l'État, 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.
- Les travailleurs qui prestent sous article 17 doivent respecter un plafond de prestations, fixé à :
 - 450 h/an pour les activités du secteur sportif, avec un plafond trimestriel de 150 heures (sauf pour le troisième trimestre : plafond de 285 heures);
 - 300 h/an pour toutes les autres activités du secteur socioculturel énumérées par l'article 17, avec un plafond trimestriel de 100 heures (sauf pour le troisième trimestre : plafond de 190 heures).
 - Les prestations dans le cadre de l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 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 ou un contrat d'entreprise;
 - le travailleur a effectué, auprès de l'employeur, des prestations comme intérimaire ou dans le cadre d'une mise à disposition de travailleurs.

Des exceptions existent cependant.



- L'article 17 peut être cumulé avec d'autres dispositifs, tels que le volontariat, le travail des pensionnés et des étudiants. Cependant, pour les étudiants, la possibilité de cumul est limitée à 190 heures par an. Cette restriction n'existait pas avant la réforme.
- Une personne ayant travaillé dans le cadre de l'article 17 l'année précédente peut encore travailler l'année suivante pour le même employeur dans le cadre de l'article 17.
- L'article 17 peut être cumulé avec des prestations comme accompagnateur artistique ou technico-artistique dans le secteur des arts amateurs, le secteur artistique ainsi que le secteur de l'éducation culturelle ainsi que des prestations comme 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. Ces prestations doivent avoir été livrées par un contrat d'entreprise conclu entre le 31 décembre 2020 et le 1er octobre 2022. Cette exception est d'application jusqu'au 30 septembre 2023 inclus.
- Un chômeur peut, comme auparavant, être engagé comme travailleur article 17, mais en principe, le cumul entre la rémunération afférente au contrat article 17 et les allocations de chômage est interdit. Exceptionnellement, le cumul peut être accepté si le travailleur devient chômeur, après avoir conclu le contrat de travail et pour autant que l'organisme de paiement en soit notifié par écrit. Pour une personne en incapacité de travail, il y a aussi une possibilité de prester dans le cadre d'un contrat article 17, mais uniquement si ce contrat existait avant qu'elle ne tombe dans le système maladie et invalidité. Dans ce cas il n'y a pas d'interdiction de cumul entre l'indemnité d'incapacité de travail et le revenu dans le cadre de l'article 17.
- S'il est conclu à temps partiel ou à durée déterminée, le contrat de travail doit obligatoirement être rédigé par écrit pour être valable. Le contrat peut être établi sur papier, ou de manière électronique (pour autant que les deux parties soient d'accord).
- Les autres obligations résultant de l'existence d'un contrat de travail subsistent : souscription d'une assurance contre les accidents du travail (cependant, les accidents survenus aux travailleurs article 17 ne sont pas pris en compte pour la constatation d'un risque aggravé chez l'employeur), respect des barèmes de rémunération minimaux, obligations fiscales.

Pour mieux comprendre

► Article 1 – Sources du droit

Le contrat de travail est conclu en application de l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Les dispositions prévues par le droit du travail s'appliquent sauf en cas de dérogations telles que celles prévues par la loi du 17 mars 2022 en matière de :

- Salaire garanti: voir ci-dessous l'article 11;
- Délais de préavis: voir ci-dessous l'article 12;
- Pas d'obligation de formation : les obligations de formation prévues par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable et les conventions collectives de travail qui règlent le droit à la formation ne sont pas d'application;
- Pas de compléments de rémunération pour le travail du soir, de la nuit et du dimanche : les conventions collectives de travail qui prévoient des compléments de rémunération pour le travail du soir, de la nuit et du dimanche (dans notre secteur, la partie « compensations » de la CCT du 25 octobre 1999) ne sont pas d'application.
- Pas d'obligation de conservation des documents sociaux (registre du personnel, compte individuel, registre de présences...);
- Interdiction de certains cumuls (voir « Vigilances » ci-dessus).

D'autres dispositions légales ou conventionnelles peuvent également s'appliquer à la relation de travail.



► Article 2 – Objet du contrat

Le Travailleur est engagé afin d'effectuer du travail à titre occasionnel dans les secteurs socioculturel et sportif conformément à l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

Le contrat doit mentionner si le Travailleur a le statut d'employé ou d'ouvrier. Le droit du travail distingue toujours les employés et les ouvriers. La loi du 26 décembre 2013 "sur le statut unique" a rapproché les règles qui sont appliquées aux employés et aux ouvriers en matière de préavis et de jour de carence, mais n'a pas supprimé les deux statuts.

