

COURS GÉNÉRAUX

« Moniteur Sportif Initiateur »

THEMATIQUE 1

Cadre institutionnel et législatif

MODULE 2

**Statut social et fiscal
du moniteur sportif**

Cours généraux de la formation « Moniteur Sportif Initiateur »

Thématique 1 : Cadre institutionnel et législatif

Module 2 : Statut social et fiscal du moniteur sportif

Karin TOUSSAINT, Conseillère en droit social au sein du Pôle juridique de l'Association des Etablissements Sportifs (AES) et de l'Association Interfédérale du Sport Francophone (AISF).

Mail : conseil@aes-asbl.be - Tél. 04/336 82 20

Fédération Wallonie-Bruxelles, Administration Générale du Sport (Adeps), Direction Vie fédérale, Service « Formation de cadres ».

adeps.formationdecadres@cfwb.be

⇒ **RESUME :**

L'objectif de cette unité de formation est de fournir aux futurs moniteurs sportifs des réponses aussi claires que possibles sur les aspects légaux de leur pratique.

Dans le module vu au cours de la formation générale du « Moniteur Sportif Initiateur », le statut social et fiscal du moniteur sportif sera abordé dans ses principaux aspects. Le régime du volontaire, de l'indépendant complémentaire et du vacataire, statuts les plus usuels pour les collaborateurs sportifs seront particulièrement développés, une information basique sur le statut de salarié (plus spécifiquement le contrat d'occupation d'étudiant), sera également donnée.

Dans le module vu au cours de la formation générale du « Moniteur Sportif Educateur », ce sont les notions de responsabilité civile et pénale qui seront détaillées. Le degré de responsabilité et les risques auxquels les moniteurs sportifs sont confrontés lorsqu'ils interviennent dans l'encadrement de groupes seront abordés sous l'angle de questions, de cas et d'exemples concrets.

Cette « double » unité de formation est volontairement laissée en une partie unique, à savoir qu'elle rassemble les modules du niveau « moniteur sportif initiateur » et du niveau « moniteur sportif éducateur ». Cette organisation permettra à chacun de s'informer plus avant sur les aspects légaux et juridiques de sa pratique.

⇒ **RESULTATS D'ACQUIS D'APPRENTISSAGE :**

Au terme de ces 2 modules de formation, le candidat moniteur sportif connaîtra les informations nécessaires pour pouvoir répondre à ses obligations légales en matière de statut social et fiscal. Il pourra aussi comprendre et se référer aux notions élémentaires de responsabilité civile et pénale.

⇒ **MÉTHODOLOGIE :**

- Exposé magistral
- Séance « questions-réponses »

⇒ **SUPPORTS DE COURS :**

- Syllabus
- Présentation assistée par ordinateur (PAO)

⇒ **MODALITES D’EVALUATION :**

- Questionnaire à choix multiple (QCM)

⇒ **CHARGE THEORIQUE DE TRAVAIL POUR LE CANDIDAT :**

- En présentiel :
 - 1 heure de cours magistral
 - 20 minutes d’évaluation
- En non présentiel :
 - 2 heures d’étude indépendante et personnelle en guise de préparation à l’évaluation

⇒ **NORMES D’ENCADREMENT ET DE MATERIEL :**

- 1 formateur : pas de nombre maximum de candidats ;
- Syllabus, PAO, notes personnelles des candidats

⇒ **COMPETENCES ET EXPERIENCES UTILES A LA FONCTION DE CHARGE DE COURS :**

Les formateurs en charge de ce module doivent faire preuve des qualifications / compétences spécifiques.

Ils devront être agréés par le Service Formation de cadres de l’Administration Générale des Sports :

- Faire preuve (justification) de connaissances particulièrement pointues et d'une expérience utile effective dans le domaine législatif et juridique du Sport en Fédération Wallonie-Bruxelles

Ce module de formation apportera des réponses aux questions suivantes (liste non exhaustive) :

- ✓ **Sous quel statut un moniteur sportif peut-il exercer ses activités ? (p 5)**
- ✓ **Qu'est qu'un volontaire ? Ce statut est-il régi par une législation ? (p 5)**
- ✓ **Concrètement, que faut-il retenir pour savoir si l'on est bien dans le cadre du volontariat ? (p 5)**
- ✓ **Quelles sont les obligations du club envers les volontaires ? (p 6)**
- ✓ **Quelles sont les obligations du volontaire ? (p 6)**
- ✓ **Le volontaire peut-il percevoir un salaire ? (p 6)**
- ✓ **Mais alors, comment un moniteur volontaire peut-il être indemnisé pour ses prestations ? (p 6)**
- ✓ **Peut-on indemniser les volontaires autrement que via ces 2 systèmes ? (p 7)**
- ✓ **Quelles sont les conséquences fiscales et sociales pour le volontaire et pour l'association ? (p 7)**
- ✓ **J'ai entendu dire que, dans certaines disciplines, les volontaires percevaient des montants particuliers, est-ce correct ? (p 7)**
- ✓ **Le volontaire est-il responsable de ses fautes ? (p 8)**
- ✓ **Le volontaire est-il assuré ? (p 8)**
- ✓ **Un chômeur peut-il effectuer une activité de volontariat ? (p 8)**
- ✓ **Sur base de quels critères la demande d'une activité de volontariat introduite par un chômeur pourrait-elle être rejetée ? (p 8)**
- ✓ **Quelles sont les sanctions possibles pour un chômeur exerçant une activité de volontariat ? (p 9)**
- ✓ **Quelles sont les dispositions pour les prépensionnés en matière de volontariat ? (p 10)**
- ✓ **Quelles sont les dispositions pour les personnes bénéficiant d'indemnités de maladie de la mutuelle en matière de volontariat ? (p 10)**
- ✓ **Qu'est-ce qu'un indépendant ? (p 10)**
- ✓ **Quelles sont les obligations du dirigeant de club envers l'indépendant ? (p 10)**
- ✓ **Quelles sont les obligations du moniteur indépendant envers le club ? (p 10)**
- ✓ **Comment le travailleur indépendant est-il rétribué ? (p 10)**
- ✓ **Quelles sont les conséquences fiscales et sociales pour le moniteur indépendant ? (p 11)**
- ✓ **Qui doit s'identifier à la TVA ? (p 11)**
- ✓ **Peut-on être dispensé de s'identifier à la TVA ? (p 11)**
- ✓ **Quelles parties de l'article 44 du Code de la TVA peuvent concerner le secteur sportif ? (p 11-12)**
- ✓ **Un indépendant assujetti à la TVA peut-il bénéficier d'un régime particulier ? (p 12)**
- ✓ **Quelles sont les conséquences fiscales et sociales de l'utilisation d'indépendants pour l'association (fédé, club...) ? (p 12)**
- ✓ **Quelles démarches doit-on effectuer pour devenir indépendant ? (p 12)**

