

# ***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](mailto: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](mailto: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)**
- ✓ **Qu'est-ce que le nouveau statut « travail temps libre » ? (p.18)**
- ✓ **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 seul* : maximum 33,36€/jour avec un plafond de 1.334,55€/an
  - \* *défraiement forfaitaire + remboursement de frais de déplacements* pour un maximum 2.000 km/an
    - o Taux voiture : 0,3460€/km maximum depuis le 1/7/2017 (soit 692€ /an pour 2.000 km réellement parcourus)
    - o Taux vélo : 0,20 €/km maximum<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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/](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 ? <sup>2</sup>**

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

---

<sup>2</sup> 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 ?<sup>1</sup>**

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 Liège<sup>3</sup> 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<sup>er</sup> 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.

---

<sup>3</sup> 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<sup>er</sup> 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/](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/](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<sup>er</sup> 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](http://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 0,23€/kilomètre.<sup>4</sup>

▪ **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** : **0,343€/km** (en 2017)
- ✓ Montant **minimum obligatoire** prévu pour l'utilisation d'un **cyclomoteur** : **0,166/km** (en 2017)

---

<sup>4</sup> Ce montant 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 Travail<sup>5</sup>. Ce montant est variable en fonction de l'âge et de l'ancienneté du travailleur.

**Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti (RMMM) au 1<sup>er</sup> juin 2017**  
**ACCORD INTERPROFESSIONNEL - CCT N° 43 ET N° 50**

ATTENTION ! Dans notre secteur, ce salaire minimum s'applique uniquement aux travailleurs des clubs sportifs. Les travailleurs sous contrat avec une fédération sportive bénéficient des barèmes spécifiques obligatoires (CCT du 19/12/2011 Communauté française). Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2017, les travailleurs des Centres sportifs ont, eux aussi, des barèmes spécifiques (CCT du 20/2/2017).

TRAVAILLEURS OCCUPES SOUS CONTRAT DE TRAVAIL ORDINAIRE		
AGE	MONTANT BRUT PAR MOIS	Taux HORAIRE 38H
16 ans	1 072,35 €	6,5123 €
17 ans	1 164,27 €	7,0704 €
18 ans et +	1 531,93 €	9,3032 €
19 ans et 6 mois d'ancienneté	1 572,58 €	9,5501 €
20 ans et 12 mois d'ancienneté	1 590,64 €	9,6598 €

TRAVAILLEURS OCCUPES SOUS CONTRAT D'OCCUPATION D'ETUDIANT		
AGE	MONTANT BRUT PAR MOIS	Taux HORAIRE 38H
16 ans	1 072,35 €	6,5123 €
17 ans	1 164,27 €	7,0704 €
18 ans	1 256,18 €	7,6288 €
19 ans	1 348,10 €	8,1868 €
19 ans + 6 mois d'ancienneté	1 383,87 €	8,4041 €
20 ans	1 440,01 €	8,7450 €
20 ans + 6 mois d'ancienneté	1 478,22 €	8,9771 €
20 ans + 12 mois d'ancienneté	1 495,20 €	9,0803 €
21 ans et +	1 531,93 €	9,3032 €
21 ans + 6 mois d'ancienneté	1 572,58 €	9,5501 €
21 ans + 12 mois d'ancienneté	1 590,64 €	9,6598 €

Remarque : les montants ci-dessus peuvent être réduits proportionnellement à la prime de fin d'année éventuellement accordée par l'employeur et égale à un 13<sup>ème</sup> mois. Le RMMM est alors réduit 1/12<sup>ème</sup> par mois.

<sup>5</sup> CCT n° 43undecies du 4 février 2009, CNT.

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

Ce choix est lié 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

+ 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 ?**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, suite à la fusion des services en ligne Article 17 et Dimona, ces travailleurs doivent être déclarés via le service en ligne DIMONA, sous la rubrique A17, via ce lien : [https://www.socialsecurity.be/site\\_fr/employer/applics/dimona/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dimona/index.htm)

✓ **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](http://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](http://StudentAtWork) et sur le site de l'AISF [www.gere-tonclub.be](http://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

### ✓ **Qu'est-ce que le nouveau statut « travail temps libre » ?**

La Ministre des affaires sociales, Maggie De Block a annoncé, parmi une série de nouvelles mesures, la création d'un statut spécifique « travail temps libre » pour certains collaborateurs du secteur non-marchand. Contrairement à ce qui a été diffusé dans les medias, il ne s'agit nullement de l'augmentation des défraiements autorisés pour les volontaires mais bien **d'un nouveau statut intermédiaire**.

Ainsi, **à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018**, une exonération fiscale et sociale sera mise en œuvre, à concurrence de 6.000€ par an, pour tout revenu issu du « travail récréatif », dans des fonctions spécifiques du secteur non marchand.

Ce statut sera réservé aux personnes **déjà occupées dans le cadre d'une activité principale** (au moins à 4/5ème temps) ainsi **qu'aux pensionnés** (dans les limites actuelles des règles du cumul autorisé). Cette condition d'emploi ne s'applique pas à l'économie collaborative (un système similaire y sera développé, dans lequel les particuliers pourront s'entraider pour des petits travaux).