Le contrat doit mentionner la fonction, les tâches et responsabilités exercées par le Travailleur.

Cela permettra notamment, de vérifier si les conditions de l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 concernant les activités autorisées sont bien remplies et si un barème est applicable, de savoir à quelle catégorie professionnelle et à quel échelon, le Travailleur doit être rattaché. Dans certains secteurs de la CP 329.02, les fonctions les plus courantes sont décrites en annexe d'une convention collective de travail concernant les classifications de fonction. Les membres d'une fédération de la CESSoC trouveront toutes les informations [sur l'espace dédié aux conventions collectives de travail sur le site de la CESSoC](#).

► Article 3 – Durée du contrat

Conformément à l'article 7 de la loi du 3 juillet 1978, le contrat de travail doit préciser si le Travailleur est engagé à durée indéterminée ou déterminée. Si un contrat « Article 17 » est conclu à durée indéterminée, nous vous conseillons de mettre un rappel dans votre calendrier afin de ne pas oublier de notifier la fin du contrat de travail.

► Article 5 – Horaires et régime de travail

Attention : depuis 2022, pour pouvoir bénéficier de l'exonération de cotisations sociales et de la taxation à titre de revenus divers, les travailleurs qui prestent sous article 17 doivent respecter un plafond de prestations qui diffère en fonction du secteur d'activité (voir article 16 ci-dessous).

Le contrat de travail doit préciser si le Travailleur est engagé à temps plein ou à temps partiel. S'il s'agit d'un contrat de travail à temps partiel, le contrat doit obligatoirement comprendre des données sur l'organisation du travail à temps partiel. Le contrat doit en effet mentionner le régime de travail et l'horaire de travail convenus. Le régime de travail à temps partiel détermine la durée hebdomadaire de travail, tandis que l'horaire de travail détermine les jours et les heures où les prestations sont fournies. Tant le régime de travail à temps partiel que l'horaire de travail peuvent être fixes ou variables.

Le modèle propose de choisir entre différents types d'horaires :

- Horaire fixe
- Horaire fixe sur cycle
- Horaire variable
- Horaires flottants : permettent au Travailleur de déterminer lui-même le début et la fin de ses prestations de travail et de ses pauses dans le cadre de plages horaires mobiles définies moyennant le respect des plages fixes (périodes de présence obligatoire sur le lieu de travail. Ce type d'horaires n'est possible que lorsque votre règlement de travail (ou une convention collective d'entreprise prévoit les plages fixes et mobiles ainsi qu'éventuellement les pauses prévues.

En vertu de la CCT du 31 mars 1999 relative à la durée du temps de travail conclue en CP 329, la durée normale du travail à temps plein est de 38 heures par semaine (en moyenne, sur base annuelle). Cette moyenne peut être réalisée par des horaires comprenant jusqu'à 8 heures par jour et 40 heures par semaine (dans ce dernier cas, les prestations effectives plus élevées sont compensées par l'octroi de repos compensatoires). Dans certaines associations, la durée normale du travail est inférieure à 38 heures par semaine en raison d'une réduction collective du temps de travail.

La journée de travail doit s'effectuer entre 6h00 et 20h00. Un travailleur peut prester au maximum 6 heures sans interruption. Dès que la limite de 6 heures de prestations est atteinte, une pause de min.



15 minutes doit être accordée. En principe, il est interdit de travailler de nuit, le dimanche ou les jours fériés.

Dans certains cas et moyennant le respect de conditions, l'Employeur peut recourir à un régime de travail dérogatoire aux principes mentionnés ci-dessous. Ces dérogations peuvent être ponctuelles (heures supplémentaires volontaires, surcroît extraordinaire de travail, force majeure) ou structurelles. Le modèle propose les deux dérogations structurelles suivantes :

