



<b>ACTUALITES :</b>	■ Accord pour le non-marchand en Communauté française	p. 1
	■ Adoption par le Sénat de la loi sur le volontariat	p. 6
<b>DOSSIERS :</b>	■ Le contrat d'occupation d'étudiant	p. 6
	■ Le régime des indemnités réduites en faveur des artistes	p. 10
	■ Le Fonds Groupes à Risques et l'appel à projets en cours	p. 14
<b>FAQ's :</b>	■ Quelques questions autour du crédit-temps	p. 16
<b>RESSOURCE :</b>	■ Clés pour ...les aménagements raisonnables au profit des personnes handicapées au travail	p. 18

## Actualités

### I. Accord pour le non-marchand en Communauté française

**Oyez ! Oyez !  
Les barèmes pour 2004 et 2005 ... Ça y est,  
c'est signé !**

Après l'accord survenu le 3 mai dernier avec les organisations syndicales (cfr. édition précédente), le projet de convention collective de travail

consacré à la fixation des conditions de rémunération pour 2004 et 2005 a été signé en séance de la Commission paritaire du 3 juin. Ça y est, c'est officiel !

En substance et de manière schématique (cfr. encadré ci-dessous) :

- les dispositions fixées pour 2004 restent identiques à 2003 à l'exception du plafond jeunesse qui passe à 9 ans ;
- les dispositions fixées pour 2005 prévoient quant à elles :
  - ⇒ une progression des barèmes (de 75 à 80% des grilles de la Région wallonne) ;
  - ⇒ l'octroi d'une prime de fin d'année (sauf exception dans certains cas) ;

⇒ le relèvement du plafond de reprise d'ancienneté pour le secteur jeunesse à 10 ans ou plus si des financements supplémentaires peuvent le permettre (cfr. ci-dessous ajustement budgétaire)  
⇒ et une modération de l'affectation des moyens supplémentaires octroyés par la Communauté française dans le cadre de l'accord du non-marchand.

La convention collective de travail du 3 juin est annexée à cette édition. Rappelons qu'elle s'applique en corrélation avec la convention du 15 décembre 2003 fixant la classification professionnelle (fonction et échelon barémique) qui est toujours d'application et qui n'a subi aucune modification. Une note technique plus détaillée vous guidant dans les démarches à suivre est à la rédaction. Elle vous parviendra dans les plus brefs délais.

### **... Signé ? Oui, mais pas encore d'application !**

Le texte n'est toutefois pas encore d'application. La convention prévoit l'octroi effectif des avantages dès le mois qui suit la liquidation des subventions prévues pour ce faire par la Communauté française. La liquidation de celles-ci étant programmée au plus tôt pour le mois de septembre (le projet d'arrêté fixant le mode de liquidation poursuit effectivement encore son parcours législatif), dans tous les cas, aucun ajustement ne devra se faire avant octobre.

### **► Pour 2004 : une simple évolution de l'ancienneté et enregistrement de l'index**

Aucune difficulté ne devrait apparaître pour 2004 puisqu'aucun changement n'est à enregistrer à l'exception de l'évolution de l'ancienneté qui aurait déjà dû être revalorisée sauf, peut-être, dans le cas de l'application du plafond jeunesse. Dans ce dernier cas, une régularisation devra être opérée. Notons encore l'indexation des rémunérations à l'indice des prix qui a dû être appliquée au 1<sup>er</sup> novembre 2004.

### **► Pour 2005 : attention à l'effet rétroactif !**

Pour 2005, par contre, des revalorisations salariales concerneront l'ensemble des travailleurs compte-tenu des différentes avancées (pour autant que leur rémunération ne soit pas déjà supérieure au barème ou n'atteigne un certain seuil). La

convention fixant les avantages au 1<sup>er</sup> janvier 2005, des régularisations de salaire seront nécessaires avec un effet rétroactif. A cet effet, ne manquons pas de noter les accords survenus le 9 juin dernier avec le Gouvernement de la Communauté française (cfr. ci-dessous). Une enveloppe supplémentaire de plus de 6 millions d'euros a été débloquée pour atteindre les barèmes de la fonction publique dès 2005. Une nouvelle convention collective de travail doit être négociée sur cette base. A ce jour, rien ne laisse présager les délais dans lesquels elle verra le jour et pour quelle période. Même si vous pouvez mesurer l'impact de l'application des barèmes à 80% dès aujourd'hui et viser les effets de la convention sur la prime de fin d'année et la redistribution des subventions, nous vous invitons à attendre avant d'exécuter un éventuel effet rétroactif qui risque de s'appliquer une seconde fois. L'ACC sera attentive à ne pas soumettre les employeurs à des procédures administratives à répétition. Bref, pas de précipitation pour effectuer la régularisation du salaire depuis janvier. Le mois de septembre nous permettra de nous positionner plus aisément.

Geneviève Nicaise, Fesoj

### Conditions de rémunération, ce qui change ou non en 2004 et 2005 par rapport à 2003 :

Dispositions	2003 Du 01/01 au 31/12	2004 Du 01/01 au 31/12	2005 Du 01/01 au 31/12
<b>Champ d'application</b>	Les associations relevant des secteurs Organisations de Jeunesse, Centres de Jeunes, Ateliers de production, Bibliothèques, Centres Culturels, Éducation permanente, Fédérations sportives, Médiathèque, Télévisions locales et communautaires et leurs travailleurs saufs ceux déjà couverts par une des deux CCT exécutant les accords du non-marchand en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale	Inchangé	Inchangé
<b>Rémunérations Barèmes minima</b>	Barèmes équivalents à 75% des grilles appliquées pour les secteurs relevant de la Région wallonne.	Inchangé	Barèmes équivalents à 80% des grilles appliquées pour les secteurs relevant de la Région wallonne
<b>Obligation d'affecter les moyens supplémentaires octroyés dans le cadre du décret emploi pour l'amélioration des rémunérations</b> ...	à concurrence des sommes non utilisées sans limitation.	Inchangé	à concurrence des sommes non utilisées avec une limitation. Dès lors que les masses annuelles de l'association sont égales ou supérieures à la somme de la prime de fin d'année et de 92% des grilles appliquées pour les secteurs de la Région wallonne, les sommes non utilisées ne doivent pas être redistribuées.
	Ancienneté reconnue au contrat de travail et, au minimum, l'ancienneté dans l'association.	Inchangé (soit anc. 2003 + 1 an)	Inchangé (soit anc. 2003 + 2 ans)
	A l'exception des travailleurs PRC « reclassés » pour lesquels une partie de l'ancienneté peut être « neutralisée »	Disposition maintenue pour les travailleurs dont l'ancienneté à été « neutralisée » au 1 <sup>er</sup> janvier 2003	Disposition maintenue pour les travailleurs dont l'ancienneté à été « neutralisée » au 1 <sup>er</sup> janvier 2003
<b>Ancienneté</b>	A l'exception du secteur jeunesse pour lequel l'ancienneté comptabilisée est plafonnée à 8 ans	A l'exception du secteur jeunesse pour lequel l'ancienneté comptabilisée est <b>plafonnée à 9 ans</b> pour les travailleurs dont l'ancienneté à été plafonnée à un maximum de 8 ans au 1 <sup>er</sup> janvier 2003	A l'exception du secteur jeunesse pour lequel l'ancienneté comptabilisée est <b>plafonnée à 10 ans</b> pour les travailleurs dont l'ancienneté à été plafonnée à un maximum de 8 ans au 1 <sup>er</sup> janvier 2003. <b>Sauf</b> si un <b>financement</b> de la Communauté française devait permettre d'aller au-delà. Dans cette perspective, il est prévu à tout le moins un passage à <b>14 ans en 2005</b> , 18 ans en 2006, 22 ans en 2007 et un déplafonnement total en 2008

