

# Volontariat VS Art. 17 : quel statut choisir pour mes collaborateurs?



ASSOCI'ACTIF



21 NOVEMBRE  
20212



VIRGINIE  
KUMPS



# Virginie Kumps

Conseillère en gestion de petites asbl pour l'asbl Top RH

## Coordonnées

0472/30 96 56

[info@toprh.be](mailto:info@toprh.be)

[www.toprh.be](http://www.toprh.be)



## Expériences

- ▶ *Directrice d'une association dans le secteur socioculturel*
- ▶ *Responsable dans un service d'hébergement pour personnes handicapées*

## Formations

- ▶ *Master en Ingénierie et Action Sociales (HELHa et la HENALLUX)*
- ▶ *Graduat en Education spécialisée*

# Faisons connaissance

## Qui êtes-vous?

- ▶ Votre association
- ▶ Votre fonction



## Quelles sont vos attentes?

- ▶ Une épine dans le pied?
- ▶ Un besoin spécifique?



## AVERTISSEMENT

L'objectif de cet atelier est de fournir aux gestionnaires du milieu associatif une information de base et des réponses aussi claires que possible sur les aspects légaux relatifs à la gestion des ressources humaines.

Il ne s'agit évidemment pas d'un cours exhaustif de droit social, n'hésitez à interpellier votre comptable, votre secrétariat social, votre fédération ou un juriste pour toute situation particulière.



# Au programme

1. Le volontariat
2. Le contrat Article 17
3. Volontariat VS Article 17 : que choisir?

# 1. Le volontariat



# Qu'est-ce que le volontariat ?

(loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires)

Il s'agit de toute **activité**:

- exercée **sans rétribution, ni obligation**
- **au profit d'une ou de plusieurs personnes** autres que celle qui exerce l'activité
- **organisée par une organisation** autre que le cadre familial ou privé de celui qui l'exerce
- et 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.

# Où peut-on faire du volontariat ?

- **Associations** (ASBL, AISBL...)
- **Organismes publics** (administrations communales, CPAS, organismes d'intérêt public,...)
- **Associations de fait** (comité de quartier, association de parents,...)



# Quelles sont les conditions?

- **Pas de rémunération** en contre-parti
- **Assurance(s)** pour les volontaires (sauf pour les associations de fait)
- **Obligation d'informer le volontaire** à propos :
  - ▶ du but désintéressé et du statut juridique de l'organisation (ex.: asbl, association de fait)
  - ▶ du/des contrat(s) d'assurance conclu(s) pour le volontariat (min. une responsabilité civile)
  - ▶ des indemnités possibles
  - ▶ de l'obligation éventuelle de respecter le secret professionnel

# Quelles sont les conditions?

Ces informations peuvent être communiquées de quelques manières que ce soit mais la charge de la preuve incombe à l'organisation.

- Il est possible également de conclure avec le volontaire une **convention de volontariat**. Cela peut permettre de clarifier les engagements mutuels.
- Il peut aussi être utile de tenir un **registre** des volontaires.

# Indemnisation possible

- La loi autorise le volontaire à être indemnisé par l'organisation pour les frais qu'il a supportés.  
Ce n'est pas obligatoire; cette décision appartient à l'organisation.
- Deux systèmes de remboursement sont possibles mais **ils ne peuvent pas être cumulés**:
  - frais réels
  - forfait

# Remboursement intégral des frais réels

- Pas de limite imposée
- Pas considéré comme un revenu pour autant que l'organisation puisse prouver au moyen de justificatifs les frais réels remboursés

# Indemnisation forfaitaire

- Il ne faut pas prouver la réalité des dépenses au moyen de pièces justificatives.
- **Deux plafonds limites** sont imposés légalement:
  - ▶ sur base journalière : **36,84€/jour** (montant 2022)
  - ▶ sur base annuelle : **1473,37€ max./an** (montant 2022)
  - ▶ Pour certaines catégories de volontaires, le plafond annuel peut être augmenté à 2705,97€/an (montant 2022). C'est le cas notamment dans le secteur sportif pour certaines activités.  
<https://www.levolontariat.be/quels-defraiements-sont-possibles>

**Attention! Ces plafonds s'appliquent à l'ensemble des activités de volontariat par une personne respectivement pendant une journée ou une année calendrier dans une ou plusieurs organisation.**

# Indemnisation forfaitaire

- Il est possible d'ajouter à l'indemnisation forfaitaire une indemnisation réelle pour les remboursements de frais réels de déplacement pour maximum 2000km/an par volontaire.