- régime de la « petite flexibilité » (v. régimes alternatifs) : permet de prestre jusqu'à 9 heures par jour et/ou 45 heures par semaine. Le temps de travail quotidien ne pourra dépasser le temps de travail quotidien normal de plus de 2 heures avec un maximum de 9 heures au total par jour. Le temps de travail hebdomadaire ne pourra dépasser le temps hebdomadaire normal de plus de 5 heures avec un maximum de 45 heures. L'horaire alternatif doit être communiqué au Travailleur au moins 7 jours ouvrables à l'avance par affichage d'un avis dans les locaux de l'entreprise à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté ou par un autre moyen défini au règlement de travail. L'horaire de travail communiqué sera un de ceux repris au règlement de travail. Les modalités d'application complémentaires sont reprises dans le règlement de travail.
- ❖ régime de la « variabilité socioculturelle » (v. régimes alternatifs) : permet de prestre jusqu'à 11 heures par jour et/ou 50 heures par semaine, de travailler de nuit, les dimanches et les jours fériés pour les activités qui ne peuvent être postposées ou réalisées à un autre moment, notamment pour permettre la rencontre des bénévoles et la réalisation des activités ouvertes au public. Toutefois, conformément à l'Arrêté royal du 16 juin 1999 et à la CCT du 25 octobre 1999, la durée hebdomadaire moyenne de 38 heures doit être respectée sur une période de 26 semaines dont le début et la fin sont fixés au règlement de travail. À défaut, par semestre on entend la période allant du 1er février au 31 juillet et du 1er août au 31 janvier. À aucun moment au cours de la période de référence, la durée totale du travail presté ne peut dépasser de plus de 143 heures la durée moyenne de travail autorisée sur la même période de référence, multipliée par le nombre de semaines ou de fractions de semaine déjà écoulées pendant cette période de référence. **Conformément à l'article 2, §3, 5° de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, la partie de la CCT du 25 octobre 1999 qui prévoit des compléments de rémunération pour le travail du soir, de la nuit et du dimanche n'est pas d'application pour les travailleurs article 17.**

Ces dérogations peuvent également s'appliquer sur certains points aux contrats à temps partiel. Nous n'abordons pas plus en détail les possibilités de déroger aux limites imposées par la législation sur le temps de travail. Pour plus d'information, veuillez consulter la fiche [CCT en pratique](#). Si ce type de dérogation vous semble nécessaire dans le cadre de la relation de travail n'hésitez pas à contacter votre fédération. Consultez également l'agenda des formations organisées par la CESSoC.

► Article 6 – Rémunération

En vertu des dispositions prévues par le Code des impôts sur les revenus, ce contrat peut bénéficier d'une taxation des revenus à titre de revenus divers pour autant que l'occupation et le montant total des revenus issus de contrats « Article 17 » ne dépasse pas les limites prévues par ledit Code des impôts sur les revenus (voir article 16 ci-dessous).

Pour ce qui concerne la rémunération, le Travailleur « Article 17 » bénéficie des mêmes droits que les autres travailleurs. S'il est à temps partiel, il bénéficie des mêmes droits que le travailleur à temps plein, au prorata de ses prestations. Les parties peuvent librement fixer le montant de la rémunération. Que la rémunération soit fixe et/ou variable, payée par heure ou par mois, l'Employeur est cependant tenu de respecter les rémunérations minimales fixées pour les travailleurs à temps plein par les conventions collectives de travail (barèmes à appliquer proportionnellement aux prestations fixées). Si l'horaire est variable, le Travailleur a droit au paiement du salaire normal, calculé sur la base de la durée de travail hebdomadaire moyenne.

❖ En CP 329, les secteurs visés par les accords non-marchands dans les différentes Communautés et Régions ainsi que les centres sportifs sont tenus à des grilles barémiques.

En CP 329.03, une convention collective de travail instaure un revenu minimum mensuel moyen garanti.

Lorsque votre association n'est concernée, ni par les barèmes issus des accords non-marchands, ni par le RMMMGM instauré en CP 329.03, il convient toujours de respecter le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMGM) défini par le Conseil National du Travail.

Tous les barèmes ainsi que le RMMMGM sont disponibles sur le site de la CESSoC :

- [Barèmes issus des accords non-marchands;](#)
- [RMMMGM en CP 329.03;](#)
- [RMMMGM défini par le Conseil National du Travail.](#)

Attention : pour la SCP 329.03, le montant du RMMMGM est supérieur à celui prévu au niveau intersectoriel.

↑ Article 7 – Avantages

Outre la rémunération prévue à l'article 6, des avantages extra-légaux peuvent également être octroyés au Travailleur (sur base de conventions collectives sectorielles ou d'entreprise, de convention ou même de l'usage).

