

ACC-EXPRESS₂₇

ACTUALITE :	■ Bonnes vacances	p. 1
	■ Cadastre de l'emploi dans les Centres culturels	p. 1
	■ Maribel Social	p. 2
	■ Pas d'indexation des salaires cet été	p. 2
	■ Stages rémunérés en suspens	p. 2
	■ Décret relatif à la promotion des activités culturelles dans l'Enseignement	p. 2
CIBLE :	■ Accueillir des collaborateurs bénévoles	p. 3
BON A SAVOIR :	■ Les vacances annuelles	p. 8
	■ Chaleurs estivales	p. 9
RESSOURCES :	■ La Fondation Roi Baudouin	p. 10

Actualités

I. BONNES VACANCES !

L'été est de retour, et avec lui, les départs en vacances...

Cette fin d'année scolaire aura été, pour tous et toutes, bien chargée. Maribel social, mise sur pied et envoi du questionnaire destiné à réaliser le cadastre de l'emploi dans les centres culturels, appel à projet du Fonds Groupes à Risque, ainsi que bien d'autres dossiers « chauds » ont monopolisé notre attention ces dernières semaines. Et la rentrée de septembre promet d'être aussi mouvementée !

Tout le monde mérite donc quelques vacances.

L'ACC-Express sera également en congé. C'est pourquoi il ne paraîtra pas durant les mois de juillet et août. Vous le retrouverez dès septembre, rempli des nouvelles du secteur et d'infos utiles pour les centres culturels.

En revanche, l'ACC restera ouverte tout l'été. N'hésitez donc pas à faire appel à nous en cas

d'urgence, ou pour toute question que vous vous poseriez. Nous restons à votre disposition pendant ces deux mois d'été, même si nous fonctionnerons en effectifs réduits.

Nous vous souhaitons d'ores et déjà de bonnes et reposantes vacances ensoleillées!

L'équipe de l'ACC

II. CADASTRE DE L'EMPLOI DANS LES CENTRES CULTURELS

Il y a peu, nous vous avons adressé un questionnaire destiné à l'élaboration d'un cadastre de l'emploi dans les centres culturels. Cette démarche s'inscrit dans le cadre des négociations à venir pour déterminer les barèmes salariaux applicables pour l'année 2004 dans les secteurs socioculturel et sportif dépendant de la Communauté Française. Nous nous permettons d'insister sur la très grande importance de ce document. En effet, il

nous est essentiel de disposer d'informations fiables pour mener à bien ces négociations, et ce, dans les plus brefs délais. Nous vous conseillons dès lors de nous renvoyer ce document **avant votre départ en vacance**... En septembre, il sera trop tard !

Si vous rencontrez des problèmes techniques ou si vous avez des doutes sur les données à encoder, n'hésitez pas à nous contacter.

Pierre Dohet, ACC

III. MARIBEL SOCIAL

Le processus d'attribution des emplois dans le cadre de l'appel Maribel 5 est toujours en cours au comité de gestion du Fonds. En raison des emplois du temps chargés des gestionnaires, les négociations ont pris un léger retard. Deux séances d'attribution ont déjà eu lieu et une vingtaine d'ETP ont été accordés. Pour l'instant, les demandes des centres culturels n'ont pas encore été étudiées. La prochaine séance est prévue fin juin. Suite à l'examen de votre dossier, vous recevrez une lettre du Fonds Maribel vous indiquant si un emploi vous est octroyé ou non. Dans ce dernier cas, une explication du refus vous sera également communiquée.

Pierre Dohet, ACC

IV. PAS D'INDEXATION DES SALAIRES CET ETE

Une CCT signée le 20 mars 1997 à la Commission Paritaire 329 prévoit une indexation des salaires de 2% lorsqu'un indice-pivot qu'elle a fixé est dépassé. Les salaires sont alors indexés dès le second mois qui suit.

Le nouveau pivot est de 113.88. D'après les prévisions du bureau du plan, il sera vraisemblablement dépassé en décembre 2004, amenant une indexation des rémunérations en février 2005.

Christine Verstegen, FEONG

V. STAGES REMUNERES EN SUSPENS

Vous souhaitez engager un stagiaire qui n'est pas étudiant et le rémunérer ?

La formule du stage rémunéré a été revue ; sa nouvelle mouture se dénomme "convention d'immersion professionnelle".

Cette forme de stage rémunéré impliquera pour l'employeur

- d'établir une Dimona
- de contracter une assurance accident du travail
- de remettre au stagiaire une copie du règlement de travail
- d'établir par écrit une convention comprenant certaines mentions obligatoires
- de lui payer une indemnité mensuelle brute équivalent à la moitié du salaire minimum (soit 593.20 euros).

Petit hic malheureusement : un ultime arrêté royal se fait attendre à propos de l'assujettissement à l'ONSS. Or l'ONSS a déjà supprimé le régime antérieur et n'a pas de réponse pratique à apporter pour l'instant pour la rémunération des stagiaires !
A suivre...

Pour en savoir plus :

http://mineco.fgov.be/redir_new.asp?loc=/entreprise/s/vademecum/Vade15_fr-11.htm (point 3.1.2.13)

Christine Verstegen, FEONG

V. DECRET RELATIF A LA PROMOTION DES ACTIVITES CULTURELLES DANS L'ENSEIGNEMENT

Publié ce 15 juin au Moniteur belge, ce décret du 12 mai 2004 a pour objet « d'établir entre les opérateurs culturels et les écoles des collaborations durables destinées à permettre aux élèves des

écoles concernées par la pratique d'activités culturelles et artistiques, de développer leur créativité, d'éveiller leur sensibilité, de diversifier leurs connaissances et de s'exprimer de manière originale, notamment dans le cadre d'activités portant sur des enjeux de citoyenneté et de démocratie ».

Le Gouvernement de la Communauté française communiquera chaque année un appel à projets invitant les opérateurs culturels à rentrer un ou plusieurs projets d'activités, reprenant la convention de partenariat avec l'école et un projet de budget.

Le décret institue également une Commission de sélection et d'évaluation et énumère les critères sur base desquels la subvention sera attribuée. Il entre en vigueur le 1^{er} juillet 2004 et sera dès lors d'application pour l'année scolaire 2004-2005.

Pour plus de renseignements, vous pouvez consulter le décret sur le site du moniteur belge (<http://www.moniteur.be> : Décret du 12 mai 2004 publié le 15 juin 2004) ou nous contacter.

Pierre Dohet, ACC



ACCUEILLIR DES COLLABORATEURS BÉNÉVOLES

Vous souhaitez accueillir des bénévoles ?

Sachez qu'à ce stade-ci de la législation, c'est le principe de la liberté qui gouverne bien des aspects de la relation bénévole-organisation : liberté de contracter une assurance, liberté de conclure un contrat avec le bénévole, liberté de le défrayer ou non ...

En parallèle à cette liberté, le bénévole est soumis, souvent accidentellement, à un grand nombre de textes légaux épars, notamment en matière sociale et fiscale, pas toujours conçus pour tenir compte de la spécificité du travail non rémunéré¹.

¹ 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.

Une future législation devrait cependant voir le jour. Même si elle ne rallie pas totalement l'ensemble des acteurs concernés, soulignons le réel effort des auteurs des propositions en vue de l'instauration de règles souples, destinées à clarifier les droits des bénévoles, tout en faisant en sorte que le bénévolat reste le plus accessible possible.

L'ACC-Express fait le point pour vous.

I. Mais tout d'abord, qu'entend-on par bénévole ?

Le bénévole est toute personne qui, engagée de façon libre et gratuite, agit pour d'autres ou pour l'intérêt collectif, dans une structure débordant de celle de la simple entraide familiale ou amicale².

Ainsi, ne sont pas considérés comme du bénévolat le fait de répéter une pièce de théâtre entre camarade, le fait de prodiguer des soins à un parent malade ou même le service gratuit à un ami.

A noter aussi que la dimension collective du bénévolat, à savoir la participation à une action au bénéfice d'autrui ou de la société dans son ensemble³, exclut toute activité accomplie dans un cadre professionnel ou domestique⁴.

Au niveau terminologie, les termes « bénévole » et « volontaire » sont couramment utilisés, ces deux mots ne recouvrant que des différences ténues pratiquées au sein de certains milieux restreints. On peut donc choisir de parler de bénévole ou de volontaire. Dans le cadre de la présente contribution, nous opterons pour le terme bénévole.

2. Le statut du bénévole

Trois grands principes règlent, à ce stade, le statut ou plutôt l'absence de statut du bénévole :

- 1) Le bénévole se situe en dehors des trois grandes catégories de travailleurs suivantes : le travailleur salarié, l'agent des services publics (engagé sous statut), le travailleur indépendant.
- 2) Au niveau fédéral, le bénévole n'est pas soumis à un statut autonome et cohérent.

² Définition de l'association pour le volontariat reprise par « Volontariat, mode d'emploi, neuf questions pour un engagement concret », Fondation Roi Baudouin, 1999, p. 6.

³ VAN BUGGENHOUT B. et D'HONDT S. in « Eléments pour une politique du volontariat, Rapport à la fondation Roi Baudouin, septembre 2001, p.61.

⁴ DUSART P., op.cit., p. 3.

Par contre, au niveau communautaire, le décret⁵ flamand du 23 mars 1994 relatif au bénévolat organisé dans le secteur de l'aide sociale et de la santé impose, en vue de l'octroi de subsides, certaines conditions en matière d'assurance, de recrutement, de formation, d'accueil du bénévole. Attention, ce décret concerne la Communauté flamande et est limité au secteur de l'aide sociale et de la santé. Il existe d'autres documents législatifs qui font également référence aux bénévoles (mais de façon moins élaborée : certains secteurs imposent une assurance, une formation p. ex.).

- 3) Le bénévole est soumis à une série de réglementations issues du droit du travail, 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, etc⁶ ... Quoiqu'il en soit, retenons que même si elles sont juridiquement applicables (souvent par accident) au travail bénévole, ces réglementations y sont pour la majorité inappropriées.

3. Faut-il signer obligatoirement un contrat écrit ?

A ce stade-ci, il n'est pas imposé aux parties de conclure un contrat écrit⁷.

Cela étant, même si la conclusion d'un contrat écrit de bénévole n'est pas obligatoire, elle peut être dans certains cas recommandée. Sans tomber dans les excès d'un formalisme systématique, retenons que la clarification par écrit des engagements réciproques des parties peut être judicieuse. Des modèles de contrats de bénévoles sont disponibles⁸. 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 aisé⁹.

4. Peut-on ou doit-on défrayer le bénévole pour ses frais ?

Si le principe est que l'exercice des prestations bénévoles est gratuit et sans rémunération, il n'en demeure pas moins que cet exercice ne doit pas coûter aux bénévoles. Toutefois ce n'est pas une obligation pour l'association de rembourser les frais encourus par le bénévole si elle n'en a pas les moyens. Dans ce cas, elle en informe préalablement le bénévole : libre à lui d'ajouter à son don de temps le don de la valeur de son déplacement pour venir en aide à l'association. Le bénévole peut donc, ou pas, se voir rembourser les frais et dépenses engagés pour le compte de l'association, dans le cadre de son activité.

5. Régime fiscal du défraiement

La règle : il n'y a pas d'imposition quand les sommes perçues sont justifiées (= avoir un justificatif) comme remboursements ; en l'absence de justificatifs les sommes perçues peuvent faire l'objet d'imposition.

Les remboursements de frais perçus pour l'exercice d'une activité bénévole¹⁰ ne sont pas imposables dans le chef du bénévole, pour autant que ce dernier apporte la preuve que le remboursement de frais est destiné à couvrir des frais propres à l'organisation qui l'occupe et que cette indemnité a été effectivement consacrée à de tels frais¹¹.

L'exception en matière socioculturelle : le remboursement des frais sous forme forfaitaire est dispensé de justificatifs à concurrence d'un certain montant.

Les remboursements de frais alloués pour des activités de bénévolat et alloués sous forme forfaitaire ne donnent pas lieu à justificatifs, sous respect de certaines conditions édictées par la circulaire ministérielle du 05/03/1999¹² ¹³. Par là

⁵ Décret de la Communauté flamande du 23 mars 1994 relatif au bénévolat organisé dans le secteur de l'aide sociale et de la santé (MB 19 mai 1994). Ce décret est consacré à la reconnaissance et au subventionnement de certaines associations issue du secteur.

⁶ DUSART P., op.cit., p.10.

⁷ DOSSIER ASBL CD-ROM Q&R, éditions Kluwer, 2002, p. 1.

⁸ Voir par exemple le CD-Rom ASBL Q&R, éditions Kluwer, 2002, p.1.

⁹ MESTDAGH A., "Une étude sociojuridique du bénévolat en Belgique", UCL, Fac. Des Sciences Economiques Sociales et Politiques, Institut des Sciences du Travail, Travail de fin d'étude pour la Licence en Sciences du Travail, 2003, p.44.

¹⁰ activité occasionnelle (c.à.d. non professionnelle) en principe imposées à titre de revenus divers à un taux de 33 %.

¹¹ DUSART P., op.cit. p.7.

¹² Certaines circulaires fiscales déjà en vigueur avant la circulaire du 05/03/99, énoncent un régime spécifique pour les secteurs concernés (p. ex. le football).

même, au dessus de certains seuils, le bénévole doit apporter la preuve que les remboursements correspondent à des frais réels de l'association.

Sont visés les remboursements de frais alloués dans le cadre d'une activité bénévole tant dans le domaine sportif que dans le domaine socioculturel¹⁴ par un club, une fédération, une association, une institution ou une autorité publique.

Ainsi, les indemnités versées forfaitairement (c'est-à-dire sans justificatifs) ne donnent lieu à aucune imposition lorsqu'elles n'excèdent pas, par bénéficiaire, 26,83 EUR par jour et 1073,28 EUR par an¹⁵. Concrètement, le travailleur bénévole est exempté de déclarer à l'impôt des personnes physiques les remboursements de frais perçus inférieurs au double plafond¹⁶. De son côté, l'ASBL tient à jour une liste nominative mentionnant les sommes allouées par bénéficiaire.

Citons, entre autres, au niveau des conditions d'application de l'exonération organisées par la circulaire, outre le caractère non rémunéré des prestations du bénévole, le fait que les indemnités soient allouées au bénévole dans le cadre d'une activité dans le domaine socioculturel au sens large du terme, c'est-à-dire dans le cadre d'activités sociales, culturelles ou sportives de l'association. « Sont notamment visés, l'accueil ou l'accompagnement de malades, de personnes âgées, d'enfants, de jeunes et de personnes socialement défavorisées (comme les soins à domicile dont certaines personnes sont tributaires et les soins de proximité), la protection de l'environnement, l'organisation de compétitions sportives et d'événements sociaux et culturels, ainsi que la propre participation à ces compétitions et événements¹⁷ » ;

Les indemnités représentent le remboursement forfaitaire¹⁸ :

- des frais pour les déplacements ;
- des frais de séjour (notamment les rafraîchissements et les repas) ;
- de tous les autres frais pour lesquels, du fait de la nature et du montant minime, il n'est pas d'usage de produire des pièces justificatives (frais qui se rapportent à l'équipement sportif, téléphone, fax, utilisation de PC, internet, correspondance, documentation, petit matériel, etc...).

Ne sont par exemple pas pris en considération les frais de formation personnelle des bénévoles non liés aux déplacements.

Lorsque le montant forfaitaire est dépassé au cours d'une période imposable déterminée (26,83 euros par mois ou 1073,28 euros par an), tous les revenus qui proviennent de l'activité bénévole pendant la même période imposable seront considérés comme des revenus imposables, sauf à prouver que l'indemnité est destinée à couvrir des frais propres à l'association et qu'elle a été effectivement consacrée à de tels frais.

Les remboursements de frais qui ne dépassent pas les limites fixées ne doivent pas figurer sur une fiche n°281 et un relevé récapitulatif 325 correspondant¹⁹ puisqu'elles ne sont pas censées tomber dans le champ d'application de l'impôt sur les revenus.

6. Dispense des cotisations sociales sur les défraiements du bénévole

L'arrêté royal du 19 novembre 2001²⁰ prévoit que le bénévole ne peut percevoir des défraiements supérieurs à 26,83 euros par jour ou 1073,28 euros par an. Les montants sont identiques à ceux évoqués en matière fiscale et ce en vue d'une uniformité entre la législation sociale et fiscale²¹. Dans le cas où les remboursements dépasseraient les montants mentionnés ci-dessus, toutes les sommes versées sont assujetties à l'ONSS.

¹³ Circulaire ministérielle (ministre des Finances) du 5 mars 1999 relative au régime fiscal des remboursements de frais dans le cadre d'activités bénévoles, www.fisconet.be, Circ 05 03 99/1. . A noter que cette circulaire du 5 mars 1999 n'a pas force de loi. Elle crée une simple faveur et non un droit¹³ et n'a pas été l'objet d'une publication au Moniteur belge (« Eléments pour une politique du volontariat », Fondation Roi Baudouin, 2001, p.69).

¹⁴ Article 2 circulaire du 05/03/1999.

¹⁵ Christian Dekeyser, Service : Direction générale opérationnelle Indépendants du SPF Sécurité sociale.

¹⁶ Volontariat, mode d'emploi, Fondation Roi Baudouin, 1999, p.14.

¹⁷ Article 5 circulaire du 05/03/1999.

¹⁸ Article 10 circulaire du 05/03/1999.

¹⁹ Article 14 circulaire 05/03/1999 et DAVAGLE M. « Le travail bénévole réalisé sous l'autorité d'un employeur et ses conséquences en droit social », Guide pratique des asbl, éditions Kluwer, Bruxelles, 2002, p. 50.

²⁰ L'AR du 19/11/2001 (MB 28/11/2001) insère un nouvel article 17 quinquies à l'AR du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi ONSS.

²¹ Addendum à la circulaire du 5 mars 1999, 3^{ème} paragraphe, www.fisconet.be, Circ. 17 04 03/1.

Ce même arrêté royal prévoit une carte du bénévole visant le contrôle du respect des plafonds et donne ainsi au bénévole le moyen de prouver son statut de bénévole. La dispense de cotisation sociale sera conditionnée à la possession par le bénévole de sa carte, dûment complétée.

La compétence d'instaurer cette carte et de fixer les modalités revient au Service Public Fédéral de la Sécurité Sociale²². A ce jour, cette carte de bénévole n'a toujours pas été instaurée. Mais attention, si le dispositif de contrôle du respect des seuils en vigueur n'est pas encore mis sur pied, il n'en demeure pas moins que le régime de dispense est d'application.

La vigilance est donc de rigueur, sans oublier le risque de transmission de l'information entre l'administration fiscale et sociale. L'administration des finances, au terme d'un contrôle fiscal concluant au dépassement des montants autorisés, pourrait en aviser la sécurité sociale puisque les plafonds sont identiques...

7. Et si le bénévole est chômeur ?

L'occupation par une asbl d'un bénévole chômeur avec maintien de ses allocations est soumise à un accord écrit et préalable du directeur du bureau du chômage, octroyé pour une période maximale de douze mois renouvelable²³. La demande se fait via l'introduction du formulaire C 45 B²⁴, téléchargeable sur internet.

Un des critères d'appréciation pour l'octroi de l'accord est le maintien, malgré l'activité bénévole, d'une certaine disponibilité du chômeur pour le marché de l'emploi. L'idée est que le bénévole continue à se consacrer à la recherche d'emploi et soit disponible en cas d'offre potentielle. Concrètement, selon certains auteurs, cela signifie que l'activité bénévole ne pourrait pas dépasser 4 jours et/ou 28 heures par semaine, sous peine de rendre le demandeur d'emploi indisponible sur le marché de l'emploi²⁵.

L'ONEM peut aussi autoriser de façon générale une association à occuper bénévolement des

bénéficiaires d'allocations de chômage. La demande (formulaire C 45 F²⁶) doit être adressée par l'association à l'ONEM (bd de l'Empereur 7 à 1000 Bruxelles).

Une dispense de pointage peut par ailleurs être obtenue²⁷ lorsque l'activité est exercée au sein d'un service public, d'un établissement d'enseignement organisé, reconnu ou subventionné par la Communauté, un centre culturel, une maison de jeunes ou une asbl reconnue par une autorité publique. Pour que la dispense soit octroyée, l'activité doit être considérée comme entravant sérieusement la présentation du chômeur au contrôle communal.

A condition d'avoir obtenu l'autorisation de l'Onem, le chômeur peut cumuler les allocations de chômage avec des défraiements²⁸ alloués soit en remboursement de frais réels soit en indemnités forfaitaires pour un certain montant et pour autant que celles-ci soient considérées par l'administration fiscale comme non imposables²⁹.

8. Et du côté des assurances ?

Sauf exceptions sectorielles, il n'est, au stade actuel de la législation, pas obligatoire pour l'employeur de souscrire une assurance spécifique à l'activité de ses bénévoles.

Cela étant, il est une sage précaution pour l'association qui en a les moyens de pratiquer une politique pro-active et d'assurer tous les bénévoles³⁰. Concrètement, voici le relevé des polices à souscrire, au vu des accidents les plus fréquents...

► Le bénévole cause des dommages à autrui (ex. : au cours d'un stage d'atelier de

²⁶ ²⁶ Le formulaire C 45 F est téléchargeable sur le site : www.onem.be (tapez bénévole et formulaire).

²⁷ La demande est introduite via le formulaire C 49 téléchargeable sur le site : www.onem.be (tapez bénévole et formulaire).

²⁸ Article 18 §7 l'A.M. du 26 novembre 1991 portant modalités d'application de la réglementation du chômage (MB 25/01/1992) et commentaire publication « Mieux comprendre la législation sur le chômage », disponible sur le site de l'onem.

²⁹ DAVAGLE M., Memento des asbl 2004, édition Kluwer, Bxl, p. 614. L'indemnité qui dépasse 4,96 euros/jour sera déclarée sur le formulaire C 45 B.

³⁰ Volontariat, mode d'emploi, Fondation Roi Baudouin, 1999, p.18.

²² DAVAGLE M. « Le travail bénévole réalisé sous l'autorité d'un employeur et ses conséquences en droit social », Guide pratique des asbl, éditions Kluwer, Bruxelles, 2002, p. 51.

²³ Art. 18 §2 de l'A.M. du 26 novembre 1991 portant modalités d'application de la réglementation du chômage (MB 25/01/1992).

²⁴ Le formulaire C 45 B est téléchargeable sur le site : www.onem.be (tapez bénévole et formulaire).

²⁵ DAVAGLE M. « Le travail bénévole réalisé sous l'autorité d'un employeur et ses conséquences en droit social », Guide pratique des asbl, éditions Kluwer, Bruxelles, 2002, p. 60.

bricolage, le moniteur bénévole renverse un pot de peinture sur un des participants)³¹ :

Gardons à l'esprit que lorsque l'association exerce un pouvoir de direction envers les personnes qu'elle occupe, que ces personnes soient bénévoles ou rémunérées, elle sera tenue civilement responsable des actes posés par ces personnes dans le cadre de leur activité pour le compte de cette association.

L'association peut, même si elle n'y est pas tenue, souscrire une assurance responsabilité civile pour couvrir les risques de dommages causés par un bénévole à un tiers. L'assurance familiale du bénévole pourrait dans certains cas intervenir³² mais il y a de forte chance qu'elle se retourne ensuite contre l'association si les critères établissant sa responsabilité sont établis (autorité...).

Solution ?

Si l'association occupe, en plus des bénévoles, du personnel salarié, il y a de forte chance qu'elle ait déjà souscrit un contrat Responsabilité Civile Association couvrant la responsabilité de l'association pour les dommages corporels, matériels et immatériels causés à des tiers à l'occasion de l'accomplissement par le salarié ou le bénévole d'activités pour l'association.

Si l'asbl n'occupe que des bénévoles, il lui est loisible de conclure un contrat d'assurance en responsabilité civile de l'association³³.

► **Le bénévole est victime d'un accident sur le lieu de prestation de ses activités** (ex. : au cours d'un événement organisé par l'association, le chapiteau s'écroule sur la tête d'un bénévole) :

Pour parer à ce type de problème, l'association peut souscrire une assurance collective Accidents corporels assurant les bénévoles contre les accidents corporels. Cette assurance offre des indemnités forfaitaires en cas de décès, d'invalidité

permanente, d'incapacité temporaire et/ou de frais de traitement³⁴.

► **Le bénévole cause des dommages matériels à des biens** (ex. : un bénévole en mission accidenté un autre véhicule) :

Une assurance « omnium mission » peut être souscrite par l'asbl lorsque le bénévole utilise son propre véhicule pour le compte de l'association. En ce qui concerne les autres dommages matériels, des polices spécifiques peuvent être négociées au cas par cas avec votre courtier.

9. Où en est la proposition de loi sur le bénévole ?

Une proposition de loi VAN GOOL- DEMEYER relative aux droits des bénévoles et ralliant divers partis politiques, a été déposée le 19 novembre 2003 sur la table de la Chambre des Représentants³⁵. Le Conseil Supérieur des Volontaires³⁶ a été sollicité par le Ministre Demotte pour donner un avis sur cette proposition VAN GOOL – DEMEYER³⁷.

⇒ Contenu

Le texte de la proposition de loi VAN GOOL- DEMEYER, actuellement à l'étude de la commission des affaires sociales de la Chambre sera ensuite transmise en séance plénière de la Chambre des Représentants. Il prévoit, dans les grandes lignes, les règles suivantes :

- remise au bénévole d'une note d'organisation informant ce dernier de la nature des tâches à accomplir, du paiement ou non d'indemnités, du type d'assurance couvrant éventuellement les activités, de l'obligation du secret professionnel ;
- conclusion préconisée (mais non obligatoire) d'un contrat d'assurance spécial et interdiction à l'avenir pour les assurances

³¹ DAVAGLE M. « Le travail bénévole réalisé sous l'autorité d'un employeur et ses conséquences en droit social », Guide pratique des asbl, éditions Kluwer, Bruxelles, 2002, p. 115 et s..

³² cfr. l' « extension loisirs » proposées par certaines compagnies d'assurance.

³³ Ethias, Service collectivité, responsable en matière de contrat relatifs aux bénévoles (responsabilité civile ou dommages corporels), tél. 04 220 81 72.

³⁴ Ethias Accidents du travail 04-220.36.72 et « Assurez votre asbl », Syneco, Evo pratique, mise à jour le 01/02/2004, p. 29, 81 et s..

³⁵ www.lachambre.be, DOC.51/0455/001. Cette proposition est une évolution de la proposition de loi DOC 50/ 1526/001.

³⁶ L'arrêté de création du Conseil Supérieur des Volontaires, organe de concertation consultatif pour les volontaires et les pouvoirs publics, a été publié au Moniteur belge du 4 octobre 2002.

³⁷ www.socialsecurity.fgov.be/independant/vrijwilligers_fr.htm

familiales d'exclure la couverture du travail bénévole;

- imputation du principe de la responsabilité des conséquences du bénévolat et responsabilité du bénévole en cas de faute grave ou de dol ;
- fixation d'un plafond des défraiements au delà duquel l'intéressé n'est pas un bénévole
- instauration d'une plus grande compatibilité entre les statuts d'allocataires sociaux et les bénévoles
- non-application du droit du travail (loi du 16 mars 1971 sur le travail, RGPT...) au bénévolat ; le Roi peut cependant prendre des initiatives le cas échéant pour adapter certaines dispositions du droit du travail au bénévolat.

La définition d'un canevas minimum de garanties visant la protection du bénévole, tel que définies dans la proposition est une avancée positive.

A noter que le texte prévoit toute une série de recommandations non contraignantes étant donné l'absence de sanction en cas de manquements. Nous pensons que cette souplesse peut contribuer au respect de la diversité des situations rencontrées, allant de grandes associations très structurées au niveau de leur partenariat, bien souvent inscrit dans la durée, avec des bénévoles, jusqu'aux plus petites associations aidées ponctuellement par ceux-ci.

Nos sommes en effet convaincus qu'un excès de formalisme risque de desservir les acteurs concernés, à commencer par les bénévoles.

A suivre...

Marie-Claude Christiaens, FESOJ
Saïda Lamouatagh, FESOJ

Bon à savoir

LES VACANCES ANNUELLES

Votre travailleur prend ses vacances annuelles. En raison de plusieurs jours de petits chômages durant celles-ci, il voudrait que vous en teniez compte dans le décompte de ses jours de congé. Qu'en est-il ?

Tout d'abord, que veut dire précisément « petit chômage » ? Quels sont les événements pouvant prétendre au bénéfice des jours de petits chômages ?

L'article 30 de la Loi de 1978 sur les contrats de travail prévoit que le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération :

- A l'occasion d'événements familiaux ;
- Pour l'accomplissement d'obligations civiques et de missions civiles ;
- En cas de comparution ordonnée en justice.

Ces petits chômages, également appelés congés particuliers ou **congés de circonstance**, constituent une suspension du contrat de travail. Lors de la prise des jours de petits chômages, le travailleur a droit à sa rémunération normale. En principe, c'est l'employeur qui paie le salaire pour les petits chômages, à moins que cette obligation soit transmise par une CCT au Fonds de sécurité d'existence du secteur, ce qui n'est pas le cas de notre commission paritaire 329.

Quatre conditions doivent être réunies **simultanément** pour prétendre au bénéfice des petits chômages:

1. Seuls certains événements (mariage du travailleur, mariage d'un membre de la famille, naissance d'un enfant, adoption d'un

enfant, décès d'un membre de la famille...) donnent droit aux petits chômages. L'A.R. du 28 août 1963 énumère de façon limitative ces événements, fixe la durée de l'absence, et détermine les possibilités de prendre ces congés.

2. Ouverture du droit aux petits chômages pour les seuls jours pendant lesquels le travailleur est habituellement occupé;
3. Le travailleur doit avertir son employeur préalablement ou, s'il n'en a pas la possibilité, dans le plus bref délai;
4. Le travailleur doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Que se passe-t-il alors si votre travailleur est en **période de vacance** ?

Lorsqu'un événement pour lequel le travailleur a droit à des jours d'absence rémunérés se produit durant les vacances de celui-ci, il **ne peut plus prétendre** à ces jours d'absence rémunérés. Les jours de vacances annuelles priment sur les jours de petits chômages et le travailleur perd donc ces jours d'absence légaux.

Pierre Dohet, A.C.C.
Source : Secrétariat Social SD Worx

CHALEURS ESTIVALES

Que répondre à vos travailleurs et éventuellement quelles mesures prendre si, au cours de l'été, les températures deviennent trop élevées sur les lieux de travail?