**Attention!** En cas de non respect de ses conditions, l'intéressé perdra la qualité de volontaire et les remboursements versés pour l'année seront considérés comme des revenus imposables.

# 2. Le contrat Article 17

NOUVEAUTÉS 2022 (en  
« remplacement » du travail  
associatif)



# Un statut ancien adapté au 1er janvier 2022

- Le dispositif du travail associatif a expiré et est « remplacé », au 1<sup>er</sup> janvier 2022, par une extension de l'article 17.
- Ce « nouvel article 17 » vise essentiellement le secteur socioculturel et le secteur sportif.



# Un contrat économique et souple

Des salariés (presque) comme les autres mais:

- exonérés d'ONSS
- dans le cadre d'une occupation occasionnelle
- pour une durée limitée
- pour certaines fonctions
- avec un impôt allégé



\*

# Pour qui?

**Pour les organismes publics** (Etat, Communautés, Régions et administrations provinciales et locales) pour les personnes occupées dans un emploi comportant des prestations de travail accomplies soit :

- en qualité de **chef responsable, d'intendant, d'économe, de moniteur ou de moniteur adjoint au cours de vacances sportives** organisées pendant les vacances scolaires et les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement ;
- comme **animateur d'activités socio-culturelles et sportives** pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement ;
- sous forme d'**initiation, de démonstration ou de conférence** qui ont lieu après 16h30 ou pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement.

# Pour qui?

**Pour la RTBF, la VRT et la BRF** pour les personnes qui, en plus d'être reprises dans le cadre organique de leur personnel, sont occupées en qualité d'**artistes** (pour celles-ci, le contingent reste de 25 jours/an) ;

# Pour qui?

Pour les organismes publiques et les employeurs organisés en tant qu'association sans but lucratif ou en société à finalité sociale dont les statuts stipulent que les associés ne recherchent aucun bénéfice patrimonial,

qui organisent des colonies de vacances, plaines de jeux et campements de sport et les personnes qu'ils occupent en qualité d'intendant, d'économe, de moniteur ou de surveillant exclusivement pendant les vacances scolaires ;

# Pour qui?

**Pour les organisations reconnues** par les autorités compétentes **ou les organisations** qui sont **affiliées à une organisation coupole reconnue**,

et qui ont pour mission de dispenser une **formation socioculturelle et/ou une initiation sportive et/ou des activités sportives** et les personnes que ces organisations occupent comme animateur, chef, moniteur, coordinateur, entraîneur sportif, professeur de sport, coach sportif, coordinateur des sports pour les jeunes, responsable du terrain ou du matériel, formateurs, coach, responsable de processus en dehors de leurs heures de travail ou scolaires ou pendant les vacances scolaires ;

## Pour qui?

**Pour les organisations du secteur des arts amateurs reconnues par les autorités compétentes ou les organisations qui sont affiliées à une organisation coupole reconnue,**

qui occupent des personnes en tant qu'enseignants, formateurs, coachs et responsables de processus artistiques ou techniques (artistiques) et dont les prestations ne sont pas des prestations artistiques déjà couvertes ou éligibles au titre d'indemnités forfaitaires de défraiement ;

## Pour qui?

**Pour les organisateurs de manifestations sportives** et les personnes qu'ils occupent exclusivement le jour de ces manifestations, à l'exclusion des sportifs rémunérés ;

**Pour les organisateurs de manifestations socioculturelles** et les personnes qu'ils occupent pour un maximum de 32 heures à répartir selon les besoins le jour de l'évènement et 3 jours avant ou après l'évènement, à l'exclusion des prestations artistiques couvertes ou éligibles au titre d'indemnités forfaitaires de défraiement.