Attention : pour déterminer si le plafond fiscal (voir article 16 ci-dessous) est dépassé, il faut prendre en compte non seulement la rémunération payée mais également toutes les rétributions en raison de l'emploi qui seraient versées par l'Employeur au Travailleur « Article 17 » (donc y compris les interventions de l'Employeur dans les frais de transport domicile-lieu de travail, dans les chèques-repas, écochèques, chèques sport/culture, etc).

Par contre, les frais de mission remboursés sur base de pièces justificatives et autres remboursements de frais réels ne doivent pas être pris en compte pour déterminer si le plafond de rémunération est atteint.

▶ Article 8 – Paiement de la rémunération

La rémunération doit être payée en monnaie scripturale (par assignation postale, chèque circulaire ou virement à un compte bancaire ou de chèques postaux). Le mode le plus couramment utilisé est le virement bancaire, mais le Travailleur pourrait faire un autre choix.

La rémunération doit être payée à intervalles réguliers :

- au moins deux fois par mois à 16 jours d'intervalle au plus pour les ouvriers. Un acompte devra donc toujours être versé à l'ouvrier. Cet acompte doit approximativement correspondre à ce qui est dû en rémunération nette. Le deuxième paiement doit constituer un règlement définitif de la rémunération du mois ;
- une fois par mois pour les employés.

Le moment du paiement peut être fixé :

- par une convention collective de travail ;
- par le règlement de travail : celui-ci peut fixer la date de paiement au plus tard au 7e jour ouvrable qui suit la période de travail pour laquelle le paiement est prévu ;
- à défaut de CCT ou de dispositions contenues dans le règlement de travail, la rémunération doit être payée au plus tard le 4e jour ouvrable qui suit la période de travail pour laquelle le paiement est prévu.

Par jour ouvrable, on entend tous les jours de la semaine, à l'exception des dimanches et jours fériés.

Article 9 – Devoir de discrétion et confidentialité des données

La loi relative aux contrats de travail prévoit que "le travailleur a l'obligation de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci, de divulguer les secrets de fabrication, ou d'affaires ainsi



que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle".

En outre, certaines professions sont soumises au secret professionnel au sens de l'article 458 du Code pénal. Par conséquent, les personnes exerçant ces professions ne peuvent divulguer aucune information qui leur a été transmise dans le cadre de leur fonction.

Il s'agit des professions suivantes :

- les métiers de la santé et du bien-être (médecins, pharmaciens, assistants sociaux et toutes autres personnes dépositaires, par état ou par profession, des secrets qu'on leur confie ...);
- les agents de police.

Le secret professionnel est permanent, même lorsque la relation de confiance est terminée ou lorsque le contrat de travail est arrivé à terme. Un travailleur tenu au secret professionnel ne peut donc révéler à des tiers aucune information individualisable portée à sa connaissance dans le cadre de l'exercice de sa fonction. La divulgation de telles informations est punie pénalement et n'est permise que dans les situations suivantes :

- devant un tribunal ou une commission d'enquête parlementaire, lorsque l'enquête l'exige;
- lorsqu'il s'agit de parents d'enfants mineurs, étant donné qu'ils sont civilement responsables et disposent du droit de décision quant aux aspects fondamentaux de l'éducation tels que l'enseignement et la santé;
- quand la personne concernée donne son accord, est dans l'incapacité d'exprimer sa volonté et lorsqu'une situation d'urgence se présente;
- pour informer le supérieur hiérarchique ; le secret professionnel est, dès lors, partagé avec le supérieur pour autant que celui-ci apporte également son aide.

Article 10 – Conflits d'intérêts et exclusivité

Le modèle prévoit un devoir d'information préalable. Toutefois, le contrat de travail pourrait prévoir l'exigence d'un accord préalable de l'employeur pour autant qu'il s'agisse d'activités concurrentes ou d'activités susceptibles d'entraver l'exécution correcte du contrat de travail.

Article 11 – Salaire garanti

Le Travailleur « Article 17 » n'a pas droit à sa rémunération en cas d'incapacité de travail suite à une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou suite à un accident autre qu'un accident de travail ou un accident survenu sur le chemin du travail. Actuellement aucune convention collective rendue obligatoire par le Roi ne prévoit de dérogation à ce principe.