Dispositions	2003 Du 01/01 au 31/12	2004 Du 01/01 au 31/12	2005 Du 01/01 au 31/12
<b>Adaptations barémiques liées à l'ancienneté</b>	1 <sup>er</sup> jour du mois qui suit la date d'anniversaire du contrat	Inchangé	Inchangé
<b>Prime de fin d'année</b>	Aucune	Aucune	Octroi d'une prime de fin d'année calquée sur le modèle « fonction publique » <b>sauf</b> dans les associations dont les barèmes sont égaux ou supérieurs à la somme de la prime de fin d'année et de 92% des grilles appliquées pour les secteurs de la Région wallonne.
<b>Liaison à l'indice des prix à la consommation</b>	Liaison à l'indice des prix à la consommation selon les modalités organisées par la CCT du 20 mars 1997 conclue en CP 329 <b>Index enregistré :</b> 2% au 1 <sup>er</sup> juillet 2003	Inchangé <b>Index enregistré :</b> 2% au 1 <sup>er</sup> novembre 2004	Inchangé <b>Index enregistré à ce jour :</b> Aucun
<b>Renégociation des avantages acquis</b>	Possibilité de réaménager les masses annuelles dans le cas où les rémunérations et avantages sont égaux ou supérieurs aux avantages prévus par la CCT moyennant une concertation avec les représentants des travailleurs dans les structures ad hoc.	Inchangé	Inchangé
<b>Octroi effectif des avantages</b>	Au plus tard le mois qui suit la liquidation des subventions y afférant par l'administration de la Communauté française	Inchangé	Inchangé

## **Ajustement budgétaire 2005**

### **Le cadre contextuel**

Rappelez-vous, lors de la signature de l'accord du Non-Marchand de 2000-2005, en terme salarial, il était prévu que les travailleurs des différents secteurs soient progressivement alignés sur les rémunérations des fonctionnaires de la Communauté française ( barèmes dits de la RGB<sup>1</sup>) et, qu'en cas de refinancement, ce soient les barèmes des hôpitaux privés (CP 305.1) qui constituent la nouvelle norme à atteindre.

Nous sommes en 2005 et comme vous le savez, nous n'avons pas encore reçu le financement nécessaire à l'application du premier palier, tandis que les partenaires sociaux appellent déjà à ouvrir les discussions sur le nouvel accord 2006-2010 !

Si les premiers mois de l'année 2005 ont été calmes, c'est en partie dû au travail de cadastre réalisé par la Communauté française. Lors d'une réunion précédente (17 mai), les résultats de ce dernier ont été présentés aux principaux concernés (employeurs et syndicats).

C'est donc dans ce contexte que s'est ouvert le round de négociations entre les partenaires sociaux et les représentants des cabinets ministériels, sous la houlette du cabinet de Madame Arena.

Par voie de presse<sup>2</sup>, vous aurez pu suivre l'évolution de cette négociation. Tout d'abord, vous aurez pris connaissance de la signature d'un accord après 13 heures de négociation, dans la nuit du mercredi 8 au jeudi 9 juin dernier, mais aussi de la re-convocation des différents partenaires dès le lendemain suite aux déclarations faites par certains responsables syndicaux. En effet, les ministres souhaitent s'assurer de la parfaite adhésion de chacun au protocole proposé lors des négociations de la veille et dans le but de finaliser leur engagement 2005 au profit du non-marchand. La



Cessoc<sup>3</sup> a fait savoir qu'elle et ses fédérations suivront l'accord signé, malgré les réticences émises tout au long du processus de négociation.

### **Les chiffres**

Les premières propositions faites par le gouvernement faisaient état d'une enveloppe de 5.500.000 € pour le secteur socioculturel. Ces sommes avaient été jugées insuffisantes pour la réalisation des objectifs poursuivis. Après négociation, le protocole d'accord prévoit un montant de 6.164.000 € pour notre secteur (dont 169.641 € pour le déplafonnement dans le secteur de la jeunesse) dans l'enveloppe de 8.677.000 € pour l'ensemble des secteurs (socio-sanitaire et socioculturel). L'avancée a donc été positive dans une enveloppe que l'on sait toutefois trop maigre.

Ces sommes devraient permettre de progresser dans les barèmes dès 2005 mais sans doute assez loin de l'objectif de la RGB. Au niveau de la Cessoc, les fédérations membres concernées par l'accord vont procéder à un travail d'estimation et d'analyse des marges de manœuvre que peuvent octroyer ces montants.

Pour le moment, un calendrier de négociation doit encore être fixé entre organisations patronales et syndicales pour la renégociation des dispositions prises pour 2005 d'une part, et entre partenaires sociaux et le gouvernement pour fixer le mode de redistribution des sommes d'autre part. L'objectif entendu étant de progresser dans l'harmonisation des conditions de rémunération, qui n'en est, rappelons-le, qu'à ses débuts !

### **Mais alors pourquoi une CCT a-t-elle été signée le 3 juin dernier ?**

Nous nous rendons bien compte que tout ceci peut paraître étrange, pour ne pas dire incompréhensible. Il n'en est rien, rassurez-vous !

Tout d'abord, il faut considérer ce texte comme un pas en avant, une étape de plus. Précisons aussi que la CCT est née de la rencontre des revendications des bancs patronaux et syndicaux sur l'utilisation des sommes déjà sur la table.

<sup>1</sup> Révision Générale des Barèmes.

<sup>2</sup> Article sur « le Soir en ligne », jeudi 09 juin 2005, 06:54 et dans « Alter Échos » n°188, 31 mai 2005.

<sup>3</sup> Confédération des Employeurs des secteurs Sportifs et SocioCulturel, qui nous représente dans les organes paritaires de négociation.

Certains jugeront peut-être cette étape dérisoire mais il faut se remémorer le retard pris par le gouvernement, ainsi que l'opacité dans laquelle ce dernier faisait travailler les partenaires sociaux, notamment sur les montants dont les associations disposeraient. Dans cette situation, il était primordial que les fédérations d'employeurs se munissent des plus grandes précautions, avancent pas à pas et ceci afin d'éviter le risque de mettre à mal certaines associations.

Pour vous aider à y voir clair, les fédérations patronales concernées se sont réunies au sein de la CESSoc en vue d'organiser à la fin du mois de septembre une formation grand public à la Marlagne sur la CCT du 3 juin dont une part serait consacrée aux aspects politiques de la négociation, de façon à mettre le texte en perspective par rapport aux négociations futures. Cette séance d'information générale serait complétée par des formations plus techniques organisées par les fédérations. Entre-temps, la Cessoc produira un texte de commentaire de la Convention collective qui devrait être disponible à la fin du mois de juin. L'ACC vous tiendra assurément informés de ces travaux.

### **La note de priorités des employeurs du secteur socioculturel pour 2006-2010**

Comme nous l'avons évoqué plus haut, les partenaires sociaux entendent dès maintenant entamer les débats sur le nouvel Accord du Non-Marchand à venir. Dans ce cadre, la Cessoc a fait parvenir au gouvernement de la Communauté française une note de priorités des employeurs.

Pour commencer, ce document attire l'attention de nos représentants publics sur le fait que les accords conclus jusqu'ici doivent être assortis d'un financement suffisant et pérenne et que le financement du déplaçonnement de l'ancienneté dans le secteur jeunesse doit être poursuivi. Ensuite, cette note liste les réclamations de la Confédération sur un certain nombre de dossiers tels que le décret sur l'emploi socioculturel, le préfinancement des associations, mais aussi les subventions de fonctionnement et d'équipement de ces dernières.