- ✓ **Quel organisme puis-je contacter pour obtenir des informations complémentaires sur mon statut d'indépendant ? (p 12)**
- ✓ **Faut-il s'inscrire en tant qu'indépendant si on ne preste qu'une ou deux fois par an ? (p 13)**
- ✓ **Qu'est-ce qu'un salarié ? (p 13)**
- ✓ **Quels sont les principaux types de contrat ? (p 13)**
- ✓ **Quelles sont les obligations de l'employeur dans le cadre d'un contrat de travail ? (p 13)**
- ✓ **Y-a-t-il des règles particulières pour les salariés du secteur sportif non-marchand? (p 14)**
- ✓ **Quel est le salaire minimum d'un moniteur? (p 15)**
- ✓ **Pourquoi certains clubs préfèrent-ils engager sous contrat étudiant ou en tant que « vacataires art.17 » ? (p 16)**
- ✓ **Mais qui sont ces vacataires « article 17 », si bon marché ... ? (p 16)**
- ✓ **Qui est concerné par l'application/l'utilisation de « l'article 17 » ? (p 16)**
- ✓ **Comment résumer le vacataire « article 17 » ? (p 17)**
- ✓ **Comment ce vacataire « article 17 » doit-il être déclaré et à qui ? (p 17)**
- ✓ **Le vacataire « article 17 » est un salarié comme les autres ? (p 17)**
- ✓ **Un moniteur peut-il aussi travailler en tant qu'étudiant ? (p 17)**
- ✓ **Quelles sont les particularités du contrat étudiant ? (p.17)**
- ✓ **Que retenir en pratique de tous ces éléments à propos du statut fiscal et social du moniteur sportif ... ? (p 18)**

✓ **Sous quel statut un moniteur sportif peut-il exercer ses activités ?**

Au sein des clubs et des fédérations, le moniteur peut exercer ses activités sous plusieurs statuts différents, impliquant chacun des droits et des obligations particuliers :

1. Le volontaire (anciennement bénévole)
2. L'indépendant (à titre principal ou complémentaire)
3. Le prestataire occasionnel (vacataire)
4. Le salarié (Contrat à Durée Indéterminée - CDI, Contrat à Durée Déterminée - CDD, contrat étudiant, contrat de 25 jours, ...)

✓ **Qu'est qu'un volontaire ? Ce statut est-il régi par une législation ?**

Le volontaire est le statut le plus courant pour les moniteurs, les entraîneurs, les arbitres, les formateurs car il est aussi le moins coûteux pour les clubs.

Depuis la loi du 3 juillet 2005, le "**bénévole**" est désormais nommé "**volontaire**" mais il s'agit toujours des mêmes activités, définies comme suit :

- Volontaire : toute personne physique qui exerce une activité de volontariat
- Volontariat : toute activité
 - qui est exercée sans rétribution ni obligation,
 - qui est exercée au profit d'une ou de plusieurs personnes autres que celle qui exerce l'activité, d'un groupe ou d'une organisation ou encore de la collectivité dans son ensemble
 - qui est organisée par une organisation autre que le cadre familial ou privé de celui qui exerce l'activité
 - qui n'est pas exercée par la même personne et pour la même organisation dans le cadre d'un contrat de travail, d'un contrat de services ou d'une désignation statutaire

✓ **Concrètement, que faut-il retenir pour savoir si l'on est bien dans le cadre du volontariat ?**

Pour qu'on parle de volontariat, 5 conditions doivent être réunies :

- Finalité d'aider autrui ;
- Pas de contrainte à exercer l'activité ;
- Exercice de l'activité hors du cadre familial ou privé mais à l'exclusion de toute entreprise commerciale ;
- Pas si l'on est salarié, en même temps, pour la même activité chez le même employeur ;
- Pas de rémunération.

✓ **Quelles sont les obligations du club envers les volontaires ?**

Une obligation d'information sur :

- Le but et les statuts de l'association (si ASBL) ;
- L'identité du ou des responsables (si association de fait) ;
- Les contrats d'assurances souscrits par l'association ;
- Les modalités éventuelles du versement d'indemnités (défraiement) ;
- Le respect du secret professionnel (le cas échéant) ou le devoir de discrétion.

