

Moyennant le respect de certaines conditions, énoncées à l'article 17 de l'Arrêté royal du 28 novembre 1969, certains contrats de travail peuvent être exonérés du paiement des cotisations sociales.

- Outil : le modèle de contrat Article 17

I. Nom du contrat

- = contrat Article 17
- = contrat "25 jours"
- = contrat occasionnel dans le milieu socio-culturel et sportif

II. Description

L'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs dispense certains travailleurs de l'assujettissement à la sécurité sociale. Autrement dit, les contrats de travail qui entrent dans les conditions prévues dans cet article ne sont pas soumis au paiement des cotisations sociales.

Par contre, les autres obligations résultant de l'existence d'un contrat de travail à durée déterminée subsistent : obligation de rédiger un contrat de travail écrit, tenue des documents sociaux, souscription d'une assurance contre les accidents du travail, respect des barèmes minimaux, obligations fiscales.

III. Travailleurs concernés

L'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 ne prévoit aucune condition particulière pour le travailleur. Seules les conditions générales du droit du travail restent bien entendu applicables (interdiction du travail des mineurs, p.ex.)

- Toute personne de minimum 15 ans (c'est-à-dire ne plus être soumis à l'obligation scolaire à temps plein).
- Employé, étudiant, chômeur, indépendant, retraité, mère au foyer, enseignant, personnes de nationalité étrangère hors Union Européenne qui ont un permis de travail...

Attention toutefois :

- 1. L'exclusion accordée par l'article 17 n'est accordée au travailleur que lorsque son occupation ne dépasse pas 25 journées de travail au cours d'une année civile, chez un **ou plusieurs** employeurs.*
- 2. Les activités visées par la législation sur les sportifs rémunérés, les sportifs sous contrat de travail et les titulaires d'une licence de coureur cycliste ne sont pas visées par l'article 17. Elles sont soumises à un régime spécifique que nous ne traiterons pas ici.*

IV. Employeurs et type d'activités

L'exonération du paiement de cotisations sociales est réservée à certains employeurs et pour certains types d'activités seulement. En outre, ces activités doivent avoir lieu à des moments déterminés définis par l'article 17 :

« 1°

l'État, les Communautés, les Régions, les administrations provinciales et locales affiliées à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales et les personnes qu'ils occupent à un travail comportant des prestations accomplies :

a) en qualité de chef responsable, d'intendant, d'économiste, de moniteur ou de moniteur adjoint dans les cycles de vacances sportives organisées pendant les vacances scolaires, les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement, ou comme animateur d'activités socio-culturelles et sportives pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement ;

b) 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 ;

2°

la Radio-Télévision belge de la Communauté culturelle française (R.T.B.F.), le Vlaamse Radio- en Televisieomroep (V.R.T.) et la Belgische Rundfunk- und Fernsehzentrum (B.R.F.) ainsi que les personnes qui, reprises dans le cadre organique de leur personnel, sont en outre occupées en qualité d'artistes ;

3°

l'État, les Communautés, les Régions, les Administrations provinciales et locales, de même que 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'économiste, de moniteur ou de surveillant exclusivement pendant les vacances scolaires ;

4°

les organisations reconnues par les autorités compétentes qui ont pour mission de dispenser une formation socio-culturelle et/ou une initiation sportive et les personnes que ces organisations occupent comme animateur, chef ou moniteur en dehors de leurs heures de travail ou scolaires ou pendant les vacances scolaires ;

5°

les pouvoirs organisateurs des écoles subsidiées par une Communauté et les personnes qu'elles occupent comme animateurs d'activités socio-culturelles et sportives pendant les journées ou parties des journées libres dans l'enseignement ;

6°

les organisateurs de manifestations sportives et les personnes qu'ils occupent exclusivement le jour de ces manifestations. Cette disposition ne s'applique pas aux sportifs visés aux articles 6 et 6bis ».

En dehors des acteurs institutionnels visés aux points 1° à 3° de l'article 17, les organismes souhaitant recourir à ce type de contrat de travail bénéficiant de l'exonération de cotisations sociales en vertu de l'article 17 sont des organismes qui satisferont de manière **cumulative** aux trois séries de conditions suivantes :

- Une condition de mission : s'il s'agit d'organisations dont la mission consiste à dispenser une formation socio-culturelle et/ou une initiation sportive (point 4°) ; des pouvoirs organisateurs des

écoles subsidées par une Communauté (point 5°) ; ou des organisateurs de manifestations sportive, elles entrent dans le champ d'application de l'article 17.

Le cas échéant, la question de la nature et/ou de la forme de l'agrément peut en outre se poser. Dans la mesure où cette condition d'agrément n'est pas définie dans l'Arrêté royal, il peut être admis qu'une simple reconnaissance pourrait suffire (par exemple de la commune, de l'ONE, de la COCOF, ...).

- Une condition d'horaire dans lequel les activités doivent se dérouler :
 - S'il s'agit de l'hypothèse visée au point 4° : pendant les périodes de vacances scolaires ou en-dehors des heures de travail ou des heures scolaires.
 - S'il s'agit de l'hypothèse visée au point 5° : durant une journée libre ou des parties de journées libres dans l'enseignement.
 - S'il s'agit de l'hypothèse visée au point 6° : durant une journée de manifestation sportive.