Pierre Dohet, ACC

## **II. Adoption par le Sénat de la loi sur le volontariat**

Le projet de loi sur le volontariat dont nous vous parlions dans notre précédente édition est passé au Sénat sans même y être évoqué. Il devrait être publié au Moniteur belge sous peu. Il entrera alors en vigueur le premier jour du sixième mois suivant sa publication. L'ACC-Express vous tiendra bien entendu informés à ce sujet.

Christine Verstegen, Feong

# Dossiers

## **I. Le contrat d'occupation d'étudiant**

### **Introduction**



Les vacances approchent à grand pas et nombre d'employeurs vont engager cet été des étudiants. Il est nécessaire de rappeler la réglementation applicable et les obligations des employeurs. Vous trouverez, dans cet article, les éléments auxquels il faut rester attentif avant de procéder à l'engagement d'un étudiant.

Nous attirons également votre attention sur le fait que les règles applicables au contrat d'occupation d'étudiant sont en voie de modification (voyez fin de cet article).

### **Définition**

Le contrat d'occupation d'étudiant est un contrat de travail conclu entre un étudiant et un employeur. L'étudiant s'engage, contre rémunération, à effectuer des prestations de travail sous l'autorité de l'employeur. Ce contrat de travail peut être un contrat d'employé, d'ouvrier, de représentant de commerce ou de domestique selon les catégories définies par la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail. Les articles 120 à 130ter de cette loi règlementent le contrat d'occupation d'étudiant.

Le contrat de travail est un document social et doit être conservé par l'employeur pendant 5 ans à dater de la fin de l'exécution du contrat<sup>4</sup>.

### Champ d'application

Comme mentionné plus haut, le contrat d'occupation d'étudiant lie un étudiant et un employeur.

Qu'entend-on par étudiant ? Cette notion n'est pas définie dans la loi sur les contrats de travail mais elle doit être interprétée largement. On y inclut les étudiants de l'enseignement supérieur universitaire ou non, les étudiants du secondaire, de l'enseignement artistique et technique.

Sont concernés :

- les étudiants de 18 ans et plus qui suivent un enseignement de plein exercice
- les étudiants âgés de 15 ans ou plus qui suivent un enseignement de plein exercice (donc pas ceux qui ont arrêté les études avant 18 ans)
- les étudiants âgés de 15 ans ou plus qui suivent un enseignement à temps partiel et qui ne bénéficient pas d'allocations d'attente ou qui n'effectuent pas un stage ou un apprentissage. Les étudiants de cette dernière catégorie ne peuvent travailler sous contrat d'étudiant que durant la période des vacances scolaires.

Sont exclus<sup>5</sup> :

- les étudiants qui travaillent depuis plus de six mois
- les étudiants inscrits en cours du soir ou suivant un enseignement à horaire réduit (moins de 15 heures par semaine)
- les étudiants qui effectuent un stage non rémunéré dans le cadre de leurs études
- les étudiants qui travaillent en alternance (apprentis des Classes Moyennes et apprentis industriels)

<sup>4</sup> Art. 6, A.R. n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, *M.B.*, 2 décembre 1978 et art. 25, A.R. du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux, *M.B.*, 27 août 1980.

<sup>5</sup> A.R. du 14 juillet 1995 excluant certaines catégories d'étudiants du champ d'application du Titre VI de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 8 août 1995.

En ce qui concerne les étudiants étrangers (hors CEE), nous rappelons qu'il existe des particularités auxquelles l'employeur doit rester attentif (notamment l'obligation, pour l'étudiant, d'obtenir un permis de travail). Pour de plus amples renseignements, nous renvoyons au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale<sup>6</sup>.

### Mentions obligatoires du contrat - Sanctions

Le contrat d'occupation d'étudiant doit être conclu par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service.

Plusieurs mentions obligatoires doivent figurer dans le contrat :

- l'identité, la date de naissance et le domicile des deux parties
- la date de début et de fin de l'exécution du contrat
- le lieu d'exécution du contrat
- la description de la fonction à exercer
- la durée journalière et hebdomadaire de travail
- l'application de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs
- la rémunération convenue ou, le cas échéant, le mode et la base de calcul de la rémunération
- l'époque de paiement de la rémunération
- la clause d'essai si nécessaire
- éventuellement le lieu où l'étudiant sera logé
- la commission paritaire compétente
- *le commencement et la fin de la journée de travail, le moment et la durée des intervalles de repos et les jours d'arrêt réguliers du travail*
- *l'endroit où on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins et la manière de l'atteindre*
- *l'endroit où se trouve la boîte de secours*
- *le cas échéant, les noms des représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise, au sein du comité pour la prévention et la protection au travail (et la manière de les contacter)*
- *le cas échéant, les noms des membres de la délégation syndicale (et la manière de les contacter)*
- *l'adresse et le numéro de téléphone du service médical de l'association*
- *l'adresse et le numéro de téléphone du Contrôle des lois sociales*

Les mentions en italique sont facultatives à partir du moment où elles figurent dans le règlement de

<sup>6</sup> SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, rue Ernest Blerot, 1, 1070 Bruxelles, [www.meta.fgov.be](http://www.meta.fgov.be)

travail. Le contrat doit alors se référer expressément à celui-ci.

Ce contrat doit être établi en trois exemplaires : l'un pour l'étudiant, l'autre pour l'employeur et le troisième pour le Contrôle des lois sociales. L'exemplaire destiné au Contrôle des lois sociales doit être envoyé dans les sept jours suivant le début de l'exécution du contrat, il doit être accompagné d'une copie de l'accusé de réception par l'étudiant du règlement du travail<sup>7</sup>. Les employeurs qui effectuent les déclarations DIMONA sont dispensés de l'envoi du contrat de travail au Contrôle des lois sociales et doivent procéder à la déclaration électronique.

#### Quelles sont les sanctions prévues si l'employeur ne respecte pas toutes ses obligations ?

La loi a prévu une sanction lorsque les mentions obligatoires ne figurent pas dans le contrat, lorsque aucun écrit n'est signé ou lorsque le contrat et l'accusé de réception ne font pas l'objet soit de l'envoi au Contrôle des lois sociales soit de la déclaration DIMONA : l'étudiant peut mettre fin au contrat à tout moment sans préavis, ni indemnité.

Par ailleurs, l'employeur perd le bénéfice du préavis réduit (applicable aux contrats d'occupation d'étudiant) lorsqu'il n'y pas de contrat écrit, que celui-ci ne mentionne pas les dates de début et de fin de l'exécution du contrat ou encore qu'il ne mentionne pas l'horaire de travail. En effet, dans ces cas de figure, le contrat est censé être conclu à durée indéterminée. L'étudiant bénéficie de la sanction prévue légalement, à savoir, pas de préavis à prêter alors que l'employeur devra respecter la procédure et les délais prévus, soit pour les ouvriers, soit pour les employés en fonction de la nature du contrat.

Enfin, notons que le fait de ne pas communiquer le contrat via la DIMONA ou l'envoi au Contrôle des lois sociales constitue une infraction en vertu des lois sociales. Des amendes peuvent donc réclamées à l'employeur défaillant.

<sup>7</sup> Il va sans dire que le règlement du travail doit être remis intégralement à l'étudiant au plus tard le premier jour de travail.

### **Clause d'essai**

L'employeur peut prévoir une clause d'essai dans le contrat. La loi prévoit que la période d'essai ne peut être inférieure à 7 jours ou supérieure à 14 jours. Durant les 7 premiers jours, il ne peut être mis fin au contrat (sauf pour motif grave). A partir du 7<sup>ème</sup> jour (et jusqu'au 14<sup>ème</sup> jour), il peut être mis fin au contrat sans préavis ni indemnité.

