

Travail associatif

La Cour constitutionnelle donne raison aux opposant.es

En 2018, nous avons eu l'occasion de commenter le dossier du « travail associatif », originellement dénommé « travail semi-agoral »¹. Notre commentaire exposait les tenants et aboutissants de la controverse qui déchirait les acteurs impliqués. La loi a finalement été votée le 18 juillet 2018². Elle a aussitôt fait l'objet du dépôt d'une proposition correctrice, à l'initiative de parlementaires de la majorité. Celle-ci a débouché sur l'adoption d'une loi correctrice votée dès le 4 octobre 2018³. Ainsi une série de modifications ont-elles été immédiatement apportées au dispositif. Dans la foulée cependant, plusieurs acteurs ont déposé des recours auprès de la Cour constitutionnelle. La Cour s'est prononcée le 23 avril 2020⁴. Ce faisant, elle crée un fameux rebondissement : la loi est purement et simplement annulée à dater du 1^{er} janvier 2021 ! Dans l'intervalle cependant, on ne se met pas dans l'illégalité en appliquant les dispositions de la loi. Nous pensons utile de revenir sur le sujet, afin d'exposer les arguments de la Cour pour annuler le dispositif : elle donne raison aux opposant.es contre le gouvernement fédéral !

RETOUR SUR LES DÉFINITIONS PRINCIPALES

Rappelons d'abord les principales données du dossier, en fixant les définitions entre « bénévolat », « volontariat » et « travail associatif ».

Le **bénévolat** désigne l'activité gratuite qu'une personne exerce au profit d'une cause qui lui tient à cœur.

Le **volontariat** est un sous-ensemble du bénévolat : celui qui s'exerce au profit d'une personne morale qui ne réalise pas d'opérations à caractère lucratif, qui prend une couverture d'assurance en responsabilité civile

¹ Pierre Georis, « Un projet de statut semi-agoral. Entre le volontariat et le travail professionnel », analyse FTU, 2018-02 <http://www.ftu.be/index.php/publications/accompagnement-de-la-vie-associative/309-un-projet-de-statut-semi-agoral>

² Loi du 18 juillet relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale, MB 26 juillet 2018.

³ Loi du 30 octobre 2018 modifiant la loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale et le Code des impôts sur les revenus 1992, MB 12 novembre 2018.

⁴ Arrêt n°53/2020 du 23 avril 2020 www.cour-constitutionnelle.be (<https://www.const-court.be/public/f/2020/2020-053f.pdf>).

pour ses volontaires que, par ailleurs, elle peut **défrayer** (remboursement des frais engagés). Une loi est consacrée à la situation des volontaires⁵ : le défraiement peut s'opérer soit sur présentation de pièces justificatives, soit via un forfait dont le montant autorisé est plafonné : 34,71€/jour avec plafond annuel de 1.388,40€ (au 1^{er} janvier 2020), avec en sus éventuellement le remboursement de frais pour les déplacements (limités à 2.000 km/an).

Le **travail associatif** prévoit quant à lui la possibilité d'exercice **d'activités complémentaires indemnisées** (c'est cela qui le distingue du volontariat) **sans paiement, ni de cotisations sociales, ni de précompte professionnel** (c'est cela qui le distingue du travail professionnel rémunéré).

Le dispositif créé par la loi est ouvert à trois catégories de services, qui comportent chacune une liste d'activités limitativement énumérées :

- ❖ Le travail associatif au profit d'associations ou d'administrations publiques (exemple : accueil extrascolaire d'enfants) ;
- ❖ Les services occasionnels entre citoyen.nes (exemples : garde d'un enfant à domicile, tonte de la pelouse et entretien du jardin d'un.e voisin.e âgé.e, etc.) ;
- ❖ Les services prestés dans l'économie collaborative via une plateforme reconnue (cela vise des activités de type Uber, Deliveroo, etc.).