1. Températures maximales

Le législateur a fixé dans le Règlement Général pour la Protection du Travail les températures maximales autorisées sur les lieux de travail. Contrairement à ce que l'on pense souvent, la température ne doit pas être mesurée à l'aide d'un thermomètre ordinaire mais bien à l'aide d'un "thermomètre globe humide". Celui-ci détermine la sensation de chaleur sur les lieux de travail en tenant compte non seulement de la température mais également d'autres facteurs, tels que le rayonnement, la vitesse de l'air et le degré d'humidité. En pratique, un thermomètre ordinaire indiquera toujours des

températures beaucoup plus élevées qu'un thermomètre globe humide.

2. Nature du travail

Les températures maximales autorisées par la loi varient en fonction de la nature du travail. On distingue le travail très léger et le travail léger, le travail semi-lourd et le travail lourd. On considère généralement le travail assis comme travail (très) léger, alors que le travail manuel, telle la manutention de charges, est considéré comme travail (semi-) lourd.

On parlera, pour un travail (très) léger, de température excessive lorsque celle-ci dépasse 30 degrés. Pour le travail semi-lourd et lourd, les températures maximales sont respectivement de 26,7 et de 25 degrés.

3. Mesures à prendre

Si la température des lieux de travail dépasse ces maxima, l'employeur est tenu de prendre certaines mesures. Il doit veiller avant tout à ce que les travailleurs ne soient plus exposés directement au soleil grâce à des écrans de protection. Il doit, en outre, mettre gratuitement à la disposition du personnel des boissons rafraîchissantes à proximité immédiate des lieux de travail. Enfin, l'employeur doit, dans les 48 heures, prévoir une ventilation artificielle. Si ces mesures se révèlent impossibles ou insuffisantes, l'employeur doit écourter la durée d'exposition à la chaleur. Il devra donc alterner temps de travail et temps de repos complémentaires. Leur durée et leur fréquence varient en fonction de la nature du travail et ont également été fixées dans le RGPT, disponible au Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

4. Concertation

En cas de dépassement des températures maximales, l'employeur est également tenu de discuter de ces problèmes avec le Comité de prévention et de protection au travail ou, à défaut, avec la délégation syndicale. A défaut de délégation syndicale, l'employeur est tenu d'en discuter avec l'ensemble des travailleurs.

Pierre Dohet, A.C.C.
Source : Secrétariat Social Securex

Ressource

FONDATION ROI BAUDOIN

1. Ses activités

Créée en 1976 à l'occasion du 25^{ème} anniversaire de l'accession au trône du Roi Baudouin, cette fondation d'utilité publique a pour mission de contribuer à "améliorer les conditions de vie de la population en encourageant et soutenant les personnes et les organisations qui oeuvrent au service de la société". Elle dispose à cette fin d'un budget annuel de l'ordre de 38 millions d'euros ainsi que de l'appui de plus de 80 collaborateurs.

La Fondation a aujourd'hui placé les thèmes de la justice sociale, de la citoyenneté et de la gouvernance au cœur de ses préoccupations.

C'est donc en grande partie dans ces domaines qu'elle lancera ses nombreux appels à projets à destination d'organisations, d'individus ou de réseaux d'individus porteurs d'initiatives citoyennes.

Sans oublier que la Fondation organise également des journées d'étude et colloques et publie de nombreux rapports et études.

2. Son site (www.kbs-frb.be)

Son site est subdivisé en plusieurs rubriques reprises à gauche dans une colonne :

- une présentation détaillée de son histoire, ses missions, ses valeurs...
- les programmes et méthodes de travail
- les projets et événements avec une liste des appels à projets par thèmes, un agenda des activités de la Fondation...
- Une liste de publications gratuites

D'autres rubriques se trouvent sur une barre horizontale en haut de l'écran avec "à la une" l'actualité récente des publications, appels à projets, initiatives...

3. Appel à projets à ne pas manquer

La Fondation lance actuellement un appel à projets intitulé "citoyens d'Internet". Il s'adresse aux associations (même bruxelloises) actives en Wallonie dans le secteur socioculturel et qui voudraient développer un projet sur Internet servant de vecteur d'éducation à la démocratie et d'outil de participation citoyenne.

Les dossiers peuvent être introduits jusqu'au 17 septembre prochain.

Plus de renseignements au 070/23.30.65 ou sur le site Internet de la Fondation.

Christine Verstegen, FEONG