### **Durée du travail**

La durée du travail est fixée dans le contrat de travail. Pour les étudiants, la durée du travail est celle applicable aux travailleurs du secteur.

Le contrat doit également mentionner la durée et les modalités des temps de pause. Pour les travailleurs âgés de 18 ans, il faut octroyer une pause (généralement 15 minutes) toute les 6 heures. Pour les moins de 18 ans, une pause de 30 minutes doit être octroyées après 4h30 de travail et une pause d'une heure après 6 heures de travail<sup>8</sup>.

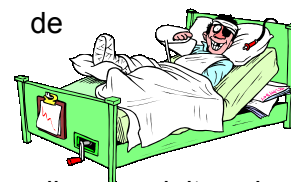
### **Fin du contrat**

Les parties peuvent mettre fin au contrat de travail moyennant le respect des délais de préavis.

Pour les contrats d'un mois maximum, l'étudiant doit remettre un préavis d'une journée, tandis que l'employeur doit remettre un préavis de 3 jours. Pour les contrats de plus d'un mois, l'étudiant doit remettre un préavis de 3 jours, tandis que l'employeur doit remettre un préavis de 7 jours.

Le préavis prend cours le lundi qui suit la semaine durant laquelle le congé a été notifié. Il doit toujours indiquer la prise de cours et la durée du préavis<sup>9</sup>.

Remarquons qu'en cas de maladie ou d'accident, l'employeur peut mettre fin au contrat en cas d'incapacité de travail de plus de 7 jours. Dans ce cas, il doit alors



<sup>8</sup> Art. 38quater et 34 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, M.B., 30 mars 1971. Voyez les articles 30 à 34ter pour le régime du temps de travail applicable aux jeunes travailleurs.

<sup>9</sup> Comme pour un contrat « classique », il est toujours possible de mettre fin immédiatement au contrat moyennant une indemnité de rupture correspondant à la durée de préavis que l'étudiant aurait dû prêter.

payer une indemnité de rupture correspondant à la durée du préavis que l'étudiant aurait dû normalement prester.

### **Sécurité sociale**

Normalement les étudiants sont assujettis à la sécurité sociale. Toutefois, sous certaines conditions, ils peuvent ne pas être soumis à l'ONSS<sup>10</sup>.

Les conditions suivantes sont cumulatives :

- l'étudiant doit être occupé dans le cadre d'un contrat de travail d'étudiant écrit
- l'occupation doit avoir lieu pendant les mois de juillet, août et septembre
- l'occupation ne doit pas dépasser 23 journées de travail chez un ou plusieurs employeurs
- l'étudiant ne doit pas avoir été assujetti à la sécurité sociale, au cours de l'année scolaire précédant les vacances, chez le même employeur

Cette dernière condition est explicitée dans l'arrêté royal. Il est prévu que l'étudiant est considéré comme non assujetti à partir du moment où il a travaillé, chez le même employeur, pendant l'année scolaire précédente mais durant les périodes de présence non obligatoire dans l'enseignement et ce, toujours sous contrat d'occupation d'étudiant. Les périodes de présence non obligatoire dans l'enseignement sont les vacances de Noël, Pâques, Toussaint, carnaval, mais également le soir ou les week-ends.

Sont également soustraits à l'assujettissement à l'ONSS, les étudiants qui répondent aux conditions cumulatives mentionnées supra et qui ont été soustraits à l'application de la loi en vertu de l'article 17, § 1<sup>er</sup> (c'est-à-dire le travail de moins de 25 jours par an<sup>11</sup>), pour des prestations effectuées au cours des mois de juillet, août ou septembre ou pendant la période qui précède les vacances d'été susvisées.

<sup>10</sup> Article 17bis de l'AR 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, MB, 5 décembre 1969.

<sup>11</sup> Pour de plus amples informations sur ce type de contrat, voyez le Flash Info n° 20.

Si toutes ces conditions sont remplies, ni l'étudiant, ni l'employeur ne versent de cotisations sociales, à l'exception de la cotisation de solidarité. Cette cotisation s'élève à 5 % du salaire à charge de l'employeur et à 2,5 % du salaire à charge de l'étudiant. L'employeur retient la cotisation due par l'étudiant avant versement du salaire.

### **Fiscalité**

En principe, le précompte professionnel est retenu sur le salaire de l'étudiant. Toutefois, sous certaines conditions, le précompte professionnel n'est pas dû<sup>12</sup>.

Les conditions suivantes sont cumulatives :

- le contrat de travail d'étudiant doit être constaté par écrit
- l'étudiant ne travaille pas plus de 23 jours au cours des mois de juillet, août et septembre
- le salaire de l'étudiant ne doit pas être soumis aux cotisations sociales (à l'exception de la cotisation de solidarité)

### **Nouveautés législatives**

Le Conseil des Ministres a décidé, le 22 avril dernier, de modifier les règles applicables au contrat de travail étudiant. Un avant-projet de loi est à l'étude pour l'instant au Conseil d'Etat. Il s'agit principalement de pouvoir prester 23 jours supplémentaires - en dehors des mois d'été (juillet, août, septembre) et en dehors des périodes de prestations obligatoire dans l'établissement d'enseignement : c'est-à-dire pendant les week-ends, les vacances scolaires autres que les mois d'été (Toussaint, Carnaval...) et en soirée.

Pour tout contrat de travail conclu, pendant l'année, sur cette période de 23 jours, les cotisations sociales sont également réduites : 8 % pour l'employeur et 4,5 % pour l'étudiant. Cette cotisation réduite s'appelle également cotisation de solidarité.

Toutes ces informations sont au conditionnel puisque l'avant-projet doit encore faire l'objet d'un avis du Conseil d'Etat, d'un accord au niveau

<sup>12</sup> Annexe III à l'AR du 27 août 1993 d'exécution du code des impôts sur les revenus 1992 - Article B3 - 29. Etudiants, M.B., 13 septembre 1993.

ministériel pour, ensuite, être déposé devant les Chambres. Néanmoins, il est prévu que les nouvelles règles soient applicables dès le 1<sup>er</sup> juillet 2005.

### Conclusion

Nous avons tracé brièvement les différentes obligations et modalités à respecter par l'employeur avant de procéder à l'engagement d'un étudiant.

Pour rappel, l'avantage de conclure un contrat d'occupation d'étudiant consiste à bénéficier d'une suppression des cotisations sociales (à l'exception de la cotisation de solidarité).

Toutefois, il existe une contrainte : respecter les périodes restreintes où le travail étudiant, aux conditions avantageuses, est possible.

Catherine Merolla, COJ

Sources :

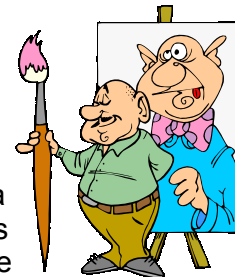
- ⇒ loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (articles 120 à 130ter), M.B., 22 août 1978
- ⇒ AR du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale (article 17bis), MB, 5 décembre 1969
- ⇒ « Clés pour... le travail des étudiants ». Disponible au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
- ⇒ SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, rue Ernest Blerot, 1, 1070 Bruxelles, tél. 02/233.42.14, site : [www.meta.fgov.be](http://www.meta.fgov.be)

## II. Le régime des indemnités réduites en faveur des artistes

*Certaines indemnités réduites allouées aux artistes sont dispensées de l'assujettissement à la sécurité sociale. Ces indemnités portent sur des prestations artistiques de petites échelles ne devant pas être déclarées à l'ONSS et échappant à toutes perceptions fiscales. L'occupation visée dans le cadre de ce régime ne peut dépasser 30 journées par année civile et par artiste. L'objectif de la mesure est la création de d'avantage de sécurité juridique dans le secteur artistique et, partant, la lutte contre le travail illégal ainsi que la promotion des activités artistiques limitées.*

### Aperçu du dispositif

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2003, quiconque fournit, contre paiement d'une rémunération, une prestation artistique ou réalise une œuvre artistique, est soumis<sup>13</sup> au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés<sup>14</sup> avec comme corollaire le bénéfice, moyennant acquittement des cotisations sociales, de la protection sociale y afférant (soins de santé, pension, allocations familiales...)