C'est la loi dans la globalité de ses trois volets qui est annulée. Nous nous limitons ici à clarifier la situation du travail associatif au profit d'associations ou d'administrations publiques, d'abord en rappelant dans les grandes lignes en quoi consiste le statut créé en 2018⁶, puis en présentant les raisons qui poussent la Cour constitutionnelle à annuler le dispositif.

LE TRAVAIL ASSOCIATIF

Le travail associatif vise les prestations réalisées, le cas échéant (donc pas obligatoirement) de manière régulière, contre indemnité au profit d'une organisation sans but lucratif dans le cadre de l'activité organisée par cette organisation.

Qui est autorisé à prester ? Le principe est que la personne qui preste en travail associatif doit avoir un autre statut ou autre activité professionnelle principale qui permet de faire valoir des droits sociaux. Cela concerne concrètement :

- ❖ Le ou la travailleur.euse salariée (ou statutaire) à concurrence d'un 4/5^{ème} temps au moins ;
- ❖ Le ou la travailleur.euse indépendant.e ;
- ❖ Le ou la fonctionnaire ;
- ❖ Le ou la bénéficiaire d'une pension légale.

Dans certains cas, très circonscrits, un.e chômeur.euse complet.e indemnisé.e (y compris celui ou celle qui relève du chômage avec complément d'entreprise RCC) peut exercer en travail associatif tout en conservant ses allocations.

Pour les personnes en incapacité de travail : à condition que le médecin-conseil constate que les activités sont compatibles avec l'état général de santé de l'intéressé.e et qu'il s'agisse de la continuation d'un travail exécuté avant le début de l'incapacité de travail.

Auprès de quel organisme peut-on prester ? Le principe est d'éviter que des emplois à temps plein deviennent des 4/5 complétés par 1/5 associatif.

⁵ Loi du 3 juillet 2005, MB 29 août 2005.

⁶ Dans la mesure où le statut n'a plus d'existence que pour quelques mois, il ne nous a pas semblé opportun de le décrire ici dans tous ses détails. Le cas échéant, les lecteur.rices intéressé.es trouveront une description exhaustive in Pierre Georis, « Travail associatif : déjà une loi correctrice », in ASBL Actualités n°274, novembre 2018, http://syneco.be/espace-membres/wp-content/uploads/sites/2/2018/02/ASBL-Actualités-274_VF.pdf

Pour cela :

- ❖ Il est formellement interdit de transformer un contrat de travail en travail associatif ;
- ❖ La personne ne peut être liée par un contrat de travail, un contrat de service ou une affectation statutaire avec la même organisation que celle où elle preste son travail associatif ;
- ❖ S'il s'agit de prester auprès de l'ancien employeur, un délai d'attente d'un an doit exister entre la fin du contrat et le commencement du travail associatif. Cette règle générale s'accompagne de trois exceptions, strictement circonscrites.

Complémentairement, pour éviter la concurrence déloyale, le travail associatif ne peut être effectué que pendant le temps libre du travailleur et ne peut se situer dans la continuité de l'activité professionnelle.

Les activités autorisées couvrent d'assez nombreux secteurs. Sans exhaustivité, par exemple : moniteur.rice ou entraîneur.euse sportif.ve ; concierge d'infrastructure de jeunesse, sportive, culturelle et artistique ; intervenant.e dans les arts amateurs ; guide ou accompagnateur.rice d'arts, de patrimoine ou de la nature ; accompagnateur.rice dans l'accueil organisé à l'école avant, pendant et/ou après les heures d'école ou pendant les congés scolaires ainsi que lors du transport de et vers l'école ; aide occasionnelle et à petite échelle à la gestion, à l'entretien et à l'ouverture au grand public de réserves naturelles et du patrimoine culturel ; animateur.rice de formations, de conférences, de présentations ou de spectacles sur des thèmes culturels, artistiques et sociétaux dans le secteur socio-culturel, sportif, de l'éducation culturelle, de l'éducation artistique et des arts ; assistance dans les centres de soins résidentiels et les structures pour personnes avec un handicap en complément des activités organisées par le personnel fixe, et notamment le fait de tenir compagnie aux personnes, de les aider lors d'activités et d'excursion ; accueil de bébés et jeunes enfants et accueil extrascolaire d'enfants scolarisés selon les modalités et critères de qualité à élaborer par chaque Communauté ; etc.

