

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

7 mars 2022

PROJET DE LOI

**modifiant plusieurs dispositions relatives
à l'article 17 de l'arrêté royal
du 28 novembre 1969 pris
en exécution de la loi du 27 juin 1969
révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944
concernant la sécurité sociale
des travailleurs**

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES, DE L'EMPLOI ET
DES PENSIONS
PAR
Mme **Anja VANROBAEYS**

SOMMAIRE

Pages

- I. Exposé introductif du vice-premier ministre et
ministre des affaires sociales et de la santé publique ...3
- II. Discussion générale.....6
- III. Discussion des articles et votes.....23
- Annexe : Avis 233/2021 du 17 décembre 2021 de
l'Autorité de protection des données25

Voir:

Doc 55 **2492/ (2021/2022)**:
001: Projet de loi.

Voir aussi:

003: Texte adopté par la commission.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

7 maart 2022

WETSONTWERP

**tot wijziging van een aantal bepalingen
betreffende artikel 17 van het koninklijk
besluit van 28 november 1969 tot uitvoering
van de wet van 27 juni 1969 tot herziening
van de besluitwet van 28 december 1944
betreffende de maatschappelijke zekerheid
der arbeiders**

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR SOCIALE ZAKEN, WERK
EN PENSIOENEN
UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW **Anja VANROBAEYS**

INHOUD

Blz.

- I. Inleidende uiteenzetting van de vice-eersteminister
en minister van Sociale zaken en Volksgezondheid3
- II. Algemene bespreking.....6
- III. Artikelsgewijze bespreking en stemmingen23
- Bijlage: Advies 233/2021 van 17 december 2021
van de Gegevensbeschermingsautoriteit.....25

Zie:

Doc 55 **2492/ (2021/2022)**:
001: Wetsontwerp.

Zie ook:

003: Tekst aangenomen door de commissie.

06520

**Composition de la commission à la date de dépôt du rapport/
Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag**
Président/Voorzitter: Marie-Colline Leroy

A. — Titulaires / Vaste leden:

N-VA	Björn Anseeuw, Wim Van der Donckt, Valerie Van Peel
Ecolo-Groen	Cécile Cornet, Marie-Colline Leroy, Evita Willaert
PS	Chanelle Bonaventure, Jean-Marc Delizée, Sophie Thémont
VB	Ellen Samyn, Hans Verreyt
MR	Christophe Bombled, Florence Reuter
CD&V	Nahima Lanjri
PVDA-PTB	Nadia Moscufo
Open Vld	Tania De Jonge
Vooruit	Anja Vanrobaeys

B. — Suppléants / Plaatsvervangers:

Frieda Gijbels, Sigrid Goethals, Katrien Houtmeyers, Wouter Raskin
Barbara Creemers, Laurence Hennuy, Dieter Vanbesien, Gilles Vanden Burre
N ., Leslie Leoni, Eliane Tillieux, Philippe Tison
Ortwin Depoortere, Dominiek Sneppe, Frank Troosters
Daniel Bacquellaine, Denis Ducarme, Vincent Scourneau
Nathalie Muylle, Els Van Hoof
Gaby Colebunders, Sofie Merckx
Maggie De Block, Egbert Lachaert
Vicky Reynaert, Gitta Vanpeborgh

C. — Membre sans voix délibérative / Niet-stemgerechtigd lid:

cdH	Catherine Fonck
-----	-----------------

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numerering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurd papier)

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné ce projet de loi, auquel l'assemblée plénière du 10 février 2022 a accordé l'urgence en application de l'article 51 du Règlement, au cours de sa réunion du 23 février 2022.

I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF DU VICE-PREMIER MINISTRE ET MINISTRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTÉ PUBLIQUE

M. Frank Vandenbroucke, vice-premier ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, commente le projet de loi à l'examen. Il indique que le gouvernement a approuvé un régime définitif pour "le travail associatif" fin novembre 2021.

Ce régime donne suite à l'avis du Conseil national du travail du 13 juillet 2021 et a fait l'objet d'une concertation avec les représentants des secteurs sportif et socioculturel. Cette solution établit un cadre bon et solide pour les associations et les personnes qu'elles emploient.

Le ministre se félicite d'être parvenu à l'élaborer conjointement avec les organisations concernées de manière à ce que les personnes enthousiastes qui donnent le meilleur d'elles-mêmes dans les secteurs sportif et socioculturel puissent également percevoir un revenu d'appoint à l'avenir.

Le régime définitif est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

L'arrêté royal modifiant l'article 17 visé de l'arrêté royal concernant l'ONSS du 28 novembre 1969 a été publié le 30 décembre 2021 au *Moniteur belge*.

Cet arrêté prévoit que les travailleurs pourront travailler jusqu'à 450 heures par an dans le secteur sportif et jusqu'à 300 heures par an dans le secteur socio-culturel sans qu'aucune cotisation patronale ou personnelle soit due. Un contrat de travail doit toutefois être conclu pour pouvoir travailler sous ce régime.

Le projet de loi à l'examen prévoit les modifications à apporter dans le droit du travail et la sécurité sociale.

Par exemple, son chapitre 2 prévoit la base légale permettant d'élaborer l'application électronique "article 17@work" qui permettra de consulter le nombre d'heures effectuées et restantes par analogie avec l'application

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft dit wetsontwerp, dat tijdens de plenaire vergadering van 10 februari 2022 overeenkomstig artikel 51 van het Reglement de urgentie heeft verkregen, besproken tijdens haar vergadering van 23 februari 2022.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING VAN DE VICE-EERSTEMINISTER EN MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN VOLKSGEZONDHEID

De heer Frank Vandenbroucke, vice-eersteminister en minister van Sociale zaken en Volksgezondheid, geeft toelichting bij het voorliggende wetsontwerp. De regering heeft eind november 2021 een definitieve regeling voor "het verenigingswerk" goedgekeurd.

De regeling geeft uitvoering aan het advies van de Nationale Arbeidsraad van 13 juli 2021 en werd overlegd met de vertegenwoordigers van de sport- en socioculturele sector. Deze oplossing biedt verenigingen en de personen die bij hen actief zijn een goed en solide kader.

De minister toont zich tevreden dit samen met de betrokken organisaties te hebben kunnen uitwerken zodat enthousiaste mensen, die in de sport- en socioculturele sector het beste van zichzelf geven, ook in de toekomst financieel iets kunnen bijverdienen.

De definitieve regeling is ingegaan op 1 januari 2022.

Het koninklijk besluit dat het bewuste artikel 17 van het RSZ-KB van 28 november 1969 wijzigt, werd gepubliceerd in het Staatsblad op 30 december 2021.

Dit besluit bepaalt dat werknemers in de sportsector tot 450 uur per jaar en in de socioculturele sector tot 300 uur per jaar actief kunnen zijn zonder dat werkgevers- en werknemersbijdragen verschuldigd zijn. Om onder deze regeling te kunnen werken, moet er wel een arbeidsovereenkomst worden gesloten.

Het voorliggende wetsontwerp bevat de wijzigingen die aangebracht moeten worden in het arbeidsrecht en de sociale zekerheid.

Zo voorziet het tweede hoofdstuk in de wettelijke basis om de elektronische toepassing "artikel 17@work" uit te werken die toelaat om het aantal gewerkte en resterende uren te raadplegen, naar het voorbeeld

“student@work” qui existe déjà. En décembre, l’ONSS a entamé le développement des applications permettant de déclarer les prestations (DIMONA) et de consulter les heures prestées (article 17@work). Selon le dernier calendrier de l’ONSS, ces deux applications seront opérationnelles début avril, ce qui importe pour la sécurité des personnes qui travaillent déjà.

Le chapitre 3 prévoit que les accidents survenus aux travailleurs visés à l’article 17 de l’arrêté royal du 28 novembre 1969 précité ne sont pas pris en compte pour la constatation d’un risque aggravé chez l’employeur.

Le chapitre quatre prévoit quelques exceptions au droit du travail.

Toutes les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 sont applicables aux personnes qui effectuent des prestations dans le cadre de l’article 17, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o et 3^o à 7^o inclus, de l’arrêté royal du 28 novembre 1969 précité.

Toutefois, il est ressorti des échanges avec les acteurs de terrain que certaines exceptions étaient souhaitables eu égard aux particularités inhérentes aux prestations visées et aux employeurs qui y recourraient et aux travailleurs occupés.

Ainsi, la possibilité de délais de préavis relativement courts a été prévue pour permettre plus de souplesse tant dans le chef de l’employeur que dans celui de la travailleuse ou du travailleur.

Une dérogation au droit au salaire garanti est prévue mais uniquement en ce qui concerne une incapacité de travail due à une maladie autre qu’une maladie professionnelle ou à un accident autre qu’un accident de travail ou un accident survenu sur le chemin du travail. Cette dérogation peut être neutralisée par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Par ailleurs, vu le caractère marginal de cet emploi, il n’a pas été souhaité d’accorder le droit à la formation à ces travailleurs au prorata.

En outre, l’emploi susmentionné a souvent lieu le soir et le week-end. Par conséquent, ils sont, de manière générale, exclus des conventions collectives de travail concernant, d’une part, le droit à la formation et, d’autre part, les suppléments de rémunération relatifs au travail du soir, de la nuit et du dimanche.

Enfin, toujours en raison du caractère marginal de l’emploi visé, il est souhaitable d’exclure les personnes

van de reeds bestaande toepassing “student@work”. De RSZ is in december begonnen met de ontwikkeling van de toepassingen om de prestaties aan te geven (DIMONA) en de gepresterde uren te consulteren (artikel 17@work). Volgens de laatste planning van de RSZ zullen beide toepassingen begin april operationeel zijn. Dat is belangrijk voor de zekerheid van diegenen die reeds actief zijn.

Het derde hoofdstuk bepaalt dat de ongevallen overkomen aan werknemers bedoeld in artikel 17 van het voornoemd koninklijk besluit van 28 november 1969 niet in aanmerking genomen worden voor het vaststellen van een verzaamd risico bij de werkgever.

Hoofdstuk behelst een aantal uitzonderingen inzake arbeidsrecht.

Alle bepalingen van de wet van 3 juli 1978 zijn van toepassing op wie prestaties verricht zoals bedoeld in artikel 17, § 1, eerste lid, 1^o en 3^o tot 7^o, van het voormelde koninklijk besluit van 28 november 1969.

Uit de gesprekken met de actoren op het terrein is echter gebleken dat bepaalde uitzonderingen wenselijk waren gelet op de specifieke kenmerken die samenhangen met de prestaties in kwestie, op de werkgevers die er een beroep op doen en op de werknemers.