✓ **Quelles sont les obligations du volontaire ?**

Dans certains cas, l'activité de volontariat 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 ;
- Au CPAS, si le futur volontaire perçoit le Revenu d'Intégration Sociale ;
- Au supérieur hiérarchique, si le futur volontaire est fonctionnaire (déclaration de cumul)

✓ **Le volontaire peut-il percevoir un salaire ?**

NON !

Un salaire (rémunération) est lié à la notion de contrat de travail, ce qui n'est pas le cas ici !

✓ **Mais alors, comment un moniteur volontaire peut-il être indemnisé pour ses prestations ?**

Il peut percevoir un défraiement :

- *SOIT via le système des frais réels*
Dans ce cas, les montants ne sont pas plafonnés mais il est obligatoire de remettre tous les justificatifs des dépenses avec la note de frais transmise au club ou à la fédération.
- *SOIT via le système du défraiement forfaitaire :*
 - * *défraiement forfaitaire simple* : maximum 32,71 €/jour avec un plafond de 1.308,38 €/an (soit près de 40 prestations si le taux maximum est appliqué)
 - * *défraiement forfaitaire + remboursement de frais de déplacements* pour un maximum 2.000 km/an
 - o Taux voiture : 0,3412 €/km maximum depuis le 1/7/2015, (soit 682,40 €/an pour 2.000 km réellement parcourus)
 - o Taux vélo : 0,20 €/km maximum¹

¹ Les frais réels de déplacements pour l'utilisation de la bicyclette personnelle sont fixés conformément à [l'article 3 de l'arrêté royal du 13 juin 2010 accordant une indemnité pour l'utilisation de la bicyclette aux membres du personnel de certains services publics fédéraux](#). Le montant de l'indemnité s'élève actuellement à 0,20€ par kilomètre parcouru (depuis le 1^{er} janvier 2010). Cette indemnité kilométrique n'est pas indexée.

✓ **Peut-on indemniser les volontaires autrement que via ces 2 systèmes ?**

NON !

Si les plafonds ne sont pas respectés ou que les frais réels ne peuvent être justifiés, toute la somme perçue sera requalifiée en rémunération avec toutes les conséquences que cela entraîne (paiement ONSS et impôts).

✓ **Quelles sont les conséquences fiscales et sociales pour le volontaire et pour l'association ?**

Si les plafonds et/ou justifications de frais sont bien respectés, les défraiements ne doivent pas être déclarés dans le chef du volontaire et l'association ne paie aucune charge sur ces indemnités.

Attention : si le volontaire preste dans plusieurs associations, les indemnités perçues sont cumulées! Ces montants sont valables par année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre) et non par saison sportive. On ne peut pas non plus changer de système en cours d'année ni utiliser un système différent d'une association à l'autre (durant la même année fiscale).

✓ **J'ai entendu dire que, dans certaines disciplines, les volontaires percevaient des montants particuliers, est-ce correct ?**

OUI !

Certains volontaires prestant dans le domaine du sport bénéficient de montants spécifiques qui ont, historiquement, été négociés par leurs fédérations :

Particularités pour certaines activités du secteur sportif

Certains volontaires prestant dans le domaine du sport bénéficient de montants forfaitaires spéciaux (steward, joueurs, entraîneurs, contrôleurs, caissiers dans certains sports et certaines divisions : football, basket, hockey, hand-ball).

- Entraîneurs auxiliaires (équipes d'âges et équipes « réserve » en divisions inférieures), contrôleurs, personnes chargées de l'entretien des terrains : 12,50€/match
- Volontaires s'occupant de la lessive des équipements, 15€/match
- Caissiers 20€/match
- Responsables des contrôleurs et caissiers 25€/match
- Stewards 25€/match

Ces montants sont détaillés dans la Circulaire n° Ci. RH.241, disponible sur le site du SPF Finances: http://finances.belgium.be/fr/asbl/clubs_sportifs/

NB : l'application de cette circulaire n'est pas obligatoire, ces volontaires peuvent toujours opter pour le système général du forfait s'ils le désirent ou si c'est plus avantageux pour eux.

✓ **Le volontaire est-il responsable de ses fautes ? ²**

Dans le cadre des activités de volontariat, l'association « couvre » les personnes volontaires en cas de faute légère occasionnelle.

² Voir CG2_Théma1_Mod1_Responsabilités du moniteur sportif

Le volontaire ne devra assumer ses responsabilités qu'en cas de faute lourde, dol, ou faute légère habituelle (voir cours de Mr Wegria).

✓ **Le volontaire est-il assuré ?¹**

La loi sur le volontariat exige que les volontaires soient couverts en responsabilité civile par l'association pour laquelle ils effectuent des prestations.

Certains clubs souscrivent aussi une assurance individuelle accidents mais ce n'est pas obligatoire, renseignez-vous bien auprès du responsable et n'hésitez pas à prendre une assurance personnelle au besoin (par exemple [Ethias – RC Moniteur](#)).

✓ **Un chômeur peut-il effectuer une activité de volontariat ?**

Pour rappel, pour pouvoir bénéficier d'allocations, le chômeur doit être privé de travail et de rémunération par suite de circonstances indépendantes de sa volonté.

Un chômeur indemnisé peut toutefois exercer une activité bénévole (au sens de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires) avec maintien de ses allocations, à condition qu'il en fasse, au préalable, la déclaration auprès de son bureau de chômage. Cette déclaration préalable doit être introduite à l'aide d'un formulaire C45B. Elle doit mentionner le nom du chômeur et de l'organisation, la nature, la durée, la fréquence, le lieu de prestation et les avantages matériels ou financiers octroyés. Enfin, elle doit être signée par les deux parties.