Les prestations sont limitées dans le temps : elles peuvent s'étaler sur une période maximale d'un an. La période est cependant ... reconductible !

Assurances : si ce n'est déjà fait (car, dans de nombreux cas, c'est de toute façon déjà une obligation légale sans même avoir de travailleurs associatifs⁷), l'employeur souscrit (ou prévient son assureur du fait que des nouveautés doivent être enregistrées) :

- ❖ Une assurance en responsabilité civile (l'employeur est civilement responsable des dommages causés par un.e travailleur.euse associatif.ve) ;
- ❖ Une assurance dommages corporels (pour couvrir les accidents dont serait victime le travailleur associatif au cours de l'exécution du travail ou sur le chemin depuis et vers les activités, ainsi que des maladies contractées à la suite du travail associatif).

Quant aux indemnités, les parties *peuvent* (ce n'est donc pas une obligation) convenir d'une indemnité pour le travail associatif : elle couvre alors tous les frais liés aux prestations *en ce compris les frais de déplacement*.

Le montant de l'indemnité ne peut excéder, *par année civile*, les montants suivants (en 2020) : 528,33€ par mois⁸ ou 6.340€ par année⁹.

Convention : nous ne sommes pas dans le régime du contrat de travail. Cependant les droits et obligations de l'organisation et du travailleur doivent être précisés par écrit.

Une déclaration est à faire obligatoirement par l'association : il faut déclarer le début et la fin des prestations, ainsi que le montant de l'indemnisation, et ce préalablement à l'exécution des prestations via : <https://www.bijklussen.be/fr/travail-associatif.html>.

⁷ On réfère en particulier aux ASBL qui ont du personnel salarié.

⁸ Avec un doublement du plafond mensuel dans certains cas prévus par la loi.

⁹ Article 37bis, § 2, du Code des impôts sur les revenus 1992.

RECOURS

Trois recours ont été introduits, venant d'acteurs très contrastés : le front commun syndical CSC-FGTB-CGSLB d'une part, une série d'organisations derrière l'UNIZO (classes moyennes flamandes) et le Boerenbond (agriculteurs flamands) d'autre part¹⁰, une série d'organisations derrière le Syndicat Neutre des Indépendants (classes moyennes) pour une troisième part¹¹. L'ASBL « Vlaams Netwerk van verenigingen waar armen het woord nemen » (Réseau flamand des associations où les pauvres prennent la parole) a par ailleurs introduit un mémoire en appui des arguments du front commun syndical.

On est dans un domaine juridique très cadré : il ne suffit pas d'avoir des arguments recevables d'un point de vue politique ou sociologique pour qu'ils le soient du point de vue spécifique du droit constitutionnel. Ainsi, pour obtenir l'annulation d'une loi par la Cour, il faut pouvoir démontrer que **soit** l'Etat fédéral a outrepassé ses compétences, **soit** le pouvoir législatif a concédé des compétences trop importantes au pouvoir exécutif, **soit** le principe d'égalité est atteint, **soit** encore d'autres droits fondamentaux sont violés.

UN SYSTÈME QUI DISCRIMINE LES TRAVAILLEUR.EUSES ASSOCIATIF.ES

La Cour estime fondé le grief selon lequel le système discrimine les travailleur.euses associatif.ves, en ce qu'ils ou elles sont totalement exclu.es du champ d'application de la législation sur le travail, par rapport aux travailleur.euses qui exercent les mêmes activités dans le cadre d'un contrat de travail.

