

Exit le travail associatif !

Pour le remplacer, voici « l'article 17 » relifté

A plusieurs reprises, nous avons eu à commenter le dispositif controversé du « travail associatif » (un temps aussi nommé « travail semi-agoral »). Finalement cassé par la Cour constitutionnelle, il avait néanmoins fait l'objet d'une forme de prolongation, limitée dans le temps, et dans un cadre sensiblement plus réduit¹. La prolongation n'a pas été prolongée : le « travail associatif » a disparu du champ le 1^{er} janvier 2022.

Un dispositif qui disparaît ne fait pas pour autant disparaître le problème qui en a été à l'origine ! Une nouvelle réponse existe : nom de code « article 17 », avec aussi un régime fiscal particulier.

En l'occurrence, c'est de l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 sur l'ONSS qu'il s'agit. Jusqu'à la récente modification, il autorisait des engagements à durée limitée (maximum 25 jours par an) sans avoir à payer de cotisations de sécurité sociale, ni par l'employeur, ni par le travailleur (il n'y avait pas non plus constitution de droits sociaux pour celui-ci) et pour certaines activités, notamment dans les associations des secteurs socioculturels et sportifs². Cela permettait de donner une solution légale à des situations de recrutements temporaires : dans les faits, côté associatif, par exemple dans les mouvements et organisations de jeunesse, et le sport amateur, pour renforcer l'encadrement d'activités de vacances.

L'ALTERNATIVE TROUVÉE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX

En l'occurrence, c'est de l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 sur l'ONSS qu'il s'agit. Jusqu'à la récente modification, il autorisait des engagements à durée limitée (maximum 25 jours par an) sans avoir à payer de cotisations de sécurité sociale, ni par l'employeur, ni par le travailleur (il n'y avait pas non plus constitution de droits sociaux pour celui-ci) et pour certaines activités, notamment dans les associations des secteurs socioculturels et sportifs³. Cela permettait de donner une solution légale à des situations de

¹ Le cas échéant, se reporter à Pierre Georis, « Travail associatif et volontariat : les variants 2021 », analyse FTU 2021-06, mars 2021.

² Le dispositif est aussi accessible à l'enseignement et aux institutions publiques.

³ Le dispositif est aussi accessible à l'enseignement et aux institutions publiques.

recrutements temporaires : dans les faits, côté associatif, par exemple dans les mouvements et organisations de jeunesse, et le sport amateur, pour renforcer l'encadrement d'activités de vacances.

Pour trouver une porte de sortie au problème que voulait résoudre le travail associatif, les partenaires sociaux ont profité de la prolongation temporaire de la législation antérieure pour s'emparer du sujet (« quelle alternative pourrions-nous proposer ? ») et s'accorder en Conseil national du travail pour finalement proposer un relifiting de cet article 17, à l'exception cependant de la FGTB sur différents points⁴.

Sans suivre le CNT sur toutes ses propositions, le gouvernement a néanmoins repris le fondamental : les choses ne sont plus discutées en essayant de créer un statut intermédiaire entre le volontariat et le travail ; on est désormais dans le registre de la reconnaissance comme travailleur ou la travailleuse ordinaire, dont on aménage certains aspects pour répondre à des spécificités sectorielles ! Certes des espaces de controverses continue(ro)nt à exister autour des aménagements (qui sont autant d'exceptions au droit du travail et du fait que l'absence de versement de cotisations de sécurité sociale entraîne l'absence de toute ouverture de droit). On peut néanmoins gager que la nouvelle disposition connaîtra une existence plus sereine que celle à laquelle elle succède !

LE DISPOSITIF APPLIQUÉ AUX ASBL

Voyons maintenant l'information plus en détail, tout en la limitant néanmoins aux seuls aspects intéressant les ASBL⁵.

QUEL EST LE PRINCIPE DE BASE ?

La base de la réforme de l'article 17 est simple : plutôt que de compter en jours, on compte désormais en heures, ce qui permet une plus grande flexibilité :

- ❖ Règle générale : 300 heures par an, avec un plafond trimestriel de 100 heures (qui, pour le 3^{ème} trimestre devient 190 heures).
- ❖ Pour le secteur sportif : 450 heures par an, avec un plafond trimestriel de 150 heures (qui, pour le 3^{ème} trimestre devient 285 heures).

QUELS SECTEURS ET QUELLES ACTIVITÉS CELA CONCERNE-T-IL ?

- ❖ Dans les organisations reconnues⁶ qui ont pour mission de dispenser une formation socioculturelle et/ou une initiation sportive et/ou des activités sportives : 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.
- ❖ Dans les organisations reconnues⁷ du secteur des arts amateurs : les personnes engagées en tant qu'enseignants, formateurs, coaches 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.

⁴ Conseil National du Travail, avis 2.236 du 13 juillet 2021 <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-2236.pdf>

⁵ Pour le régime de sécurité sociale applicable : AR modifiant plusieurs dispositions relatives à l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, 23 décembre 2021, MB 30 décembre 2021 https://www.ejustice.just.fgov.be/doc/rech_f.htm . D'autres aspects doivent encore être publiés. Pour ceux-ci, on reprend ce qui a fait l'objet de communications explicites, répercutées par les fédérations sectorielles.

⁶ Elles doivent l'être par les autorités compétentes, ou être organisations affiliées à une organisation coupole reconnue.

⁷ A nouveau : reconnaissance par l'autorité compétente ou affiliation à une organisation coupole reconnue.