✓ **Sur base de quels critères la demande d'une activité de volontariat introduite par un chômeur pourrait-elle être rejetée ?**

Si l'activité ne présente pas ou plus les caractéristiques d'une activité bénévole telle que visée dans la loi du 3 juillet 2005 :

- L'activité, vu sa nature, son volume et sa fréquence ou vu le cadre dans lequel elle est exercée, ne présente pas ou plus les caractéristiques d'une activité qui, dans la vie associative, est effectuée habituellement par des bénévoles ;
- La disponibilité pour le marché de l'emploi du chômeur serait sensiblement réduite, sauf si le chômeur est dispensé de l'obligation d'être disponible pour le marché de l'emploi (certains prépensionnés).

Enfin, en ce qui concerne la durée, le directeur du bureau de chômage marque généralement son accord pour une durée indéterminée, sauf dans les cas suivants :

- L'activité, d'après la déclaration, n'est exercée que pour une durée déterminée, auquel cas l'accord est valable pour une durée déterminée.
- Le directeur estime nécessaire de vérifier à nouveau, à l'issue de 12 mois, si l'activité peut encore être considérée comme une activité bénévole, auquel cas la déclaration est valable pour une période de douze mois. En cas de poursuite de l'exercice de l'activité bénévole après cette période de douze mois, le chômeur doit introduire une nouvelle déclaration.

Il faut encore préciser qu'après la réception d'une déclaration complète, le directeur du bureau de chômage, dispose d'un délai de 12 jours ouvrables pour rendre une décision. Passé ce délai, la demande est considérée comme acceptée pour l'activité non rémunérée avec maintien des allocations.

Le moniteur sportif doit être particulièrement attentif à ces dispositions car le Tribunal du Travail de Liège³ a rendu un jugement clair en la matière concernant un bénévole dans un club sportif.

Le Tribunal précise certains éléments importants que chaque volontaire doit garder à l'esprit.

En effet, un des points du jugement rappelle qu'un chômeur doit, obligatoirement, faire une demande pour exercer son activité bénévole (même s'il n'y a aucune indemnisation) auprès de son bureau de chômage. Pour ce faire, il doit utiliser le formulaire adéquat (C45B) comme expliqué ci-dessus.

En l'absence d'un accord valable du directeur du bureau de chômage, la charge de la preuve et du caractère bénévole et non rémunéré repose alors sur le chômeur qui exerce l'activité bénévole.

Il est également important de mentionner qu'il est extrêmement difficile de pouvoir prouver la gratuité de son activité.

Il faut savoir que pour l'évaluation de la « gratuité » :

- la situation du club est prise en considération (fréquence de paiement des joueurs et, par principe, de ses dirigeants, importance des recettes et des dépenses, ...) ;
- les affirmations unilatérales, non corroborées par des tiers (affirmation du Président du club, ...) ou des affirmations d'articles généraux de presse, ne constituent pas une preuve.

✓ **Quelles sont les sanctions possibles pour un chômeur exerçant une activité de volontariat ?**

Les sanctions sont lourdes de conséquences.

En effet, le Tribunal du Travail pourrait condamner le contrevenant, pour les faits non prescrits, à rembourser à l'ONEM, l'intégralité des sommes perçues pendant la période litigieuse.

De plus, le tribunal du travail pourrait ajouter à cette sanction une suspension supplémentaire de des allocations pouvant aller jusqu'à un maximum de 26 semaines.

Exemple : A ce jour, vous êtes cohabitant et vous percevez 380€ par mois d'indemnités de chômage. Vous exercez une activité bénévole non déclarée depuis le 1^{er} janvier 2009. A la fin du mois de juin 2010, l'Onem effectue un contrôle et estime qu'il ne s'agit pas d'une activité bénévole mais rémunérée. Il vous demande alors de lui rembourser les allocations injustement perçues.

L'affaire passe en jugement et le tribunal donne raison à l'ONEM. Le tribunal pourrait donc vous condamner à verser 6.840 € (18x380€) à l'ONEM. Ceci correspondrait aux allocations injustement perçues pendant les 18 mois de votre activité. Ensuite, en plus du remboursement, le tribunal pourrait encore suspendre vos allocations pendant une durée maximale de 26 semaines.

Enfin, le tribunal du travail de Liège rappelle que, sauf dispense, un chômeur doit être disponible sur le marché de l'emploi. Cela signifie que votre activité bénévole ne peut, en aucun cas, empêcher cette disponibilité, sous peine d'une suspension de vos allocations. Vous ne pourriez donc pas exercer une activité bénévole qui équivaldrait à un emploi à mi-temps ou à trois-quarts temps d'un travailleur salarié.

En conclusion, un chômeur peut bien exercer une activité de volontariat pour autant qu'il en fasse la déclaration préalable auprès de son bureau de chômage via le document adéquat et qu'il respecte les règles établies.

Il doit cependant veiller à ce que cette activité soit non rémunérée ou, si des défraiements sont prévus, indiquer les avantages octroyés auprès de son bureau de chômage. Il doit aussi garder à l'esprit, sauf dispense accordée par l'ONEM, qu'il doit rester disponible sur le marché de l'emploi, le volontariat ne pouvant, en aucun cas, dispenser le chômeur de rechercher un emploi.

³ Jugement n° 378.449 de Tribunal du Travail, Liège, 22 mars 2010

A la lecture de ce qui précède, le chômeur bénévole ne doit pas prendre peur mais doit simplement s'assurer qu'il a bien effectué les démarches utiles avec son bureau de chômage, afin d'éviter toute sanction.