Zo werd in de mogelijkheid van vrij korte opzeggings-termijnen voorzien met het oog op meer soepelheid, zowel voor de werkgever als voor de werknemer.

Voorts wordt voorzien in een afwijking op het recht op gewaarborgd loon, maar alleen in het geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een ziekte die geen beroepsziekte is, of van een ongeval dat geen arbeidsongeval is, en evenmin een ongeval op de weg naar en van het werk. Die afwijking kan ongedaan worden gemaakt via een door de Koning bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Bovendien leek het wegens de beperkte omvang van deze tewerkstelling niet wenselijk om aan de werknemers in kwestie het recht op opleiding *pro rata* toe te kennen.

Daarenboven wordt de voormelde arbeid vaak ‘s avonds en in het weekend verricht. De betrokkenen vallen dan ook algemeen niet onder de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten inzake het recht op opleiding en evenmin van die betreffende de loontoeslagen voor avond-, nacht- of zondagsarbeid.

Eveneens wegens de beperkte omvang van deze tewerkstelling is het wenselijk dat het koninklijk besluit

concernées de l'Arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux. De cette manière, les charges administratives dans le cadre de l'article 17 précité sont réduites au minimum.

Le Chapitre cinq prévoit des dispositions concernant le cumul de prestations en cas de chômage et d'incapacité de travail.

Il y avait déjà des dispositions analogues dans la loi du 24 décembre 2020 relative au travail associatif.

Si un chômeur réalise des prestations dans le cadre de l'article 17, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1° et 3° à 7° inclus, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 précité, il ne pourra pas bénéficier d'allocations pour le jour où ces prestations sont fournies.

Toutefois, dans le cas où la personne concernée se retrouve involontairement au chômage après la conclusion du contrat, il est prévu que le chômeur indemnisé peut poursuivre son contrat en cours dans le cadre de l'article 17 précité.

Enfin, le chapitre 5 prévoit qu'une activité effectuée, dans le cadre de l'article 17, le premier jour de l'incapacité de travail, n'est pas considérée comme une activité à condition que l'activité constitue la poursuite pure de l'exécution d'un contrat qui avait déjà été conclu et avait déjà été effectivement exécuté avant le début de l'incapacité de travail.

En pareils cas, il serait en effet injuste d'exiger une cessation immédiate de l'activité.

Le régime initial et temporaire pour le travail associatif prévoit un régime similaire.

Par souci de sécurité juridique pour l'assuré social, il est toutefois prévu que l'activité sera considérée comme une "activité" à partir du deuxième jour de l'incapacité de travail.

L'assuré social devra dès lors demander une autorisation au médecin-conseil dans un délai d'un mois après la déclaration de l'incapacité de travail s'il souhaite poursuivre l'activité dans le cadre de l'article 17.

Un projet d'arrêté royal a déjà été préparé afin de fixer ce délai d'un mois.

nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten niet van toepassing is op de betrokkenen. Aldus worden de administratieve lasten in het kader van het voormelde artikel 17 tot een minimum beperkt.

Hoofdstuk 5 omvat bepalingen inzake de cumulatieve van uitkeringen in geval van werkloosheid en arbeidsongeschiktheid.

De wet van 24 december 2020 betreffende het verenigingswerk omvatte al gelijkaardige bepalingen.

Wanneer een werkloze prestaties levert zoals bedoeld in artikel 17, § 1, eerste lid, 1° en 3° tot 7°, van het voormelde koninklijk besluit van 28 november 1969, heeft hij geen recht op uitkeringen voor de dagen waarop die prestaties worden geleverd.

Indien de betrokkene echter na de sluiting van de overeenkomst onvrijwillig werkloos wordt, is het de bedoeling dat de uitkeringsgerechtigde werkloze zijn lopende overeenkomst zoals bedoeld in het voormelde artikel 17 kan voortzetten.

Hoofdstuk vijf beoogt ten slotte nog te bepalen dat een activiteit in het kader van het voormelde artikel 17 verricht op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid, niet wordt beschouwd als een werkzaamheid, voor zover deze activiteit een loutere voortzetting is van de uitvoering van een overeenkomst die reeds vóór de aanvang van de arbeidsongeschiktheid werd gesloten en effectief is.

In dergelijke gevallen zou het immers onbillijk zijn om te eisen dat de activiteit onmiddellijk stopgezet zou worden.

De initiële en tijdelijke regeling voor verenigingswerk bevatten een gelijkaardige regeling.

Omwille van de rechtszekerheid voor de sociaal verzekerde wordt wel bepaald dat de activiteit vanaf de tweede dag van de arbeidsongeschiktheid beschouwd wordt als een "werkzaamheid".

De sociaal verzekerde zal daardoor binnen een termijn van één maand na de aangifte van de arbeidsongeschiktheid de toelating aan de adviserend arts moeten vragen indien hij of zij de activiteit artikel 17 wenst voort te zetten.

Er werd reeds een ontwerp van koninklijk besluit voorbereid om deze termijn van één maand vast te leggen.

II. — DISCUSSION GÉNÉRALE

A. Questions et observations des membres

M. Björn Anseeuw (N-VA) rappelle que le processus décisionnel concernant le travail associatif a connu un parcours chaotique ces dernières années. Il déplore que la nouvelle base juridique n'ait été inscrite à l'ordre du jour de la Chambre qu'en février 2022, alors que la réglementation aurait dû être finalisée dès le 1^{er} janvier 2022.

Fin 2021, le ministre a indiqué que le Conseil d'État avait demandé l'avis de l'Autorité de protection des données (APD). Cet avis est-il déjà disponible?

Par ailleurs, le Conseil d'État fait observer que le projet de loi à l'examen ne peut être dissocié de l'arrêté royal du 23 décembre 2021 modifiant plusieurs dispositions relatives à l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Le ministre pourrait-il mettre à disposition l'avis du Conseil d'État relatif à cet arrêté royal du 23 décembre 2021?

En outre, on ne sait pas clairement si le projet de loi à l'examen constitue l'aboutissement de la législation relative au travail associatif. Un projet de loi relatif à un régime fiscal sera-t-il aussi ultérieurement soumis à la commission des Finances? L'intervenant demande des précisions au cas où ce régime devrait encore être élaboré. Les deux projets de loi ne peuvent pas être dissociés.

Il est en outre question de mettre en place une application électronique. Cette application ne serait pas encore prête actuellement, bien que le régime relatif au travail associatif soit instauré avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022 et qu'il soit prévu que ces prestations aient un effet rétroactif. Quand cette application sera-t-elle réellement disponible?

Sur le plan des principes, M. Anseeuw se félicite qu'un régime soit prévu. Il lui semble toutefois étrange que deux prélèvements de 10 % soient imposés sur le travail associatif, d'autant plus que, si la Cour constitutionnelle a annulé, en son temps, la loi sur les revenus complémentaires exonérés d'impôt, ce n'est pas en raison du travail effectué durant le temps libre dans les secteurs du sport et de la culture, mais bien parce que la loi initiale du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale incluait des activités qui étaient en concurrence directe avec l'économie régulière, par exemple l'économie des

II. — ALGEMENE BESPREKING

A. Vragen en opmerkingen van de leden

De heer Björn Anseeuw (N-VA) herinnert eraan dat de besluitvorming betreffende het verenigingswerk de voorbije jaren een hobbelig parcours kende. Hij betreurt dat de nieuwe wettelijke basis pas in februari 2022 op de agenda van de Kamer staat, terwijl de regeling al op 1 januari 2022 klaar had moeten zijn.

De minister gaf eind 2021 aan dat de Raad van State een advies vroeg van de Gegevensbeschermingsautoriteit (GBA). Is dit reeds beschikbaar?

De Raad van State merkt daarnaast op dat het voorliggende wetsontwerp niet los gezien kan worden van het koninklijk besluit van 23 december 2021 tot wijziging van een aantal bepalingen betreffende artikel 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. Kan de minister het advies van de Raad van State met betrekking tot dat koninklijk besluit van 23 december 2021 ter beschikking stellen?

Het is verder niet helemaal duidelijk of het voorliggende wetsontwerp het eindpunt is van de wetgeving met betrekking tot het verenigingswerk. Zal de commissie Financiën daarnaast nog een wetsontwerp behandelen over een fiscale regeling? Indien deze regeling nog moet worden uitgewerkt, vraagt de spreker verdere toelichting. Beide kunnen niet los van elkaar gezien worden.

Er wordt voorts verwezen naar een elektronische toepassing. Vandaag zou deze echter nog niet klaar zijn, hoewel de regeling inzake verenigingswerk met terugwerkende kracht wordt ingevoerd vanaf 1 januari 2022 en het de bedoeling is dat deze prestaties retroactief worden ingevoerd. Wanneer zou deze toepassing daadwerkelijk beschikbaar zijn?

Wat de principes betreft, is de heer Anseeuw tevreden dat er in een regeling wordt voorzien. Het lijkt hem wel vreemd dat er twee heffingen van 10 % op verenigingswerk opgelegd worden, vooral omdat het Grondwettelijk Hof het onbelast bijverdienen destijds niet heeft vernietigd wegens het vrijetijdswerk in de sport- en cultuursector, maar omdat de oorspronkelijke wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie enkele activiteiten bevatte die wel in rechtstreekse concurrentie gingen met de reguliere economie, zoals de platformeconomie. Het is merkwaardig dat deze laatste slechts één keer

plateformes. Il est curieux que cette dernière activité ne soit taxée qu'une fois au taux de 10 % alors que le travail associatif sera soumis à un double prélèvement.

Mme Marie-Colline Leroy (Ecolo-Groen) confirme que le régime à l'examen marque l'aboutissement d'un long processus entamé sous la législature précédente.

L'intervenante part du principe fondamental que les vrais contrats de travail qui entraînent le paiement de cotisations sociales doivent toujours être privilégiés. Il convient toutefois également de tenir compte des activités occasionnelles, comme le prévoit déjà l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969. Ces activités occasionnelles peuvent être prestées dans le cadre notamment du secteur des arts amateurs, du secteur socioculturel ou du secteur sportif, ou encore dans le cadre d'événements socioculturels. Il est intéressant d'étendre l'article 17 précité à ces secteurs, tout en conservant une limitation du nombre d'heures prestées, afin que ce régime ne concurrence pas les contrats de travail classiques.

L'intervenante aborde ensuite la question du cumul des allocations de chômage et des prestations relevant de l'article 17. Cette possibilité peut être intéressante, notamment pour les enseignants ou les éducateurs qui sont licenciés avant les vacances d'été parce qu'ils ne sont pas nommés à titre définitif ou n'ont qu'un contrat à durée déterminée. Ils pourraient alors donner des cours de sport ou participer à des activités estivales et encadrer des jeunes.

