

Le travail associatif

La loi relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale du 18 juillet 2018 a introduit le cadre légal concernant le **travail associatif** afin de remédier à des lacunes dans la législation sociale et fiscale belge qui empêchait le développement de ce secteur d'activité et dont l'importance ne cesse de croître.

Les objectifs poursuivis par ce nouveau cadre légal se résument comme suit :

- **Pour le travailleur associatif** : une sécurité juridique absolue du fait de l'existence d'un cadre légal accessible, compréhensible, facile à appliquer et qui permet une indemnisation équitable ;
- **Pour les organisations** : une charge administrative moins lourde et une protection contre les conséquences d'une application « débridée » de la législation sociale et fiscale ;
- **Pour les autorités publiques** : la stimulation des activités complémentaires pendant le temps libre, le découragement et la diminution du travail au noir et frauduleux ;
- **Pour les utilisateurs finaux** (les personnes pour lesquelles sont exercées les activités) : possibilités de bénéficier d'un accompagnement et d'un soutien supplémentaire.

1. Qu'entend-on par « travail associatif » ?

La notion de « travail associatif » fait référence à toute forme de travail effectué dans l'intérêt d'autrui et dans l'intérêt de la collectivité dans le secteur non-marchand public ou privé qui n'est pas effectué à titre gratuit mais moyennant paiement d'une indemnité limitée. Le travail associatif se distingue donc du volontariat (cf. [article du CODEF Info de janvier 2020 relatif au volontariat](#)).

2. Qui peut exercer ce type d'activité ?

Cette activité complémentaire est réservée aux profils suivants :

- a. Les pensionnés ;
- b. Les travailleurs salariés qui occupent au moins un 4/5 temps au cours du 3e trimestre qui précède le début du travail associatif ;
- c. Un fonctionnaire qui occupe au moins un 4/5 temps au cours du 3e trimestre qui précède le début du travail associatif ;
- d. Les indépendants à titre principal ;
- e. Le bénévole peut cumuler ces deux casquettes que si sous le statut de travailleur bénévole, il n'est pas défrayé ;

- f. Les enseignants avec une charge de cours de 8/10e au minimum ;
- g. Les chômeurs complets indemnisés, dans le cas où le travail associatif a été entamé avant la survenance du chômage ;
- h. Un travailleur qui était engagé sous contrat d'étudiant.

Le statut de travailleur associatif est réservé uniquement à certaines activités décrites ci-dessous. Le but étant de répondre à des besoins atypiques qui de par leur spécificité ne sauraient se conformer à la législation relative au travail.

Liste des activités autorisées (également disponible sur le [site dédié au travail associatif](#)) :

- animateur, chef, moniteur ou coordinateur qui dispense une initiation sportive et/ou des activités sportives ;
- concierge d'infrastructure de jeunesse, sportive, culturelle et artistique ;
- personne en charge de la gestion des bâtiments de services de proximité, lieux de rencontre accessibles à tous dans le cadre du développement communautaire et ayant pour mission la gestion de clés ainsi que de petits travaux d'entretien tels que de petites réparations et le nettoyage ;

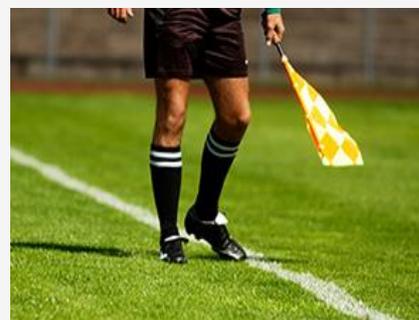
- Accompagnateur artistique ou technico-artistique dans le secteur des arts amateurs, le secteur artistique ainsi que le secteur de la culture et de l'éducation ;
- Guide ou accompagnateur d'arts, de patrimoine ou de la nature ;
- Formateur dans le cadre de l'aide aux personnes ;
- Accompagnateur dans 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 ;
- La garde de nuit, à savoir le fait de dormir chez des personnes ayant besoin d'aide, et la garde de jour de ces personnes, selon les modalités et critères de qualité à élaborer par chaque Communauté ;
- Accompagnateur dans les voyages scolaires, les activités scolaires, les activités du comité des parents ou du conseil des parents et dans les travaux d'embellissement occasionnels ou à petite échelle de l'école ou de l'aire de jeux ;
- Aide et appui occasionnels ou à petite échelle dans le domaine de la gestion administrative, l'administration, le classement des archives ou

dans le cadre d'une responsabilité logistique pour des activités dans le secteur socio-culturel, sportif, de l'éducation culturelle ou artistique, des arts et dans l'enseignement ;

- 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 ;
- Aide occasionnelle ou à petite échelle pour l'élaboration de newsletters ou d'autres publications ainsi que de sites internet dans le secteur socio-culturel, sportif, de l'éducation culturelle, de l'éducation artistique, des arts et dans l'enseignement ;
- animateur 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 ;
- Assistant 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'excur-

sion dans le respect des règlements concernant les exigences de qualité en vue de l'exécution à titre professionnel de ces activités ;

- Accueil de bébés et jeunes enfants et accueil extrascolaire d'enfants scolarisés selon les modalités et critères de qualité à élaborer par chaque Communauté.