L'attaché du cabinet de Maggie De Block nous annonce que l'enregistrement de ces activités se fera via une application électronique. L'exonération fiscale et parafiscale sera automatique, via les données transférées aux administrations concernées, à savoir le SPF Finances et l'ONSS. En cas de dépassement du seuil annuel de 6.000€, l'ensemble des montants déclarés serait traité comme revenu professionnel.

Les textes officiels précisant l'application de ce statut (probablement une circulaire fiscale) sont encore en cours de rédaction ; ces modalités sont donc susceptibles de modifications. Abonnez-vous à la [newsletter de l'AISE](#) pour être informé sur l'avancement de ce nouveau statut qui devrait alléger, en grande partie, la gestion du personnel du secteur sportif.

Source : Cabinet de Maggie De Block, [Communiqué de presse du 26/7/2017](#)

### ✓ **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](mailto:conseil@aes-asbl.be)  
Kevin Wegria [juriste@aisf.be](mailto:juriste@aisf.be)  
Tél. 04/ 344 46 06 Fax. 04/337 82 20

Sophie Denooz [juriste@aes-asbl.be](mailto:juriste@aes-asbl.be)  
Luc De Witte [conseiller@aisf.be](mailto:conseiller@aisf.be)

### ✓ **Documentation complémentaire à consulter sur Internet**

**SITE AISF** : [www.geretonclub.be](http://www.geretonclub.be) **SITE INASTI** : [www.inasti.be](http://www.inasti.be)

**SPF ECONOMIE** : Brochure « [S'installer à son compte](#) »

**SPF FINANCES** : [FAQ TVA](#)

# ***COURS GÉNÉRAUX***

## ***« Moniteur Sportif Educateur »***

### **THEMATIQUE 1**

**Cadre institutionnel et législatif**

### **MODULE 2**

**Responsabilité civile et pénale  
du moniteur sportif**

# Cours généraux de la formation « Moniteur Sportif Educateur »

## Thématique 1 : Cadre institutionnel et législatif

### Module 2 : Responsabilité légale du moniteur sportif

---

**WEGRIA Kevin**, Association des Etablissements Sportifs (AES) et Association Interfédéral du Sport Francophone (AISF).

[juriste@aisf.be](mailto:juriste@aisf.be)

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

[adeps.formationdecadres@cfwb.be](mailto: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 » (CG1\_Th1\_Mod2), 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.

**Dans le module vu au cours de la formation générale du « Moniteur Sportif Educateur » (CG2\_Th1\_Mod2), 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.

⇒ **METHODOLOGIE :**

- Exposé magistral
- Séance « questions-réponses »

⇒ **SUPPORTS DE COURS :**

- Syllabus
- Foire aux questions (FAQ)
- Présentation assistée par ordinateur (PAO)

⇒ **MODALITES D'EVALUATION :**

- Questionnaire à choix multiple (QCM)

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

- En présentiel :
  - 1,5 heure de cours magistral
  - 15 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) :

- ✓ **Qu'entend-on par « responsabilité civile » ? (p 4)**
- ✓ **Que distinguent la « responsabilité civile contractuelle » et la « responsabilité civile extracontractuelle » ? (p 4)**
- ✓ **Que faut-il comprendre par « responsabilité extracontractuelle personnelle » ? (p 5)**
- ✓ **Que faut-il comprendre par « responsabilité extracontractuelle complexe » ? (p 6)**
- ✓ **Qu'entend-on par « responsabilité pénale » ? (p 6)**
- ✓ **Quelle responsabilité pour les moniteurs sportifs et pour l'organisme qui les « emploie » ? (p 7)**
- ✓ **Que signifie la responsabilité du fait personnel ? (p 7)**
- ✓ **Que faut-il entendre par « responsabilité du fait d'autrui » et dans quels cas peut-elle s'appliquer ? (p 7)**
- ✓ **Dans le cas où les commettants sont responsables des dommages causés à la suite d'une faute commise par leurs préposés, quels éléments doivent-êtré réunis pour que la responsabilité du fait d'autrui s'applique ? (p 8)**
- ✓ **Dans le cas où les instituteurs sont responsables des dommages causés par leurs élèves, quelles conditions doivent-êtré respectées pour que la responsabilité du fait d'autrui s'applique ? (p 10)**
- ✓ **Que signifie la présomption de responsabilité du fait des choses ? (p 11)**
- ✓ **Si l'association doit indemniser la victime sur base de la responsabilité du commettant, dans quelles hypothèses le moniteur sportif devra rembourser à l'association les indemnités versées ? (p 11)**
- ✓ **Quelle est la responsabilité du moniteur sportif occupé comme travailleur ou volontaire ? (p 11)**
- ✓ **A quoi correspond une faute spécifique ? (p 12)**
- ✓ **Les moniteurs sportifs doivent-ils êtré couverts par une ou des assurances ? (p 12)**
- ✓ **Pourquoi les pratiquants ont-ils besoin d'une licence ? (p 13)**
- ✓ **Quelle forme et/ou type de responsabilité pour les volontaires ? (p 13)**
- ✓ **Quelles organisations sont concernées par le régime de responsabilité civile des volontaires ? (p 15)**
- ✓ **Existe-t-il des assurances pour les volontaires ? (p 15)**

- ✓ **Qu'entend-on par « responsabilité civile » ?**
- ✓ **Que distinguent la « responsabilité civile contractuelle » et la « responsabilité civile extracontractuelle » ?**

Cette première partie sera consacrée aux notions générales de responsabilités qui constituent un préalable nécessaire à l'étude des différents types de responsabilités qui incombent au moniteur sportif.