Aucune cotisation sociale ne sera retenue dans le cadre du travail associatif. Le ministre des Finances fournira encore des précisions à ce sujet. L'harmonisation des pratiques existantes est positive, car il était auparavant compliqué, pour quiconque souhaitait effectuer un travail occasionnel, de s'y retrouver dans la combinaison de l'article 17 et de la loi relative au travail associatif.

Mme Leroy se félicite ensuite qu'une concertation ait été menée avec le secteur par l'intermédiaire du Conseil national du Travail (CNT) et d'autres associations qui ont pu exposer leur expérience et leurs difficultés sur le terrain.

Enfin, il faudra encore un certain temps pour créer l'application électronique. Le ministre peut-il confirmer que la sécurité juridique sera établie dans quelques mois? La loi entrera en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022, alors que l'application n'est pas encore opérationnelle. Dispose-t-on d'informations complémentaires sur la sécurité de cette application?

met 10 % wordt belast, terwijl het verenigingswerk een dubbele heffing krijgt opgelegd.

Mevrouw Marie-Colline Leroy (Ecolo-Groen) beaamt dat de voorliggende regeling het resultaat is van een lang proces dat al teruggaat tot de vorige zittingsperiode.

De spreker gaat uit van het basisprincipe dat echte arbeidscontracten, waarop sociale bijdragen betaald worden, altijd de voorkeur verdienen. Men dient echter ook oog te hebben voor occasionele activiteiten, zoals reeds bepaald in artikel 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969. Deze occasionele activiteiten kunnen gepresteerd worden in het kader van bijvoorbeeld de amateurkunsten, de socioculturele of sportsector of in het kader van socioculturele evenementen. Het is interessant om het genoemde artikel 17 uit te breiden tot deze sectoren, met behoud van een begrenzing van het aantal gepresteerde uren, zodat deze regeling geen concurrentie wordt voor traditionele arbeidscontracten.

De spreker gaat vervolgens in op het cumuleren van werkloosheidsuitkeringen en prestaties onder het genoemde artikel 17. Dit kan bijvoorbeeld interessant zijn voor leerkrachten of opvoeders die voor de zomervakantie hun ontslag krijgen omdat ze niet vast benoemd zijn of slechts een contract van bepaalde duur hebben. Zij zouden in dat geval sportlessen kunnen geven, of deelnemen aan zomeractiviteiten en jongeren begeleiden.

In de context van verenigingswerk worden geen sociale bijdragen afgehouden. De minister van Financiën zal op dat vlak nog meer duidelijkheid scheppen. De harmonisering van de bestaande praktijken is een goede zaak, want voor wie occasionele arbeid wou verrichten was het tot nog toe complex om wegwijs te raken in de combinatie van artikel 17 en de wet betreffende het verenigingswerk.

Vervolgens stelt mevrouw Leroy tot haar tevredenheid vast dat er overlegd werd met de sector, via de Nationale Arbeidsraad (NAR) en andere verenigingen die hun bevindingen en de moeilijkheden op het terrein konden uiteenzetten.

Er is tot slot nog enige tijd nodig om de elektronische toepassing te creëren. Kan de minister bevestigen of er over enkele maanden juridische zekerheid zal zijn? De wet zal retroactief van kracht zijn vanaf 1 januari 2022, terwijl de toepassing momenteel nog niet operationeel is. Is er meer informatie beschikbaar over de veiligheid van deze applicatie?

La transparence est importante pour les travailleurs associatifs: le calcul des heures doit pouvoir être effectué facilement pour éviter les surprises. Cela permettra d'éviter que le travailleur constate *a posteriori* qu'il a presté trop ou trop peu d'heures. L'administration liée au travail associatif ne doit pas constituer un obstacle pour les intéressés.

Mme Leroy estime que le débat peut se clôturer sereinement, ce qui serait bénéfique pour l'ensemble du secteur associatif.

M. Jean-Marc Delizée (PS) se félicite du projet de loi à l'examen, qui apporte une solution structurelle pour le travail associatif.

Après de nombreux antécédents, il marque la quatrième étape de l'élaboration de la législation relative au travail associatif. Chaque nouvelle phase s'est accompagnée de modifications, d'ajouts et de corrections. Adoptée au début de la phase 1, la loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale visait tant le travail associatif que l'économie collaborative et les services occasionnels entre citoyens. Seule sa partie portant sur le travail associatif a été attaquée, cette procédure ayant entraîné l'annulation de la loi par l'arrêt n° 53/2020 de la Cour constitutionnelle du 23 avril 2020, moyennant une période de transition jusqu'à fin 2020. La phase 2 a ensuite commencé: la loi du 24 décembre 2020 relative au travail associatif a prévu une solution pour le secteur sportif. Durant la phase 3, la loi du 20 juillet 2021 portant extension du champ d'application de la loi du 24 décembre 2020 relative au travail associatif a étendu le champ d'application à certains secteurs culturels. Enfin, le projet de loi à l'examen, marquant la quatrième phase, vise à offrir une solution structurelle ainsi qu'à garantir la sécurité juridique.

L'intervenant demande ensuite des précisions concernant trois points qui le préoccupent.

Pourquoi les accidents survenus aux travailleurs visés à l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 précité ne sont-ils pas pris en compte pour la constatation d'un risque aggravé chez l'employeur? Le ministre peut-il préciser ce point?

Pourquoi des exceptions au droit du travail ont-elles en outre été maintenues, par exemple la dérogation au délai de préavis ou au revenu garanti, alors que les représentants des travailleurs ont insisté, dans l'avis du CNT, pour que ces droits soient préservés?

Transparantie is belangrijk voor verenigingswerkers: de berekening van de uren moet gemakkelijk kunnen plaatsvinden om niet voor verrassingen te komen staan. Zo kan worden voorkomen dat men achteraf vaststelt te veel of te weinig uren gepresteerd te hebben. De administratie die bij verenigingswerk komt kijken mag geen hinderpaal vormen voor de betrokkenen.

Mevrouw Leroy gelooft dat het debat op een serene manier kan afgerond worden, wat een goede zaak is voor de volledige sector van het verenigingswerk.

De heer Jean-Marc Delizée (PS) is verheugd met het voorliggende wetsontwerp dat een structurele oplossing biedt voor het verenigingswerk.

Na een uitgebreide voorgeschiedenis is dit de vierde fase van de wetgeving inzake verenigingswerk. Elke nieuwe stap bracht aanpassingen, vervolledigingen en correcties met zich. Fase 1 ging van start met de wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie. Zowel het verenigingswerk, de deeleconomie als occasionele diensten tussen burgers kwamen daarin aan bod. Enkel het onderdeel inzake het verenigingswerk werd aangevochten, met als gevolg de vernietiging van de wet door arrest nr. 53/2020 van het Grondwettelijk Hof van 23 april 2020, met een transitieperiode tot eind 2020. Dit heeft geleid tot fase 2: de wet van 24 december 2020 betreffende het verenigingswerk, waarin in een oplossing werd voorzien voor de sportsector. Fase 3 is de wet van 20 juli 2021 houdende uitbreiding van het toepassingsgebied van de wet van 24 december 2020 betreffende het verenigingswerk, waardoor sommige culturele sectoren onder het toepassingsgebied kwamen. Het voorliggende wetsontwerp is de vierde fase en zou voor een structurele oplossing en juridische zekerheid moeten zorgen.

De spreker vraagt vervolgens verduidelijking over drie bezorgdheden.

Waarom worden ongevallen overkomen aan werknemers bedoeld in artikel 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 niet in aanmerking genomen voor het vaststellen van een verzaamd risico bij de werkgever? Kan de minister dit nader toelichten?

Waarom werden vervolgens uitzonderingen op het arbeidsrecht behouden, zoals de afwijking op de opzeggingstermijn of op het gewaarborgd loon, terwijl de vertegenwoordigers van de werknemers in het advies van de NAR aangedrongen hebben op het behoud van deze rechten?

La dernière question du membre porte également sur la dérogation au délai de préavis et au revenu garanti. Le ministre peut-il garantir qu'il sera toujours possible de revenir à la règle générale si une CCT est conclue à propos de ces deux points, dans l'hypothèse où les syndicats souhaiteraient négocier ces dérogations? Cette possibilité sera-t-elle inscrite dans le futur arrêté royal?

M. Hans Verreyt (VB) indique qu'il a déjà été annoncé, lors des discussions relatives au travail associatif qui se sont tenues en 2020, que la solution définitive était imminente. Les reports successifs ont chaque fois nécessité l'adoption de mesures transitoires. Les associations doivent se contenter d'annonces, alors que la législation et l'application en vue de réglementer la déclaration Dimona se font toujours attendre. Des milliers de travailleurs du secteur associatif jouent pourtant un rôle essentiel dans de nombreuses associations sportives ou socioculturelles. L'intervenant déplore la succession de solutions temporaires et l'adoption de règles avec effet rétroactif. Il estime que cela ne favorise ni la sécurité juridique ni la considération pour le secteur associatif.

Le Conseil d'État a également formulé des observations à propos de l'insécurité juridique entourant toute législation adoptée avec un effet rétroactif. Le gouvernement ne semble pas avoir appris de ses erreurs à cet égard. Il tente d'apporter une solution à travers une déclaration d'urgence et il devra probablement à nouveau demander à l'opposition de ne pas retarder la procédure. L'intervenant estime qu'il importe surtout que cette réglementation soit adoptée.

L'intervenant évoque ensuite l'avis de l'Autorité de protection des données (APD), qui est aussi explicitement demandé par le Conseil d'État. Le ministre a indiqué que cet avis avait été demandé. Peut-il le mettre à disposition? Le fait qu'un avis ait été demandé à propos d'une plateforme similaire existante (student@work) ne signifie pas que l'on peut se passer d'un autre avis pour le travail associatif. Des données sont en effet échangées, notamment parce que l'employeur doit toujours pouvoir disposer de certaines données à caractère personnel à propos de son travailleur pour établir son contrat de travail.