✓ **Quelles sont les dispositions pour les prépensionnés en matière de volontariat ?**

Les prépensionnés, puisqu'ils perçoivent toujours une indemnité de l'ONEM sont soumis aux mêmes règles que les chômeurs (bien que certains d'entre eux ne doivent théoriquement plus rester disponibles sur le marché de l'emploi).

Ils doivent néanmoins effectuer aussi une déclaration préalable au début de l'activité auprès de leur bureau régional, via le formulaire C45B.

✓ **Quelles sont les dispositions pour les personnes bénéficiant d'indemnités de maladie via la mutuelle en matière de volontariat ?**

Les personnes en incapacité de travail doivent effectuer, préalablement à l'activité de volontariat, une demande auprès du Médecin Conseil de leur mutuelle. Chaque mutualité disposant d'une procédure interne propre, il n'est donc pas possible de détailler plus avant la procédure. Le but est de vérifier si l'activité de volontariat prévue n'est pas incompatible avec l'état de santé de la personne.

✓ **Qu'est-ce qu'un indépendant ?**

L'indépendant, un statut alternatif idéal pour les entraîneurs, moniteurs, formateurs et arbitres

Deux possibilités existent pour travailler en tant qu'indépendant :

- 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)

✓ **Quelles sont les obligations du dirigeant de club envers l'indépendant ?**

Par définition, il n'y a pas de contrat de travail entre le gestionnaire du club et le travailleur indépendant et donc, pas de lien de subordination.

Cela signifie que le dirigeant du club n'a pas autorité sur le travailleur indépendant et qu'il ne peut lui imposer ses conditions de travail.

✓ **Quelles sont les obligations du moniteur indépendant envers le club ?**

Ne pas être lié par un contrat de travail ne signifie pas « faire n'importe quoi » !

Il est important de mettre au clair, dès le départ, les modalités d'exercice de l'activité et de les respecter... (tarifs, horaires, conditions de travail, ...)

Ces conditions de travail sont **négociées** entre le prestataire (moniteur) et le club.

✓ **Comment le travailleur indépendant est-il rétribué ?**

Le travailleur indépendant remet une facture au maître d'ouvrage (l'association) pour qui 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.

NB : il est prudent de rédiger une convention de collaboration indépendante afin d'éviter certains soucis en cas de non-respect des accords prévus.

✓ **Quelles sont les conséquences fiscales et sociales pour le moniteur indépendant ?**

L'indépendant devra déclarer 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.

S'il est salarié par ailleurs, ces revenus s'ajouteront à ceux de son emploi principal mais, en compensation, il pourra déduire fiscalement les frais liés à son activité et récupérer la TVA sur les achats liés à son activité professionnelle.

✓ **Qui doit s'identifier à la TVA ?**

Règle générale :

Selon l'article 4 du Code de la TVA, « 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 ».

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

✓ **Peut-on être dispensé de s'identifier à la TVA ?**

Ne sont pas tenus de s'identifier à la TVA :

- l'assujetti exempté qui n'effectue que des opérations exemptées par [l'art 44 du Code de la TVA](#) ne lui ouvrant aucun droit à déduction ;
- l'assujetti occasionnel visé au Code de la TVA art 8 et 8 bis pour la vente occasionnelle de bâtiments neufs et de moyens de transports neufs.

✓ **Quelles parties de l'article 44 du Code de la TVA peuvent concerner le secteur sportif ?**

Le paragraphe 3°

« Les prestations de services fournies par les exploitants d'établissements d'éducation physique ou d'installations sportives aux personnes qui y pratiquent la culture physique ou une activité sportive, lorsque ces exploitants sont des organismes qui ne poursuivent pas un but lucratif et que les recettes qu'ils retirent des activités exemptées servent exclusivement à en couvrir les frais ».

Le paragraphe 4°

« Les prestations de services ayant pour objet l'enseignement scolaire ou universitaire, la formation ou le recyclage professionnel ainsi que les prestations de services et les livraisons de biens qui leur sont étroitement liées, telles que la fourniture de logement, de nourriture, de boissons et de manuels utilisés pour les besoins de l'enseignement dispensé, effectuées par des organismes qui sont reconnus à ces fins par l'autorité compétente, par des établissements qui sont annexés à de tels organismes ou en dépendent ; les prestations de services ayant pour objet des leçons données par des enseignants et portant sur l'enseignement scolaire ou universitaire, la formation ou le recyclage professionnel ».

Le paragraphe 8°

« Les prestations de services fournies aux organisateurs de conférences par les conférenciers agissant en tant que tels ; les prestations de services fournies aux organisateurs de spectacles et de concerts, aux éditeurs de disques et d'autres supports du son et aux réalisateurs de films et d'autres supports de l'image, par les acteurs, chefs d'orchestre, musiciens et autres artistes pour l'exécution d'œuvres théâtrales, chorégraphiques, cinématographiques ou musicales ou celles de spectacles de cirque, de music-hall ou de cabaret artistique ; les prestations de services fournies aux organisateurs de compétitions ou spectacles sportifs par les personnes qui participent à ces compétitions ou spectacles ».

✓ **Un indépendant assujetti à la TVA peut-il bénéficier d'un régime particulier ?**

Un régime facultatif peut être adopté par les moniteurs, le régime de la franchise. Il est applicable aux petites entreprises qui réalisent un chiffre d'affaires annuel qui n'excède pas 15.000€ (depuis le 1^{er} avril 2014).

Ces indépendants et petites entreprises sont dispensés de la plupart des obligations fiscales qui incombent normalement aux assujettis à la TVA.

Pour bénéficier de ce régime, il est obligatoire de se présenter à l'office de contrôle de la TVA dont on relève ou d'en faire la demande par lettre recommandée.