Le problème résidait au niveau des prestations effectuées par certains artistes de manière sporadique ou à titre de passe-temps. Pour ces activités artistiques limitées, cette présomption du statut de salarié engendrait des inquiétudes au niveau des indemnités allouées à titre de remboursement de frais, frais dont la tenue de preuve demeure difficile et compliquée (diversité des frais, absence de souches...)

Dans cet ordre d'idées et en vue de ne pas décourager ces activités artistiques de petite échelle, le Gouvernement propose de considérer d'office ces remboursements de frais portant sur de petits montants comme du défraiement et non de la rémunération. A noter pour rappel que contrairement à de la rémunération, les défraiements ne sont pas soumis<sup>15</sup> à la sécurité sociale des travailleurs salariés. Ces indemnités réduites allouées aux artistes échappent en conséquence aux charges sociales et ne sont soumises à aucune charge fiscale<sup>16</sup> et ce sans qu'il

<sup>13</sup> A moins que cette personne ne s'installe comme indépendante.

<sup>14</sup> Loi-programme du 24/12/2002, M.B. 31/12/2002, article 170 qui insère un article 1<sup>er</sup> bis dans la loi du 27/06/1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Voir aussi les commentaires du Flash Info n°17 de janvier 2005, p. 12.

<sup>15</sup> Article 1<sup>er</sup> du projet d'A.R. modifiant l'A.R. du 28/11/1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs, SPF Sécurité sociale et SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

<sup>16</sup> CENM-Direct, 1<sup>er</sup> septembre 2004.

soit nécessaire de prouver la réalité des frais consentis<sup>17</sup>.

### La base légale

- Article 123 de la loi programme du 09/07/04, M.B., 15 juillet 2004.
- Projet d'AR émanant du Ministre de l'Emploi, Frank Vandebroucke et du Ministre des Affaires Sociales Rudy Demotte adopté le 9 juillet 2004 en Conseil des ministres et approuvant le régime d'indemnités réduites en faveur des artistes. Ce texte, signé par le Roi est actuellement au SPF Sécurité sociale en vue de sa publication au Moniteur belge<sup>18</sup>.

### ! Avertissement !

- ⇒ Pour certains, le régime des indemnités réduites en faveur des artistes est déjà d'application rétroactivement depuis le 1er juillet 2004<sup>19</sup> <sup>20</sup> et ce malgré le défaut de publication au Moniteur belge. Nous préconisons néanmoins la prudence et l'attente de la parution dudit Arrêté Royal avant toute occupation dans le cadre du régime des petites indemnités en faveur des artistes.
- ⇒ L'actuelle mouture du projet d'A.R. suscite encore bien des questions, notamment au niveau de certaines implications en matière de droit du travail et de la sécurité sociale. Nous tenterons dans les lignes qui suivent de suggérer quelques pistes de réflexion et ce sous toutes réserves de précisions normatives ultérieures.

### Les conditions d'octroi

Les conditions d'accès à ce dispositif concernent la nature des prestations (A), le montant maximal des indemnités versées à cette occasion ainsi que la

<sup>17</sup> [www.securex.be](http://www.securex.be), 26/05/2005, voir article « les artistes sont présumés être salariés : exception pour les activités de petite importance ».

<sup>18</sup> Cabinet du Ministre des Affaires sociales Demotte, Madame Sarah Scaillet, tél. 02 220 20 11.

<sup>19</sup> Article 5 du projet d'A.R. modifiant l'A.R. du 28/11/1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs, SPF Sécurité sociale et SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

<sup>20</sup> [www.sd.be](http://www.sd.be), voir la fiche consacrée au régime des indemnités réduites exemptes de charges pour les artistes, juin 2005.

durée maximale des prestations exercées dans le cadre de ce régime (B).

### A. Nature des prestations

Le régime des indemnités réduites en faveur des artistes concerne exclusivement les personnes qui fournissent des prestations et/ou produisent des oeuvres artistiques pour lesquelles elles ne bénéficient que d'indemnités de défraiement<sup>21</sup>.

Les prestations artistiques sont définies comme la création, l'exécution ou l'interprétation d'oeuvres artistiques dans le secteur de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie<sup>22</sup>.

Sont visées par la mesure, les activités artistiques de petite échelle (prestation d'une troupe théâtrale d'amateur, exposition occasionnelle...) et ce peu importe qu'elles soient accomplies par un artiste hobbyiste, un artiste semi-professionnel ou un artiste professionnel.

### B. Indemnités et prestations<sup>23</sup>

Les conditions cumulatives suivantes sont imposées au niveau du montant maximal des indemnités versées et de la durée maximale des prestations :

- 100 € maximum par jour calendrier : ce forfait, indexé annuellement<sup>24</sup>, couvre la totalité des frais exposés par l'artiste pour la prestation artistique en cause ;
- 2.000 € maximum par artiste et par année civile pour l'ensemble de ses prestations artistiques (montant réduit à 1000 € pour 2004) ;

<sup>21</sup> Article 123 de la loi programme du 09/07/04, M.B., 15 juillet 2004.

<sup>22</sup> Loi-programme du 24/12/2002, MB 31/12/2002, article 170 qui insère un article 1<sup>er</sup> bis dans la loi du 27 juin 1969 révisant l'Arrêté loi du 28/12/1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

<sup>23</sup> Article 1 du projet d'A.R. modifiant l'A.R. du 28/11/1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs, SPF Sécurité sociale et SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

<sup>24</sup> Projet d'A.R. modifiant l'A.R. du 28/11/1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs, SPF Sécurité sociale et SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Rapport au roi, p. 3.

- chaque artiste peut recourir à ce régime pendant 30 jours par année civile au maximum (réduit à 15 jours en 2004) que ce soit chez un ou plusieurs donneurs d'ordres ;
- le nombre de journées consécutives auprès d'un donneur d'ordre est limité à 7 jours.

Deux interdictions de principe s'ajoutent aux dispositions précitées :

- ⇒ d'une part, ce régime ne peut se cumuler avec celui applicable aux bénévoles pour des prestations similaires, même si elles sont accomplies pour différents donneurs d'ordres ;
- ⇒ d'autre part, les personnes qui sont sous contrat de travail avec le donneur d'ordre ne peuvent bénéficier de ce système, à moins qu'elles n'apportent la preuve que les différentes prestations sont de nature totalement distinctes.

### Quid en cas de dépassement des seuils ?

Les artistes et les donneurs d'ordres qui respectent les conditions du « régime des indemnités réduites » ne doivent craindre aucun recouvrement social ou fiscal et ce sans avoir à fournir aucune preuve<sup>25</sup>.

Par contre, si l'un des plafonds est dépassé, artiste et donneur d'ordres sont redevables des cotisations sociales dues sur la totalité des indemnités octroyées à l'artiste pour l'année civile en cause<sup>26</sup>, sauf s'ils peuvent prouver qu'il s'agit de remboursements de frais réels<sup>27</sup>.

En ce qui concerne le système de contrôle du régime d'indemnités réduites à proprement parler, l'administration a développé un instrument d'enregistrement nommé la « carte d'artiste », grâce à laquelle le donneur d'ordres peut examiner préalablement à l'occupation si l'artiste entre encore en ligne de compte pour le régime de

défraiement (autrement dit si le seuil des 30 jours n'est pas encore atteint).