En matière de responsabilité, dans notre Droit belge, nous épinglons deux champs, à savoir :

- La responsabilité pénale ;
- La responsabilité civile.

Au sein de la responsabilité civile, nous distinguons :

- La responsabilité civile contractuelle ;
- La responsabilité civile extracontractuelle.

### **Responsabilité civile contractuelle**

Lorsqu'il existe un contrat entre deux parties, il découle de ce contrat des droits et des obligations à charge des deux parties. Si l'une des parties ne respecte pas ses obligations, l'autre partie peut soulever la responsabilité contractuelle de sa cocontractante.

La responsabilité contractuelle ne peut donc être invoquée que s'il existe un contrat. De même, cette responsabilité ne peut être invoquée que par l'une des parties au contrat et jamais par une partie tierce au contrat.

*Exemple :* Vous décidez de vous rendre chez un équipementier sportif dans le but d'acheter de nouveaux maillots pour votre équipe de football. Après discussion avec le vendeur, vous vous mettez d'accord sur les modèles de votre choix et passez donc un contrat de vente. De ce contrat, il va découler pour chaque partie des droits et des obligations. A titre d'exemple, en tant qu'acheteur, vous avez le droit de recevoir les biens souhaités repris dans le contrat de vente mais vous avez l'obligation d'acquitter le montant repris dans ce même contrat. Le vendeur quant à lui aura le droit de recevoir son argent tandis qu'il aura l'obligation de vous remettre vos nouvelles vareuses dans les termes et prescrits repris dans le contrat.

### **Responsabilité civile extracontractuelle**

La responsabilité extracontractuelle est également appelée

- responsabilité aquilienne,
- responsabilité délictuelle,
- responsabilité quasi – délictuelle.

La responsabilité extracontractuelle peut être « personnelle » ou « complexe ». Elle repose sur les articles 1382 à 1386 du Code civil.

✓ **Que faut-il comprendre par « responsabilité extracontractuelle personnelle » ?**

Responsabilité extracontractuelle personnelle (articles 1382 et 1383 du Code civil)

Le principe de la « responsabilité extracontractuelle personnelle » est donc le suivant :  
Quiconque cause par sa faute ou sa négligence ou son imprudence un dommage à autrui est tenu de le réparer pour autant que la faute soit en relation directe avec le dommage.

✓ **Dans le cadre d'une responsabilité extracontractuelle personnelle, que doit prouver une victime pour obtenir réparation ?**

Pour que la victime puisse obtenir réparation, elle doit donc prouver 3 éléments :

- Une faute ;
- Un dommage ;
- Un lien de causalité entre la faute et le dommage ;

**Faute :** Tout manquement, même minime, volontaire ou involontaire, par action ou omission à une norme de conduite préexistante.

Cette norme de conduite est soit une disposition légale ou réglementaire : le fait de ne pas respecter la loi est constitutif d'une faute ; soit une obligation générale de prudence : le fait de ne pas se comporter comme un homme normalement prudent et diligent est constitutif d'une faute. C'est le critère bien connu du « bon père de famille ». L'homme normalement prudent et diligent n'est pas un homme parfait. Tout un chacun doit donc se comporter comme l'aurait fait un homme normalement prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances de faits. Si tel n'est pas le cas, le comportement adopté est un comportement fautif.

**Domage :** Toute perte, totale ou partielle, d'un bien, d'un avantage, d'un intérêt que l'on avait ou sur lequel on pouvait compter.

Le dommage doit être certain. Il peut être futur à condition que son existence soit certaine. Le dommage est matériel ou moral. Il est matériel quand il y a atteinte aux biens ou lorsqu'il y a des lésions corporelles. Il est moral lorsqu'il atteint des intérêts moraux.

**Lien causal :** Sans le comportement fautif, le dommage ne se serait pas produit dans les mêmes proportions.

*Exemple :* Lors d'une balade à vélo, Marc pousse volontairement Nicolas. Ce dernier chute de son vélo et se casse la clavicule.

Il y a bien une faute de Marc, il a poussé volontairement Nicolas. Nicolas a subi un dommage puisque sa clavicule est cassée. La clavicule cassée de Nicolas (dommage) est bien en relation avec la faute de Marc (il a poussé volontairement Nicolas).

Dans ce cas, Nicolas pourra invoquer la responsabilité extracontractuelle personnelle de Marc.