Attention : dans ce régime, il n'y a plus d'obligation de rentrer des déclarations TVA mais, en conséquence, pas de possibilité de récupérer la TVA non plus !

Pour plus d'informations au sujet de la TVA dans le secteur sportif, nous vous renvoyons à la note de synthèse rédigée par Mr Sépulchre et publiée [sur le site de l' AISF](#).

✓ **Quelles sont les conséquences fiscales et sociales de l'utilisation d'indépendants pour l'association (fédé, club...)?**

L'association ne paiera que le montant de la facture, il n'y a aucune charge sociale sur ces prestations.

✓ **Quelles démarches doit-on effectuer pour devenir indépendant ?**

Pour s'installer en tant qu'indépendant, il suffit de se rendre dans un guichet d'entreprise agréé, qui vérifiera si vous remplissez toutes les conditions légales (connaissances de gestion et accès éventuel à la profession). Il est conseillé d'ouvrir, préalablement au début de l'activité, un compte bancaire séparé, dédié aux activités professionnelles (le n° vous sera demandé au guichet d'entreprise).

Vous trouverez les adresses de ces guichets ici :

http://economie.fgov.be/fr/entreprises/vie_entreprise/Creer/Guichets_entreprises_agrees/

✓ **Quel organisme puis-je contacter pour obtenir des informations complémentaires sur mon statut d'indépendant ?**

Pour connaître vos droits et devoirs en tant qu'indépendant, le mieux est de consulter le site de l'INASTI (<http://www.inasti.be/fr>), où vous pourrez télécharger plusieurs brochures explicatives à ce sujet.

Ou encore, celui du SPF Economie (http://economie.fgov.be/fr/entreprises/vie_entreprise/Creer/)

N'hésitez pas à appeler directement l'INASTI pour toutes questions : <http://www.inasti.be/fr/contact>

Le site de l'UCM est aussi très bien documenté : <http://www.ucm.be/Starter-et-independent>

✓ **Faut-il s'inscrire en tant qu'indépendant si on ne preste qu'une ou deux fois par an ?**

Il s'agit ici d'une exception. Si les prestations du moniteur sont vraiment très occasionnelles (une fois/an par activité et/ou pour un montant très limité), le moniteur ne devra pas nécessairement prendre le statut d'indépendant mais le club devra alors absolument lui établir une fiche fiscale 281.50 pour déclarer les montants perçus par le moniteur.

Le travailleur devra déclarer ce revenu dans la partie II de sa déclaration fiscale, dans la case « revenus divers ».

Attention : Il est prudent de se renseigner auprès de votre administration fiscale locale et de l'INASTI car cette exception est sujette à interprétation, il ne faut pas en abuser ! Il est également possible d'avoir recours aux services d'un intermédiaire comme, par exemple [SMart](#) ou [JobIn](#) pour facturer vos prestations si vous l'estimez utile.

Qu'est-ce qu'un salarié ?

Le salarié, un véritable statut professionnel pour les animateurs, moniteurs, initiateurs, éducateurs, entraîneurs, ...

Pour qu'une personne soit considérée comme salariée, un contrat de travail doit la lier à son employeur (le club, la fédération, le centre sportif...).

Contrat de travail = 4 éléments

- 1) Un contrat (verbal ou écrit)
- 2) Un travail
- 3) Une rémunération
- 4) Un lien de subordination (autorité de l'employeur sur le travailleur)

✓ **Quels sont les principaux types de contrat ?**

- Contrat à durée déterminée (CDD)
- Contrat à durée indéterminée (CDI)
- Contrat de remplacement
- Contrat pour un travail nettement défini
- Contrat d'occupation d'étudiant
- Contrat de sportif rémunéré

✓ **Quelles sont les obligations de l'employeur dans le cadre d'un contrat de travail ?**

- Respect du contrat de travail et des règles de droit social ;
- Durée du temps de travail (38h/semaine, en moyenne, sur une période de référence) ;
- Protection de la rémunération (pas de retenue intempestive, ...) ;
- Règlement de travail (à partir du 1^{er} travailleur !);
- Remboursement des frais de transport domicile-lieu de travail (suivant barèmes SNCB) ;
- Cotisations sociales (retenues ONSS) ;
- Documents sociaux (fiche de paie, décompte annuel...).
- Assurance accident du travail
- Affiliation à un SEPPT (médecine du travail)

✓ *Y-a-t-il des règles particulières pour les salariés du secteur sportif non-marchand?*

Les clubs et fédérations sportives francophones ressortissent à la Sous-commission paritaire 329.02 (secteur sportif et socioculturel francophone non-marchand). Plusieurs Conventions collectives de Travail y ont été signées (outplacement, crédit-temps, barèmes et fonctions, frais de mission et de déplacement, prépension...).

Les textes légaux et leurs commentaires respectifs sont disponibles sur le site de la CESSoc : www.cessoc.be (accessible aux employeurs membres de l'AISF, mot de passe sur demande) ou sur demande auprès du Pôle juridique AES-AISF.

Exemple de dispositions sectorielles:

▪ Remboursements des frais de transport domicile-lieu de travail :

La législation sociale « nationale » (CNT) prévoit que l'employeur est tenu d'intervenir dans les frais de transport en commun de son personnel pour se rendre du domicile au lieu de travail.

Il s'agit bien d'une obligation pour l'employeur et d'un droit pour le travailleur.

La CCT du 30 mars 2009, conclue en Sous-Commission paritaire 329.02, **étend cette obligation aux autres modes de transport que les transports en commun publics**. Cela signifie que l'employeur est obligé de participer au coût du transport, pour autant que le travailleur effectue un trajet de 3 kilomètres au moins (trajet simple).