- ❖ Dans les écoles subsidiées par une Communauté : les personnes occupées comme animateurs d'activités socioculturelles et sportives pendant les journées ou parties de journées libres dans l'enseignement.
- ❖ Pour les organisateurs de manifestations sportives : les personnes qu'ils occupent exclusivement le jour de ces manifestations, à l'exclusion des sportifs rémunérés.
- ❖ Pour les organisateurs de manifestations socioculturelles : les personnes qu'ils occupent pour un maximum de 32 heures à répartir selon les besoins le jour de l'évènement et trois jours avant ou après l'évènement, à l'exclusion des prestations artistiques couvertes ou éligibles au titre d'indemnités forfaitaires de défraiement.

QU'EN EST-IL DU DROIT DU TRAVAIL ?

Il faut conclure un contrat de travail et respecter la législation du droit du travail. Il y a cependant une série d'exceptions qui sont intégrées :

- ❖ Pas de salaire garanti en cas de maladie ou d'accident de droit commun, à moins qu'une CCT rendue obligatoire par arrêté royal ne le prévoie ;
- ❖ Pas de droit à la formation (en vertu de la loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable) ;
- ❖ Pas d'obligation de conservation des documents sociaux ;
- ❖ Un chômeur peut effectuer des prestations dans le cadre d'un contrat article 17 uniquement si ce contrat était déjà conclu au moment où il tombe dans le système chômage. Aussi longtemps que ce contrat continue à exister, il peut continuer à prester. Pour ces jours prestés, il n'a toutefois pas droit aux allocations de chômage. Pour une personne en incapacité de travail il y a aussi une possibilité de prester dans le cadre d'un contrat article 17, mais uniquement si ce contrat existait avant qu'elle ne soit en maladie invalidité. Dans ce cas il n'y a pas d'interdiction de cumul entre l'indemnité d'incapacité de travail et le revenu dans le cadre de l'article 17.
- ❖ Possibilité de convenir de délais de préavis différents via le contrat de travail individuel, sauf si une CCT rendue obligatoire par arrêté royal y déroge :
 - 14 jours minimum si le contrat de travail est conclu pour une durée inférieure à 6 mois ;
 - 1 mois minimum si le contrat est conclu pour une durée d'au moins 6 mois.

Sans surprise, c'est sur les exceptions à la législation du droit du travail que les avis ont été divisés au CNT : pour l'essentiel, c'est la position des employeurs que le gouvernement a suivie.

QUEL EST LE PLAFOND DE RÉMUNÉRATION ?

Comme pour le travail associatif : 6.000 €/an. Si le plafond est dépassé, la rémunération est considérée comme professionnelle ordinaire, et traitée comme tel par le fisc.

QU'EN EST-IL DE LA FISCLALITÉ ?

Si le plafond n'est pas dépassé, la rémunération est considérée comme « revenus divers » et imposée à la fin de l'année au taux de 10%. Ce point est une reprise de la situation établie pour le travail associatif.

Y A-T-IL DES COMBINAISONS POSSIBLES ?

Il est possible de combiner des activités relevant de chacun des deux champs, en l'occurrence celui relevant de la règle générale et celui applicable au secteur sportif. Autrement formulé : durant une même année, on peut combiner du travail dans le secteur socioculturel et dans le secteur sportif. En ce cas, le plafond total est celui du champ le plus élevé (450 heures).

LES CUMULS SONT-ILS AUTORISÉS ?

Les cumuls sont autorisés dans les deux cas de figure suivants :

- ❖ Avec le volontariat.
- ❖ Ou avec le travail étudiant, mais de façon limitée : 190 heures/an (avec respect des plafonds trimestriels). Le plafond annuel du travail étudiant restant quant à lui fixé à 475 heures. Notons que si l'occupation dépasse les quotas, les cotisations de sécurité sociales seront à payer pour l'ensemble de la prestation (pas seulement sur les heures de dépassement) : l'employeur doit se donner les moyens de bien surveiller cela.

QUELS SONT LES DÉCLARATIONS ET SUIVIS À EFFECTUER ?

Les prestations étant exonérées de cotisations sociales, il ne faut pas introduire de DMFA (déclaration multifonctionnelle à l'ONSS).

Par contre, les prestations en tant que telles doivent être déclarées via une Dimona (déclaration à l'ONSS d'entrée et de sortie d'un travailleur). Mais les choses doivent encore être adaptées de l'administration, en sorte que puissent être déclarées des heures. Au moment où les présentes lignes sont écrites, ce n'est pas réglé (elles sont annoncées « au plus tôt » pour mars 2022 : pour les prestations effectuées avant l'adaptation de la procédure en ligne, il faudra faire une déclaration rétroactive).

Pierre GEORIS

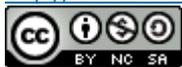
Professeur honoraire UCLouvain, chargé de cours invité

Chercheur associé à l'ASBL Fondation Travail-Université

Ce texte fait également l'objet d'une publication dans « ASBL Actualités », mensuel édité par SYNECO, agence-conseil en économie sociale.

Protection de la propriété intellectuelle : la FTU utilise le système de licences et de partage des connaissances Creative Commons

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/be/deed.fr>



Les notes d'éducation permanente sont mises à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage à l'Identique 3.0 non transposé.

Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues auprès de christine.steinbach@ftu.be

FTU – Association pour une Fondation Travail-Université

Chaussée de Haecht, 579
1030 Bruxelles
+32-2-2463851

Site éducation permanente : www.ftu.be

Éditrice responsable : Dominique Decoux