## Pour qui?

**Pour les pouvoirs organisateurs des écoles** subsidiées par une Communauté pour les personnes occupées comme animateurs d'activités socio-culturelles et sportives pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement ;



## Limite de ce contrat

### Deux plafonds à respecter :

- **300 heures/an**, avec un plafond trimestriel de 100 heures.  
Sauf pour le 3<sup>ème</sup> trimestre, dont le plafond autorisé est de 190 heures ;
- Pour le secteur sportif : **450 heures/an**, avec un plafond trimestriel de 150 heures.  
(285 heures pour le 3<sup>ème</sup> trimestre)

## Limites de ce contrat

Le cumul est possible avec le contrat d'occupation d'étudiant, mais, dans ce cas, le plafond est limité à 190 heures/an.

Concrètement un étudiant pourra effectuer :

- ▶ 190 heures sous contrat article 17
- ▶ 475 heures sous contrat d'étudiant

Si l'étudiant dépasse les 190 heures permises en contrat « art.17 », les heures seront déduites de son quota d'étudiant.

# Restrictions

Les prestations sous le dispositif de l'article 17 ne sont pas autorisées si **au cours d'une période d'un an** qui précède le début des prestations, l'employeur et le travailleur étaient liés par :

- ▶ un contrat de travail
- ▶ une affectation statutaire
- ▶ un contrat d'entreprise (indépendant)
- ▶ des prestations intérimaires ou une mise à disposition

**La restriction ne s'applique pas s'il s'agissait :**

- ▶ **d'un contrat de travail d'étudiant**
- ▶ **d'un contrat article 17**
- ▶ **si le contrat de travail a pris fin à la suite d'une mise à la pension**

# Exigences légales

Le régime de l'article 17 suppose la conclusion d'un **contrat** de travail et le respect du droit du travail.

- **Règlement de travail**
- **Assurance-Loi** (accident du travail)
- **SEPP**
- **Dimona** trimestrielle
- Respect des **barèmes** de rémunération

# Exceptions du droit du travail

- délai de préavis plus court (14 jours à 1 mois max) ;
- pas de salaire garanti en cas d'incapacité de travail
- pas de droit à la formation ;
- pas de droit aux suppléments de rémunération pour le travail du soir, de la nuit et du dimanche ;
- pas d'obligation de conservation des documents sociaux.

# Cotisations sociales et fiscalité

Les prestations effectuées sous ce régime sont **exonérées de cotisations** de sécurité sociale (tant pour le travailleur que pour l'employeur).

Un **impôt de 10%** sur les revenus sera dû par le travailleur, au moment du décompte fiscal (pas de retenue de précompte à prévoir).

Une fiche fiscale devra être établie.

# 3. Volontariat VS Art. 17

	Volontariat	Article 17
Pour qui?	Asbl Organismes publiques Associations de fait	Asbl (secteurs sportif et socioculturel) PO école Organismes publiques
Activités	aucune restriction	Restrictions activité/fonction/moment
Coût	Indemnisation (le cas échéant) Assurance	Barèmes à respecter Assurance Secrétariat social SEPP
Formalités	Obligation d'information	Contrat Respect du droit social

## Pour aller plus loin...

- ▶ Loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires
- ▶ <https://www.levolontariat.be/>
- ▶ [Arrêté royal du 28 novembre 1969 - sécurité sociale des travailleurs modifié par l'AR du 23/12/2021](#)
- ▶ [https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations\\_nssodimona/article17dimona.html](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/obligations/obligations_nssodimona/article17dimona.html)
- ▶ <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest>
- ▶ Actualités Unisoc : <https://www.unisoc.be/articles/fr/public/la-solution-alternative-au-travail-associatif-est-la-revision-de-larticle-17>
- ▶ Actualités CESSoC : <http://www.cessoc.be/node/22674>



Des questions?  
Des remarques?

*Merci de  
votre  
attention*

