

**Mini-séminaire du 11/9/2009**  
**Le statut des collaborateurs dans le milieu sportif**  
**Foire aux questions**

Lors de cette matinée d'information, les participants ont eu le loisir de poser leurs questions aux intervenants, vous en trouverez la teneur ci-après.

Pour plus de facilité de lecture, les questions ont été classées par thème. Vous trouverez également la législation, des guides et modèles de documents sur le site de l'AES, à la page suivante : [http://www.aes-asbl.be/cd\\_gp\\_etudiants\\_stagiaires.html](http://www.aes-asbl.be/cd_gp_etudiants_stagiaires.html)

**Vacataires (exonération art.17) :**

- Y- a-t-il, comme pour les étudiants, une discussion, voire, une étude visant à transformer les 25 jours en un quota d'heures maximum que la personne devrait gérer ? Cela permettrait aux personnes de ne plus refuser une prestation d'une heure ou 2 heures par jour. **Non, il n'existe aucun projet allant dans ce sens. Les 25 jours calendriers restent d'actualité pour le calcul de la limite maximum de l'exonération de cotisations sociales permise par l'article 17 de l'AR du 28/11/1969.**
  
- Notre centre sportif est constitué en ASBL et nous sommes reconnus par la Communauté française en tant que centre sportif local intégré, tombons-nous, dès lors, sous le coup de la disposition de l'article 17 relative aux ASBL ou sur celle des « organisations reconnues dans le domaine sportif »? Il va sans dire que notre intérêt est de bénéficier des deux cas de figure pour l'organisation de cours réguliers durant l'année scolaire et de stages durant les vacances. **Une ASBL reconnue par une autorité compétente ( et la communauté française en est indiscutablement une ) peut bénéficier des conditions énoncées à l'art 17 , 4° de l'AR du 28/11/1969 .**  
**Donc, oui , votre association peut occuper un travailleur art 17 le mercredi après- midi ( pour autant, évidemment, que toutes les autres conditions soient respectées )**
  
- Au niveau de la déclaration préalable au SPF, que se passe-t-il si une personne se fait remplacer en dernière minute sans qu'une déclaration soit possible ? **En cas de modifications, il faut faire, dès que possible, une déclaration rectificative auprès des services du SPF. Tous**

les moyens pour faire parvenir cette déclaration sont acceptés ( mail, fax, poste...etc... )

- Quel est le montant maximum de rémunération pour un vacataire? Il n'y a aucun plafond pour les revenus des vacataires, ils perçoivent un salaire comme n'importe quel autre travailleur. Seul le minimum légal (RMMG) doit-être respecté ou, s'il échet, les barèmes en vigueur dans l'association ou au niveau du secteur d'activités. Pour rappel, une convention collective de travail impose des barèmes minimums pour les Fédérations sportives mais pas pour les clubs ou les centres sportifs.
- A propos du régime fiscal avantageux (33%) appliqué aux sportifs rémunérés depuis le 01/01/2008 ; à quel type de statuts se raccroche-t-il ? Vacataire ? Contrat de travail ordinaire ?  
La loi du 24 février 1978<sup>1</sup>, relative au contrat de travail du sportif rémunéré stipule en son article 3 que le contrat conclu entre un employeur et un sportif rémunéré, est réputé être un contrat de travail d'employé et régi par les dispositions de la législation correspondante et par les dispositions de la présente loi.  
Bien que ce contrat puisse être conclu à durée déterminée, les prestations du sportifs rémunérés ne rentrent pas dans le cadre de l'exonération article 17 (exception pour les activités socio-culturelles) puisqu'il ne s'agit pas des activités permises par l'arrêté.

### **Volontaires (ou bénévoles) :**

- Un membre effectif d'une A.S.B.L. qui s'occupe bénévolement des entraînements des jeunes joueurs dans un club sportif (A.S.B.L.) : est-ce possible ? Oui, il n'y a pas de problème à ce niveau. La qualité de membre effectif (ayant un droit de vote) n'influence, en tant que telle, en aucune manière la possibilité ou non d'être un volontaire au sein de l'A.S.B.L.. Il peut ainsi, si l'A.S.B.L. prévoit cette possibilité, percevoir un défraiement pour les frais qu'il consent.
- Un administrateur d'ASBL peut-il percevoir un défraiement comme volontaire dans cette ASBL ? Oui, un administrateur, s'il n'est pas salarié dans l'ASBL peut y percevoir un défraiement en tant que volontaire.
- Un volontaire peut- il recevoir un défraiement de frais réels dans plusieurs ASBL ? Oui, un volontaire pour exercer ses activités dans plusieurs ASBL et y percevoir des frais réels. Il doit bien veiller à joindre les justificatifs de dépenses à ses notes de frais pour éviter,