Certes, le législateur voulait créer la sécurité juridique pour des personnes qui effectuent des prestations occasionnelles au profit d'organisations pendant leur temps libre. Le législateur voulait également alléger les charges administratives pour les organisations qui offrent une plus-value sociale. Mais, contrairement à ce qui était le cas en ce qui concerne le régime dit des « flexi-jobs »¹², le législateur n'a pas opté pour une réglementation adaptée du droit du travail, liée à un traitement adéquat en termes de sécurité sociale et de fiscalité, mais bien pour un nouveau statut *ad hoc* dans le cadre duquel d'une part aucun des statuts de sécurité sociale existants n'est applicable, d'autre part qui exclut également l'applicabilité d'une grande partie de la législation sur le travail.

Cette exclusion a notamment pour effet qu'il n'est pas prévu d'indemnité minimale pour les prestations effectuées ni de limitation en ce qui concerne le moment où ces activités ont lieu. Il n'est pas davantage prévu de limitation en ce qui concerne le temps que l'intéressé.e peut consacrer à l'activité complémentaire non soumise à l'impôt. En outre, il n'y a pas d'obligations quant aux pauses et aux périodes de repos. Bien que la durée du contrat ne puisse pas dépasser un an, le législateur n'a pas fixé une durée minimale, ni n'a prévu une quelconque limitation du nombre de contrats de courte durée successifs. Il n'est pas non plus prévu de protection en ce qui concerne la fin du contrat, le soin d'en déterminer les modalités étant totalement laissé aux parties. Les obligations relatives à la rédaction d'un contrat écrit, à la notification électronique et à l'assurance de la responsabilité ne peuvent suffire à compenser les défaillances identifiées.

Du coup, l'instauration du statut provoque des effets que la Cour n'estime pas proportionnés au but de simplification administrative.

La Cour juge encore que le législateur estime à tort que l'indemnisation serait un enjeu secondaire pour le travailleur associatif : l'impact financier des prestations pour qu'il ou elle puisse assurer sa subsistance

¹⁰ En l'occurrence : l'ASBL « Unie van het KMO-bouwbedrijf », l'ASBL « Nationaal Verbond van Zelfstandige Elektriciens en Handelaars in Elektrische Toestellen », l'ASBL « Federatie van de Hotel-, Restaurant-, Caféhouders en Aanverwanten van Vlaanderen », l'ASBL « NAV, Netwerk Architecten Vlaanderen », l'ASBL « Belgische Fitnessorganisatie », l'ASBL « Fédération Belge de l'Entretien du Textile », l'ASBL « Union des coiffeurs belges » et l'ASBL « Nationale Vereniging van Beroepsfotografen ».

¹¹ En l'occurrence : l'union professionnelle « Fédération Nationale des Bouchers, Charcutiers et Traiteurs de Belgique », l'ASBL « Eloya », la SPRL « Bouwwerken Jurgen Van Impe » et Jurgen Van Impe.

¹² Le statut de flexi-job permet à l'employeur de faire appel à un supplément de main d'œuvre temporaire de manière fiscalement avantageuse. D'abord créé pour l'HORECA à partir de décembre 2015, il a été étendu à d'autres secteurs le 1^{er} janvier 2018 : boulangeries-pâtisseries, commerce alimentaire, commerce de détail indépendant, commerce de détail alimentaire, moyennes entreprises d'alimentation, grandes entreprises de vente au détail, grands magasins, coiffure et soins de beauté.

dépend en effet de la situation personnelle de l'intéressé.e !

Enfin, il n'est pas exclu qu'une même personne effectue les mêmes activités au profit de la même organisation, tantôt comme travailleur.euse associative, tantôt comme volontaire défrayé.e, de sorte que l'indemnisation totale augmente.

APPRÉCIATION DE LA COUR SUR L'EXONÉRATION DE COTISATIONS SOCIALES ET FISCALES

Ce volet de l'arrêt vise à la fois les travailleur.euses associatif.ves et les prestataires de services occasionnel.les.

La Cour juge fondé le grief que le système introduit des discriminations entre d'une part les travailleur.euses associatif.ves et les prestataires occasionnel.les, d'autre part les travailleur.euses salarié.es et les indépendant.es qui exercent les mêmes activités : les un.es sont exonérés d'obligations fiscales et sociales (et ne payent rien) ; les autres ne le sont pas (et payent). Autrement écrit, le traitement fiscal et social de l'indemnité perçue pour une même activité diffère selon que celle-ci a été effectuée sous le statut de travailleur.euse salarié.e ou de travailleur.euse indépendant.e, ou dans le cadre de l'exercice d'une activité complémentaire totalement exemptée de cotisations sociales et d'impôt.

Il ne peut y avoir différence de traitement que si elle repose sur une justification raisonnable. Or la Cour juge que le caractère prétendument secondaire de l'indemnité pour travailleur.euses associatif.ves et prestataires occasionnel.les est basé sur des suppositions non fondées. Même en admettant que l'indemnité n'est que secondaire, il n'est pas justifié qu'ils puissent bénéficier d'un régime plus favorable que l'indemnisation censée permettre de pourvoir à ses besoins.

Le but consistant à lutter contre le travail au noir ne justifie pas davantage que les indemnités perçues pour les prestations concernées échappent totalement à la sécurité sociale et à l'impôt.

APPRÉCIATION DE LA COUR SUR LES SERVICES PRESTÉS VIA DES PLATEFORMES ÉLECTRONIQUES AGRÉES

Cette partie ne concerne pas les ASBL. On enregistrera dès lors simplement que la Cour démonte là aussi les arguments du gouvernement fédéral : les prestataires de services via une plateforme électronique échappent quasi entièrement à la législation sur le travail, par rapport aux travailleur.euses qui exercent les mêmes activités en tant que salarié.es, et ce n'est pas accepté.

LE MAINTIEN DES EFFETS

Fort de ses arguments, la Cour annule la loi du 18 juillet 2018 (en ce compris sa version correctrice ultérieure). Néanmoins, comme l'annulation de la loi peut avoir des conséquences défavorables pour les personnes qui exercent aujourd'hui une des activités visées, il y a maintien des effets des dispositions annulées pour les activités fournies jusqu'au 31 décembre 2020. Jusqu'à cette date donc, ces prestations pourront donc encore être fournies sous l'actuel système.

Pour ce qui nous concerne, on ne peut que saluer le pragmatisme dont la Cour témoigne en annulant seulement au 31 décembre 2020 : depuis fin 2018 en effet, des ASBL et des particuliers se sont engagés de bonne foi dans le dispositif ; elles et ils ne tombent pas dans l'illégalité ni n'ont à subir une rétroactivité ; il y a (un peu) de temps pour « se retourner ».

TROPHÉE POLITIQUE

La loi ici traitée avait été votée en fin de législature dans le cadre d'un accord général entre les trois partis flamands de la majorité, chacun d'entre eux étant supposé se prévaloir d'un « trophée » : à la N-VA la réforme de l'impôt de société, au CD&V la taxation des comptes-titres, à l'Open VLD le travail semi-agoral. La Cour ayant déjà annulé la taxation des comptes-titres¹³, ceci représente la deuxième annulation d'un « grand compromis » à trois ! Cela dit beaucoup de la piètre qualité de certaines législations produites, ainsi d'ailleurs que de la fragilité de certains équilibres : dans cette affaire en définitive, il n'y a que la N-VA qui s'en sort !

Pierre GEORIS

Secrétaire général du MOC

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

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



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

Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues à pierre.georis@ftu.be

**FTU – Association pour une
Fondation Travail-Université**

Chaussée de Haecht, 579

1030 Bruxelles

+32-2-2463851

Site éducation permanente : www.ftu.be

Éditeur responsable : Pierre Georis

Avec le soutien de la  FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

¹³ Arrêt 138/2019 du 17 octobre 2019.