Le ministre a ensuite indiqué que le volet fiscal fera l'objet d'un projet de loi qui sera déposé par le ministre des Finances. M. Verreyt souligne que les travailleurs du secteur associatif et les associations ont cependant déjà perdu un mois et demi. L'application Dimona ne sera disponible qu'à la mi-avril 2022. Les détails du traitement fiscal doivent dès lors rapidement être disponibles. Il s'agit en effet d'un élément essentiel des négociations entre l'employeur (en l'occurrence l'association) et son

De laatste vraag gaat eveneens over de afwijking op het gewaarborgd loon en de opzeggingstermijn: kan de minister garanderen dat het nog altijd mogelijk zal zijn om terug te komen op de algemene regel wanneer er een CAO wordt gesloten op die twee punten, in de veronderstelling dat de vakbonden deze zouden willen onderhandelen? Wordt deze mogelijkheid opgenomen in het toekomstige koninklijk besluit?

De heer Hans Verreyt (VB) wijst erop dat tijdens de besprekingen over het verenigingswerk in 2020 reeds werd aangekondigd dat de definitieve oplossing er spoedig zat aan te komen. Het voortdurende uitstel maakte telkens overgangsmaatregelen noodzakelijk. De verenigingen moeten het stellen met aankondigingen, terwijl de wetgeving en de toepassing om de Dimona-aangifte te kunnen regelen op zich laten wachten. Vele duizenden verenigingswerkers vervullen nochtans een noodzakelijke taak in tal van sport- en socioculturele verenigingen. De spreker betreurt de herhaaldelijke tijdelijke oplossingen en de regelingen met terugwerkende kracht. Dit komt de rechtszekerheid en de waardering voor het verenigingsleven niet ten goede.

Ook de Raad van State formuleert opmerkingen bij de rechtsonzekerheid voor wetgeving die met terugwerkende kracht wordt ingevoerd. De regering lijkt op dat vlak niet uit haar fouten te leren. Via een urgentieverklaring wordt snel een oplossing gezocht en zal de regering wellicht opnieuw aan de oppositie moeten vragen om niet voor vertraging te zorgen. Voor de spreker is het vooral belangrijk dat deze regeling er eindelijk komt.

Een ander punt is het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit (GBA), dat ook expliciet door de Raad van State wordt gevraagd. De minister gaf aan dat dit advies alsnog aangevraagd werd. Kan hij het ter beschikking stellen? Het is niet omdat er voor een gelijkaardig reeds bestaand platform (student@work) een advies werd aangevraagd, dat dit achterwege kan blijven voor verenigingswerk. Er vindt immers uitwisseling van gegevens plaats, bijvoorbeeld omdat een werkgever steeds moet kunnen beschikken over een aantal persoonlijke gegevens van diens werknemer in het kader van de arbeidsovereenkomst.

De minister gaf vervolgens aan dat het fiscaal aspect het voorwerp wordt van een wetsontwerp dat door de minister van Financiën zal ingediend worden. De heer Verreyt vraagt aandacht voor de verenigingswerkers en de verenigingen die ondertussen al anderhalve maand vertraging hebben opgelopen vooraleer ze van start kunnen gaan. De Dimona-applicatie zal pas halverwege april 2022 beschikbaar zijn. De details van de fiscale behandeling dienen bijgevolg spoedig voorhanden te

employé (le travailleur associatif). Lors de l'application de l'ancienne réglementation transitoire, il fallait tenir compte du double prélèvement de deux fois 10 %. Le travailleur du secteur associatif souhaite connaître sa rémunération nette, et l'association doit pouvoir estimer les coûts. Ces informations sont importantes pour que le travail associatif puisse être correctement encadré.

Une dernière question concerne le contrat qui se poursuit lorsque le travailleur associatif se retrouve en incapacité de travail ou sans emploi. Ce n'est pas toujours négatif, mais la poursuite indéterminée en cas de chômage est potentiellement problématique. En cas de maladie, les restrictions définies par le médecin du travail pourront être appliquées, mais en cas de chômage, aucune limitation n'est prévue pour les contrats à durée indéterminée.

Finalement, l'intervenant se réjouit qu'un règlement s'annonce enfin pour le travail associatif, et il invite à communiquer rapidement le régime fiscal et à légiférer à cet égard.

M. Christophe Bombled (MR) renvoie à l'annulation de la loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale par l'arrêt n° 53/2020 de la Cour constitutionnelle du 23 avril 2020. Une version actualisée a proposé une solution valable jusqu'au 31 décembre 2021. Le projet de loi à l'examen prévoit une solution durable fondée sur un cadre juridique stable.

Le ministre a déjà reçu des questions à ce sujet lors de la présentation de sa note politique. Le projet de loi a effectivement enregistré un certain retard, mais ce qui compte, c'est qu'il soit maintenant sur la table. À l'avenir, on fera plus souvent référence à "l'article 17" quand on parlera du travail associatif. Le projet de loi prévoit une application électronique dénommée "*article 17@work*" qui sera mise à disposition par l'ONSS en début avril 2022.

Le changement de nom sera-t-il associé à un changement de ministre responsable? Le ministre de l'Économie et du Travail est-il compétent, ou s'agira-t-il d'une compétence partagée?

M. Bombled constate que l'échange entre le gouvernement et de Conseil d'État a entraîné un retard de deux mois. Ce retard pourrait, en cette période, être source d'insécurité juridique. Pour l'atténuer, la loi entrera en vigueur avec effet au 1^{er} janvier 2022.

zijn. Het is immers een wezenlijk deel van de onderhandelingen die een werkgever (in dit geval de vereniging) voert met zijn werknemer (de verenigingswerker). In de vorige tijdelijke regeling moest rekening gehouden worden met de dubbele heffing van twee keer 10 %. De verenigingswerker kijkt naar wat hij netto overhoudt, de vereniging naar de kosten. Deze informatie is van belang voor een correcte invoering en afhandeling van het verenigingswerk.

Een laatste vraag gaat over de overeenkomst die blijft doorlopen wanneer een verenigingswerker arbeidsongeschikt of werkloos wordt. Dit is niet meteen negatief, maar de onbeperkte voortzetting bij werkloosheid is mogelijk wel problematisch. In het geval van ziekte kan men terugvallen op de beperkingen die de arbeidsgeneesheer vastlegt, maar bij werkloosheid bestaat er geen rem wanneer de overeenkomst van onbepaalde duur is.

De spreker is tot slot tevreden dat er eindelijk een regeling voor het verenigingswerk op komst is en roept ertoe op om de fiscale regeling spoedig te communiceren en in wetgeving te gieten.

De heer Christophe Bombled (MR) verwijst naar de vernietiging van de wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie door arrest nr. 53/2020 van het Grondwettelijk Hof van 23 april 2020. Een geactualiseerde versie bood een oplossing tot 31 december 2021. Het voorliggende wetsontwerp voorziet in een duurzame oplossing met een stabiel juridisch kader.

De minister kreeg reeds vragen over dit thema ter gelegenheid van de voorstelling van zijn beleidsnota. Het wetsontwerp kende inderdaad enige vertraging, maar wat telt is dat het nu ter tafel ligt. Voortaan zal vaker over "artikel 17" gesproken worden wanneer men doelt op het verenigingswerk. Het wetsontwerp voorziet in een elektronische toepassing onder de naam *artikel 17@work* die begin april 2022 door de RSZ ter beschikking zal worden gesteld.

Zal de naamswijziging gepaard gaan met een wijziging van de verantwoordelijke minister? Wordt de minister voor Economie en Werk bevoegd of wordt het een gedeelde bevoegdheid?

De heer Bombled stelt vast dat de uitwisseling tussen de regering en de Raad van State tot een vertraging van twee maanden leidde. Dit zou juridische onzekerheid kunnen creëren voor de periode in kwestie. Om deze effecten te verzachten treedt de wet in werking vanaf 1 januari 2022.

Le travail associatif offre une solution face à la réalité du terrain. Certains s'y opposent parce qu'il s'agirait d'une forme de sous-emploi, mais l'intervenant n'est pas d'accord. Ce travail répond aux besoins sociétaux situés entre le bénévolat et les emplois classiques. Dans la grande majorité des cas, il s'agit de travailleurs qui, en plus de leur travail associatif, ont un contrat de travail classique assorti des droits, des obligations et de la rémunération qui en découlent. Certains secteurs, comme ceux du sport et de la culture sont, par conséquent, plus demandeurs que d'autres.

À quelques exceptions près, le travail associatif est assimilé à un emploi classique. L'intervenant souhaite savoir quelles mesures sont prises sur le plan de la fiscalité, tant en ce qui concerne l'impôt sur les revenus que les cotisations sociales. Le ministre des Finances travaillerait sur un projet de loi. Selon des sources sûres, la rémunération du travail associatif, pour lequel aucune cotisation sociale ne sera exigée tant que le plafond ne sera pas atteint, relèvera de la catégorie des revenus divers, ou des revenus professionnels si le plafond est dépassé. Le ministre peut-il confirmer si cette interprétation est correcte?

Mme Nahima Lanjri (CD&V) rappelle qu'en décembre 2021, le gouvernement a conclu un accord en vue d'une solution correcte et durable pour le travail associatif. Cette solution était nécessaire en raison de l'annulation par la Cour constitutionnelle, intervenue le 23 avril 2020, de la loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale (dite "loi relative aux activités complémentaires"). Après une solution temporaire, le travail associatif a été doté d'une nouvelle base fondée sur l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969. Le régime des 25 jours de cette législation a été transformé en heures. Les travailleurs associatifs tels que les chefs d'orchestre ou les entraîneurs s'engagent en effet quelques heures par semaine, et prestent rarement des journées complètes. C'est une piste que Mme Lanjri a évoquée dès novembre 2020 au Parlement. Ensuite, le CNT a également suivi cette piste dans son avis officiel du 13 juillet 2021. Aujourd'hui, c'est la mise en œuvre du volet concernant le droit du travail qui est à l'ordre du jour, le volet fiscal devant encore suivre. Il est crucial que les travailleurs associatifs et les associations soient rapidement fixés sur le nouveau régime. En pratique, ils sont déjà tous au courant de la décision du gouvernement, mais la législation définitive doit rapidement être présentée. Cela permettra aux intéressés de mieux s'organiser et d'éviter que les associations aient recours au travail non-déclaré pour payer leurs collaborateurs.

Selon l'intervenante, il est essentiel que le nouveau régime concernant le travail associatif n'entraîne pas

Verenigingswerk biedt een antwoord op de realiteit op het terrein. Sommigen verzetten zich ertegen omdat het een vorm van onvolledige werkgelegenheid zou zijn, maar de spreker is het daar niet mee eens. Het voldoet aan een maatschappelijke behoefte tussen vrijwilligerswerk en traditionele werkgelegenheid. Voor het overgrote deel gaat het om werknemers die naast hun verenigingswerk al een traditionele arbeidsovereenkomst hebben, met de bijhorende rechten, plichten en verloning. Sommige sectoren zoals sport en cultuur zijn daarom terecht meer vragende partij dan andere.