Attention, cette règle ne vaut toutefois pas pour les personnes qui utilisent le chemin de fer. Celles-ci bénéficient d'une intervention automatique dès le premier kilomètre.

Le montant remboursé par l'employeur est déterminé sur base des tarifs SNCB.

Dans la SCP 329.02, le montant remboursé aux travailleurs utilisant leur véhicule personnel s'élève à 60% du montant de la carte train.

Un travailleur qui vient travailler à vélo, percevra 0,22€/kilomètre.⁴

▪ Remboursements des frais de mission :

Dans nos secteurs d'activités, il arrive régulièrement qu'un travailleur doive utiliser son véhicule pour des déplacements de service (réunions extérieures, formations, ...).

La CCT du 15 décembre 2008, modifiée par la CCT du 30 mars 2009, prévoit des montants obligatoires pour le remboursement de ces frais :

- ✓ Montant **minimum obligatoire** prévu pour l'utilisation d'une **voiture** : **0,3406€/km** (en 2015)
- ✓ Montant **minimum obligatoire** prévu pour l'utilisation d'un **cyclomoteur** : **0,1648€/km** (en 2015)

Il est toujours possible pour l'employeur d'octroyer plus que le montant minimum mais, dans ce cas, il doit bien veiller à ne pas dépasser le **montant maximum fiscalement autorisé** (référence au montant max. remboursable sans taxe pour les déplacements professionnels du personnel de l'état) : **0,3412€/km** du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016. Tout dépassement non justifiable de ce montant entraînerait une requalification en rémunération.

⁴ Le montant de 0,22 € évolue concomitamment au montant maximum exonéré fixé par l'article 38 §1, 14° du Code des Impôts sur les Revenus 1992.

✓ **Quel est le salaire minimum d'un moniteur?**

Actuellement, il n'y a pas de barème spécifique établi par notre Commission Paritaire pour les travailleurs des clubs sportifs. Le barème minimum est donc celui qui est établi pour tous les travailleurs de Belgique, par le Conseil National du Travail⁵ qui s'élève actuellement à 1.501,82€ bruts/mois. Ce montant est variable en fonction de l'âge et de l'ancienneté du travailleur, des modifications ont été apportées à ces calculs au 1/1/2015, comme expliqué dans le tableau ci-après :

ACCORD INTERPROFESSIONNEL- MODIFICATION DES CCT N° 43 ET N° 50			
Depuis le 1 ^{er} janvier 2015, les travailleurs de 18 ans et plus, engagés sous contrat de travail ordinaire, ont droit, au minimum, au RMMMGM garanti au niveau interprofessionnel. Ces changements signifient que :			
1) les taux dégressifs pour les travailleurs de 18 à 20 ans ne s'appliquent plus qu'aux seuls travailleurs engagés sous contrat d'occupation d'étudiant ou inscrits dans un système de formation en alternance.			
2) les taux dégressifs applicables aux jeunes de 16 et 17 ans sont inchangés et s'appliquent, quel que soit le type de contrat.			
TRAVAILLEURS OCCUPES SOUS CONTRAT DE TRAVAIL ORDINAIRE			
AGE	Pourcentage	MONTANT BRUT PAR MOIS	Taux HORAIRE 38H
16 ans	70%	1.051,27 €	6,3842 €
17 ans	76%	1.141,38 €	6,9315 €
18 ans et +	100%	1.501,82 €	9,1204 €
19 ans et 6 mois d'ancienneté		1.541,67 €	9,3624 €
TRAVAILLEURS OCCUPES SOUS CONTRAT D'OCCUPATION D'ETUDIANT			
Le RMMMGM applicable s'établit comme suit (inchangé depuis le 1/1/2012)			
AGE	Pourcentage	MONTANT BRUT PAR MOIS	Taux HORAIRE 38H
16 ans	70%	1.051,27 €	6,3842 €
17 ans	76%	1.141,38 €	6,9315 €
18 ans	82%	1.231,49 €	7,4787 €
19 ans	88%	1.321,60 €	8,0259 €
20 ans	94%	1.411,71 €	8,5731 €
21 ans et +	100%	1.501,82 €	9,1204 €

⁵ CCT n° 43undecies du 4 février 2009, CNT.

ATTENTION !

Ce salaire minimum est applicable pour les travailleurs des Centres Sportifs (SCP 329.02) et des clubs sportifs uniquement.

Pour les travailleurs des Centres Sportifs bicommunautaires (Bruxelles, SCP 329.03), il existe un barème minimum sectoriel, qui s'élève actuellement à 1.595,08€ bruts/mois.

Les fédérations sportives sont tenues de respecter un barème spécifique, fixé par la Communauté française dans le cadre des Accords du Non-marchand⁶.

Cette grille barémique est disponible sur le site de la CESSoc ou sur demande auprès du Pôle juridique AES-AISF. Les échelons sont établis sur base de la CCT « Classifications de fonctions » du 15 décembre 2003.

✓ **Pourquoi certains clubs préfèrent-ils engager sous contrat étudiant ou en tant que « vacataires art.17 » ?**

Ce choix est liée au coût du travailleur car, pour un employé « classique », il faut ajouter au salaire brut environ 34% de cotisations à l'ONSS (charges patronales) sauf pour :

- un contrat d'étudiant : 5,42 % (cotisation de solidarité)
- un emploi APE ou ACS (contrats subventionnés par les régions) : 0,56%
- un vacataire exonéré (contrats de 25 jours, encore dénommée "art.17") : 0%

✓ **Mais qui sont ces vacataires « article 17 », si bon marché ... ?**

Ce sont des travailleurs comme les autres mais leurs prestations sont exonérées d'ONSS dans le cadre d'une occupation occasionnelle pour maximum 25 jours/année civile via [l'article 17 de l'Arrêté royal du 28-11-1969](#).