Article 12 – Suspension et fin du contrat de travail

Pour les travailleurs « Article 17 », il est possible de convenir dans le contrat de travail de délais de préavis dérogatoires plus courts que les délais de préavis normaux. Ces délais de préavis devront être au minimum de :

14 jours si le contrat de travail est conclu à durée indéterminée lorsque le travailleur a une ancienneté inférieure à 6 mois ou si le contrat est conclu à durée déterminée pour une durée inférieure à 6 mois;

1 mois minimum si le contrat est conclu à durée indéterminée lorsque le travailleur a une ancienneté supérieure à 6 mois ou si le contrat est conclu à durée déterminée pour une durée d'au moins 6 mois.

Il peut en outre être mis fin au contrat conformément aux dispositions de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978.

↑ Article 15 – Documents et informations à fournir

Le Travailleur doit informer l'Employeur des faits qui pourraient avoir un impact sur le contrat « Article 17 » (par exemple le fait qu'il travaille pour un autre employeur sous le même régime, ce qui peut avoir un impact au niveau des heures pouvant être prestées).



Afin de permettre à l'Employeur de vérifier le solde disponible du contingent d'heures pouvant être prestées cette année dans le cadre d'un contrat « Article 17 », le Travailleur fournit à l'Employeur une attestation provenant de l'application ONSS (accessible ici : <https://travailassociatif.socialsecurity.be>).

A défaut de fournir une telle attestation, il est recommandé que l'Employeur vérifie lui-même en ligne ce contingent d'heures.

Article 16 – Clauses spécifiques

En vertu des dispositions prévues par l'article 17 de l'Arrêté Royal 28 novembre 1969, ce contrat est exonéré de cotisations sociales pour autant que l'occupation ne dépasse pas les limites suivantes : 450 h/an pour les activités du secteur sportif, avec un plafond trimestriel de 150 heures (sauf pour le troisième trimestre : plafond de 285 heures);

300 h/an pour toutes les autres activités du secteur socioculturel énumérées par l'article 17, avec un plafond trimestriel de 100 heures (sauf pour le troisième trimestre : plafond de 190 heures).

Pour les étudiants qui cumulent un contrat d'occupation d'étudiant avec un contrat « Article 17 », la possibilité de cumul est limitée à 190 heures par an. Concrètement, cela signifie qu'un étudiant qui travaille dans le cadre de l'article 17 et également sous statut étudiant dans la même année calendrier, peut accumuler un maximum de 190 heures dans le cadre de l'article 17 (indépendamment du type d'activité) et 600 heures en tant qu'étudiant, le quota trimestriel restant applicable. S'il dépasse les 190 heures, les heures seront déduites de son quota d'étudiant (600 heures). Un modèle de contrat pour étudiant « Article 17 » et son guide sont également disponibles.

Fiscalement, la rémunération perçue par un travailleur « Article 17 » est imposable. Cependant, il peut bénéficier d'une taxation distincte à titre de revenus divers de 10% du montant brut pour autant que la rémunération brute annuelle des contrats « Article 17 » ne dépasse pas 6 000 € (montant indexé à 6 540 € pour les revenus 2022, 7 170 € pour les revenus 2023) et les limites horaires par an ou par trimestre mentionnées ci-dessus.

Si les limites horaires ou le plafond de revenus sont dépassés, les revenus sont considérés pour leur totalité comme des revenus professionnels et seront donc imposable globalement (c-à-d avec les autres revenus professionnels, mobiliers et immobiliers) au taux progressif de l'impôt des personnes physiques.

Attention: Lorsque les revenus concernés pour une année déterminée sont imposés en tant que revenus professionnels en raison du dépassement du montant maximal de rémunération, cela sera également le cas pour l'année suivante.

Afin de s'assurer de ne pas dépasser les contingents, le Travailleur s'engage à avertir l'Employeur à bref délai s'il effectue des prestations dans le cadre d'un contrat « Article 17 » chez un autre employeur. Cela permettra de revoir le contrat au plus vite si nécessaire afin d'éviter de dépasser les plafonds ce qui entraînerait le paiement de cotisations patronales.

Article 17 – Droit applicable et compétence

Il est important de préciser de quelle commission paritaire relève l'employeur et dans quel secteur d'activités il est actif. Cela permet de :

- préciser s'il relève d'un des secteurs visés par les accords non-marchands dans les différentes Communautés et Régions
- déterminer s'il peut faire appel au travail sur base d'un contrat « Article 17 »
- savoir quels seuils horaires lui sont applicables.

Références légales

- ▶ [Arrêté royal pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs](#)
- ▶ [Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail](#)





Confédération des Employeurs
des secteurs Sportif & SocioCulturel

- ▶ [Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs](#)