L'idée est de remplacer à l'avenir cette carte par un enregistrement numérique. Les modalités de cet instrument d'enregistrement n'ont pas encore été déterminées. Il appartient au Ministre des Affaires sociales de les définir.

### Quelle convention ?

Pour rappel, les artistes sont présumés être salariés et sont liés à leur employeur par un contrat de travail, à moins qu'ils ne relèvent du statut d'indépendant.

Au contraire, l'occupation dans le cadre du régime des petites indemnités se réalise en dehors des liens du contrat de travail. En effet, le contrat de travail est un contrat par lequel une personne s'engage à travailler moyennant rémunération sous l'autorité d'une autre personne qui l'emploie<sup>28</sup>. Il ne saurait y avoir de contrat de travail dans notre cas puisque l'un des éléments essentiels de ce contrat, à savoir la rémunération, fait défaut<sup>29</sup>.

Cela étant, même si les parties ne sont pas liées par un contrat de travail, la rédaction d'un écrit est néanmoins recommandée. Sans tomber dans les excès d'un formalisme systématique, retenons que la clarification par écrit des engagements réciproques des parties est extrêmement précieuse. En cas de problèmes, la preuve de la nature des engagements des parties n'en sera que facilitée. Ainsi mieux cernées, l'établissement des responsabilités sera d'autant plus aisé.

<sup>25</sup> [www.onssrszls.fgov.be](http://www.onssrszls.fgov.be), voir Champs d'application de la législation relative à la sécurité sociale, Les exclusions, point G, Les artistes et les petites indemnités, version du 07/10/2004. La version actuelle du document a été entre-temps synthétisée.

<sup>26</sup> Hors la quotité exonérée depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2003.

<sup>27</sup> Projet d'A.R. modifiant l'A.R. du 28/11/1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs, SPF Sécurité sociale et SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Rapport au roi, p. 4.

<sup>28</sup> Article 2 à 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, M.B. 22/08/1978.

<sup>29</sup> Les indemnités pour dépenses professionnelles doivent être distinguées de la rémunération puisqu'elles « couvrent des dépenses qui incombent au donneur d'ordre parce qu'elles ont été effectivement exposées dans un cadre et pour des raisons professionnelles »<sup>29</sup>. Ainsi, elles ne constituent pas de la rémunération au sens de l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (M.B. 30/04/1965).

## Statut du travailleur

Les petites indemnités ne constituent ni un revenu soumis aux cotisations sociales, ni un revenu professionnel imposable pour le travailleur.

La mesure est avantageuse du point de vue de l'association qui ne devra pas s'acquitter des cotisations sociales, ni des formalités d'assujettissement à l'O.N.S.S.. De son côté, le travailleur ne cotisera pas aux régimes de sécurité sociale (pension, chômage, vacances annuelles, soins de santé, allocations familiales...)<sup>30</sup>. Par ailleurs, les indemnités ne rentrent pas en ligne de compte pour l'évaluation des droits au chômage de l'artiste<sup>31</sup>. Cela justifie d'autant plus le caractère exceptionnel du dispositif portant sur des montants et une durée limitée.

## Législation sociale et temps de travail

Certaines réglementations sociales voient leur champ d'application élargi aux personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations sous l'autorité d'une autre personne. Les critères à prendre en considération pour l'application de ces textes sont l'existence de prestations ainsi que d'un lien de subordination entre cocontractants, l'absence de rémunération n'étant pas relevante à cet égard<sup>32</sup>.

Or l'existence de prestations ainsi que du lien de subordination sont parfois les ingrédients de base du rapport qui lie l'artiste à l'organisation qui l'occupe...

Une série de réglementations sociales trouvent ainsi à s'appliquer, à savoir entre autres, et pour ne citer que les plus importantes, la loi sur le travail (durée du travail...), la loi relative aux jours fériés, la loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, le RGPT, la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation de travailleurs étrangers, etc....

<sup>30</sup> [www.mineco.fgov.be/entreprises/vademecum/Vade\\_fr.htm](http://www.mineco.fgov.be/entreprises/vademecum/Vade_fr.htm)

<sup>31</sup> [www.smartasbl.be](http://www.smartasbl.be), 26/05/2005, voir l'article « Le nouveau régime des petites indemnités en faveur des artistes ».

<sup>32</sup> DUSART P., « Le droit belge et l'engagement du bénévolat, état des lieux et perspectives », Faculté d'économie de gestion et de sciences sociales, Centre d'économie sociale, ULG, 2002, p.1.

Au niveau des documents sociaux à éditer, notons qu'il ne faut pas remplir de déclaration DIMONA pour les prestations<sup>33</sup> effectuées dans le cadre du régime des indemnités réduites. A défaut de précisions normatives pour le surplus, nous préconisons la tenue, au sein de votre association, d'un registre des personnes occupées dans le cadre du régime des petites indemnités avec, à tout le moins, les coordonnées de l'artiste, la date et la durée des prestations respectives ainsi que les montants des indemnités allouées. Chaque nouvelle mention du registre sera signée par les deux parties.

Dans le même ordre d'idée, le principe de précaution nous amène à vous inviter à souscrire une assurance contre les risques d'accident du travail.

## Conclusions



D'un point de vue global, la mise sur pied du dispositif des indemnités réduites des artistes semble positive. Ce système permet en effet aux artistes débutants de se faire connaître et de « se montrer » au moins 30 fois auprès d'un potentiel donneur d'ordres qui aurait probablement hésité à l'engager en tant que salarié avec toutes les charges sociales que cela implique<sup>34</sup>.

Cela étant, il conviendra d'être attentif aux éventuels effets pervers du dispositif à savoir la création d'un sous-statut (celui de l'artiste cumulant très peu de prestations soumis au régime des indemnités réduites) au détriment de véritables emplois. Certains donneurs d'ordres pourraient être tentés de ne faire travailler des artistes que dans le régime des indemnités réduites et de congédier le prestataire une fois les seuils atteints en vue du recrutement du suivant dans le même régime, beaucoup moins onéreux que celui afférant au statut de salarié. Restons donc vigilant...

Christiaens Marie-Claude, Fesoj

<sup>33</sup> [www.sd.be](http://www.sd.be), voir la fiche consacrée au régime d'indemnités réduites exemptes de charges pour les artistes, juin 2005.

<sup>34</sup> Interview novembre 2004 de Madame Rita Herent, affectée au service des artistes de la Boutique de gestion, tél.02/219 89 84.

## Sources :

### Dispositions normatives

- ⇒ Loi-programme du 24/12/2002, M.B. 31/12/2002, article 170 qui insère un article 1<sup>er</sup> bis dans la loi du 27/06/1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs.
- ⇒ Article 123 de la loi programme du 09/07/2004, M.B.15/07/04.
- ⇒ Projet d'A.R. modifiant l'A.R. du 28/11/1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs, SPF Sécurité sociale et SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.
- ⇒ Rapport au Roi, Projet d'A.R. modifiant l'A.R. du 28/11/1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs, SPF Sécurité sociale et SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

### Commentaires-doctrine

- ⇒ CENM-Direct, 01/09/2004.
- ⇒ DUSART P., « Le droit belge et l'engagement du bénévolat, état des lieux et perspectives », Faculté d'économie de gestion et de sciences sociales, Centre d'économie sociale, ULG, 2002, p.1.
- ⇒ [www.securex.be](http://www.securex.be), 26/05/2005, voir article « les artistes sont présumés être salariés : exception pour les activités de petite importance ».
- ⇒ [www.sd.be](http://www.sd.be), voir la fiche consacrée au régime des indemnités réduites exemptes de charges pour les artistes, juin 2005.
- ⇒ [www.onssrszls.fgov.be](http://www.onssrszls.fgov.be), voir Champs d'application de la législation relative à la sécurité sociale, Les exclusions, point G, Les artistes et les petites indemnités, version du 07/10/2004. La version actuelle du document a été entre-temps synthétisée.
- ⇒ [www.mineco.fgov.be/entreprises/vademecum/Vade\\_18\\_fr.htm](http://www.mineco.fgov.be/entreprises/vademecum/Vade_18_fr.htm)
- ⇒ [www.smartasbl.be](http://www.smartasbl.be), 26/05/2005, voir l'article « Le nouveau régime des petites indemnités en faveur des artistes ».
- ⇒ [www.sd.be](http://www.sd.be), voir la fiche consacrée au régime d'indemnités réduites exemptes de charges pour les artistes, juin 2005.
- ⇒ Flash Info n°17 de janvier 2005, p. 12.