---

<sup>1</sup> [http://www.infosport.be/pdf/1978-02-24-L-Sportif\\_remunere\\_contrat\\_travail.pdf](http://www.infosport.be/pdf/1978-02-24-L-Sportif_remunere_contrat_travail.pdf)

en cas de contrôle, que ceux-ci ne soient requalifiés en frais forfaitaires (et risquer, alors, de dépasser le plafond annuel de 1.208,72€/an). Ce qu'il faut surtout éviter, c'est que le volontaire ne soit indemnisé sur une base forfaitaire dans une A.S.B.L. et sur la base des frais réels dans d'autres A.S.B.L..

- L'obligation d'information est-elle liée au fait de rembourser des frais ? Non, les volontaires doivent être informés dans tous les cas, avec ou sans défraiement. Il appartient par ailleurs, à l'A.S.B.L., de pouvoir prouver que cette obligation d'information a bien été remplie.
- Pour justifier le paiement d'un défraiement forfaitaire d'un volontaire, un reçu suffit-il ou faut-il une note de frais ou... ? Le principe du défraiement forfaitaire implique précisément que des justificatifs ne soient pas nécessaires. Cependant, il est toujours préférable d'utiliser un document type qui reprenne le détail des prestations effectuées, un modèle de note de frais est disponible sur le site de l'AES, à la page suivante : [http://www.aes-asbl.be/cd\\_gp\\_volontaires.html](http://www.aes-asbl.be/cd_gp_volontaires.html). Par contre, en ce qui concerne la justification des frais réels, un reçu, une facture et, de manière limitée, un ticket de caisse seront nécessaires. Il est plus délicat de se créer ses propres pièces justificatives dans la mesure où la valeur probante de celles-ci pourrait être mise en cause.
- Un retraité peut-il être volontaire ? Si oui, quelles sont les obligations des uns et des autres ? Un retraité (pension complète) peut exercer le volontariat librement, sans démarche particulière. Un prépensionné, par contre, puisqu'il perçoit encore des allocations de l'Onem, doit, comme les chômeurs, faire une déclaration préalable auprès de l'Onem, via le formulaire C45B. Toute association peut également faire une déclaration générale pour tous ses volontaires via le formulaire C45F (si ses activités sont interrégionales). Ces documents sont téléchargeables sur le site de l'Onem, à la page suivante : [http://www.rva.be/Frames/frameset.aspx?Path=D\\_documentation/&Items=1&Language=FR](http://www.rva.be/Frames/frameset.aspx?Path=D_documentation/&Items=1&Language=FR)
- Y a-t-il une limite d'âge pour être volontaire ? Non, il n'y a pas de limite, ni inférieure, ni supérieure. Nous conseillons cependant aux associations de ne pas faire appel à de trop jeunes volontaires (moins de 15 ans) afin d'éviter d'éventuels soucis en matière de responsabilité.

- Peut-on faire du volontariat pour le propriétaire de son appartement loué ? Non, la loi précise que le volontariat ne peut être organisé dans le cadre familial ou privé de celui qui exerce l'activité. Si le volontariat est effectué pour ce propriétaire, cela ne peut se faire pour son profit personnel mais seulement pour une activité à but non lucratif. Le fait d'aider un ami à repeindre son appartement, par exemple, ne peut être considéré comme du volontariat.
- Une association (fédération) peut-elle mandater une personne pour octroyer une indemnité de volontariat dans une association qui dépend d'elle ? Chaque association est libre d'organiser le défraiement de ses volontaires comme elle l'entend, c'est, en général, la personne responsable de la comptabilité qui s'en occupe. Le Conseil d'Administration est également libre de déléguer la gestion journalière à une personne extérieure.
- Une personne à mobilité réduite désire faire du volontariat dans notre Centre sportif local. Cette personne bénéficie d'une pension d'handicapé. Peut-elle effectuer du volontariat et bénéficier d'une indemnisation ? La loi du 3 juillet 2005 autorise les titulaires du revenu d'intégration, d'allocations aux handicapés, du revenu garanti aux personnes âgées ou d'allocations familiales à exercer une activité volontaire et à percevoir des défraiements tout en conservant le droit à leurs allocations. Il faut évidemment veiller à ne pas dépasser les plafonds autorisés.