L'exclusion de cotisations sociales prévue par l'article 17 ne sera accordée que si l'activité respecte ces contraintes horaires.

- Une condition relative au type d'activités :
 - S'il s'agit de l'hypothèse visée au point 4° : des activités qui rentrent dans la description de fonction d'animateur, de chef ou de moniteur.
 - S'il s'agit de l'hypothèse visée au point 5° : l'animation d'activités socio-culturelles et sportives.
 - S'il s'agit de l'hypothèse visée au point 6° : peu importe le type d'activités pour autant qu'elles aient lieu le jour de la manifestation sportive organisée par l'organisme pour autant que ces activités ne concernent pas les sportifs rémunérés, les sportifs sous contrat de travail ou les titulaires d'une licence de cycliste professionnel qui sont soumis quant à eux à un régime d'assujettissement à l'ONSS qui leur est propre et qui diffère du régime « article 17 ».

V. Caractéristiques du contrat de travail "article 17"

Le contrat qui lie l'organisme au travailleur est un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail. Ce qui implique que toutes les obligations de droit social s'appliquent à l'employeur (exception faite de la déclaration DIMONA et du paiement de cotisations à l'ONSS), à savoir :

- tenir les documents sociaux ;
- souscrire une assurance contre les accidents du travail ;
- respecter les barèmes minimum ;
- respecter la législation en ce qui concerne la durée du travail, le bien-être au travail et la protection de la rémunération ;
- remplir ses obligations fiscales.

L'occupation ne pouvant pas excéder une durée de 25 jours par travailleur et par an, le contrat de travail sera un contrat de travail à durée déterminée. Il devra donc impérativement être constaté par écrit et mentionner la durée de l'occupation.

Si le travailleur accumule plus de 25 jours de prestations sous le régime « article 17 », l'ensemble de ses prestations effectuées dans le courant de l'année civile concernée sont soumises aux cotisations sociales "normales", c'est-à-dire à charge de l'employeur (+/- 33% de la rémunération brute) et de l'employé (13,07 % de la rémunération brute).

VI. Formalités administratives

Même si le contrat de travail n'est pas soumis au paiement de cotisations sociales, l'employeur doit remplir une déclaration d'occupation du travailleur appelée DIMONA (**D**éclaration **I**mmédiate/**O**nmiddellijke **A**angifte) auprès du SPF sécurité sociale avant l'entrée en fonction du travailleur.

Pour s'inscrire en tant qu'employeur auprès de l'ONSS et accéder à la page dédiée à la DIMONA, suivez le lien suivant :

https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dimona_new/index.htm

Les informations requises seront les suivantes :

- Employeur : Le numéro d'entreprise de l'employeur ou le numéro d'identification ONSS
- Donnez **des informations supplémentaires** concernant le travailleur :
 - Indiquez la **période de travail** : la date de début et - si vous la connaissez déjà - la date de fin. Pour les travailleurs occasionnels, les heures de début et de fin doivent être communiquées également.
- Travailleur : le numéro d'identification à la sécurité sociale – NISS – (c'est-à-dire le numéro de registre national) ou, si ce numéro n'est pas connu, son nom, ses prénoms, son lieu et sa date de naissance ainsi que son domicile légal. Il vous est ensuite demandé de fournir des informations complémentaires sur le travailleur (la commission paritaire à laquelle il ressortit, le type de travailleur).
- Occupation : la période de travail, comprenant la date de début et la date de fin, le lieu et la durée (en journées : le travailleur comptabilisera une journée d'occupation peu importe le nombre d'heures prestées sur la journée) de l'occupation, et la fonction exercée.

D'autres obligations préalables à la conclusion d'un contrat de travail « article 17 » s'imposent également à l'employeur :

- Avant l'entrée en fonction du travailleur :
 - Contrat de travail écrit
 - Assurance accidents de travail
 - Inscription du travailleur dans les registres des travailleurs
- Pendant l'exécution du travail :

- Salaire conforme aux barèmes en vigueur dans la commission paritaire concernée
 - Respect de la législation en matière de durée du travail, bien-être des travailleurs et protection de la rémunération
- A la fin du contrat de travail (ou en fin de mois)
 - Paiement du salaire et du précompte professionnel et remise d'une fiche de paie
 - Remise d'une fiche individuelle reprenant l'ensemble des sommes payées en exécution du contrat de travail
 - Dans le courant du premier trimestre de l'année qui suit l'occupation : remise d'une fiche 281.10

Remarque : si l'occupation d'un travailleur « article 17 » permet d'éviter le paiement de cotisations sociales, elle a évidemment pour conséquence que le travailleur n'acquiert pas les droits qui découlent de l'affiliation à la sécurité sociale pour la période concernée :

- Aux allocations de chômage
- Aux allocations familiales
- Aux vacances annuelles
- A l'assurance soins de santé
- A la pension

VII. Durée

- Minimum : 1 jour
- Maximum : 25 jours au cours d'une année civile

VIII. Références de la loi

Article 17 de l'Arrêté royal du 28 novembre 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs.