

**Monsieur Frank Vandenbroucke**  
**Ministre des Affaires sociales**  
**Rue de la Loi 23**

**1000 Bruxelles**

Vos réf. :

Nos réf. : mda/od/wd/mib/cf/ks/ama/tsi/anf

Annexe(s) :

Namur, le 30 mai 2023

Monsieur le Vice-Premier Ministre,

**Concerne : modification de l'article 17 de l'AR ONSS – Impact sur le secteur de la jeunesse**

L'UVCW et Brulocalis avaient été consultées en 2021 sur l'éventuel élargissement du champ d'application de la loi réparatrice concernant le travail associatif, nous étions en faveur du maintien du travail associatif moyennant élargissement à des secteurs autres que le seul sportif.

Sans nouvelles de ce dossier depuis lors, nous apprenons à présent la survenance de nombreuses difficultés posées par Belgotax à nos membres en lien avec le travail associatif en suite de modifications malheureuses, apportées sans concertation avec les représentants des employeurs publics locaux, à l'article 17 de l'AR ONSS, dont les conséquences sont hautement préjudiciables aux pouvoirs publics.

Il apparaît que le Gouvernement a laissé aux partenaires sociaux le soin de proposer un suivi à la loi réparatrice relative au travail associatif, lesquels ont proposé en CNT que la question du travail associatif soit gérée dans le cadre de l'article 17 de l'AR ONSS.

Eminemment concernés par la question, les pouvoirs publics locaux et les associations qui les représentent ne peuvent que regretter qu'une question à ce point importante pour eux ait été traitée ainsi par devers eux<sup>1</sup> et sans prise en considération des conséquences induites pour leurs finances et les services publics qu'ils rendent.

L'application de l'article 4.6 de la Charte européenne de l'Autonomie locale, ratifiée par la Belgique en décembre 2004 n'a pas été respectée. En effet, rappelons qu'il prévoit que « *les collectivités locales doivent être consultées, autant qu'il est possible, en temps utile et de façon appropriée, au cours des processus de planification et de décision pour toutes les questions qui les concernent directement.* »

---

<sup>1</sup> Outre la nécessité d'une meilleure concertation entre pouvoirs publics dans les matières fédérales, il convient de rappeler que les employeurs publics locaux ne sont pas soumis à la législation sur les commissions paritaires et ne sont dès lors pas représentés au CNT.

En l'absence de consultation, nous vous informons donc que cette modification entraîne d'importantes conséquences sur les pouvoirs locaux et porte ainsi atteinte au **principe de la neutralité budgétaire** des mesures prises au niveau de pouvoir. Rappelons que **le niveau preneur de la décision devrait chaque fois évaluer les répercussions financières et administratives sur les pouvoirs locaux de toute décision projetée**. C'est le principe du « décideur payeur ».

En effet, l'organisation de services à la population tels que stages, plaines d'été, séjours et camps organisés par les pouvoirs locaux, nécessaires à l'épanouissement de la jeunesse, à la cohésion sociale, au soutien à l'emploi des parents ainsi qu'à l'égalité hommes-femmes, requiert du personnel d'encadrement engagé pour les périodes spécifiques des activités ; ce personnel d'encadrement est notamment issu du personnel enseignant des pouvoirs locaux concernés, compte tenu de la concomitance des congés de l'enseignement avec les périodes d'organisation des activités à encadrer.

Les conditions d'engagement du personnel d'encadrement posent plusieurs difficultés au regard des conditions de dérogation visées à l'article 17 de l'AR ONSS, que nous précisons ci-après :

### **1. Ne pas être lié par un contrat de travail ou affectation statutaire en cours d'une période d'un an précédant le début des prestations**

Cette nouvelle condition pose énormément de problèmes dans la mesure où l'employeur est bel et bien la commune et non, comme certains pourraient le croire, la Communauté française pour les enseignants travaillant dans les écoles communales. Ce qui signifie que les enseignants qui travaillaient auparavant en tant que travailleurs « article 17 » pendant les congés scolaires ne peuvent plus le faire, en vertu de cette disposition.

Deux constats sont posés : la commune doit les engager sous CDD classique, c'est-à-dire en payant des cotisations ONSS donc **cela coûte aux communes**, mais également à l'enseignant qui est désormais imposé pour ses prestations pendant les congés scolaires, ce qui peut rendre moins attractif le fait de travailler pendant les congés scolaires dans les différentes activités proposées par les communes (stages sportifs, plaines d'été, camps, etc..) et qui **accroît la pénurie de personnel** moniteur, encadrant, coordinateur...