✓ **Que faut-il comprendre par « responsabilité extracontractuelle complexe » ?**

*Responsabilité extracontractuelle complexe (articles 1384 à 1386 du Code civil)*

En plus d'être responsable de ses propres faits, dans certains cas, nous sommes responsables des dommages causés par une personne dont on doit répondre.

Il s'agit d'une personne sur laquelle on dispose d'une autorité de droit ou de fait, et en raison de l'existence de cette autorité, nous sommes censés pouvoir éviter qu'elle cause des dommages.

Il s'agit dans ce cas, de la présomption de responsabilité du fait d'autrui.

Cette notion sera d'application pour :

- La présomption de responsabilité des parents du fait des dommages causés par leurs enfants (article 1384, al.2) ;
- La présomption de responsabilité des instituteurs, des artisans du fait des dommages causés par leurs élèves et apprentis (article 1384, al. 4) ;
- La présomption de responsabilité des commettants du fait des dommages causés par leurs préposés (article 1384, al.3).
- On est responsable des dommages causés par les choses que l'on a sous sa garde. Lorsqu'une chose cause un dommage à autrui, certaines personnes ayant un lien avec celle-ci peuvent être tenues pour responsables. Dans ce cas, il s'agit de la présomption de responsabilité du fait des choses :
- La présomption de responsabilité du fait des choses (chose viciée) (article 1384, al.1) ;
- La présomption de responsabilité du fait des animaux (article 1385) ;
- La présomption de responsabilité du propriétaire du fait de la ruine des bâtiments (article 1386).

✓ **Qu'entend-on par « responsabilité pénale » ?**

Toute personne est susceptible de voir sa responsabilité pénale engagée si elle commet une infraction pénale, à savoir toute infraction répertoriée dans le Code pénal.

La responsabilité pénale est engagée soit d'office, soit sur plainte.

*Exemple : Alors qu'ils jouent au tennis, Philippe et Pierre se disputent violemment. Pierre traverse le terrain et frappe Philippe au visage. Le nez de Philippe est cassé. Il s'agit d'un coup volontaire qui entraîne une lésion corporelle (le nez cassé de Philippe) et la responsabilité pénale de Pierre peut donc être invoquée par Philippe.*

✓ **Quelle responsabilité pour les moniteurs sportifs et pour l'organisme qui les « emploie » ?**

**Rappel des dispositions générales :**

La question de la responsabilité est cruciale car tout manquement ou négligence peut avoir de sévères conséquences, non seulement pour le jeune ou le moniteur sportif mais également pour l'association qui lui a confié cette mission. Dans ce chapitre, nous passerons donc en revue les différents types de responsabilités qui peuvent s'appliquer au moniteur sportif et à l'association qui l'emploie. Nous rappelons néanmoins que la sécurité est l'affaire de tous (employeurs, gestionnaires, initiateurs, sportifs,...).

✓ **Que signifie la responsabilité du fait personnel ?**

La responsabilité du fait personnel peut se définir comme suit: « Quiconque cause par sa faute ou sa négligence ou son imprudence un dommage à autrui est tenu de le réparer pour autant que la faute soit en relation directe avec le dommage ».

En d'autres termes, toute personne physique ou morale peut être tenue responsable de son fait personnel dès lors qu'elle commet une faute, qu'il y a un dommage causé à autrui qui est en lien causal avec la faute commise.

*Exemple : Marie joue au tennis et après avoir perdu un point lance sa raquette. Cette dernière touche malencontreusement le visage d'Aurélie et lui casse ses lunettes.*

*Marie n'ayant pas adopté un comportement prudent en lançant sa raquette, elle commet une faute. En raison du comportement de Marie, Aurélie a subi un dommage, ses lunettes étant cassées. Il existe bien un lien de causalité entre la faute de Marie et le dommage subi par Aurélie car si Marie n'avait pas adopté ce comportement, Aurélie n'aurait pas eu ses lunettes cassées. Dans ce cas, Marie devra réparer le dommage subi par Aurélie sur base de sa responsabilité personnelle.*

✓ **Que faut-il entendre par « responsabilité du fait d'autrui » et dans quels cas peut-elle s'appliquer?**

Comme expliqué ci-dessus, outre la responsabilité du fait personnel, il existe une responsabilité du fait d'autrui.

Il existe différents cas de responsabilité du fait d'autrui qui vont s'appliquer au moniteur sportif :

- Cas du fait d'autrui où les commettants sont responsables des dommages causés à la suite d'une faute commise par leurs préposés :

Lorsqu'un préposé (celui qui accomplit une mission sous la direction et la responsabilité d'une autre personne) commet une faute dans l'exercice de ses fonctions, c'est le commettant (celui qui a le préposé sous sa direction) qui est présumé responsable de cette dernière.

Ce système permet à la victime de demander la réparation du dommage à une personne a priori plus solvable que le préposé.

Qui est le commettant ? L'ASBL ou autre personne qui emploie le moniteur sportif.

Qui est le préposé ? Le moniteur sportif.

Cette responsabilité du fait d'autrui suppose cependant l'existence d'un lien de subordination entre le moniteur sportif et l'ASBL, c'est-à-dire que le moniteur sportif doit être sous l'autorité, la direction et la surveillance de l'ASBL.