### Etudiants :

- Peut-on engager des étudiants, par plusieurs contrats, les week-ends, même hors vacances scolaires ? Exemple : un étudiant maître-nageur qui travaille le 1<sup>er</sup> et le 3<sup>ème</sup> week-end mais 2 mois plus tard, il travaille le 2<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> week-end... Le contrat peut aussi se faire sur un samedi ou dimanche. Il n'y a pas de problème à engager dans ce cadre, il faut évidemment effectuer chaque fois la Dimona d'entrée et de sortie.
- Les étudiants et les pensionnés peuvent-ils prester sous statut de bénévole, ou de vacataire ? Oui, il n'y a pas de contre-indication à ces prestations. Toutefois, il faut garder à l'esprit que l'on ne peut être un travailleur salarié et un bénévole pour une fonction similaire. Dès lors, il faut éviter, dans ce cas, les prestations bénévoles d'un étudiant si celui-ci travaille déjà sous contrat de travail avec l'association.

- Contrat étudiant : animateur = ouvrier ou employé ? A priori, un animateur est un employé, ses prestations étant principalement intellectuelles. Cela étant, le contrat dépend de la nature du travail effectué par l'animateur, à évaluer au cas par cas.
- Y-a-t-il une différence entre un contrat durant les congés scolaires et un contrat durant l'année. Pour que l'employeur puisse bénéficier du régime favorable de sécurité sociale, l'étudiant n'est autorisé à prester que 23 jours durant l'année scolaire (période de présence non obligatoire dans son établissement d'enseignement) et 23 jours entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 30 septembre. Le contrat d'occupation d'étudiant n'est pas différent pour ces 2 périodes. La seule différence réside dans le taux de cotisations patronales et personnelles du travailleur qui est légèrement supérieur pour les 23 jours autorisés en dehors des mois de juillet, août et septembre.
- Quand nous occupons des étudiants de septembre à juin pour notre école de nage (dépassement des 6 mois chez le même employeur), quel contrat devons- nous utiliser ? Si les prestations dépassent les 23 jours autorisés dans le cadre de la convention d'occupation d'étudiant, il s'agira d'un contrat de travail d'employé ou d'ouvrier classique (à durée déterminée). Vous devrez dès lors, vous acquitter des cotisations calculées au taux plein (33% ou 34%).
- Date de signature du contrat de travail étudiant :
  1. Si la date de signature du contrat est antérieure à la date de début des prestations et que l'étudiant ne se présente pas le 1<sup>er</sup> jour des prestations ni après, quel est le recours de l'employeur ? Si une période d'essai a été prévue dans le contrat (minimum 7 jours, maximum 14 jours), il ne peut normalement être mis fin au contrat durant les 7 premiers jours (sauf pour faute grave). Si aucune période d'essai n'a été prévue, l'employeur peut mettre fin au contrat avant l'échéance prévue moyennant un préavis écrit ; si le travailleur ne se présente pas du tout au travail, l'employeur pourrait le licencier pour absence injustifiée.
  2. L'employeur a-t-il le droit de faire signer le contrat postérieurement à la date de début des prestations mais en indiquant comme date de signature la date du 1<sup>er</sup> jour des prestations ? Il est strictement interdit d'antidater un contrat de travail : si un travailleur, quel qu'il soit, commence ses prestations alors qu'aucun contrat n'a été signé, le contrat pourrait être requalifié en un contrat à durée indéterminée.