### Interview

- ⇒ Interview juin 2005 Cabinet du Ministre des Affaires sociales, Monsieur Demotte, Madame Sarah Scaillet, tél. 02 220 20 11.
- ⇒ Interview novembre 2004 de Madame Rita Herent, affectée au service des artistes de la Boutique de gestion, tél.02/219 89 84.

## III. Le Fonds Groupes à Risques et l'appel à projets en cours

L'échéance du 31 mai pour le 1<sup>er</sup> volet de l'appel à projets du Fonds Groupes à Risques est à présent dépassée<sup>35</sup>. Peut-être souhaitez-vous profiter de ce laps de temps plus long et de l'accalmie liée aux grandes vacances pour vous préparer à tête reposée à la 2<sup>nd</sup>e vague de l'appel, qui se clôturera le 30 septembre.

Voilà donc l'occasion de se (re)pencher plus en détail sur le Fonds, de donner quelques compléments d'information et d'une fois encore vous inciter à évaluer les mérites de la formation continuée des membres de l'équipe - pour le fonctionnement de l'association et en termes humains.

### **Court portrait du Fonds**

L'ACC-Express n°25 détaillait plus avant le fonctionnement et l'historique de ce Fonds. En voici un récapitulatif.

L'une des missions des représentants patronaux et syndicaux au niveau sectoriel consiste à veiller à la formation des travailleurs. Nous disposons pour cela du Fonds Groupes à Risque.

Créé en mars 1997, ce Fonds est alimenté par l'O.N.S.S. qui prélève des cotisations patronales versées par les employeurs francophones du secteur socioculturel et sportif (indice O.N.S.S. 362), l'équivalent de 0.10% de la masse salariale de tous ces employeurs, et réinjecte chaque année près de 275.000 euros dans ce Fonds. La loi<sup>36</sup> prévoit en effet que pour chaque secteur professionnel, un minimum de 0.10% de la masse salariale soit versé dans un fonds sectoriel afin de

<sup>35</sup> Voir ACC-Express 32-33.

<sup>36</sup> Loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

financer des initiatives d'emploi ou de formation à destination de "groupes à risque".

Notre Fonds est géré par un comité de gestion composé des partenaires sociaux (5 représentants syndicaux du secteur et autant de représentants patronaux issus de l'ACC, de la FEONG,...) et emploie depuis avril 2001 Madame Paulette Gerbehe. Ce sont eux qui vous ont concocté ces appels à projets.

### Déjà le 4<sup>ème</sup> appel à projets

En juin 2001, un appel est lancé pour des projets-pilotes qui orienteront le Fonds dans les priorités à fixer en matière de publics-cibles et d'actions à financer. Résultat : 8 projets acceptés, 250 travailleurs touchés.

Mars 2003 : 1<sup>er</sup> grand appel avec un volet "échange d'expériences professionnelles et accompagnement d'équipes" et un volet formation. Ce dernier voit la sélection de 80 projets de formation, touchant 1000 travailleurs pour un total 300.000 euros, autour de thèmes tels que la gestion des conflits et du stress, la comptabilité, les nouvelles technologies de l'information et de la communication, des formations spécifiques à des métiers,...



En mai et octobre 2004, ce sont "l'échange d'expériences professionnelles", le "tutorat-partage des savoirs" et le "conseil et aide aux équipes : accompagnement d'équipe" qui sont à l'honneur. Certains de ces projets sont encore en cours et leur évaluation sera sûrement très instructive pour le Fonds.

Les formations toucheront-elles cette fois davantage d'associations et de travailleurs qu'en mars 2003 ? Les paris sont ouverts...

### Introduire un projet à plusieurs : c'est permis !

Retour à l'appel en cours avec une précision de taille : introduire une candidature unique pour un même projet de formation qui concernerait des travailleurs issus d'associations différentes, c'est permis.

Ce type de candidature n'est pas détaillé dans le dossier explicatif mais sera reçu, dans la mesure où sont respectées les conditions de forme présentées ci-dessous.

Il y a ainsi plusieurs bonnes raisons pour se regrouper : parce qu'un opérateur n'organisera une formation que pour des groupes à partir d'autant de personnes, parce que cela limite le travail administratif, pour créer ou renforcer des liens avec d'autres associations...

### Comment procéder pour une candidature groupée ?

*A faire uniquement par l'association qui portera le projet :*

Une association sera le "promoteur" de la formation : c'est elle qui introduira un unique formulaire de candidature, qui signera la convention avec le Fonds et qui recevra le subside, pour le partager avec les autres associations impliquées. Attention, il ne s'agit pas, pour le Fonds, de subventionner une formation offerte par l'association-promotrice. En d'autres termes, cette dernière ne peut être l'opérateur de formation. Elle doit faire appel à un opérateur externe.

*A faire par chaque association impliquée :*

Il faudra par contre joindre une fiche signalétique par association et détailler sur l'unique formulaire de candidature la pertinence de la formation pour chacune des associations. Enfin, chaque travailleur bénéficiaire devra être renseigné sur le formulaire et y apposer sa signature.

### Comment trouver un opérateur de formation ?

Les opérateurs de formation ne manquent pas pour qui prend le temps de creuser un peu. Il est par contre parfois plus ardu de trouver ceux demandant un prix abordable (le Fonds n'interviendra que partiellement pour une formation dont le coût paraît démesuré en regard des autres candidatures introduites). Il y a ainsi des opportunités à saisir - et une certaine solidarité à faire jouer - au niveau des opérateurs issus du secteur socioculturel ou du non marchand en général, dont les tarifs sont souvent raisonnables.

La liste disponible sur <http://www.apefasbl.org/SCS/accueilavril05test.htm> vous donne déjà quelques pistes issues du non marchand. Parmi elles, le CESEP (<http://www.cesep.be/informatique/cadre.htm>) propose des formations en informatique sur l'utilisation de certains logiciels bien connus. NB : le site <http://www.unixtech.be/biz.php> reprend une liste d'entreprises "orientées logiciel libre" dont

certaines offrent aussi des formations professionnelles.

Sur <http://www.guidesocial.be>, en cliquant à gauche sur "associations", se trouve une large liste d'associations issues du non marchand, dont certaines proposent aussi des formations, souvent de type comportemental ou bien liées aux métiers de l'animation. Des filtres existent par région ou par thème : "éducation/formation" pour les associations d'éducation permanente, "emploi/travail" pour les centres de formation professionnelle,...

Bonne recherche !

Christine Verstegen, Feong

Références légales :

La loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence

Création de notre Fonds sectoriel : CCT du 20 mars 1997 de la CP 329, modifiée par la CCT du 15 décembre 2000.