Aussi, sont visés les intérimaires, les stagiaires, les ouvriers et les employés (les volontaires peuvent y être assimilés).

Par contre, les moniteurs sportifs travaillant sous le statut d'indépendant ne sont pas concernés, faute de lien de subordination.

- ✓ ***Dans le cas où les commettants sont responsables des dommages causés à la suite d'une faute commise par leurs préposés, quels éléments doivent-êtré réunis pour que la responsabilité du fait d'autrui s'applique ?***

Il faut réunir divers éléments :

- La faute personnelle du moniteur sportif :

S'il n'y a pas de faute du moniteur sportif, la responsabilité du commettant (ASBL) ne sera pas engagée.

- L'acte délictueux doit être commis à l'occasion de ses fonctions :

Un acte délictueux est un acte qui constitue un délit et qui est donc répréhensible.

Qu'entend-on par « à l'occasion de ses fonctions » ? Simplement que la faute doit être commise durant l'exercice des fonctions du moniteur sportif. L'horaire de travail sera donc pris en compte. Cette notion sera appréciée par le juge au cas par cas.

*Exemple: Un moniteur sportif oblige un sportif à voler dans le sac d'un autre et le menace si ce dernier ne le fait pas*

- Un lien de subordination :

Il faut qu'il existe un lien de subordination entre le préposé et le commettant. Le préposé doit être sous l'autorité, la direction et la surveillance du commettant. Le contrat de travail suppose ce lien de subordination.

Si les conditions sont réunies (lien de subordination, faute personnelle du moniteur sportif à l'occasion de l'exercice de ses fonctions), l'ASBL ne pourra se dégager de sa responsabilité et devra réparer le dommage. Sous certaines conditions, l'association pourra se retourner contre le moniteur sportif pour obtenir le remboursement des indemnités payées à la victime via une action récursoire.

Notons encore que dans cette situation, nous devons faire face à une présomption de responsabilité irréfragable (c'est-à-dire qu'on ne peut apporter la preuve du contraire). Cette notion suppose tout simplement que l'employeur n'a pas la possibilité de se décharger de sa responsabilité.

*Exemple: Andy est engagé sous contrat de travail par le centre sportif de Rixensart en tant que moniteur sportif afin de dispenser les cours de basket. Lors de son cours avec les benjamins, Andy oublie de fixer correctement le panier de basket qui tombe et blesse le petit Arthur.*

*Il existe bien une faute dans le chef d'Andy commise dans l'exercice de ses fonctions.*

*Le lien de subordination étant établi entre Andy et le centre sportif de Rixensart, ce dernier devra réparer les dommages subis par Arthur même si rien n'est à reprocher à l'association.*

- Cas du fait d'autrui où les instituteurs sont responsables des dommages causés par leurs élèves.

Il est également possible que le moniteur sportif poursuive une mission d'enseignement. Dans ce cas, il se trouve dans la position d'un instituteur ou professeur.

Il s'agit, en fait, d'une présomption de faute dans le chef de l'instituteur qui consiste en un défaut de surveillance. La personne lésée ne doit donc pas prouver qu'il y a eu défaut de surveillance.

Il est important de signaler qu'un moniteur sportif peut être assimilé à un instituteur, du moins lorsqu'il assume une mission d'enseignement.

✓ **Dans le cas où les instituteurs sont responsables des dommages causés par leurs élèves, quelles conditions doivent-êtré respectées pour que la responsabilité du fait d'autrui s'applique ?**

Plusieurs conditions doivent être respectées :

- La notion d'instituteur :  
On peut considérer qu'un moniteur de théâtre ou de natation est un instituteur puisqu'il a une mission d'enseignement et qu'il doit exercer une mission de surveillance auprès des élèves qui lui sont confiés ;
- Le dommage doit se produire pendant que l'élève est sous la surveillance de l'instituteur :  
Cela inclut le temps passé lors de l'activité mais également celui passé dans les vestiaires par exemple ;
- L'élève doit avoir commis une faute qui a créé un dommage (ex. : jeter une pierre dans l'œil d'un camarade).

**Retenons que ...**

... dans la plupart des cas, un moniteur sportif est assimilé à un enseignant !

*Exemple:* Geoffrey est moniteur de ski et s'occupe d'un petit groupe d'enfants. Alors qu'il est en train d'apprendre à Marc les techniques pour s'arrêter, Danielle lance une boule de neige dans l'œil de Virginie et la blesse.

Geoffrey ayant une mission d'enseignement (le ski) il est présumé responsable des actes commis par le groupe dont il a la surveillance.

Remarquons cependant que dans certaines situations, différentes règles de responsabilité peuvent trouver à s'appliquer de façon combinée.

Ainsi, la responsabilité de l'instituteur n'empêche pas que si le moniteur sportif est occupé sous contrat de travail ou comme volontaire, l'ASBL doit indemniser la victime sur base de la responsabilité du commettant et dans ce cadre, la responsabilité du moniteur sportif comme instituteur est limitée.

