

L'article 17 ou le travail occasionnel dans le secteur socioculturel

Article rédigé en mai 2005 par Marie-Claude Christiaens, FESOJ, mis à jour le 22 octobre 2010 par Karin Toussaint, AES

Certaines personnes sont, en vertu de règles qui leur sont propres, dispensées de l'assujettissement à la sécurité sociale en raison de la durée restreinte de leurs prestations. Ces prestations occasionnelles, accomplies pour certaines catégories d'employeur du secteur socioculturel, ne doivent pas être déclarées à l'ONSS. L'occupation visée ne peut cependant dépasser 25 journées de travail au cours d'une année civile, chez un ou plusieurs employeurs. L'objectif de la mesure est de contrer l'occupation au noir du travail saisonnier en proposant un dispositif légal assorti d'un régime de formalités allégées.

APERÇU DU DISPOSITIF

En vertu de la loi sur la sécurité sociale des travailleurs salariés, tout employeur doit, en principe, déclarer à l'Office National de la Sécurité Sociale les travailleurs qu'il occupe dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail. Cette déclaration entraîne, notamment, le paiement de cotisations sociales et l'octroi des avantages qui en découlent sur le plan de la sécurité sociale (pensions, maladie-invalidité, chômage...).

Toutefois, certaines catégories d'employeurs et de travailleurs issus du secteur socioculturel sont dispensées de l'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et ne sont pas redevables de cotisations sociales. Il s'agit d'une exonération tant dans le chef des employeurs que dans celui des travailleurs. Cette exonération d'assujettissement est reprise à l'article 17 de l'AR du 28.11.69, pris en exécution de la loi du 27.06.69 révisant l'arrêté-loi du 28.12.44 concernant la sécurité sociale des travailleurs¹. C'est la raison pour laquelle cette mesure est appelée communément "l'article 17". Dans ce cas, l'employeur ne doit pas effectuer de DIMONA (Déclaration Immédiate de l'emploi) ni de déclaration DMFA (Déclaration Multifonctionnelle).

LES CONDITIONS D'OCTROI

Les conditions d'accès à ce dispositif concernent l'identification des bénéficiaires de la mesure (A), la durée maximale des prestations (B) et enfin l'accomplissement préalable des formalités requises (C).

A. Employeurs – travailleurs bénéficiaires

1. L'Etat, les communautés, les régions et les administrations provinciales et locales (affiliées à l'ONSSAPL) reçoivent une dispense pour :

¹ AR du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27.06.69 révisant l'arrêté-loi du 28.12.44 concernant la sécurité sociale, article 17 (Moniteur belge du 15.12.69), modifié par les AR des 02.08.85 (Moniteur belge du 21.08.85), 19.11.87 (Moniteur belge du 25.12.87), 08.08.97 (Moniteur belge du 24.12.97) et 19.02.02 (Moniteur belge du 28.03.02, Ed. 2).

- ✓ les chefs responsables, les intendants, les économes, les moniteurs ou les moniteurs adjoints qu'ils occupent pendant les vacances scolaires, les journées libres ou parties de journées libres dans l'enseignement.
- ✓ les animateurs d'activités socioculturelles et sportives qu'ils occupent pendant les journées libres ou parties de journées libres dans l'enseignement.
- ✓ les personnes qu'ils occupent pour des initiations, des démonstrations ou des conférences qui ont lieu après 16h30' ou pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement.

2. La RTBF, la VRT et la BRF. Elles reçoivent une dispense pour :

- ✓ les artistes repris dans le cadre du personnel.

3. L'Etat, les communautés, les régions, les administrations provinciales et locales, les ASBL et les sociétés à finalité sociale dont les associés ne recherchent aucun bénéfice patrimonial. Ils reçoivent une dispense pour :

- ✓ **les intendants, les économes, les moniteurs ou les surveillants qu'ils occupent pendant les vacances scolaires pour des colonies de vacances, des plaines de jeux et des camps de sport.**

4. Les organisations reconnues par les autorités compétentes qui ont pour mission de dispenser une formation socioculturelle ou une initiation sportive. Elles reçoivent une dispense pour :

- ✓ **les personnes qu'elles occupent comme animateurs, chefs ou moniteurs en dehors de leurs heures de travail ou scolaires ou pendant les vacances scolaires.**

5. Les pouvoirs organisateurs des écoles qui sont subsidiées par la communauté. Ils reçoivent une dispense pour :

- ✓ les personnes qu'ils occupent comme animateurs d'activités socioculturelles et sportives pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement.