Enkele uitzonderingen daargelaten wordt het verenigingswerk gelijkgesteld met traditionele werkgelegenheid. De spreker verneemt graag welke maatregelen genomen worden op het vlak van fiscaliteit, zowel wat de belasting op de inkomsten als de sociale bijdragen betreft. De minister van Financiën zou aan een wetsontwerp werken. Volgens welingelichte bronnen zou de verloning voor verenigingswerk, waarvoor geen sociale bijdrage vereist wordt zolang het plafond niet is bereikt, als diverse inkomsten gecatalogeerd worden, en als professionele inkomsten in het geval het plafond overschreden wordt. Kan de minister bevestigen of deze interpretatie klopt?

Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V) herinnert eraan dat de regering in december 2021 een akkoord bereikte over een goede en duurzame oplossing voor het verenigingswerk. Dat was noodzakelijk door de vernietiging van de wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie (de zogeheten "Bijkluswet") door het Grondwettelijk Hof op 23 april 2020. Na een tijdelijke oplossing werd er een nieuwe basis voor het verenigingswerk gecreëerd op basis van artikel 17 uit het koninklijk besluit van 28 november 1969. De 25-dagenregeling uit deze wetgeving wordt omgezet in uren. Verenigingswerkers, zoals dirigenten of trainers, engageren zich immers meestal een aantal uren per week en presteren zelden volledige dagen. Dit is een piste die mevrouw Lanjri reeds in november 2020 lanceerde in het Parlement. Later volgde ook de NAR deze werkwijze in haar officieel advies van 13 juli 2021. Vandaag ligt de uitwerking van het arbeidsrechtelijke onderdeel voor, het fiscale aspect volgt nog. Het is essentieel dat de verenigingswerkers en verenigingen snel duidelijkheid krijgen over de nieuwe regeling. In de praktijk zijn ze al op de hoogte van de beslissing van de regering, maar de definitieve wetgeving dient er snel te komen. Op deze manier kunnen de betrokkenen zich beter organiseren en wordt voorkomen dat verenigingen overgaan tot zwartwerk om hun medewerkers te betalen.

Voor de spreekster is het essentieel dat de nieuwe regeling inzake het verenigingswerk geen zware

de lourdes formalités administratives pour les associations et leurs travailleurs. La réglementation doit être aussi simple et facile d'utilisation que possible. Il est dès lors positif que le projet de loi à l'examen prévoit que les associations et leurs collaborateurs puissent consulter le nombre d'heures de travail associatif effectuées et restantes au moyen d'une nouvelle application (article 17@work) de même que les étudiants peuvent le faire à l'aide de l'application *Student@work*. Le fait que les associations ne devront pas tenir de documents sociaux, tels qu'un registre du personnel ou un compte individuel, y contribuera également. Il faut dès lors éviter que les associations soient confrontées à beaucoup de coûts supplémentaires. De nombreuses organisations ont déjà éprouvé des difficultés à cause de la crise du coronavirus, ou ont toujours peu de moyens.

Quelques exceptions au régime du droit du travail sont souhaitables pour les travailleurs associatifs pour la même raison. Pour que le travail associatif reste réalisable et accessible en pratique, des dérogations sont accordées, notamment en ce qui concerne le droit au salaire garanti en cas d'incapacité de travail, les formations, les suppléments de rémunération relatifs au travail du soir, de la nuit et du dimanche et la réduction du délai de préavis. Ces exceptions sont également justifiées dès lors qu'il ne s'agit pas en l'espèce de personnes qui doivent retirer une protection sociale de cette activité, mais qui la pratiquent comme une activité accessoire ou un hobby.

Il faut ensuite empêcher que les personnes involontairement mises au chômage ou en incapacité de travail soient obligées de mettre fin à leur travail associatif. Le travail associatif ne peut pas avoir d'effet négatif sur l'activité professionnelle des intéressés, ni créer un nouveau piège à l'emploi. C'est pour cette raison que les personnes qui perçoivent une allocation de chômage ou une indemnité d'incapacité de travail pourront les cumuler, sous certaines conditions, avec la rémunération provenant du travail associatif. C'est une bonne chose car rien ne justifie qu'une personne au chômage ne puisse pas, par exemple, exercer une activité d'entraîneur ou de coach.

Ce sont surtout les syndicats qui ont formulé des questions critiques au sujet des dérogations au régime du droit du travail prévues par l'article 17 précité. Le ministre comprend-il ces préoccupations et ne craint-il pas une éventuelle nouvelle procédure juridique? Mme Lanjri est consciente qu'il n'a pas été facile d'atteindre la solution à l'examen. La solution temporaire n'était pas parfaite non plus, mais il existe au moins aujourd'hui une alternative à la loi relative aux activités complémentaires annulée par la Cour constitutionnelle. Le CNT était favorable à la piste de l'article 17, mais il n'a pas donné de réponse à

administratieve lasten met zich meebrengt voor de verenigingen en verenigingswerkers. De regelgeving moet zo eenvoudig mogelijk en gebruiksvriendelijk zijn. Dat het voorliggende wetsontwerp voorziet in een nieuwe applicatie (*artikel 17@work*) waarbij de verenigingen en hun medewerkers het aantal gewerkte en resterende uren verenigingswerk kunnen raadplegen, zoals studenten dit ook kunnen via de applicatie *Student@work*, is dan ook een positief signaal. Ook het feit dat verenigingen geen sociale documenten zoals een personeelsregister of een individuele rekening dienen bij te houden, draagt hiertoe bij. Er moet dan ook worden voorkomen dat verenigingen voor veel bijkomende kosten komen te staan. Veel organisaties hebben het al niet makkelijk gehad wegens corona of hebben het sowieso niet breed.

Om dezelfde reden zijn enkele uitzonderingen op het arbeidsrechtelijke regime voor verenigingswerkers wenselijk. Door afwijkingen toe te staan op het recht op onder andere gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid, opleidingen, de loontoeslagen met betrekking tot avond-, nacht- en zondagsarbeid en het verkorten van de opzeggingstermijn, wordt ervoor gezorgd dat verenigingswerk praktisch haalbaar en toegankelijk blijft. Daarnaast zijn deze uitzonderingen ook gerechtvaardigd omdat het hier niet gaat om mensen die een sociale bescherming moeten halen uit deze activiteit, maar die dit als nevenactiviteit of hobby doen.

Vervolgens moet ook worden voorkomen dat mensen die onvrijwillig werkloos of arbeidsongeschikt worden, verplicht worden om met hun verenigingswerk te stoppen. Verenigingswerk mag geen negatief effect hebben op de professionele activiteit van mensen en ook geen nieuwe werkloosheidsval creëren. Het is om deze reden dat mensen die een werkloosheidsuitkering of arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen deze onder bepaalde voorwaarden mogen cumuleren met hun vergoeding van het verenigingswerk. Dit is een goede zaak: er is immers geen reden waarom iemand die werkloos is niet als bijvoorbeeld trainer of coach aan de slag kan gaan.

Over deze afwijkingen op het arbeidsrechtelijke regime, waarin via het genoemde artikel 17 wordt voorzien, worden vooral door de vakbonden wel kritische vragen gesteld. Begrijpt de minister deze bezorgdheden en vreest hij niet voor een eventuele nieuwe juridische procedure? Mevrouw Lanjri beseft dat het niet evident was om de voorliggende oplossing te bereiken. Ook de tijdelijke oplossing was niet perfect, maar op zijn minst is er nu een alternatief voor de door het Grondwettelijk Hof vernietigde Bijkuswet. De NAR was de piste van artikel 17 genegen, maar heeft op heel wat aspecten geen

de nombreuses questions en raison de divisions internes à propos des questions concernant le droit du travail. La balle est à présent dans le camp du gouvernement, mais la solution à l'examen ne fait pas l'unanimité.

Mme Lanjri demande dès lors aux trois ministres compétents de maintenir le dialogue avec le secteur et les partenaires sociaux afin de suivre ce dossier. On pourrait par exemple examiner après une évaluation d'un an s'il est nécessaire de corriger ou d'affiner ce régime. La différence au niveau du contingent d'heures entre les travailleurs associatifs du secteur socioculturel et du secteur sportif pourrait par exemple être examinée. Une évaluation pourrait indiquer s'il est nécessaire ou non de procéder à un élargissement.

La solution dégagée n'est peut-être pas parfaite pour tout le monde, mais elle est meilleure que la loi relative aux activités complémentaires. Les travailleurs associatifs réunissent les populations partout, dans les grandes villes comme dans les hameaux. Comme le volontariat, le travail associatif a une valeur inestimable et il est irremplaçable. Il s'agit par exemple du travail d'entraîneurs ou d'arbitres dans le football amateur, de chefs d'orchestre dans une chorale de jeunes ou une fanfare, d'accompagnateurs d'excursions scolaires, de conférenciers, etc. Il importe que ces associations et leurs travailleurs associatifs soient soutenus le mieux possible. Mme Lanjri approuvera dès lors la modification législative à l'examen et elle attend avec impatience son volet fiscal, qui viendra ultérieurement.

M. Gaby Colebunders (PVDA-PTB) renvoie aux débats interminables relatifs au travail associatif et établit un lien avec le temps investi dans l'élaboration d'un régime praticable pour la professionnalisation prudente du sport amateur flamand. M. Ben Weyts, ministre régional compétent pour le sport n'a, en effet, pas pris ses responsabilités et n'a pas l'intention de soutenir suffisamment les associations sportives. Des moyens n'étaient disponibles ni pour installer des filtres à air dans l'enseignement, ni pour permettre à des coaches et des moniteurs de travailler de manière légale et protégée dans les clubs sportifs. Il est de plus en plus systématique que le gouvernement fédéral doive chercher des solutions lorsque le niveau flamand refuse de prévoir des moyens.

Un statut souple qui prévoit un régime fiscal de 10 % au lieu de 30 % est à nouveau proposé. Dès lors que le gouvernement a permis que la semaine de travail compte quatre longues journées, les travailleurs pourront facilement pratiquer une activité complémentaire le cinquième jour dans le domaine du sport ou des arts amateurs, mais sans se constituer de droits sociaux complémentaires. Les travailleurs associatifs n'auront en effet pas droit à

antwoord gegeven wegens interne verdeeldheid over de arbeidsrechtelijke aspecten. De bal werd doorgespeeld naar de regering, maar niet iedereen is gelukkig met de voorliggende oplossing.