- L'étudiant ne peut pas travailler le dimanche même s'il a plus de 18 ans ? L'interdiction du travail du dimanche ne concerne que les mineurs d'âge. Un étudiant de plus de 18 ans peut être occupé un dimanche sur deux. Certains secteurs ont obtenu des dérogations à cette règle ainsi, les jeunes travailleurs peuvent participer à des manifestations sportives le dimanche et les jours fériés.
- La rémunération de l'étudiant peut elle être proportionnelle à l'âge de l'étudiant ? Quelque soit son activité, l'étudiant peut prétendre à une rémunération identique à celle proméritée par un travailleur exerçant les mêmes fonctions. Les barèmes appliqués dans l'entreprise sont donc d'application. Si c'est le RMMG qui est applicable (CCT 50 et 43), un barème progressif est en effet prévu lorsque l'occupation est au moins égale à un mois calendrier. Les montants au 1<sup>er</sup> janvier 2009 sont les suivants

âge	pourcentage	salaire brut/mois/temps plein
21 ans et +	100%	1.387,49€
20 ans	94%	1.304,24€
19 ans	88%	1.220,99€
18 ans	82%	1.137,74€
17 ans	76%	1.054,49€
16 ans et -	70%	971,24€

Source : <http://www.jobetudiant.be/index.php?page=57>

- Quant est-il des avantages accordés dans l'entreprise : par exemple les titres repas ou autres doivent-ils être payés à l'étudiant ? Cela dépend de ce qui est prévu dans la Convention d'entreprise. S'il n'en est pas exclu, l'étudiant a effectivement droit aux même avantages que les autres travailleurs.
- Il y a-t-il une obligation de payer les frais de déplacement ou de fournir un vêtement de travail à l'étudiant ? Oui, les étudiants ont droit aux mêmes frais de déplacement que les autres travailleurs, idem pour les vêtements de travail s'ils sont prévus pour les travailleurs ordinaires. Les frais de déplacement sont réglés dans le secteur socioculturel et sportif par deux Convention Collectives de travail. Pour plus de renseignements, vous pouvez prendre contact avec le pôle juridique de l'AES et de l' AISF.
- La pause (ex : 1 heure si plus de 6 heures de travail) pour l'étudiant de moins de 18 ans, est-elle comprise dans les heures rémunérées ? Non, une pause n'est, par définition, pas du temps de travail et n'est donc pas rémunérée.

- Existe-t-il une brochure « travail étudiant » qui s'adresse aux jeunes (dès 15 ans). (Simple et à distribuer dans les écoles). La brochure du SPF, « Clés pour le travail étudiant » est fort bien conçue et peut-être commandée directement via la Cellule Publications au 02 233 42 14 ou par mail : [publications@emploi.belgique.be](mailto:publications@emploi.belgique.be) ou être téléchargée directement sur leur site, en format PDF : <http://www.emploi.belgique.be/moduleHome.aspx?id=163>  
Certains sites s'adressent aussi spécifiquement aux jeunes : <http://www.masecu.be/>, <http://www.jobetudiant.be/>, <http://www.inforjeunes.be/> et peuvent fournir une documentation utile.

- Quel est l'âge final de l'obligation scolaire ?

L'article 1er, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 29 juin 1983 précise que la période d'obligation scolaire s'étend sur douze années :

- commençant avec l'année scolaire qui prend cours dans l'année pendant laquelle l'enfant atteint l'âge de 6 ans,
- et*
- se terminant à la fin de l'année scolaire qui se situe dans l'année au cours de laquelle l'élève atteint l'âge de 18 ans.

Toutefois, en application de la loi du 19 janvier 1990 (M.B. du 30 janvier 1990) abaissant l'âge de la majorité civile à 18 ans, l'élève devenu majeur n'est plus soumis à l'obligation scolaire dès le jour anniversaire de ses 18 ans.

La période d'obligation scolaire comprend deux parties :

- une période d'obligation scolaire à temps plein, jusqu'à l'âge de 15 ans, comprenant au maximum sept années d'enseignement primaire et au minimum les deux premières années de l'enseignement secondaire de plein exercice ;
- une période d'obligation scolaire à temps partiel. Il est satisfait à l'obligation scolaire à temps partiel en poursuivant l'enseignement secondaire de plein exercice ou en suivant un enseignement à horaire réduit ou une formation reconnue comme répondant aux exigences de l'obligation scolaire.

- Un contrat de plus de 6 mois, par ex : 1 jour du week-end 2 fois par mois toute l'année est considéré comment ? En cas de dépassement du nombre maximum de jours de travail (2 x 23 jours) l'étudiant et l'employeur qui l'occupe après le dépassement du nombre maximum de jours de travail, sont soumis à la loi [pour tous les jours de travail prestés auprès de cet employeur](#). Nous ne sommes donc plus dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiant.