## FAQ's

### Quelques questions autour du crédit-temps

- Convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001, modifiée par la CCT n° 77ter du 10 juillet 2002.
- Convention collective de travail du 1<sup>er</sup> juillet 2002 relative au « Crédit-temps » conclue en Commission Paritaire 329 en exécution de la CCT n° 77bis.

#### L'employeur est-il obligé d'accorder un crédit-temps ?



L'un de vos travailleurs a exprimé son souhait de bénéficier d'une suspension de ses prestations dans le cadre du crédit-temps.

Toutes les conditions sont remplies et les formalités ont été respectées. Cependant, vous estimez que le départ de ce travailleur va bouleverser de manière trop importante l'organisation du travail dans

vos association. Pouvez-vous lui refuser son crédit-temps ?

La situation diffère selon le nombre de travailleurs que votre association emploie.

Pour les entreprises employant 10 travailleurs ou moins au 30 juin de l'année précédente, le droit au crédit-temps est subordonné à l'accord de l'employeur. Ce dernier peut donc refuser de le lui accorder. Il est tenu de communiquer sa décision au travailleur au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui où la demande a été effectuée par écrit.

Pour les entreprises de 11 travailleurs ou plus, il s'agit d'un véritable droit du travailleur. L'employeur ne peut s'y opposer. Une limite est cependant fixée pour éviter que la bonne marche de l'entreprise ne soit menacée. Dans les associations qui comptent de 11 à 50 travailleurs, le nombre de travailleurs bénéficiant d'une des mesures organisées par le crédit-temps ne peut dépasser 10% du nombre total de travailleurs employés dans l'entreprise. Pour les associations comptant 51 travailleurs ou plus, ce taux devient 5%.

Le seuil est majoré d'une unité par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans occupés dans l'entreprise ou d'une unité par travailleur qui jouit d'une interruption de carrière d'un 1/5, 1/4, 1/3 ou 1/2 temps.

**Exemple :** une entreprise emploie 33 travailleurs, dont 12 travailleurs de plus de 50 ans. Parmi ceux-ci, 2 bénéficient d'une interruption de carrière. Le seuil se calcule en deux étapes :

- 10% de 33 travailleurs : 3 travailleurs
- 10% de 12 travailleurs : 1 travailleur OU 2 travailleurs en interruption de carrière. Ces deux chiffres ne sont en effet pas cumulables.

**Conclusion :** 3 + 2 = 5 travailleurs peuvent bénéficier, en même temps, d'un crédit-temps.

Au cas où ce seuil est déjà atteint dans l'entreprise au moment où le travailleur effectue sa demande, son droit est postposé. Il devra attendre avant de pouvoir bénéficier d'une mesure de crédit-temps.

De plus, l'employeur peut toujours reporter, au maximum pour 6 mois, l'exercice du droit au crédit-temps pour des raisons internes ou externes impératives. Les besoins organisationnels, la continuité et les possibilités réelles de remplacement sont considérés comme des raisons internes ou externes impératives.

L'employeur dispose également de la possibilité de retirer ou de modifier temporairement le droit à la diminution de carrière d'un 1/5<sup>e</sup> temps ou le droit à la réduction des prestations pour les travailleurs de 50 ans ou plus, à condition que les raisons, telles que la maladie d'un collègue ou le surcroît extraordinaire de travail, soient déterminées au sein du conseil d'entreprise, à défaut, de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale, à défaut, dans le règlement de travail.

### **L'un de mes travailleurs réduit ses prestations à mi-temps dans le cadre d'un crédit-temps. Dois-je lui faire un nouveau contrat ?**

Lorsque le travailleur décide d'interrompre totalement ses prestations de travail dans le cadre du crédit-temps, le contrat de travail est simplement suspendu. Par contre, si le travailleur réduit ses prestations de travail à mi-temps, il va travailler selon un autre régime de travail, ce qui va nécessiter la rédaction d'un nouveau contrat de travail, ou d'un avenant au contrat de travail existant. Dès lors que le travailleur va désormais travailler à mi-temps, le contrat de travail doit répondre aux conditions énoncées par la loi pour les contrats de travail à temps partiel<sup>37</sup>. Il devra par conséquent s'agir d'un contrat de travail écrit, constaté au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution de ses prestations, et le régime de travail (mi-temps ou autre) devra être indiqué, ainsi que l'horaire de travail qui sera presté par le travailleur.

Rappelons que l'horaire du travailleur à temps partiel doit être l'un de ceux prévus dans le règlement de travail de l'association. A défaut d'un horaire qui conviendrait aux parties, il est possible d'ajouter un nouvel horaire dans le règlement de travail, moyennant le respect de la procédure de modification du règlement de travail<sup>38</sup>. Soulignons également que la loi permet de déroger au règlement de travail, de manière individuelle et par écrit<sup>39</sup>. Deux possibilités sont donc offertes à



l'employeur lorsque le règlement de travail de l'association ne contient pas d'horaire adéquat.

### **Le travail qui bénéficie d'un crédit-temps à mi-temps est-il protégé contre le licenciement ?**

Dès lors qu'il fait une demande de crédit-temps, un travailleur est protégé contre le licenciement, c'est-à-dire que l'employeur ne peut mettre fin à son contrat de travail de manière unilatérale sauf pour un motif grave ou pour une raison dont la nature et l'origine sont étrangères à l'exercice du crédit-temps.

Le travailleur bénéficie de cette protection à dater de la demande écrite qu'il envoie à son employeur, soit trois ou six mois avant la prise de cours souhaitée de la période de suspension ou d'interruption des prestations, selon que l'employeur occupe plus ou moins de 20 travailleurs. Elle prend fin trois mois après la date de fin de la période d'interruption ou de réduction des prestations de travail, ou encore après la date de communication du refus de l'employeur.

L'employeur qui licencie un travailleur protégé pour un motif autre que ceux énoncés s'expose à une sanction. Il sera en effet tenu de payer au travailleur licencié une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération, en plus des indemnités qui seraient normalement dues en cas de rupture du contrat (indemnités compensatoires de préavis).

Par conséquent, si on veut licencier un travailleur bénéficiant d'une mesure de crédit-temps, mieux vaut être particulièrement attentif au motif invoqué, lequel devra se fonder sur des éléments précis et dont on pourra aisément apporter la preuve.

Anaïs Armand, ACC

<sup>37</sup> L. 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, art. 11 bis.

<sup>38</sup> L. 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, art. 11 et 12

<sup>39</sup> L. 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, art. 4, al. 3.

# RESSOURCE

## Clés pour...les aménagements raisonnables au profit des personnes handicapées au travail

« Parmi les brochures publiées par le SPF Emploi, Travail et concertation sociale en ce printemps 2005, signalons un nouveau thème : les aménagements raisonnables au profit des personnes handicapées au travail. La législation anti-discrimination impose à l'employeur de prendre certaines mesures concrètes pour permettre aux travailleurs handicapés de participer de façon égale aux activités de la sphère professionnelle. L'absence de ces « aménagements raisonnables » est considérée comme une discrimination et est donc interdite.

La brochure du SPF Emploi vous apprendra tout ou presque<sup>40</sup> sur les obligations de l'employeur en la matière, ainsi que sur les aides dont il peut bénéficier.

La brochure « Clés pour... les aménagements raisonnables au profit des personnes handicapées au travail » peut être commandée via le site du SPF Emploi à l'adresse suivante : <http://www.meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrd00.htm> » (ndlr : cliquer sur "Information pratique relative à la réglementation du travail et aux mesures d'emploi").

Christine Verstegen, Feong

Source : CENM direct n°47 - mai 2005.

---

---

<sup>40</sup> Les nouvelles dispositions relatives au Fonds visant à promouvoir l'accès au travail des personnes handicapées ne sont pas encore intégrées dans cette brochure.