✓ **Qui est concerné par l'application/l'utilisation de « l'article 17 » ?**

Trois possibilités sont prévues par cet Arrêté Royal :

- 1) **Colonies de vacances, plaines de jeux, stages et campements sportifs organisé par une ASBL ou société à finalité sociale :**
 - pour les intendants, les économes, les moniteurs ou les surveillants pendant les vacances scolaires
- 2) **Organisations reconnues (fédérations sportives) qui ont pour mission de dispenser une formation ou une initiation sportive ou socioculturelle :**
 - pour les animateurs, chefs ou moniteurs, hors heures scolaires ou pendant les vacances
- 3) **Organisateurs de manifestations sportives :**
 - pour le personnel qu'ils emploient à cette occasion, exclusivement les jours de ces manifestations

⁶ CCT du 19/12/2011 fixant les conditions de rémunération pour certains secteurs dépendant de la Communauté française

+ 2 hypothèses indirectes (en cas de collaboration avec les pouvoirs publics et les écoles, lors de stages, par exemple)

✓ **Comment résumer le vacataire « article 17 » ?**

Durée des prestations : maximum 25 jours par année civile

- Chez tous les employeurs confondus
- Une heure = un jour (il faut donc veiller à « rentabiliser » la journée de travail au maximum)
- Uniquement durant les périodes et pour les fonctions définies dans l'Arrêté Royal du 28-11-1969

✓ **Comment ce vacataire « article 17 » doit-il être déclaré et à qui ?**

Puisqu'il n'est pas soumis à l'ONSS, la déclaration DIMONA habituelle n'a pas lieu d'être.

Cependant, une déclaration électronique préalable spécifique est prévue via le site portail de la Sécurité sociale : https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/article_17/index.htm

Cette déclaration permet aussi de vérifier que le travailleur n'a pas épuisé son quota annuel de 25 jours.

✓ **Le vacataire « article 17 » est-il un salarié comme les autres ?**

OUI !

Tout le monde peut prêter sous ce type de contrat de travail, qui est obligatoirement un contrat à durée déterminée.

Un modèle est disponible auprès du Pôle juridique de l' AISF si votre employeur n'en dispose pas.

✓ **Un moniteur peut-il aussi travailler en tant qu'étudiant ?**

OUI !

Il peut travailler sous contrat d'occupation d'étudiant avec un maximum de 50 jours/an, tous employeurs confondus.

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.

Là aussi, les charges patronales sont limitées à 5,42% pour l'employeur, ce qui reste très intéressant.

✓ **Quelles sont les particularités du contrat étudiant ?**

L'étudiant salarié et l'employeur doivent obligatoirement conclure un contrat écrit à durée déterminée, appelé **contrat d'occupation d'étudiant**.

Signé, au plus tard, au moment de l'entrée en service, il doit reprendre les mentions obligatoires suivantes :

- ✓ La date du début et de la fin du travail,
- ✓ La durée journalière et hebdomadaire du travail,
- ✓ Le salaire convenu, l'époque du paiement,
- ✓ Une description de la fonction

Lors du premier jour de travail, l'étudiant doit aussi recevoir une copie du règlement de travail qui mentionne les conditions de travail spécifiques d'application dans l'entreprise.

Par ailleurs, les jeunes âgés de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler plus de 8 heures par jour ni faire des heures supplémentaires (sauf dérogations, pour l'horeca, par exemple).

Ils ne peuvent pas non plus travailler plus de 4h30 sans pause.

Plus d'infos sur le contrat d'occupation d'étudiants sur le site StudentAtWork et sur le site de l' AISF www.gere-tonclub.be

✓ **Y a-t-il des dispositions particulières en matière de préavis ?**

Oui, pour la rupture du contrat d'occupation d'étudiant, les délais sont plus courts que pour un contrat classique.

Contrat de moins d'un mois :

- ✓ Rupture par l'employeur : 3 jours
- ✓ Rupture par l'étudiant : 1 jour

Contrat de plus d'un mois :

- ✓ Rupture par l'employeur : 7 jours
- ✓ Rupture par l'étudiant : 3 jours

✓ **Que retenir, en pratique, de tous ces éléments ... ?**

La fonction de moniteur sportif, d'animateur, d'initiateur, d'éducateur, d'entraîneur sportif peut être exercée sous divers statuts, chacun comportant ses avantages et ses inconvénients.

Il est impossible de conseiller l'un plus que l'autre, chaque situation étant particulière, en fonction de la situation fiscale du travailleur et du nombre de prestations qu'il est amené à effectuer.

Néanmoins, que l'on soit volontaire, étudiant, prestataire occasionnel ou salarié classique, il est important de connaître les droits et obligations qui y sont liés.

✓ **Plus d'infos ?**

Contactez le pôle juridique AES –AISF

Karin Toussaint conseil@aes-asbl.be

Kevin Wegria juriste@aisf.be

Luc De Witte conseiller@aisf.be

Stefania Mancini projets@aes-asbl.be

Françoise Vanhakendover juriste@aes-asbl.be

Tél. 04/ 344 46 06

Fax. 04/337 82 20

✓ **Documentation complémentaire à consulter sur Internet**

SITE AISF : www.geretonclub.be

SITE INASTI : www.inasti.be

SPF ECONOMIE :

Brochure « [S'installer à son compte](#) »

SPF FINANCES : [FAQ TVA](#)