Notons encore que dans cette situation, le moniteur sportif fait face à une présomption de responsabilité réfragable. Au contraire de l'employeur, il pourra apporter la preuve qu'il n'a commis aucune faute et qu'il a adopté un comportement de bon père de famille comme tout homme diligent et prudent.

✓ **Que signifie la présomption de responsabilité du fait des choses ?**

Le moniteur sportif doit également être attentif au matériel qu'il utilise pour son activité sportive. Un accident qui surviendrait des causes d'un matériel défectueux pourrait engendrer la responsabilité du moniteur sportif.

*Exemple : Un club d'athlétisme loue une salle afin d'y organiser un entraînement pour ses perchistes et le propriétaire de la salle met son matériel à disposition. Lors de l'entraînement, le matériel s'avère défectueux et une des perches casse lorsqu'un perchiste tente de se propulser en hauteur. Celui-ci se blesse et le club invoque la responsabilité du propriétaire de la salle en soutenant que la perche était en mauvais état. Le moniteur sportif pourra également, dans une moindre mesure, être tenu pour responsable du dommage causé au perchiste. En effet, il se doit d'être attentif au matériel utilisé par l'athlète lorsque ce dernier est sous sa responsabilité.*

*Exemple : La salle de sport utilisée par un moniteur d'escalade dispose de plusieurs harnais. Certains sont plus usés que d'autres et il s'avère que le harnais que son élève utilise est l'un des plus anciens. Lorsque l'élève grimpe, le harnais se rompt et l'élève fait une chute de quelques mètres. Dans ce cas, l'élève pourrait invoquer la présomption de responsabilité du fait des choses à l'encontre de son moniteur car ce dernier n'a pas été attentif au matériel utilisé.*

- ✓ **Si l'association doit indemniser la victime sur base de la responsabilité du commettant, dans quelles hypothèses le moniteur sportif devra rembourser à l'association les indemnités versées ?**
- ✓ **Quelle est la responsabilité du moniteur sportif occupé comme travailleur ou volontaire ?**

Il existe une responsabilité limitée pour le moniteur sportif engagé sous un contrat de travail ou occupé en tant que volontaire.

Sa responsabilité personnelle est limitée, en ce sens que pour les dommages qu'il cause par sa faute ou négligence, il ne sera tenu à rembourser l'association des indemnités versées à la victime que sous certaines conditions.

L'association doit prouver une faute spécifique dans le chef du travailleur ou du volontaire.

Ainsi, en vertu de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour les fautes commises au cours de l'exécution du contrat de travail et causant un dommage à l'employeur ou à des tiers, la responsabilité civile du travailleur ne peut être engagée que s'il commet un dol, une faute lourde ou une faute légère habituelle.

Ces notions seront définies ci-dessous.

Des règles similaires sont également prévues à l'article 5 de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires. Si une telle faute ne peut être établie dans le chef du volontaire, l'article 5 prévoit que c'est l'association qui est civilement responsable du dommage.

Le moniteur sportif ayant une mission d'enseignement et étant engagé sous contrat de travail ou occupé comme volontaire, pourra également bénéficier des règles précitées.

✓ **A quoi correspond une faute spécifique ?**

La *dol* ou *faute intentionnelle* suppose que le moniteur sportif ait eu l'intention de violer de manière consciente une obligation à laquelle il est tenu ;

Exemple : Marc est moniteur sportif bénévole au club de tennis de Jehay. Après le cours, il vole le portefeuille de son élève qui se trouve dans son sac.

La *faute* est considérée comme *lourde*, lorsque la faute (non intentionnelle) est à ce point grossière et excessive qu'elle est inexcusable dans le chef de son auteur ;

Exemple : Juliette est animatrice/maître-nageur. Alors que la piscine est bondée et nécessite une surveillance constante, elle quitte son poste pour aller passer une communication téléphonique.

La *faute légère à caractère habituel* : la *faute légère* est une *faute excusable*. Le travailleur sera tenu de réparer personnellement le dommage causé si la faute présente un caractère habituel, répétitif, anormalement fréquent.

Il s'agit d'une répétition de fautes qui traduit de la désinvolture ou de la négligence, un manque de conscience professionnelle. Ce ne doit pas être nécessairement la répétition d'une même faute, c'est une propension à commettre des fautes quelle qu'en soit la nature.

Ce n'est donc que dans des hypothèses limitées que le moniteur sportif fautif devra rembourser l'indemnité versée par l'association à la victime. Le risque est donc grand que l'association supporte entièrement le coût financier de l'indemnisation.

Vu le risque financier important, l'association aura bien pris soin de prévoir une assurance couvrant ce type de situations.

✓ **Les moniteurs sportifs doivent-ils être couverts par une ou des assurances ?**

Certaines compagnies d'assurances disposent dans leurs produits d'une assurance couvrant la responsabilité civile du moniteur et qui peut être souscrite par le moniteur lui-même.

Néanmoins, il conviendra de faire une distinction entre responsabilité civile et pénale

Précisons que les règles qui ont été exposées ne concernent que la responsabilité civile qui détermine qui sera tenu de réparer le dommage et donc d'indemniser la victime.