3. Conditions de forme

Un contrat de travail associatif doit être rédigé selon le modèle proposé à l'article 5 §1 de la loi susmentionnée dans lequel on trouve les informations suivantes :

- L'identité du travailleur associatif et l'organisation concernée identifiée par son numéro d'entreprise ;
- La mention « contrat en matière de travail associatif » ;
- L'objet du contrat avec une description générale des activités visées ;
- Le lieu et la portée du travail associatif ;
- La durée de contrat définie avec un maximum d'un an ;

- L'indemnité pour le travail associatif ;
- Les assurances conclues dans le cadre du travail associatif ;
- Les éventuelles modalités de résiliation du contrat, telles que convenues entre les parties ;
- Les éventuelles règles applicables en matière de déontologie ;
- La confirmation que le travailleur associatif a reçu de l'organisation toutes les informations et prescriptions en matière de sécurité nécessaires au sujet des risques liés au travail associatif, ainsi que l'engagement du travailleur associatif à les respecter.

Le contrat doit être conclu au plus tard au moment du commencement effectif du travail associatif.

L'association qui fait appel à un travailleur associatif doit préalablement déclarer cette activité complémentaire aux autorités via le site qui y est dédié (<https://www.activitescomplementaires.be/>) dans lequel, elle devra inscrire la date de début et de fin du contrat ainsi que le montant de l'indemnisation.

4. Montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité est de maximum 528,33 euros par mois et peut donc aller jusqu'à 6 340 euros par an.

Le montant de la rémunération est librement déterminé entre l'association et le travailleur associatif pour autant que les montants n'excèdent pas les montants maximums.

Si le travailleur cumule plusieurs activités, les montants devront être additionnés et ne pourront pas non plus excéder ceux susmentionnés.



5. Quelques restrictions ?

La législation en vigueur exclut explicitement certains cas de figures de son champ d'application. Dès lors, les situations ci-dessous sont interdites :

- Un travailleur salarié, un indépendant ou un fonctionnaire ne peut combiner ce statut à celui de travailleur associatif au sein d'une même structure ;
- L'association ne peut faire appel ou accepter un ancien travailleur salarié comme travailleur associatif que si, entre la date de fin du contrat travail et le début en service du travail associatif, au moins une année s'est écoulée ;

- L'association ne peut pas remplacer un travailleur salarié par un travailleur associatif.

6. La durée du contrat

Conformément à l'article 5 §1 point e de la loi sur le travail associatif, la durée du contrat ne peut excéder une année.

7. Les avantages

La rémunération n'est soumise ni aux cotisations sociales ni à l'impôt sur les revenus pour autant que les montants maximums soient respectés.

D'autres législations ne s'appliquent pas non plus au travailleur associatif, notamment celles sur le travail, sur les contrats de travail, sur la protection de la rémunération, sur les jours fériés, ...

Par exemple, le travailleur associatif n'est pas soumis aux règles générales en matière de préavis.



8. Obligation de souscrire une assurance

L'association étant tenue responsable civilement des dommages causés par un travailleur

associatif, elle se doit donc de souscrire une assurance responsabilité civile ainsi qu'une assurance visant à couvrir les lésions corporelles causées au travailleur.

Cette assurance couvre les lésions pouvant survenir durant l'exécution de son contrat et lors de ses déplacements depuis et vers ces activités professionnelles ainsi que les maladies pouvant apparaître à la suite du travail associatif.

9. Conséquences en cas de non-respect des conditions

Si les conditions énumérées ci-avant ne sont pas respectées, les parties concernées encourrent certaines sanctions :

- La requalification du contrat de travail associatif en contrat de travail ;
- Le paiement des cotisations ainsi que du précompte professionnel pour le ou les mois de dépassement des montants autorisés ;

c. L'imposition des revenus du travailleur associatif.

Conclusion

Faire appel à un travailleur associatif peut être un avantage pour l'association pour autant que les plafonds légaux ne soient pas dépassés. Dès lors, veillez à respecter les montants et les conditions afin de vous éviter sanctions.

Gulcan Bayram

Conseillère juridique à la CODEF

Registre UBO : pas de nouveau report, attention aux amendes !

Attention : la période de tolérance instaurée par l'AG Trésorerie du SPF Finances jusqu'au 31 décembre 2019 est dépassée et, contrairement à ce que rapportent certains médias, il n'y a pas de nouveau report ou de nouvelle période de tolérance concernant le remplissage du Registre UBO. N'oubliez donc pas de vous mettre en ordre !

L'AG Trésorerie du SPF Finances met en effet sa procédure de rappel avant amende en place. Si vous n'avez pas encore rempli le Registre UBO, vous allez donc recevoir un rappel vous invitant à le faire. Si vous continuez à tarder, vous recevrez une amende. Il n'y a pas, comme nous avons pu le lire ici et là, une nouvelle période de tolérance jusqu'en avril prochain. La CODEF vous rappelle dès lors avec insistance que vous devez remplir le Registre UBO sans tarder.

Le service juridique de la CODEF se tient à votre disposition pour vous aider dans cette démarche. Vous trouverez également un tutoriel sur le site de la CODEF (accès réservé aux membres) : <https://www.codef.be/documentation/registre-ubo/>