Mevrouw Lanjri vraagt de drie bevoegde ministers daarom om in dialoog te blijven gaan met de sector en met de sociale partners om dit op te volgen. Er kan bijvoorbeeld na een evaluatieperiode van 1 jaar onderzocht worden of bijsturing of verfijning noodzakelijk is. Het verschil in urencontingent tussen verenigingswerkers in de socioculturele en de sportsector zou bijvoorbeeld onder de loop genomen kunnen worden. Uit een evaluatie kan blijken of er al dan niet nood aan uitbreiding is.

De bereikte oplossing is misschien niet voor iedereen perfect, maar is wel beter dan de Bijkluswet. Verenigingswerkers brengen overal mensen samen, van grootstad tot gehucht. Naast het vrijwilligerswerk is ook het verenigingswerk van onschatbare waarde en onvervangbaar. Het gaat bijvoorbeeld om trainers of scheidsrechters in amateurvoetbal, dirigenten in een jeugdkoor of fanfare, begeleiders van schooluitstappen, verstrekkers van lezingen enzovoort. Het is belangrijk dat deze verenigingen en hun verenigingswerkers zo goed mogelijk ondersteund worden. Om deze reden zal mevrouw Lanjri de voorliggende wetswijziging goedkeuren en kijkt ze daarna uit naar het fiscaal onderdeel.

De heer Gaby Colebunders (PVDA-PTB) verwijst naar de lang aanslepende debatten inzake verenigingswerk en legt een verband met de tijd die geïnvesteerd werd in het uitwerken van een haalbare regeling voor de voorzichtige professionalisering van de Vlaamse amateursport. De bevoegde regionale minister van Sport, de heer Ben Weyts, nam immers zijn verantwoordelijkheid niet en is niet van plan om sportverenigingen afdoende te steunen. In het onderwijs was er geen geld voor luchtfilters, in de sportclubs evenmin om coaches en monitoren legaal en beschermd te laten werken. Het wordt stilaan een constante dat de federale regering op zoek moet naar een oplossing wanneer het Vlaamse niveau weigert voor middelen te zorgen.

Opnieuw wordt een flexibel statuut uitgewerkt, met een fiscaal regime van 10 % in plaats van 30 %. Nu de regering een werkweek van vier lange dagen mogelijk gemaakt heeft, kan men de vijfde dag gemakkelijk bijklussen in de sport of in de amateurkunsten, maar dan zonder bijhorende sociale rechten op te bouwen. De verenigingswerkers zullen immers geen recht hebben op een gewaarborgd loon, een moederschapsuitkering

un salaire garanti, à une indemnité de maternité ou à des congés payés. Le projet de loi à l'examen leur retire encore quelques droits complémentaires.

En octobre 2021, la presse annonçait que le PS était prêt de discuter d'un régime fiscal plus avantageux à condition que l'avis des partenaires sociaux soit suivi. Il n'en fut toutefois rien. L'avis du CNT était pourtant très raisonnable. Il proposait de porter la règle des 25 jours à 300 heures par an, soit à près de 40 jours ouvrables (soit une augmentation de 15 jours). Dans le secteur sportif, dont le lobbying a été efficace selon l'intervenant, le gouvernement a toutefois décidé d'autoriser 450 heures de travail, ce qui correspond à 59 jours ouvrables (soit une augmentation de 34 jours, ce nombre étant plus de deux fois plus élevé que le précédent). Les partenaires sociaux ne sont pas pris au sérieux. De plus, dès lors que des jours ouvrables de trois heures sont également admis dans ce régime, jusque 150 jours ouvrables pourront être prestés pour le même employeur par des travailleurs qui n'auront pas les mêmes droits que leurs collègues ayant un contrat normal. C'est tout à fait déraisonnable.

Les partenaires sociaux n'étaient pas d'accord sur tous les points, par exemple sur le salaire garanti, la protection de la maternité et les congés payés. Le projet de loi à l'examen aurait dû y remédier, mais le gouvernement choisit à nouveau de se ranger entièrement du côté des organisations patronales. Selon M. Colebunders, le résultat n'est ni social, ni raisonnable. Il serait même en contradiction avec quelques directives européennes.

En revanche, la législation à l'examen restreint encore d'autres droits sociaux, par exemple le droit à la formation et le droit aux suppléments de rémunération pour le travail du soir, de la nuit et du dimanche. En prévoyant une exception dans la législation sur les CCT, le gouvernement s'assure que les syndicats ne pourront pas négocier des accords sur la formation ou sur des primes pour le travail associatif, ce qui est contraire aux normes fondamentales de l'Organisation internationale du Travail. Quelle est la réaction du ministre à cet égard? Pourrait-il expliquer la raison de cette ingérence dans la législation sur les CCT?

Par ailleurs, M. Colebunders dénonce le régime relatif aux accidents survenus aux travailleurs associatifs, qui ne sont pas pris en compte pour la constatation d'un risque aggravé chez l'employeur. Pourquoi? L'exposé des motifs ne fournit pas d'explication. Le comité de gestion de Fedris a-t-il été consulté à ce sujet? Comment peut-on concilier ce régime avec le récent rapport de

of betaalde vakantie. Het voorliggende wetsontwerp neemt hen nog enkele bijkomende rechten af.

In oktober 2021 luidde het in de pers dat de PS bereid was over een gunstiger fiscale regeling te praten, op voorwaarde dat het advies van de sociale partners werd gevolgd. Dit is echter niet gebeurd. Het NAR-advies was nochtans zeer redelijk en stelde voor om de 25-dagenregeling op te trekken naar 300 uur op jaarbasis. Omgerekend zijn dat bijna 40 werkdagen (een verhoging van 15 dagen). Voor de sportsector – die volgens de spreker goed gelobbyd heeft – besliste de regering echter om 450 uur toe te laten, wat overeenkomt met 59 werkdagen (een verhoging van 34 dagen en dus meer dan een verdubbeling). De sociale partners worden niet ernstig genomen. Meer zelfs, aangezien in dit regime ook werkdagen van drie uur mogelijk zijn, worden tot 150 werkdagen voor dezelfde werkgever mogelijk, terwijl de betrokkenen niet dezelfde rechten zullen hebben als hun collega's met een normaal contract. Dit is alle redelijkheid voorbij.

De sociale partners waren het niet over alle punten eens, zoals over het gewaarborgd loon, de moederschapsbescherming en de betaalde vakantie. Het voorliggende wetsontwerp had oplossingen moeten bieden voor deze punten, maar de regering kiest opnieuw volledig de kant van de werkgeversorganisaties. Het resultaat lijkt de heer Colebunders noch sociaal noch verstandig, en is zelfs in tegenspraak met enkele Europese richtlijnen.

Wat de voorliggende wetgeving wel doet, is het verder inperken van andere sociale rechten, zoals de opleidingen en het extra loon voor avond-, nacht- en zondagsarbeid. Via een uitzondering in de CAO-wetgeving zorgt de regering ervoor dat de vakbonden voor het verenigingswerk geen afspraken over opleiding of over premies zullen kunnen onderhandelen. Dit is in strijd met de fundamentele normen van de Internationale Arbeidsorganisatie. Wat is de reactie van de minister daarop? Kan hij toelichten waarom hier in de CAO-wetgeving wordt ingegrepen?

Daarnaast stoort de heer Colebunders zich aan de regeling voor ongevallen van verenigingswerkers, die niet in aanmerking komen voor het vaststellen van een verzaamd risico bij de werknemer. Waarom is dat het geval? De memorie van toelichting bevat geen verklaring. Werd het beheerscomité van Fedris hierover geraadpleegd? Hoe is dit te rijmen met het recente advies van

la Cour des comptes sur le contrôle des accidents du travail? Sur quels arguments le gouvernement se fonde-t-il pour choisir délibérément de ne pas encourager les associations à faire preuve de prudence à l'égard de leurs travailleurs associatifs?

L'intervenant aborde ensuite la question du salaire garanti. Les syndicats ont souligné le risque d'inégalité de traitement entre les ouvriers et les employés et ils ont demandé au gouvernement de prévoir une solution. Le gouvernement supprime toutefois totalement ce droit. Or, on pourrait parfaitement limiter le salaire garanti aux heures mentionnées dans le contrat. Les intéressés comptent sur ces revenus. Il est d'ailleurs inconvenant de la part du gouvernement de laisser aux syndicats le soin de trouver une solution.

En outre, personne n'était demandeur d'un délai de préavis raccourci. Les travailleurs associatifs ont, eux aussi, droit à une sécurité. Ils comptent sur leurs revenus complémentaires, s'attendent à ce que leur travail soit valorisé et en sont également fiers. Au lieu de cela, le gouvernement les relègue au rang de "travailleurs de seconde classe" qui pourront être remerciés après quelques semaines. Pourquoi n'élabore-t-on pas un régime semblable à celui qui existe pour les contrats à durée déterminée?

Enfin, il convient aussi d'évaluer la législation à l'examen au regard de ce qui n'y figure pas. L'intervenant a déjà mentionné le salaire garanti, mais il constate que l'absence de réglementation en matière de vacances annuelles et de protection de la maternité pose également problème. Concernant ce dernier point, le gouvernement semble vouloir violer la directive européenne sur la protection des travailleuses enceintes. Il était parfaitement possible de tenir compte de ces observations à propos des droits sociaux et de prévoir des solutions. Au lieu de cela, le projet de loi à l'examen restreint les droits sociaux. Il manque son objectif tant en raison de son contenu qu'en raison de ses lacunes.

Le gouvernement n'a de nouveau pas écouté les syndicats. Il a ignoré un compromis des négociateurs sociaux et il a une nouvelle fois trouvé un moyen de limiter les négociations collectives. Lorsque les partenaires sociaux ont proposé de continuer à appliquer l'article 17, ils pensaient à un cadre qui aurait garanti les droits sociaux des travailleurs associatifs, alors que le projet de loi fait tout l'inverse. Certaines limitations sont issues de l'ancienne réglementation, qui était inadéquate.

het Rekenhof over de controle op arbeidsongevallen? Welke argumenten heeft de regering om verenigingen bewust niet aan te moedigen om voorzichtig te zijn met hun verenigingswerkers?

De spreker gaat vervolgens in op het gewaarborgd loon. De vakbonden wezen op de mogelijke ongelijke behandeling tussen arbeiders en bedienden en vroegen de regering om voor een oplossing te zorgen. De regering schaft dit recht echter helemaal af. Het gewaarborgd loon zou nochtans perfect beperkt kunnen worden tot de uren die in het contract werden opgenomen. Mensen rekenen op deze inkomsten. Het is overigens onbehoorlijk van de regering om de oplossing af te wentelen op de vakbonden.

Verder zat ook niemand te wachten op een verkorte opzegtermijn. Ook verenigingswerkers hebben recht op zekerheid. Ze rekenen op hun bijverdienste, vertrouwen erop dat hun goede werk gewaardeerd wordt en zijn er ook trots op. In plaats daarvan degradeert de regering hen tot een soort tweederangswerknemers, die na enkele weken aan de deur gezet kunnen worden. Waarom wordt er geen regeling uitgewerkt zoals deze ook bestaat voor contracten van bepaalde duur?

Ten slotte moet de voorliggende wetgeving ook beoordeeld worden op wat er niet in staat. De spreker had het reeds over het gewaarborgd loon, maar stelt evengoed problemen vast met het gebrek aan een regeling inzake jaarlijkse vakantie en moederschapsbescherming. In dat laatste geval lijkt de regering van plan om de Europese Zwangerschapsrichtlijn te schenden. Het was perfect mogelijk om rekening te houden met deze opmerkingen inzake sociale rechten en om in oplossingen te voorzien. In plaats daarvan perkt het voorliggende wetsontwerp sociale rechten in. Het slaat de bal zowel mis wegens wat er wel als om wat er niet in werd opgenomen.

De regering heeft opnieuw niet geluisterd naar de vakbonden, legde een compromis van de sociale onderhandelaars naast zich neer en heeft weer een manier gevonden om de collectieve onderhandelingen in te perken. Toen de sociale partners voorstelden om verder te werken met artikel 17 beoogden ze een kader dat de sociale rechten van verenigingswerkers garandeert, terwijl nu net het omgekeerde gebeurt. Sommige inperkingen komen rechtstreeks uit de vorige slechte regeling.

¹ <https://www.ccrek.be/FR/Publications/Fiche.html?id=10ef47b1-3f6f-4f2f-a09c-251245d1fa81>.

¹ <https://www.ccrek.be/NL/Publicaties/Fiche.html?id=10ef47b1-3f6f-4f2f-a09c-251245d1fa81>.

L'intervenant n'approuvera dès lors pas le volet relatif au droit du travail, qui vise à apporter une solution définitive pour le travail associatif.

Mme Tania De Jonge (Open Vld) estime que le projet de loi à l'examen se compose de trois éléments en ce qu'il prévoit trois étapes importantes.

Une première étape a été franchie grâce à l'arrêté royal, publié l'année dernière, qui modifie le fameux article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969. Cet article prévoyait auparavant un plafond de 25 jours qui était totalement insuffisant pour le travail associatif. L'intervenante se félicite que ce plafond soit à présent relevé.

Un nombre maximal d'heures est désormais fixé à 450 heures pour le secteur sportif et à 300 heures pour le secteur socio-culturel. Un nombre d'heures plus élevé est vraiment nécessaire dans le secteur sportif car les travailleurs y travaillent aussi souvent pendant les vacances, et encadrent surtout des camps et des stages sportifs pendant le troisième trimestre.

La membre indique en outre qu'un régime spécifique a été prévu pour les personnes qui effectuent un travail d'étudiant. À cet égard, elle se félicite que l'on ait inclus une liste des fonctions que le travailleur associatif pourra exercer.

Mme De Jonge se félicite également que le régime légal n'impose pas de cotisation patronale. La cotisation de solidarité due auparavant ne devra dès lors plus être versée.

La deuxième étape inscrite dans le projet de loi à l'examen prévoit d'apporter une série de modifications dans le droit du travail et dans la sécurité sociale. Une série de dispositions de l'ancienne réglementation seront ainsi actualisées ou ne seront plus d'application.

Cependant, le troisième volet, qui concerne les dispositions fiscales et qui doit confirmer le taux d'imposition actuel de 10 %, se fait encore attendre. La membre espère que ce problème sera rapidement réglé afin que les associations aient davantage de garanties.

Mme De Jonge se félicite qu'une réglementation définitive soit présentée aujourd'hui, comme convenu dans l'accord de gouvernement. Dans un avis formulé le 13 juillet 2021, les partenaires sociaux ont demandé de se fonder sur l'article 17 de l'arrêté royal concernant l'ONSS.

De spreker zal het arbeidsrechtelijke onderdeel dat een definitieve oplossing voor het verenigingswerk beoogt dan ook niet goedkeuren.

Mevrouw Tania De Jonge (Open Vld) meent dat het voorliggende wetsontwerp toch wel een drietrapsraket is, omdat het opgedeeld is in drie belangrijke stappen.

Een eerste stap is terug te vinden in het koninklijk besluit dat eind vorige jaar gepubliceerd werd en dat het bewuste artikel 17 van het KB van 28 november 1969 wijzigt. Voorheen was hierin de 25-dagen regeling vervat en dit was voor het verenigingswerk absoluut onvoldoende. De sprekerster meent dat het goed is dat dit nu wordt uitgebreid.

Hier geldt voortaan een maximum aantal uren, met name 450 uren voor de sport en 300 uren voor de socioculturele sector. Een verhoogd aantal uren voor sportsector is echt wel noodzakelijk omdat zij vaak ook werken tijdens de vakantie en dan vooral in het derde kwartaal sportkampen en stages begeleiden.

Het lid geeft verder aan dat er voor mensen die studentenarbeid presteren in een specifieke regeling is voorzien. Een positief punt hierbij vindt zij dat er een opsomming is opgenomen van de functies die de verenigingswerker kan uitvoeren.

Een ander positief punt, meent mevrouw De Jonge, is de wettelijke regeling die geen werkgeversbijdrage oplegt. De solidariteitsbijdrage die voorheen verschuldigd was, zal voortaan dus niet meer moeten betaald worden.

De tweede stap, die in het voorliggende wetsontwerp is vervat, zorgt ervoor dat een aantal wijzigingen worden aangebracht in het arbeidsrecht en de sociale zekerheid. Hierdoor worden een aantal bepalingen van de vorige regeling aangepast, of zullen niet meer van toepassing zijn.

Maar er is nog een derde onderdeel dat de fiscale bepalingen betreft en dat de huidige belasting van 10 % moet bestendigen. Dat ontwerp is er nog altijd niet. Het lid hoopt dat dit zo snel mogelijk in orde wordt gebracht zodat de verenigingen meer zekerheid hebben.

Mevrouw De Jonge meent dat het goed is dat er nu een definitieve regeling komt, zoals overeengekomen in het regeerakkoord. De sociale partners brachten op 13 juli 2021 een advies uit waarin zij vroegen om te werken op basis van art. 17 van het RSZ-KB.

L'intervenante rappelle la raison d'être d'un cadre spécifique pour les travailleurs du secteur associatif. Le travail fourni par ces personnes n'est pas un travail ordinaire. Ces travailleurs investissent énormément de temps et d'argent dans un hobby en matière de formation et de recyclage. Des millions de personnes peuvent ainsi recevoir une formation de qualité. Cela concerne réellement un très grand nombre de personnes. Il convient d'indemniser et de protéger correctement ces travailleurs, qui exercent des fonctions présentant une valeur sociale. Auparavant, bon nombre de ces personnes n'étaient pas déclarées, ce qui présentait tous les risques que l'on devine. C'est pour résoudre ce problème que l'ancienne ministre Maggie De Block a élaboré une réglementation pour le travail associatif et qu'après l'annulation par la Cour constitutionnelle, Mme De Jonge a fait adopter une solution provisoire par la Chambre (DOC 55 1433/001). Cette réglementation temporaire n'était toutefois valable que jusqu'au 31 décembre 2021.

Mme De Jonge se félicite que les associations et les travailleurs de ce secteur conservent un statut social avantageux et que toutes les dispositions du droit du travail ne leur soient pas applicables. Ce régime restera souple et attractif. Il convenait en effet d'éviter des charges administratives supplémentaires. La membre se réjouit également que la fiscalité reste plafonnée à 10 %.

Dès lors que les CCT existantes du comité paritaire 329 sont d'application, le club sportif local ou l'association sportive devra verser le revenu minimum mensuel moyen garanti au travailleur (RMMM). Ce revenu s'élève aujourd'hui à un peu moins de 10 euros/heure. À partir d'avril, il s'élèvera à près de 10,7 euros/heure. L'intervenante a appris des acteurs de terrain que cela correspond environ, pour la plupart des associations, à ce qu'elles payaient sous le régime de la loi sur le travail associatif. Il s'agit des tarifs les plus couramment appliqués dans le secteur associatif.

Mme De Jonge déplore toutefois que le projet de loi portant sur la fiscalité se fasse toujours attendre. Par ailleurs, les applications électroniques permettant, d'une part, de renseigner des prestations dans Dimona et, d'autre part, de consulter, au moyen de l'application article 17@work, le nombre d'heures de travail associatif déjà prestées et le nombre d'heures restantes, ne sont pas encore opérationnelles. Le ministre a déjà indiqué que ces applications seraient disponibles début avril. Les déclarations Dimona devront dès lors rétroagir. On en demande beaucoup aux associations en leur demandant de croire que tout va bien se passer et qu'elles ne seront pas soudainement confrontées à des cotisations inattendues.

De spreekster herinnert aan de bestaansreden van een specifiek kader voor verenigingswerkers. Dit zijn zeker geen mensen die regulier werk verrichten. Dat zijn mensen die zeer veel tijd en geld steken in hun hobby op vlak van opleidingen en bijscholing. Hierdoor maken zij mogelijk miljoenen mensen een kwalitatieve opleiding te geven. Het gaat echt wel om heel veel mensen. Deze mensen moeten ook behoorlijk gecompenseerd en beschermd worden. Het gaat om maatschappelijk waardevolle functies. Voordien werden deze mensen grotendeels in het zwart betaald, met alle risico's van dien. Het is om daar iets aan te doen dat toenmalig minister Maggie De Block een regeling voor het verenigingswerk uitwerkte en dat mevrouw De Jonge vervolgens, na de vernietiging door het Grondwettelijk Hof, een voorlopige oplossing door de Kamer kon laten goedkeuren (DOC 55 1433/001). Die voorlopige regeling liep echter af op 31 december 2021.

Mevrouw De Jonge toont zich tevreden dat de verenigingen en de verenigingswerkers een voordelig sociaal statuut behouden en niet alle bepalingen van het arbeidsrecht op hen van toepassing zijn. De regeling is nog steeds soepel en aantrekkelijk. Er was immers de bezorgdheid dat er allerlei administratieve overlast zou bij komen kijken. De fiscaliteit blijft beperkt tot 10 %, wat ook een goede zaak is.