Sur le plan de la responsabilité pénale, la situation est plus simple à comprendre. Le moniteur sportif reste seul responsable de sa faute sur le plan pénal et il pourra être personnellement condamné au paiement d'une amende ou à une peine d'emprisonnement.

*Exemple : un moniteur sportif qui porte des coups volontairement à un enfant sera pénalement responsable pour coups et blessures et risquera une amende voire une peine de prison. L'ASBL ne pourra pas être poursuivie pénalement pour ces faits. Par contre, elle pourrait devoir intervenir en responsabilité civile pour réparer le dommage causé par son préposé - moniteur sportif via le paiement de dommages et intérêts. (MEROLLA, 2005)*

### ✓ **Pourquoi les pratiquants ont-ils besoin d'une licence ?**

Le fait pour un pratiquant de posséder une licence dans une fédération sportive joue un rôle important sur divers aspects.

En effet, dans un premier temps, il pourra participer à toutes les activités organisées par la fédération dont il dépend (compétitions,...).

Dans un second temps, le pratiquant pourra également bénéficier des assurances souscrites par la fédération pour les activités qui sont organisées sous son égide.

Comme le prévoit l'article 15, §26, du décret du 8 décembre 2006 visant l'organisation et le subventionnement du sport en Communauté française, les fédérations sportives doivent prendre les mesures appropriées pour assurer la sécurité de leurs membres, des accompagnateurs, des spectateurs, ou de tout autre participant aux activités qu'elles organisent. Ces mesures concernent tant les équipements utilisés que les conditions matérielles et sportives d'organisation.

Enfin, l'article 15, §17 du même décret requiert que les fédérations sportives fassent adopter par leur Assemblée générale les dispositions pour que leurs membres soient assurés en responsabilité civile et en réparation de dommages corporels. Cette disposition permet au pratiquant de bénéficier de ces assurances moyennant un coût généralement plus avantageux puisque en principe, la fédération souscrit une assurance groupée pour l'intégralité de ses membres. Si le pratiquant devait souscrire lui-même ces assurances, il ne bénéficierait pas de cet avantage et le coût de l'assurance serait plus important.

### ✓ **Quelle forme et/ou type de responsabilité pour les volontaires ?**

Cette partie du module abordera de manière complète les responsabilités qui incombent aux volontaires ainsi que les assurances couvrant leur responsabilité.

Pour rappel, avant l'adoption de la loi du 3 juillet 2005, il n'existait pas de règles spécifiques applicables pour les volontaires. C'était, tout simplement, le régime de droit commun prévu dans le Code civil qui était d'application. Avant cette loi, le volontaire était donc responsable des dommages qu'il causait par sa faute à autrui (y-compris à l'organisation).

La victime disposait de deux recours afin d'obtenir réparation de son préjudice :

- Elle pouvait baser son action sur l'article 1382 du Code civil (responsabilité du fait personnel) et, dans ce cas, la victime poursuivait le volontaire ;
- Elle pouvait aussi baser son action sur l'article 1384, alinéa 3 du Code civil (responsabilité du fait d'autrui), en l'occurrence la responsabilité du commettant pour les fautes commises par son préposé. Dans cette hypothèse, la victime poursuivait donc l'organisation qui collaborait avec le volontaire.

Depuis, les choses ont évolué et la volonté du législateur en matière de responsabilité a changé.

En effet, en instaurant la loi du 3 juillet 2005, ce dernier a souhaité assurer une protection accrue du volontaire qui commet une faute dans le cadre de l'exercice de la prestation de volontariat.

Le législateur a donc prévu un régime d'immunité de responsabilité (dans certains cas), car il lui semblait anormal qu'un volontaire qui donnait gratuitement de son temps et de son énergie soit, en cas de faute, pénalisé plus lourdement qu'un travailleur salarié.

Il a donc été mis sur pied un **régime de responsabilité civile des volontaires** identique à celui des travailleurs salariés qui prévoit les cas où le volontaire est protégé, à charge pour l'organisation d'intervenir en cas d'indemnisation.

De plus, le législateur souhaitait qu'on puisse mettre en cause les organisations pour des fautes commises par les volontaires.

Cette volonté fait bien entendu référence à la responsabilité des commettants pour les fautes commises par leurs préposés (article 1384, alinéa 3 du Code civil).

L'article 5 de la loi du 3 juillet 2005 nous donne une définition de la responsabilité des volontaires.

En effet, il nous dit : « *Sauf en cas de dol (manœuvres frauduleuses), de faute grave ou de faute légère présentant dans le chef du volontaire un caractère habituel plutôt qu'accidentel, celui-ci n'est pas, sauf s'il s'agit de dommages qu'il s'occasionne à lui-même, civilement responsable des dommages qu'il cause dans l'exercice d'activités volontaires organisées par une association de fait visée à l'article 3, 3° et occupant une ou plusieurs personnes engagées dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier ou d'employé, par une personne morale visée à l'article 3, 3°, ou par une association de fait qui, en raison de son lien spécifique soit avec l'association de fait susvisée, soit avec la personne morale susvisée, peut être considérée comme une section de celles-ci. L'association de fait, la personne morale ou l'organisation dont l'association de fait constitue une section est civilement responsable de ce dommage. A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité prévue à l'alinéa 1er, au détriment du volontaire.* »<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Article 5 de la loi du 03 juillet 2005 tel que modifié par la loi du 19 juillet 2005.