Les communes ont des finances obérées après les différentes crises successives (Covid, ukrainienne, énergétique, inflationniste,). Cette nouvelle condition les oblige à devoir payer plus de cotisations ONSS ce qui a un coût non négligeable et risque, dès lors, de les inciter à, soit, **ne plus proposer ce type d'activité, soit, faire payer les parents plus cher**, ce qui n'est, à la base, pas souhaité, car les communes offrent ce service à la population pour des sommes modiques (souvent pas plus que 50 EUR/ la semaine, voire moins dans certaines communes), contrairement aux asbl « privées » qui offrent des stages pour des prix non loin de 100 EUR/semaine.

Pour toutes les raisons évoquées *supra*, nous demandons la suppression pure et simple de cette nouvelle condition.

### **2. Quotas en heures et non plus en jours**

Le fait de comptabiliser les prestations des travailleurs « article 17 » non plus en jours, mais en heures, dans un souci de flexibilité, entraîne un effet pervers quant aux heures supplémentaires.

Plus aucune heure supplémentaire ne peut donc être demandée, au risque de désorganiser tout le planning, car dorénavant l'encodage des heures du travailleur doit correspondre à ses prestations réelles. Auparavant, une journée équivalait à 8 heures et donc si le travailleur devait rester une heure en plus pour un enfant qui reste plus tard, cela n'avait pas de conséquence. Désormais, on va devoir lui comptabiliser une heure de plus et donc lui déduire une heure de son quota global de prestations.

*In fine*, le fait qu'on passe de 25 jours à 300 heures/ an (pour le secteur culturel) et 450 heures/an (pour le secteur sportif) n'est pas vraiment une plus-value, car les travailleurs « perdent » très facilement des heures dites « imprévues » donc supplémentaires à prester.

Pour pallier cet inconvénient, il faudrait augmenter encore ce quota d'heures ou alors revenir à un quota en jours, mais en l'augmentant également, à noter que l'impact est non négligeable, notamment pour les camps...

### 3. Les étudiants : quota

Nos membres nous remontent également du terrain une difficulté supplémentaire pour ce qui concerne le quota des heures des étudiants qui ne peuvent pas excéder un quota de 190 heures/an pour des prestations en tant que travailleur « article 17 », car s'ils prestatent plus cela empiète sur leur quota de 475 heures en tant qu'étudiant sous contrat d'occupation étudiant. Par conséquent, ils sont moins nombreux et moins disponibles à travailler pendant les congés scolaires, car ils préfèrent garder leurs heures pour le travail en semaine ou les weekends notamment dans les grandes surfaces.

Nous saluons la mesure que vous avez prise en décembre 2022, en concertation avec le ministre de l'Emploi qui consiste à augmenter le quota de 475 heures à 600 heures pour les années 2023 et 2024 et nous sollicitons la pérennisation de cette mesure comme solution.

### 4. Dispositions dérogatoires au droit du travail : quid de la dérogation aux délais de préavis et quid de l'interdiction des CDD successifs ?

La loi du 17 mars 2022 a modifié l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail afin de prévoir un préavis réduit si le travailleur est engagé dans le cadre d'un contrat de travail soit sous CDI soit sous CDD pour effectuer des prestations prévues à l'article 17 de l'AR ONSS, chose que nous saluons, mais qui, cependant, ne correspond pas à la réalité de terrain, car les préavis réduits restent très élevés pour ce type de prestations.

Par exemple, il est prévu au § 4 de ce même article que « *Si le contrat est conclu pour une durée déterminée en application de l'article 17, § 1er, alinéa 1er, 1° et 3° à 7°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 modifiant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et dans le respect de toutes les conditions visées à l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 précité, le délai de préavis en cas de rupture par l'employeur ou le travailleur est déterminé dans le contrat et doit être fixé au minimum à:*

- 1° 14 jours lorsque le contrat est conclu pour une durée de moins de six mois;*
- 2° un mois lorsque le contrat est conclu pour une durée d'au moins six mois.*

Or, la plupart des contrats conclus pour ce type de prestations ne dépassent généralement pas un mois, voire 15 jours. Par conséquent, le préavis à payer ou à prester correspond à la durée du contrat et coûte à l'employeur, car non seulement il doit remplacer au plus vite le travailleur qui ne convient plus, mais il doit également le payer pendant quasiment toute la durée de son contrat.

Il faudrait, pour ce faire, modifier cet article pour y modifier les délais en les réduisant.

Aussi, pour les congés d'été, la réalité de terrain nous amène à un constat qui est que de nombreux employeurs locaux<sup>2</sup> ne peuvent respecter, pour ce type de **prestations spécifiques**, la règle de la dérogation à l'interdiction des successions des CDD qui est d'autoriser la succession des CDD s'ils sont conclus pour une durée de minimum 3 mois et ne dépassent pas, en tout, 2 ans<sup>3</sup>...