6. Les organisateurs de manifestations sportives. Ils reçoivent une dispense pour les personnes qu'ils occupent exclusivement le jour de la manifestation².

B. Durée des prestations

Les employeurs susmentionnés bénéficient de la dispense de déclaration à l'ONSS des prestations décrites pour autant que celles-ci ne dépassent pas 25 journées de travail chez un ou plusieurs employeurs au cours d'une année civile. L'employeur procédera, avant l'engagement de tels travailleurs aux vérifications utiles, en s'assurant que la période maximale prestable dans le cadre du dispositif n'est pas encore écoulée. Le quota des 25 jours est calculé sur un nombre de prestations et non sur un nombre d'heures, ainsi, le fait de prester une heure ou 8 heures dans une même journée, n'a pas d'incidence sur ce quota.

C. Formalité : la déclaration préalable

La dispense ne vaut que si l'employeur, avant toute occupation de ce type, en fait déclaration à l'Inspection Sociale du SPF Sécurité Sociale. **Depuis le 1er avril 2010, la déclaration préalable d'occupation de courte durée dans le secteur socioculturel et sportif doit s'effectuer par voie électronique.** L'application est disponible sur le portail de la sécurité sociale, via ce lien : https://www.socialsecurity.be/site_fr/Applics/article_17/index.htm

Seules les entreprises qui sont dans l'impossibilité légale de s'inscrire à la Banque-carrefour des entreprises sont encore autorisées à introduire une déclaration papier, laquelle est téléchargeable sur le même portail. Afin d'introduire cette déclaration électronique, l'employeur devra d'abord s'enregistrer sur le site portail de la sécurité sociale, il recevra alors, par voie postale, dans les 5 jours ouvrables, un nom d'utilisateur et un mot de passe. L'application permet également de vérifier combien de jours le travailleur a déjà été occupé en vertu de l'article 17, même s'il a été occupé chez d'autres employeurs.

Une procédure d'urgence est prévue en cas de soucis informatiques, il vous suffit de contacter Eranova, le service d'aide du site de la sécurité sociale :

- ✓ par téléphone au 02/ 511.51.51 du lundi au vendredi de 7h à 20h. En dehors de ces heures vous pouvez laisser un message et serez contacté ultérieurement.
- ✓ par e-mail : contactcenter@eranova.fgov.be

² Cette disposition ne s'applique pas aux sportifs titulaires d'une licence de coureur cycliste professionnel, aux sportifs rémunérés qui tombent sous l'application de la loi du 24 février 1978, ni aux sportifs liés par un contrat de travail.

Veillez à disposer des informations suivantes lorsque vous contactez ce service :

- ✓ Le nom officiel de l'organisme employeur;
- ✓ Le numéro d'entreprise ou d'ONSS de l'organisme employeur;
- ✓ La date de début des activités.

LE CONTRAT

L'employé est engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée précisant la mention suivante : « avec dispense de déclaration à l'ONSS, conformément à l'article 17 de l'A.R. 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, et ce, du premier jour de prestation au dernier jour de prestation ».

Le contrat de travail, obligatoirement écrit, précisera notamment :

- ✓ l'engagement des parties à ce que les prestations ne dépassent pas 25 journées de travail chez un ou plusieurs employeurs au cours d'une année civile
- ✓ la durée des prestations (x heures) répartie suivant tel horaire de travail
- ✓ le descriptif des tâches à accomplir (ex : animation d'un stage de théâtre)
- ✓ le fait que ces activités relèvent de la commission paritaire 329 (329.01, 329.02 ou 329.03)
- ✓ le montant de la rémunération, l'époque et les modalités de paiement...

AU NIVEAU DU TEMPS DE TRAVAIL

En dehors de l'exemption au niveau de la sécurité sociale, un travailleur prestant sous le couvert de l'article 17 est soumis aux mêmes règles que tout autre travailleur. A noter cependant deux exceptions à ce principe et ce dans le cadre des limites minimales du temps de travail :

1) La limite du 1/3temps

Les travailleurs occupés dans le cadre du dispositif de l'article 17 sont majoritairement des travailleurs à temps partiel. La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit, en son article 11bis, que la durée hebdomadaire de travail du travailleur à temps partiel ne peut être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise.

Sachant que la durée hebdomadaire à temps plein est de 38 heures, un contrat de travail doit donc comporter une durée hebdomadaire de travail d'au moins 13 heures. Une dérogation est toutefois prévue³ pour les travailleurs visés à l'article 17, ces derniers pouvant donc être occupés à concurrence d'une durée hebdomadaire inférieure à un tiers temps.

2) La durée minimale du temps de prestation

L'article 21 de la loi du 16 mai 1971⁴ sur le travail prévoit que la durée de chaque période de travail ne peut être inférieure à trois heures continues par prestation de travail. L'AR du 18/06/1990⁵ instaure une dérogation à ce principe en faveur des travailleurs occupés dans le cadre de l'article 17.

STATUT DU TRAVAILLEUR

Si l'article 17 exclut employeur et travailleur de l'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés, il n'en demeure pas moins que le droit du travail, le droit fiscal et le droit de la sécurité sociale sont, à quelques exceptions près, en vigueur pour le surplus. Ainsi, par exemple, au niveau du droit du travail, la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail est d'application (M.B. 22/08/1978), comme évoqué ci-dessus.

Toute personne de la population active peut bénéficier de l'article 17 pour autant qu'elle remplisse les conditions reprises ci-dessus : étudiants, enseignants, ouvriers, employés, mères au foyer,...

Les personnes de nationalité étrangère hors Union Européenne doivent posséder un permis de travail. Celles qui bénéficient d'une allocation sociale doivent tenir compte des limitations spécifiques qui leur sont imposées (par exemple, cumul de revenus interdit).

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ?⁶

En plus de l'établissement d'un contrat de travail écrit à durée déterminée, l'employeur doit souscrire une assurance contre les accidents du travail (conformément à la Loi sur les accidents du travail). En cas d'accident, il doit déclarer ce dernier auprès de la compagnie d'assurances.

³ Art.1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (Moniteur belge du 30.11.1988). A.R. 21 décembre 1992 déterminant les dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel fixée à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 30.12.1992).

⁴ Loi sur le travail du 16 mars 1971 (Moniteur belge du 30.03.1971).

⁵ A.R. du 18 juin 1990 déterminant les dérogations à la limite minimale de la durée des prestations des travailleurs (Moniteur belge du 30.06.1990).

⁶ Infos générales « A propos de l'article 17 », site portail de l'ONSS : https://www.socialsecurity.be/site_fr/Applics/article_17/documents/pdf/artikel_17_eenvoudig_uitgelegd_F.pdf

Il doit également inscrire le travailleur dans un registre du personnel et établir un compte individuel, une fiche de paie et une fiche fiscale 281.10 (l'article 17 constitue une dispense en matière de sécurité sociale mais pas en matière fiscale).

Il doit rémunérer le travailleur suivant les barèmes en vigueur dans son association et doit aussi respecter la législation en ce qui concerne le bien-être au travail et la protection de la rémunération.

Pour toutes ces raisons, il est conseillé à l'employeur de faire appel aux services d'un secrétariat social, tout au moins dès que la durée d'occupation atteint un certain seuil.

POUR CONCLURE

En résumé, retenons que le champ d'application de l'article 17 est limité tant au niveau des prestations visées que de la durée de celles-ci. Cette mesure demeure cependant utile pour l'engagement ponctuel et de courte durée d'animateurs socioculturels et sportifs. En effet, elle est avantageuse du point de vue de l'employeur qui ne devra pas s'acquitter des cotisations sociales, ni des formalités d'assujettissement à l'ONSS.

De son côté, le travailleur ne cotisera pas aux régimes de sécurité sociale (pension, chômage, vacances annuelles, maladie invalidité...), ce qui ne devrait cependant pas avoir de retombées catastrophiques sur sa situation personnelle puisque l'occupation, limitée dans le temps, concerne bien souvent de jeunes travailleurs (couverts par la sécurité sociale de leur parents) ou des professionnels pratiquant cette activité après journée (le professeur de gymnastique qui est couvert dans le cadre de son emploi à l'école).

La question est cependant plus délicate pour l'occupation d'un chômeur qui ne sera pas couvert par la sécurité sociale pendant la période d'occupation.

PLUS D'INFOS ?

SPF Sécurité sociale

Boulevard du jardin botanique 50 - Boîte 115 -1^{er} étage

1000 Bruxelles

Tel 02/528 62 41 Fax 02/528 69 04 E mail : ghislaine.plasky@minsoc.fed.be

Site portail de la sécurité sociale :

[https://www.socialsecurity.be/site fr/Applics/article 17/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_fr/Applics/article_17/index.htm)