- En cas de contrat pour 1 semaine, pas de possibilité de période d'essai ? Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai d'une durée minimum de 7 jours avec un maximum de 14 jours calendrier. Vu qu'il ne peut être mis fin au contrat durant les 7 premiers jours civils de l'essai (sauf pour faute grave) cette clause n'a donc guère de sens pour un contrat d'une semaine.
- 1 prestation = 1 jour. Si mi-temps chez deux employeurs, 2 prestations sur un jour = 1 jour ou 2 jours ? On compte 1 journée de travail, quelque soit le nombre d'heures ou d'employeurs.
- Pour les étudiants de plein exercice, est-ce 23 jours en période scolaire + 23 jours pendant l'année scolaire, ou l'exclusive ? On cumule ces 2 périodes :
  - 23 jours de travail, au cours des mois de juillet, août et septembre;
  - 23 jours de travail, pendant les périodes de présence non obligatoire dans les établissements d'enseignement, à l'exception des mois de juillet, août et septembre.
- L'étudiant doit-il passer une visite médicale ?  
Les étudiants sont visés par la législation sur la médecine du travail qui prévoit notamment une visite médicale préalable à l'embauche pour toute personne âgée de moins de 21 ans ou qui occupe un poste à risques.
- On engage un étudiant de septembre à mars pour le mercredi après-midi, peut on faire un seul contrat si les 23 jours sont respectés ? La durée dépasse t'elle 6 mois ? Faut-il faire 2 contrats ?

Un contrat d'étudiant ne peut dépasser 6 mois. Il sera donc nécessaire d'établir deux contrats. Toutefois, il faut se montrer prudent afin d'éviter de créer des contrats successifs. En cas de dépassement du nombre maximum de jours de travail (2 x 23 jours) l'étudiant et l'employeur qui l'occupe après le dépassement du nombre maximum de jours de travail, sont soumis à la loi pour tous les jours de travail prestés auprès de cet employeur. Nous ne sommes donc plus dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiant.

## Stagiaires :

- Si on engage un stagiaire via l'IFAPME, il y a une indemnité à verser ?

Le stagiaire qui suit une formation de Chef d'entreprise perçoit une allocation mensuelle qui varie en fonction de son degré de qualification au début de la convention et de la nécessité de suivre ou non l'année préparatoire. Dans le cadre des formations de Gestionnaire d'infrastructures sportives, les montants sont les suivants : - en première année : 397 €;

- en deuxième année : 672 €;

- en troisième année : 794 €.

Plus de détails sur le site de l'Ifapme à l'adresse suivante :

<http://www.ifapme.be/index.asp?ID=91>

- Est-ce que les personnes qui effectuent des stages pour l'obtention de leur brevet Adeps doivent satisfaire aux obligations des stagiaires et *quid* si ce sont des adultes ?

Les mesures évoquées ici relèvent principalement de l'arrêté royal du 21 septembre 2004 (relatif à la protection des stagiaires) visant à assurer le bien-être des stagiaires au travail. Ainsi, une surveillance de santé spécifique doit être mise en place pour les mineurs d'âge. Elles ne sont évidemment pas nécessaires pour les adultes qui ne sont pas non plus soumis aux interdictions évoquées durant le séminaire (travail de nuit, du dimanche etc). Les stages Adeps ne relèvent pas d'une réglementation particulière.

- Les stagiaires doivent-ils être inscrits au registre du personnel ?

Oui, l'élève-stagiaire doit être inscrit dans le registre du personnel de son maître de stage. Par contre, un compte individuel ne doit pas être établi pour lui, ce document n'ayant guère d'utilité pour l'élève-stagiaire vu qu'il ne reçoit ni rémunération, ni indemnité. Soulignons que les élèves-stagiaires sont exclus du champ d'application de la DIMONA pour autant que leur occupation auprès d'un maître de stage ne dépasse pas 60 jours.

## **AUTRES**

- L'organisme ne collabore qu'avec des indépendants. Qu'en est-il de l'application/utilisation d'un R.T. ?

La loi du 8 avril 1965, instituant le règlement de travail, ne concerne que les travailleurs salariés et leurs employeurs. Les indépendants n'ont, par définition, aucun lien de subordination avec l'organisme pour lequel ils offrent leurs services. Le règlement de travail ne s'applique donc pas à eux.