✓ **Quelles organisations sont concernées par le régime de responsabilité civile des volontaires ?**

Il faut également souligner que le système de responsabilité prévu à l'article 5 de la loi du 3 juillet 2005 ne vise pas toutes les organisations. Voici donc son champ d'application :

- Les organisations sans but lucratif bénéficiant de la personnalité juridique ;
- Les associations de fait employant au moins un travailleur lié par un contrat de travail ;
- Les associations de fait n'employant aucun salarié mais constituant une section d'une organisation coupole (dotée de la personnalité juridique ou étant une association de fait employant au moins un travailleur salarié).

Cela signifie donc que, pour les organisations n'étant pas concernées par cet article (les associations de fait n'employant pas de travailleur salarié et ne constituant pas une section d'une organisation coupole), le système de la responsabilité relèvera alors du droit commun. Le volontaire sera donc responsable de toutes les fautes qu'il commet, même les plus légères.

**En résumé, la responsabilité du volontaire peut être engagée sous deux angles :**

- d'une part, par rapport à l'organisation qui l'emploie et,
- d'autre part, par rapport aux tiers à l'organisation (participants,...). Dans le deuxième cas de figure, la victime (tiers) disposera de deux actions possibles :
  - Soit le volontaire a commis un dol, une faute grave ou une faute légère habituelle et le tiers pourra alors poursuivre directement le volontaire ;
  - Soit le volontaire a commis une faute légère non habituelle et le tiers devra alors poursuivre l'organisation qui l'emploie.

En cas de problème, vous devez donc, dans un premier temps, vérifier si l'organisation peut bénéficier de l'article 5 de la loi du 3 juillet 2005 et, dans un second temps, déterminer dans quel type de faute on se trouve, afin de savoir si on doit diriger l'action directement contre le volontaire ou contre l'association.

✓ **Existe-t-il des assurances pour les volontaires ?**

La loi stipule que l'association est tenue pour civilement responsable des dommages causés à des tiers ou à elle-même par l'un de ses volontaires, dans l'exercice des activités bénévoles. Le volontaire ne répond pas de ses fautes légères occasionnelles. « *Sauf en cas de dol, de faute grave ou de faute légère présentant dans le chef du volontaire un caractère habituel plutôt qu'accidentel, celui-ci n'est pas, sauf s'il s'agit de dommages qu'il s'occasionne à lui-même, civilement responsable des dommages qu'il cause dans l'exercice d'activités volontaires organisées par une association de fait et occupant une ou plusieurs personnes engagées dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier ou d'employé, par une personne morale ou par une association de fait qui peut être considérée comme une section de celles-ci. L'association de fait, la personne morale ou l'organisation dont l'association de*

*fait constitue une section est civilement responsable de ce dommage. A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité au détriment du volontaire ».*

Cependant il sera tenu responsable en cas de faute intentionnelle (dol), de faute grave, et même, en cas de faute légère si cette dernière acquiert un caractère habituel.

Il est désormais obligatoire pour l'association de souscrire une assurance spécifique qui doit couvrir, au minimum, la responsabilité civile de l'organisation, à l'exclusion de la responsabilité contractuelle.

Nous vous conseillons, à ce sujet, de contacter votre compagnie d'assurance. La loi du 3 juillet 2005 prévoit également la mise en place d'une assurance collective pour les volontaires par l'autorité publique. Cette dernière est à charge de l'Etat fédéral ou des provinces. Elle permet aux plus petites structures, avec ou sans personnalité juridique, de souscrire une assurance pour ses volontaires. Toutes les organisations qui doivent, obligatoirement ou non, assurer ces derniers peuvent bénéficier de l'assurance collective.

Concrètement, les organisations doivent s'enregistrer et demander un accord auprès de leur province. Une fois agréées, elles peuvent s'adresser à Ethias assurances, compagnie ayant remporté l'appel d'offre lancé par les provinces belges. Pour la région de Bruxelles-capitale il faut s'adresser à la Cocof. Les renseignements sont normalement disponibles sur le site internet de votre province.

Attention cependant : les associations bénéficiant d'un subside communal ou étant composées, majoritairement, de représentants communaux, ne peuvent bénéficier de l'assurance collective. Si tel est le cas, nous vous invitons tout de même à introduire votre demande, chaque situation étant analysée au cas par cas.

L'assurance collective couvre la responsabilité civile de l'organisation et les dommages corporels que le volontaire pourrait occasionner à autrui.

En souscrivant l'assurance auprès de la Compagnie d'assurances de votre choix, vous êtes donc, en principe, couvert uniquement en responsabilité civile. Si vous désirez couvrir les dommages corporels que vos volontaires pourraient s'occasionner à eux-mêmes, il est nécessaire de demander une extension à votre contrat d'assurance.

Pour rappel, actuellement, seule la couverture en responsabilité civile reste obligatoire.