



| | | |
|---------------------|--|------|
| ACTUALITES : | ■ La subvention 2005 du Décret Emploi...aboutissement d'un long processus | p.1 |
| | ■ ANM : Régularisations salariales 2005, il faut encore attendre...un peu ! | p.2 |
| | ■ Maribel social : Modification du montant des subventions pour 2006 | p.3 |
| | ■ Frais de déplacement domicile-travail. Nouveaux montants d'intervention pour l'employeur | p.4 |
| FAQ : | ■ La recherche d'un nouvel emploi pendant le préavis | p.4 |
| THEMA : | ■ Accueillir des collaborateurs bénévoles/volontaires | p.5 |
| RESSOURCE : | ■ La nouvelle loi sur le volontariat | p.10 |

Actualités

I. La subvention 2005 du Décret Emploi ...aboutissement d'un long processus

L'Administration de la Communauté française vous a fait parvenir il y a peu l'annonce du versement du solde prévu pour 2005 dans le cadre du Décret Emploi, en application des accords du non-marchand de juin 2000. Un autre article du présent numéro vous donne des détails sur la manière d'utiliser ces montants quand vous les aurez perçus.

Comme vous l'aurez remarqué, ces montants n'ont rien de symboliques. Adaptés au nombre d'emploi réel de votre centre culturel, ils contribuent de manière significative à vous donner les moyens de rémunérer tout votre personnel au minimum au barème prévu pour les fonctions respectives.

Nous remercions la Communauté française pour cet effort indéniable. Certes, il n'a pas été facile pour les négociateurs d'arriver aux accords qui ont enfin permis la liquidation de ces montants. Ces versements qui vont arriver sur les comptes des associations des secteurs socioculturel et sportif sont le résultat direct de 6 ans de négociations entre les représentants des différents cabinets des ministres concernés de la Communauté française, des permanents syndicaux et des représentants

des fédérations d'employeurs, parmi lesquelles la C.E.S.So.C., dont fait partie l'Association des Centres culturels.

Le cours de la négociation, qui n'eu rien d'un long fleuve tranquille, a permis une évolution des conceptions des différents partenaires. Du côté de la Communauté française, les décrets sectoriels ne prenaient pratiquement pas en compte la question du personnel. Ce qui comptait, c'était le projet, et, plus particulièrement dans les centres culturels, la composition des instances d'administration. Dans un centre culturel, le poste d'animateur-directeur reste la seule mention obligatoire dans le Décret de 1992. Et cela aussi bien pour un centre culturel régional que pour un centre culturel local. Du côté des syndicats, le constat a vite été fait que les centrales concernées connaissaient mal ces secteurs aux petites associations disparates, et qu'ils y avaient peu d'affiliés.

Du côté des associations d'employeurs certains cadastres avaient été faits en interne, avec les moyens disponibles. Rappelons, que, dès 1992, l'ACC, alors encore appelée Association des Maisons de la Culture et des Foyers culturels, avait réalisé une première enquête sur les fonctions, les barèmes de références et les rémunérations dans les centres culturels. Cette étude avait, notamment, mis en lumière, que pour la même fonction d'animateur-directeur, et sans lien avec une quelconque différence de responsabilité, les rémunérations allaient du simple au triple, le simple étant par ailleurs scandaleusement bas. En réaction avec cette situation, l'assemblée générale de notre association avait pris la décision formelle de travailler à établir un niveau de rémunération décent et une répartition salariale équitable. Nous pouvons dire que les présents versements sont une étape importante dans ce processus.

Au début des négociations, soit peu après la conclusion de l'accord du non-marchand de juin 2000, la position des négociateurs de la Communauté française consistait à ne reconnaître que les emplois liés aux décrets sectoriels. Et les sommes prévues les premières années en application de l'accord ne visaient que l'emploi de l'animateur-directeur, le solde étant dérisoire. La position ferme de l'ACC, relayée par les négociateurs de la C.E.S.So.C., était que tout l'emploi réel devait être pris en compte.

Devant l'absence de données objectives sur l'emploi réel, la Communauté française a pris la décision de réaliser des cadastres, ce qui a permis d'enfin connaître la réalité de nos secteurs.

Sur cette base objective, les négociateurs ont du reconnaître la nécessité de prendre en compte tout l'emploi, et la Communauté française a dégagé des montants importants, soit, pour 2005, une somme d'environ 21 millions d'Euros supplémentaires pour le secteur socioculturel, dont près de 2 millions d'Euros sont affectés à améliorer les rémunérations dans les centres culturels.