De nombreux employeurs engagent des travailleurs pour effectuer des prestations à la semaine, voire pour deux semaines consécutives, et le mois d'après également, sous CDD à la semaine, voire un peu plus, en fonction du nombre d'enfants inscrits à des stages/plaines ou camps et en fonction de la flexibilité que requiert l'organisation de ce type d'activité. Cette utilisation de courts CDD

<sup>2</sup> Et certainement les autres employeurs aussi.

<sup>3</sup> L.3.7.1978 sur les contrats de travail, art. 10bis.

successifs permet notamment, en cas de travailleur malade en dernière minute, de ne pas devoir annuler le stage/plaine et mettre les parents dans l'embarras, en respectant les normes d'encadrement prévues par l'ONE pour les centres de vacances agréés.

Une solution pourrait être apportée à ce problème en modifiant de concert, avec le Ministre de l'Emploi, l'article 10bis ou créer un article 10ter de la loi du 3 juillet 1978, afin de prévoir une dérogation spécifique pour les travailleurs engagés dans le cadre d'un CDD pour des prestations prévues à l'article 17 de l'AR ONSS.

## 5. Incidence fiscale

Désormais, les prestations en tant que travailleur « article 17 » doivent être déclarées et seront imposées en tant que revenus divers. *In fine* un impôt libératoire de 10% sera dû.

Cette incidence pose plusieurs questions :

- pourquoi la nouvelle fiche 281.27 porte le nom de travail associatif alors qu'on ne parle plus de ce terme dans le nouvel article 17 ?
- pourquoi les revenus du nouvel article 17 sont désormais imposés, mais également limités à un montant qui s'élève à 6.390 euros pour l'exercice d'imposition 2022. ?

Pourriez-vous nous apporter les clarifications nécessaires ?

L'on ne comprend pas pourquoi ces nouvelles limitations existent alors qu'elles ne l'étaient pas sous l'empire de l'ancien article 17 et surtout les conséquences de ces limitations. Si elles ne devaient pas être respectées, les revenus ne seraient plus qualifiés de revenus divers issus du travail associatif, mais de revenus professionnels « classiques ».

## CONCLUSION

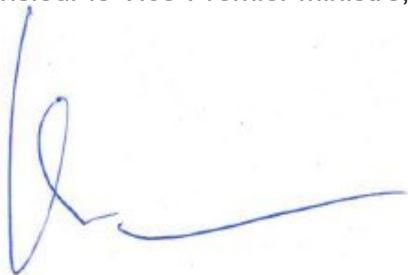
Comme vous pouvez le constater par ces nombreuses remarques, la nouvelle mouture de l'article 17 met à mal le travail relevant de ces secteurs d'activités au sein des pouvoirs locaux et engendre de nombreux surcoûts et problématiques, le principal étant le fait qu'ils ne peuvent simplement plus utiliser le mécanisme de l'article 17 pour leurs enseignants et doivent recourir au contrat de travail « classique », c'est-à-dire sans exonération des cotisations ONSS.

Dès lors, nous sollicitons de manière urgente une modification des dispositions qui posent souci et sollicitons une concertation à ce sujet. Nous tenons à vous rappeler que les pouvoirs locaux n'ont, non seulement pas été concertés au sujet de cette modification, mais n'en étaient pas demandeurs.

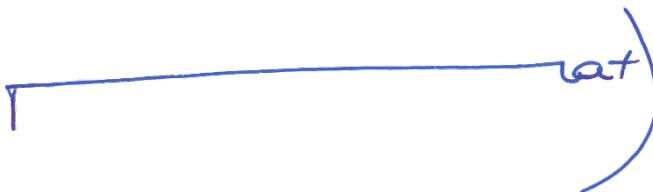
Aussi, nous réitérons notre position quant à l'élargissement à d'autres secteurs pour ces activités de travail associatif, désormais transformés en travail « article 17 », également pour toutes activités issues du monde associatif et dans lesquelles les pouvoirs locaux sont largement impliqués, tels que les secteurs du tourisme, du folklore, de la ruralité, de l'environnement ou ceux de l'enfance et de la jeunesse.

Vu les conséquences de cette réglementation tant sur les législations en matière d'emploi que d'accueil temps libre et son impact potentiel sur les finances locales, nous mettons vos collègues qui ont en charge ces compétences en copie de la présente, afin de les sensibiliser à la problématique des pouvoirs locaux.

Restant à votre disposition pour tout renseignement complémentaire, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Vice-Premier Ministre, l'assurance de notre haute considération.



Olivier DELEUZE  
Président de Brulocalis  
Association de la Ville et des Communes  
de la Région de Bruxelles-Capitale



Maxime DAYE  
Président  
de l'Union des Villes et Communes  
de Wallonie

*Tanya Sidiras, Conseiller, UVCW, tél. 081 24 06 74, e-mail : tanya.sidiras@uvcw.be*

*Valentine Snoeck, Conseiller, Brulocalis, tél. 02 238 51 43, e-mail : valentine.snoeck@brulocalis.brussels*