Dans les toutes prochaines semaines, nous espérons avoir conclu avec les syndicats une nouvelle convention sur les barèmes à appliquer. Vous en serez immédiatement avertis. Mais le processus n'est pas terminé. Comme nous l'affirmons depuis longtemps, avec nos partenaires de la C.E.S.So.C, les objectifs sont de donner les moyens aux entreprises de notre secteur de rémunérer tout leur personnel à des barèmes équivalents à ceux des fonctionnaires de la Communauté française, soit à 92% de ceux de la CP 329 Région Wallonne, avant d'enfin disposer des moyens d'un alignement sur les 100%. Et cela dans la durée, soit avec la possibilité d'un suivi d'une évolution salariale normale.

Paul Guisen, ACC

II. Accord du non-marchand en Communauté française. Régularisations salariales 2005, il faut encore attendre...un peu !

La notification de la Communauté française relative aux « subventions décret emploi » pour la revalorisation barémique de 2005 vous est parvenue il y a une ou deux semaines. Elle vous informe des montants alloués à l'association et précise que les sommes devraient être sur le compte de chaque association aux environs de la mi-février au plus tard.

Dès lors, pensez-vous, tous les ingrédients sont là pour appliquer la CCT du 3 juin 2005 fixant les nouvelles hauteurs barémiques pour 2005. C'est effectivement au moment de la réception de la

subvention que l'employeur doit au plus tard opérer les régularisations salariales. Elles doivent être effectives à la fin du mois qui suit la liquidation des subventions. Soit à la fin mars 2006.

Vous connaissez ces délais et vous êtes nombreux à contacter notre service à ce propos. On vous répond toutefois qu'il faut attendre ... attendre qu'une nouvelle convention collective soit conclue. Pourquoi ? De nouvelles sommes ont été dégagées par le Gouvernement de la Communauté française lors de l'ajustement budgétaire de la mi-juin 2005. Celles-ci sont venues s'ajouter à un budget initial. Or, les avantages prévus par la CCT du 3 juin ont été fixés uniquement sur cette base. Un nouveau texte fixant de nouveaux avantages doit donc être conclu sur base des nouvelles masses dégagées. Celles-ci sont intégrées aux montants que l'administration vous a communiqués mais elles ne sont pas encore traduites dans une nouvelle convention collective de travail.

Bien qu'il en soit question depuis plusieurs mois, cette « CCT 2005 bis » tarde à être conclue. Les données nécessaires au calcul des nouveaux barèmes sont détenues par la Communauté française. Elles émanent des résultats du cadastre effectué par ses services. Suite à nos interpellations répétitives à ce propos, une première communication nous a été faite il y a seulement quelques jours. Nous attendons encore des résultats plus précis.

En regard des échéances de liquidation des subventions, la CESSoc et les organisations syndicales ont convenu de se rencontrer pour la négociation d'un nouveau texte dans les prochains jours avec l'objectif de conclure un texte avant la mi-février. L'ACC vous informera des dispositions prises dès que possible.

Dans cette perspective, l'ACC tiendra, en partenariat avec l'AISF (Association Interfédérale du Sport francophone), une séance d'information. Elle se déroulera le mardi 7 mars de 9h30 à 12h30 au Centre culturel d'Eghezée (5, rue de la Gare – 5310 Eghezée). Une invitation vous parviendra dans les prochains jours.

Pour plus d'information sur le sujet, veuillez contacter:

Pierre Dohet
Conseiller social
Association des Centres culturels
Rue Potagère, 7
1210 Saint-Josse-Ten-Noode
Tél.: 02/223.09.98
Fax: 02/672.15.33
Email: pierre.dohet@centres-culturels.be

Geneviève Nicaise, FES0J

III. Maribel social Modification du montant des subventions pour 2006

Depuis plusieurs années, la législation du Fonds Maribel social fait l'objet d'importantes et fréquentes modifications, notamment au niveau des modalités de gestion et des moyens financiers mis à sa disposition.

L'obligation d'utiliser l'entièreté des ressources du fonds dans l'année, alors que ces moyens ne sont connus précisément que plus tard, a poussé le fonds à prendre des risques en terme d'attribution d'emplois.

La mise en application discontinuée des accords du non-marchand, par paliers et par sous-secteurs, a rendu impossible pour les gestionnaires du Fonds l'anticipation du volume de subventions devant être versées aux employeurs.

Pour toutes ces raisons, le comité de gestion du Fonds Maribel social pour les secteurs francophone et germanophone s'est réuni pour prendre de difficiles décisions quant aux subventions 2006. En effet, l'accumulation de tous les facteurs précités a amené le fonds à connaître un déficit conséquent pour 2006.

Peu d'alternatives s'offraient au fonds. D'un commun accord, les bancs patronaux et syndicaux se sont entendus sur le fait qu'aucun emploi ne devait être supprimé, ce qui aurait permis une récupération certaine et rapide de l'arriéré. Dans ces conditions et sur proposition de la Cessoc, les gestionnaires ont pris l'option de la solidarité en décidant de diminuer pour 2006 le plafond de la

subvention, mesure qui touche presque l'ensemble des utilisateurs de postes Maribel.

Concrètement, cette option revient à diminuer le montant maximum de la subvention annuelle à 28.050 eur/an/ETP pour 2006. Cela représentera une liquidation de 2.200 eur/mois/ETP, le solde des 28.050 étant liquidé à la fin du mois d'avril de l'année qui suit.

Un courrier à destination des employeurs de Maribel est sur le point de vous être envoyé par le fonds. Cette lettre reprend les alternatives devant lesquelles se trouvaient les gestionnaires ainsi que les implications pratiques que génère ce nouveau coup dur.

Pierre Dohet, ACC

IV. Frais de déplacement domicile-travail Nouveaux montants d'intervention pour l'employeur

Les nouveaux montants d'intervention de l'employeur dans le prix de la carte-train applicables au 1er février 2006 sont fixés. Trouvez le récapitulatif de ces montants sur base mensuelle en annexe.

Geneviève Nicaise, FESQJ

FAQ

La recherche d'un nouvel emploi pendant le préavis

**Votre travailleur prestant son préavis s'absente afin de rechercher un nouvel emploi.
En a-t-il le droit ?**

Le travailleur, qu'il soit ouvrier ou employé, en cas de rupture du contrat de travail¹ et moyennant prestation d'un préavis peut tout à fait prétendre à

¹ Tant pour un licenciement que pour une démission !

des jours d'absence rémunérés dans le but de procéder à des démarches de recherche d'emploi.

Mais l'important est de savoir de combien de temps il peut disposer pour cela et quelles sont les éventuelles démarches qu'il doit effectuer vis-à-vis de son employeur.

Quelle peut être la durée de l'absence ?

Le travailleur a la possibilité de s'absenter de son travail avec maintien de sa rémunération normale une ou deux fois par semaine dans le but de rechercher un nouvel emploi, à condition que la durée totale des absences ne dépasse pas, par semaine, la durée d'une journée de travail.

Cependant certains travailleurs ne disposent que d'une demi-journée d'absence par semaine. Il s'agit de l'ouvrier dont le préavis ne dépasse pas 7 jours² et de l'employé dont la rémunération annuelle brute est supérieure à 27.597 euros³ et pour la période antérieure aux 6 derniers mois effectifs de préavis.

Exemple :

Un travailleur (dont la rémunération annuelle brute est de 32.500 euros) est licencié moyennant un délai de préavis de 10 mois qui a pris cours au 1^{er} janvier 2006. Ce dernier aura droit à un demi-jour d'absence par semaine pendant la période allant du 1^{er} janvier au 30 avril et d'une journée pour les 6 derniers mois (1^{er} mai au 31 octobre).

Attention ! Les événements tels que la maladie, les vacances ont pour effet de suspendre l'écoulement du délai de préavis. De même, ces absences légales interviendront dans le calcul des 6 derniers mois de préavis en reportant la date de commencement de cette période. Par ailleurs, les absences pour recherche d'emploi n'ont pas pour effet de mettre en suspens le déroulement du préavis.

Mais qu'en est-il d'un travailleur à temps partiel ? Pour ce dernier, il convient de calculer au prorata le nombre de jours (ou d'heures) d'absence en fonction de la durée de ses prestations.

² Loi du 18 juillet 1985, art.8.

³ Chiffre en vigueur au 1^{er} janvier 2006, recueilli sur le site de SD WORX.

Précisons encore que, comme la Cour de Cassation l'a notifié, ce droit prend fin dès que le travailleur a trouvé un nouvel emploi⁴.

Une autorisation préalable est-elle nécessaire ?

L'arrêt de la cour du travail de Liège du 10 octobre 2002 est très clair sur ce point. Il stipule en effet que l'employeur ne peut restreindre ce droit ou le lier à une autorisation de sa part.

Cependant, et même si le choix des (demi-)jours d'absence appartient au travailleur, ce dernier veillera à en informer préalablement l'employeur, et ce pour des raisons d'organisation du travail. Mais en aucun cas, les nécessités de fonctionnement de l'association ne peuvent constituer une entrave à la prise de ces jours d'absence, l'idéal étant que les dates d'absence soient fixées de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Toutefois, l'employeur pourra s'opposer à l'exercice de ce droit si, «...ayant retrouvé un emploi, le travailleur continue à prendre des journées de congé sans effectuer de recherches, ce qui constitue un détournement du droit...». Ce qui nous amène à la difficulté de la preuve.

Quels sont les moyens de contrôle dont pourrait se prémunir l'employeur ?

L'arrêt susmentionné apporte aussi des précisions sur ce thème.

L'employeur ne peut exiger de la part du travailleur qu'il lui fournisse une preuve de la recherche réelle d'un nouvel emploi, ni même qu'il lui fournisse des explications.

Dans ces conditions, l'employeur éprouvera de grandes difficultés à prouver que le travailleur détourne, volontairement ou non, l'usage de ces jours à d'autres fins. Cela étant, si un usage anormal de ces absences venait à être établi, l'employeur pourrait sanctionner le travailleur en refusant de les rémunérer.

Deux dernières précisions pour conclure :

Le droit aux absences s'exerce par semaine, la « non-prise » de ceux-ci ne peut nullement faire

l'objet d'une récupération ou d'un report, sauf si l'employeur y consent.

La non-utilisation de ce droit n'autorise pas le travailleur à réclamer une compensation financière.

Sources :

- Loi du 3 juillet 1978 relative au contrats de travail (M.B., 22 août 1978), art. 41,64,85 et 115.
- Arrêt de la cour du travail de Liège du 10 octobre 2002
- Cass., 9 avril 1965 ; *Pas*. p. 851
- Inflash, Catherine Mairy, service juridique, 25/05/2005, Partena, www.partena.be
- SD WORX, «*Plafond des rémunérations dans le cadre d'un contrat de travail* », www.sd.be

Pierre Dohet, ACC

THEMA

Accueillir des collaborateurs bénévoles/volontaires

Vous souhaitez accueillir des bénévoles ?

Jusqu'à présent, c'était le principe de la liberté qui gouvernait 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 était 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 rémunéré⁵.

Au niveau terminologie, les termes « bénévole » et « volontaire » sont couramment utilisés, ces deux mots ne recouvrant que des différences ténues

⁵ 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.

⁴ Cass. , 9 avril 1965, *Pas*. p. 851.

pratiquées au sein de certains milieux restreints. On peut donc choisir de parler de bénévole ou de volontaire. La loi utilisant le terme de volontaire, nous nous conformerons à ce choix.

Notons aussi que si la loi traite des « volontaires » et non du « bénévolat », c'est pour adapter notre terminologie à celle qui prévaut au niveau international.

Sous la législature précédente, des initiatives parlementaires avaient déjà été prises pour réglementer le volontariat, mais sans succès. Cependant, en 1999, une circulaire⁶ avait pallié l'absence d'une réglementation propre aux bénévoles, en se ciblant uniquement sur le régime fiscal de leur éventuel défraiement.

Après 16 mois de discussion sur une proposition de loi déposée au Parlement le 19 novembre 2003⁷, une loi relative aux droits des volontaires a été promulguée le 3 juillet 2005⁸. Cette loi a déjà fait l'objet de modifications dans une loi du 27 décembre 2005⁹.

Le statut des volontaires est désormais reconnu par une loi qui centralise les règles les concernant.

L'ACC-Express fait le point pour vous.

1. Mais tout d'abord, qu'entend-on par volontaire ?

Un volontaire est une personne physique qui exerce une activité de volontariat pour une organisation à but non lucratif (ASBL, association de fait, fondation, etc.). Une activité est considérée comme du volontariat si elle répond aux conditions suivantes¹⁰ :

⁶ Circulaire Ci.RH.241/509.803 du 5 mars 1999 et son addendum Ci.RH.241/509/803 (AOIF 8/2003) du 17 avril 2003.

⁷ Proposition de loi déposée le 19 novembre 2003 par l'ensemble des partis démocratiques de la majorité: Courtois Alain (MR), Van Gool Greet (SPA), De Meyer Magda (SPA), Storms Annelies (SPA), Tamsamani Anissa (SPA), De Block Maggie (VLD), Gerkens Muriel (ECOLO), Bourgeois Geert (N-VA), Delizée Jean-Marc (PS), Viseur Jean-Jacques (CDH).

⁸ M.B., 29 août 2005.

⁹ L. 27 déc. 2005 portant des dispositions diverses, M.B., 30 déc. 2005.

¹⁰ L. 3 juill. 2005 relative aux droits des volontaires, M.B., 29 août 2005, art. 3.

- l'engagement volontaire doit avoir pour finalité d'aider autrui;
- le volontaire ne peut à aucun moment être contraint ou forcé à pratiquer le volontariat;
- l'activité volontaire doit se situer en dehors du cadre de la vie privée ou familiale;
- une personne ne peut accomplir une même activité comme volontaire et comme salariée. Par contre, au sein d'une même organisation, une personne pourra être à la fois volontaire et salariée, pour autant que les deux casquettes recouvrent des activités différentes;
- le volontaire ne peut recevoir aucune rémunération, aucune contrepartie financière pour les activités auxquelles il s'adonne à titre volontaire. Par contre, nous le verrons, le volontaire est en droit de bénéficier d'une indemnité. Il s'agit alors d'un remboursement de frais propres à l'organisation, qui ont en quelque sorte été "avancés" par le volontaire pour le compte de celle-ci.

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

La loi s'applique aux activités volontaires, qu'elles soient exercées en Belgique ou à l'étranger, pour autant que le volontariat soit organisé à partir de la Belgique et que le volontaire ait sa résidence principale en Belgique¹¹.

Les administrateurs sont-ils des volontaires ?

Les membres du conseil d'administration ou les représentants à la gestion journalière, dès lors qu'ils accomplissent cette activité sans rémunération, sont considérés comme des volontaires et sont par conséquent soumis aux règles de la nouvelle loi.

2. Faut-il obligatoirement un document écrit entre le volontaire et l'association ?

Il est désormais obligatoire de remettre à tout volontaire une note d'organisation. Il s'agit d'un document qui doit être écrit et comporter au minimum les mentions suivantes¹² :

¹¹ -Idem, art. 2.

¹² -Idem, art. 4.

- le statut juridique de l'organisation et sa finalité sociale ; et s'il s'agit d'une association de fait, l'identité de son ou ses responsables;
- le fait que l'organisation ait contracté une assurance couvrant la responsabilité civile de l'organisation et du volontaire, à l'exclusion de la responsabilité contractuelle (cf. infra);
- les autres risques liés au volontariat qui seraient éventuellement couverts;
- les indemnités versées aux volontaires et, le cas échéant, les modalités pour ce versement;
- l'obligation pour le volontaire de respecter le secret professionnel, auquel cas le texte de l'article 458 du Code pénal est entièrement reproduit¹³.

Cette note d'organisation est une simple fiche de renseignements. Elle n'offre aucun avantage sur le plan juridique. Elle a pour seul objet d'informer le volontaire de ses droits. Elle ne fait pas naître de droit ou d'obligation à charge de l'association ou du volontaire. En conséquence, l'association peut modifier à loisir les termes de la note d'organisation (notamment les indemnités éventuellement prévues).

La loi impose que cette note d'organisation soit remise à tous les volontaires, qu'ils soient « habitués » ou « occasionnels » et qu'ils soient indemnisés ou non de leurs frais.

C'est à l'association qu'il revient de prouver que ce document a bien été remis au volontaire. Pour cela, elle peut lui faire dater et signer un double de la note « pour réception ».

Si la remise d'une note d'organisation constitue un minimum, il est également possible à l'association de conclure avec le volontaire une convention de volontariat¹⁴.

¹³ C. pén., art. 458 : « Les médecins, chirurgiens, officiers de santé, pharmaciens, sages-femmes et toutes autres personnes dépositaires, par état ou par profession, des secrets qu'on leur confie, qui, hors le cas où ils sont appelés à rendre témoignage en justice ou devant une commission d'enquête parlementaire et celui où la loi les oblige à faire connaître ces secrets, les auront révélés, seront punis d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de cent francs à cinq cents francs ».

¹⁴ Chr. BOERAEVE et Ph. VERDONCK, Les travailleurs bénévoles, éd. des CCI de Wallonie sa, Liège, 2005, pp. 64 et svt.

L'association ne peut jamais obliger le volontaire à exercer des activités bénévoles, mais si ce dernier choisit librement d'effectuer de telles tâches, les deux parties peuvent préférer la signature d'une convention de volontariat qui, à la différence d'une note d'organisation, est juridiquement contraignante.

En effet, si la conclusion d'une convention de volontariat 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. En cas de problèmes, la preuve de la nature des engagements des parties n'en sera que facilitée et l'établissement des responsabilités d'autant plus aisé¹⁵.

Remarque : si la convention de volontariat est négociée librement par les parties, elle doit cependant contenir au minimum les mentions que la loi impose d'insérer dans la note d'organisation.

En conclusion :

- au minimum, une note d'organisation reprenant des mentions imposées par la loi;
- possibilité d'établir une convention de volontariat plus complète et juridiquement contraignante.

3. Peut-on ou doit-on défrayer le volontaire pour ses frais ?

En effet, 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 volontaires. Il peut donc se faire rembourser les frais et dépenses engagés pour le compte de l'association, dans le cadre de son activité¹⁶. Toutefois ce n'est pas une obligation pour l'association si elle n'en a pas les moyens et 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.

¹⁵ 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.

¹⁶ L. 3 juill. 2005 relative aux droits des volontaires, *M.B.*, 29 août 2005, art. 10.

4. Régime fiscal du défraiement

Si l'organisation choisit de défrayer ses volontaires, les indemnités ainsi attribuées ne sont pas imposables pour autant qu'on puisse apporter la preuve que le remboursement est destiné à couvrir des frais propres à l'organisation qui l'occupe et que ces indemnités ont été effectivement consacrées à de tels frais¹⁷.

Cependant, il est parfois malaisé d'apporter la preuve de certains frais (communications téléphoniques, fax, petits trajets, etc.). C'est pourquoi la loi prévoit un régime forfaitaire d'indemnisation.

Les défraiements des volontaires peuvent donc être soumis à deux systèmes distincts :

- soit le système du défraiement forfaitaire
- soit le système du remboursement de frais réels sur base de pièces justificatives

Attention : il est interdit de cumuler sur une même année défraiement forfaitaire et remboursement de frais réels sur base de pièces justificatives et ce, même si les remboursements octroyés concernent des frais multiples qu'occasionne une activité volontaire. A titre d'exemple, il ne sera pas permis de cumuler un remboursement de frais kilométriques sur base de pièces justificatives (ex: trajet pour se rendre à une réunion) et un remboursement via des indemnités forfaitaires pour l'ensemble des autres frais (communications téléphoniques, Internet, papier à lettre...).

Défraiement forfaitaire

Le volontaire a le droit de bénéficier d'une indemnité forfaitaire à titre de remboursement de frais sans qu'il y ait besoin de la justifier, pour autant qu'elle respecte les trois plafonds suivants (cumulatifs)¹⁸ :

- 24,79 € max. / jour
- 600 € max. / trimestre
- 991,57 € max. / an

¹⁷ DUSART P., op. cit. p.7.

¹⁸ Ces montants sont liés à l'indice-pivot 103,14 (base 1996 = 100) et varient comme prévu par la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation → indexation en 2006

Si le volontaire perçoit des indemnités supérieures à l'un de ces trois montants, tous les revenus perçus pour son activité seront considérés comme rémunération et donc imposables, à moins qu'il ne soit en mesure de les justifier sur base du régime de remboursement des frais réels exposé ci-dessous.

Dans le même ordre d'idées, si une personne exerce une activité de volontariat au sein de plusieurs associations, elle ne pourra pas multiplier son défraiement maximal par le nombre d'organisations auxquelles elle apporte son soutien¹⁹.

Remboursement de frais réels sur base de pièces justificatives

L'organisation est libre d'opter pour un remboursement de frais réels, sachant qu'une telle pratique impliquera que les sommes versées par l'organisation soient justifiées au moyen de documents probants tels que des factures, des tickets de caisse, etc.²⁰

Dans ce cas, il faudra apporter la preuve que l'indemnité est destinée à couvrir des frais propres à l'organisation et que cette indemnité a été effectivement consacrée à de tels frais²¹.

Que se passe-t-il si le forfait n'est pas respecté et si on n'est pas en mesure de justifier tous les frais ?

En pareil cas, les sommes perçues ne sont plus considérées comme des défraiements, mais comme des revenus professionnels et sont donc imposables dans le chef du volontaire. En conséquence, l'association a l'obligation de remplir une fiche fiscale 281 et un relevé récapitulatif 325.

¹⁹ L. 3 juill. 2005 relative aux droits des volontaires, M.B., 29 août 2005, art. 10, al. 3 tel que modifié par l'article 138 de la L. du 27 déc. 2005 portant des dispositions diverses, M.B., 30 déc. 2005.

²⁰ La loi, en son article 10, autorise les associations à utiliser les montants de remboursement que l'Etat belge applique à son propre personnel sur base de l'arrêté royal du 26 mars 1965. Pour plus de renseignements, voir Chr. BOERAEVE et Ph. VERDONCK, op. cit., pp. 115 et svt.

²¹ Chr. BOERAEVE et Ph. VERDONCK, op. cit., p. 114.

5. Régime social du défraiement

La logique de raisonnement est identique à celle adoptée pour le traitement fiscal. Le volontaire n'est, en principe, pas assujéti au régime de la sécurité sociale. Il n'en va pas de même si les indemnités dépassent les forfaits et ne sont pas justifiées, puisqu'elles ne sont alors pas considérées comme du défraiement (voir ci-dessus).

Ainsi, en application de l'Arrêté royal du 19 novembre 2001²², le volontaire qui ne perçoit qu'une indemnité forfaitaire inférieure ou égale aux trois plafonds de l'article 10 de la loi du 3 juillet 2005 ou qui ne bénéficie que d'un remboursement de frais sur base de pièces justificatives, n'est pas assujéti à la sécurité sociale.

6. Que se passe-t-il si le volontaire cause un dommage ?

La loi²³ stipule que l'association est tenue pour civilement responsable des dommages causés à des tiers ou à elle-même par l'un de ses volontaires dans l'exercice des activités bénévoles. Le volontaire ne répond pas de ses fautes légères occasionnelles. Cependant il sera tenu responsable en cas de faute intentionnelle (dol), de faute grave, et même en cas de faute légère si cette dernière acquiert un caractère habituel.

7. Faut-il assurer ses volontaires ?

Il est désormais obligatoire pour l'association de souscrire une assurance spécifique²⁴ qui doit couvrir au minimum la responsabilité civile de l'organisation, à l'exclusion de la responsabilité contractuelle.

Nous vous conseillons à ce sujet de contacter votre compagnie d'assurance.

²² A.R. du 19 nov. 2001, *M.B.*, 28 nov. 2001 qui insère un nouvel article 17quinquies à l'A.R. du 28 nov. 1969 pris en exécution de la loi O.N.S.S.

²³ L. 3 juill. 2005 relative aux droits des volontaires, *M.B.*, 29 août 2005, art. 5 tel que modifié par l'article 136 de la L. du 27 déc. 2005 portant des dispositions diverses, *M.B.*, 30 déc. 2005.

²⁴ L. 3 juill. 2005 relative aux droits des volontaires, *M.B.*, 29 août 2005, art. 6 tel que modifié par l'article 137 de la L. du 27 déc. 2005 portant des dispositions diverses, *M.B.*, 30 déc. 2005.

8. Le bénéficiaire d'allocations sociales peut-il être volontaire ?

En ses articles 13 à 21, la loi règle séparément les cas relatifs à différents types d'allocataires sociaux.

Un **chômeur indemnisé** peut exercer une activité volontaire et conserver ses allocations de chômage à condition d'en faire la déclaration préalable et écrite au bureau de chômage de l'Office National de l'Emploi (ONEm)²⁵. Pour ce faire, il est invité à remplir le formulaire C 45 B, disponible sur le site Internet de l'ONEm²⁶ ou sur simple demande auprès de l'organisme de paiement. L'association peut aussi faire une déclaration générale pour tous ses volontaires bénéficiant d'allocations de chômage au moyen du formulaire C 45 F²⁷. Si le directeur du bureau de chômage ne réagit pas dans les deux semaines qui suivent la réception de la déclaration dûment complétée, l'exercice de l'activité volontaire est réputé accepté et le chômeur conserve le bénéfice de ses allocations de chômage.

Le régime et la procédure applicables aux chômeurs sont identiques pour les **volontaires prépensionnés**²⁸. La loi prévoit cependant que des spécificités pourraient être introduites par arrêté royal pour cette catégorie de volontaires.

La loi considère que l'incapacité de travail n'est pas un frein à l'accomplissement d'une activité volontaire. Le **volontaire en situation d'incapacité de travail** peut donc conserver son droit à ses indemnités et continuer à exercer son activité de volontaire pour autant que son médecin-conseil constate que cette activité de volontaire est compatible avec son état général de santé²⁹. Cette autorisation doit être obtenue avant le début de l'activité volontaire.

Au regard de la loi du 3 juillet 2005, un **titulaire du revenu d'intégration, d'allocations aux handicapés, du revenu garanti aux personnes âgées ou d'allocations familiales** est en droit

²⁵ L. 3 juill. 2005 relative aux droits des volontaires, *M.B.*, 29 août 2005, art. 13.

²⁶ <http://www.onem.be>

²⁷ *Id.*

²⁸ L. 3 juill. 2005 relative aux droits des volontaires, *M.B.*, 29 août 2005, art. 14.

²⁹ *Idem*, art. 15.

d'exercer une activité volontaire et de percevoir des défraiements, tout en conservant son droit à ses allocations sociales, dans la mesure où ces indemnités ne seront pas prises en compte pour le calcul de ses ressources³⁰.

Information de dernière minute !!

D'après des sources officieuses, l'entrée en vigueur de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires serait reportée de 6 mois et se ferait donc à partir du 1^{er} août 2006.

Le point 9^o du thème ci-dessous ne serait donc plus correct.

Ce report d'entrée en vigueur n'ayant pas encore été publié au Moniteur Belge, l'ACC vous confirmera cette information dès qu'elle sera devenue officielle.

9. Entrée en vigueur

La plupart des articles de la loi entreront en vigueur le 1^{er} février 2006³¹. Les associations qui à cette date occupent déjà des volontaires bénéficient d'un délai d'adaptation de 6 mois. En conséquence, pour le 1^{er} août 2006, elles devront se mettre en conformité avec la nouvelle loi. Par contre, les associations qui, à la date du 1^{er} février 2006, ne font pas appel à des volontaires devront appliquer la loi du 3 juillet 2005 dès son entrée en vigueur.

Cependant, l'article 9 de la loi, qui permet d'exclure les volontaires de l'application de certaines dispositions concernant les travailleurs³², n'entrera en vigueur que le 1^{er} juillet 2006.

10. Le volontariat : une matière encore en évolution ?

Bien qu'il s'agisse d'une loi récente, la loi du 3 juillet 2005 a déjà été modifiée par la loi du 27 décembre 2005, comme dit précédemment. Nous avons tenu compte de ces nouveautés dans la rédaction de cet article. D'autres modifications pourraient encore intervenir. De plus, divers arrêtés royaux d'exécution sont attendus, notamment en

³⁰ *Idem*, art. 16 à 21.

³¹ *Idem*, art. 24.

³² Citons par exemple la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, etc.

matière de droit du travail, d'allocations sociales, de champ d'application, etc.

Nous ne manquerons pas de vous informer des avancées dans cette matière lors de nos prochains numéros.

Anaïs Armand, ACC
Marie-Claude Christiaens, FESOF
Carine Delrée, AISF
Magali Sebillé, AISF

Ressource

La nouvelle loi sur le volontariat

Si le bénévolat existe depuis toujours, ce n'est que très récemment que son statut a fait l'objet d'une loi. Cette dernière apporte des clarifications et éclaircissements sur cette matière mais aussi des changements majeurs (voir le Théma de ce numéro).

Christophe Boerave (chargé de cours d'impôt des sociétés à la Chambre Belge des Comptables) et Philippe Verdonck (chargé de cours de droit des associations et fondations à la FUCAM, il fut amené à piloter au nom du Ministre de la Justice la réforme qui a abouti à la nouvelle loi sur les ASBL) nous présentent un livre qui se veut un guide pratique, reprenant point par point les obligations et démarches nouvelles à opérer vis-à-vis des bénévoles.

Il y est question entre autre de la responsabilité des bénévoles, des indemnités versées, du statut des chômeurs, minimexés, prépensionnés...

Conjointement à ces dispositions réglementaires, les auteurs proposent un modèle-type de la note d'information à remettre au bénévole ainsi qu'une convention de volontariat.

Référence : « *Les travailleurs bénévoles* », Christophe Boerave et Philippe Verdonck, Editions des CCI de Wallonie s.a., Liège, 2005.

Pierre Dohet, ACC