Aangezien de bestaande CAO's van paritair comité 329 van toepassing zijn, betekent dit voor de lokale sportclub of sportvereniging dat ze het Gewaarborgd gemiddeld minimumaandinkomen (GGMI) aan de verenigingswerker zullen betalen. Dat bedraagt nu iets minder dan 10 euro per uur. Vanaf april zal dit zo'n 10,7 euro per uur bedragen. De spreekster hoort van op het terrein dat dit voor de meeste verenigingen ongeveer overeenkomt met wat ze onder de regeling van de wet op het verenigingswerk betaalden. Dit zijn de meest gangbare tarieven die onder het verenigingswerk worden toegepast.

Mevrouw De Jonge betreurt echter dat er nog altijd geen wetsontwerp is dat de fiscaliteit moet regelen. Daarnaast zijn ook de elektronische toepassingen om enerzijds de prestaties aan te geven in Dimona en anderzijds te consulteren via artikel 17@work hoeveel uren verenigingswerk al gepresteerd zijn en hoeveel er nog resteren, nog niet operationeel. De minister gaf eerder aan begin april klaar te zijn met deze toepassingen. Dan zullen de Dimona-aangiften met terugwerkende kracht moeten gebeuren. Het is veel gevraagd van verenigingen om er vertrouwen in te hebben dat alles goed komt, en dat ze niet plots met onverwachte bijdragen te maken zullen krijgen.

L'intervenante se félicite que les préoccupations qu'elle a exprimées précédemment à propos du nombre d'heures pouvant être prestées et de la limitation des charges administratives, aient été prises en compte dans la réglementation finale à l'examen. La membre demande toutefois plus de précisions à propos du calendrier relatif au volet fiscal.

Mme Anja Vanrobaeys (Vooruit) constate à son tour que l'élaboration de la réglementation à l'examen ne fut pas simple. Sport Vlaanderen avait demandé l'élaboration de ce cadre pour le sport amateur. Le gouvernement précédent a alors élaboré un régime qui a créé des conditions de concurrence totalement inéquitables et qui a placé le secteur associatif en concurrence avec le travail et l'économie classiques, puis cette réglementation a finalement été annulée par la Cour constitutionnelle.

Le nouveau régime présenté aujourd'hui bénéficie également du soutien des partenaires sociaux et a toujours été défendu par le parti de Mme Vanrobaeys. Il est important que ce régime soit réservé aux personnes pour lesquelles il a été élaboré. Il s'agit en effet de personnes qui assument un grand engagement social et qui doivent parfois satisfaire à certaines exigences pour fournir un travail de qualité. Ils jouent un rôle très important dans notre société. Il s'agit d'entraîneurs de clubs sportifs, d'arbitres, ou de personnes actives dans un théâtre amateur. Auparavant, ces personnes étaient régulièrement payées au noir ou au moyen de tickets boissons. Cette loi leur permettra de recevoir dorénavant une rémunération correcte.

Mme Vanrobaeys estime, comme Mme Lanjri, qu'une évaluation de la loi peut toujours être utile. Il a également été question d'un élargissement, mais l'intervenante ne se rallie pas à cette proposition. La loi doit seulement s'appliquer aux personnes pour qui elle a été élaborée. Il serait inadmissible d'en étendre le champ d'application lors de chaque évaluation et de rétablir l'ancienne réglementation qui a précisément été annulée par le Cour constitutionnelle.

La membre estime qu'il importe de prévoir non seulement une indemnisation correcte, mais aussi une protection. Pour les associations, il importe également de limiter les charges administratives supplémentaires. L'intervenante se félicite que le lancement de l'application annoncée soit prévu début avril. Cette application permettra aux intéressés de renseigner facilement leurs prestations et de suivre précisément leur situation en tenant compte des différents seuils prévus.

De spreekster is tevreden dat de bezorgdheden die zij eerder uitte met betrekking tot het aantal uren die kunnen gepresteerd worden en het beperken van de administratieve overlast, in rekening werden gebracht bij de uiteindelijke regeling die voorligt. Het lid wenst wel meer duidelijkheid rond de timing met betrekking tot het fiscaal onderdeel.

Mevrouw Anja Vanrobaeys (Vooruit) stelt op haar beurt vast dat het tot stand komen van de voorliggende regeling geen eenvoudige klus was. Het was inderdaad een vraag van Sport Vlaanderen om deze omkadering uit te werken voor de amateursporten. De vorige regering heeft toen een regeling uitgewerkt die totaal het gelijke speelveld onderuithaalde en die in concurrentie kwam met het reguliere werk en economie. Deze regeling is uiteindelijk ook vernietigd door het Grondwettelijk Hof.

Vandaag ligt een nieuwe regeling voor die ook door de sociale partners wordt gesteund en die de partij van mevrouw Vanrobaeys steeds heeft verdedigd. Belangrijk hierbij is vooral dat het beperkt blijft tot de mensen waarvoor het bedoeld is. Het gaat inderdaad om mensen die een groot engagement opnemen en aan wie soms wel eisen worden gesteld, zodat kwaliteitswerk kan geleverd worden. Zij vervullen echter een heel belangrijke rol in onze samenleving. Dit gaat om trainers van sportclubs, om scheidsrechters, om mensen die amateurtheater begeleiden. Deze mensen werden voorheen inderdaad weleens met een enveloppe onder de tafel vergoed, of met drankbonnetjes. Door deze wet kunnen deze mensen voortaan een correcte vergoeding krijgen.

Betreffende de evaluatie van de wet, zoals ook door mevrouw Lanjri werd geopperd, meent de mevrouw Vanrobaeys dat dit altijd nuttig kan zijn. Er was ook sprake van een mogelijke uitbreiding. De spreekster is het daar echter niet geheel mee eens. De wet is beperkt tot de mensen voor wie hij bedoeld is. Het kan niet zijn dat bij elke evaluatie dit steeds verder uit te breiden zodat we terug in de oude situatie verzeild raken die net door het Grondwettelijk Hof vernietigd is.

Het lid meent dat het belangrijk is dat naast de correcte vergoeding er ook in een bescherming is voorzien. Ook voor de verenigingen is het belangrijk dat dit gepaard gaat met een beperking van de administratieve overlast. Het is positief dat de app waarvan sprake begin april operationeel zal zijn. Zo kunnen deze mensen op een eenvoudige manier hun prestaties aangeven en kunnen zij opvolgen hoe hun situatie er precies voorstaat rekening houdend met de verschillende drempels.

B. Réponses du ministre

M. Frank Vandenbroucke, vice-premier ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, revient sur les questions relatives au régime fiscal en préparation. L'avant-projet de loi relatif à ce régime a été approuvé par le Conseil des ministres le 23 décembre 2021 et a ensuite été soumis pour avis au Conseil d'État. Un contact a déjà eu lieu avec les associations à ce sujet. Elles ont donc été informées de la future réglementation. Le ministre s'attend à ce que ce projet de loi soit prochainement soumis au Parlement. Le ministre souligne que le taux d'imposition est maintenu à 10 % mais que la cotisation de solidarité supplémentaire de 10 % disparaîtra.

En ce qui concerne les applications numériques article 17@work et Dimona, le ministre répète que ces deux applications seront opérationnelles début avril 2022. Malheureusement, cela signifie que les prestations effectuées depuis le 1^{er} janvier 2022 ne peuvent pas encore être encodées actuellement. Il conviendra donc d'introduire des déclarations Dimona avec effet rétroactif. Étant donné que ce n'est pas la première fois que cela arrive, l'administration dispose déjà d'une certaine expérience à cet égard. Les organisations faitières des associations sportives et culturelles en ont été informées. L'ONSS apportera également un soutien et une assistance aux associations afin que leurs déclarations soient dûment encodées. Le ministre continuera à souligner l'importance d'une bonne communication entre l'administration et les associations.

S'il apparaît, après le traitement de toutes les déclarations du premier trimestre, que certaines personnes employées par plusieurs employeurs ont dépassé les limites trimestrielles en vigueur, l'ONSS appliquera une tolérance administrative aux employeurs chez qui le dépassement a été constaté. L'application "article 17@work" n'étant pas encore opérationnelle, ils ne peuvent effectivement pas connaître le nombre d'heures que la personne a déjà prestées. Le ministre explique que cela ne s'appliquera évidemment pas si la personne n'a travaillé que pour un seul employeur puisque ce dernier est parfaitement au courant du nombre d'heures prestées.

Ensuite, le ministre indique que l'avis de l'Autorité de protection des données a en effet été recueilli et qu'il est annexé au rapport (Annexe I). Cet avis a donné lieu à un ajustement: l'ONSS est désigné en tant que responsable du traitement.

Le ministre commente la réglementation prévue pour les accidents du travail et les risques aggravés concernés. Les personnes qui travaillent dans le cadre de l'article 17

B. Antwoorden van de minister

De heer Frank Vandenbroucke, vice-eersteminister en minister van Sociale zaken en Volksgezondheid, gaat in op de vragen rond de fiscale regeling. Deze is in voorbereiding en het voorontwerp hiervoor werd op 23 december 2021 door de Ministerraad goedgekeurd. Het is ondertussen ook voorgelegd voor advies aan de Raad van State. Ook de verenigingen werden hierover reeds gecontacteerd. Zij zijn dus op de hoogte van de toekomstige regelgeving. De minister verwacht dat dit wetsontwerp dan ook eerstdaags aan het Parlement zal worden voorgelegd. De minister benadrukt verder dat het belastingpercentage vastgelegd blijft op 10 %, maar de bijkomende solidariteitsbijdrage van 10 % valt weg.

Inzake de elektronische toepassingen artikel 17@work en Dimona herhaalt de minister dat beide toepassingen begin april 2022 operationeel zullen zijn. Dit betekent helaas wel dat de prestaties die vanaf 1 januari 2022 gepresteerd zijn, op dit moment nog niet kunnen aangegeven worden. Er zullen dus met terugwerkende kracht Dimona-aangiften moeten gebeuren. Dit is niet de eerste keer, dus heeft men hiermee reeds enige ervaring. De koepelorganisaties van de sport- en culturele organisaties zijn hiervan op de hoogte gesteld. De RSZ zal de verenigingen ook ondersteunen en hen bijstaan zodanig dat de aangiftes correct kunnen verlopen. De minister zal verder aandringen op een goede communicatie tussen de administratie en de verenigingen.

Wanneer zou blijken dat na verwerking van alle aangiftes van het eerste kwartaal sommige personen die bij meerdere werkgevers aan de slag waren, de toepasselijke kwartaalgrenzen zouden overschreden hebben, zal de RSZ een administratieve tolerantie toepassen ten opzichte van de werkgevers bij wie de overschrijding plaats vond. Zij kunnen immers door de nog niet operationele toepassing artikel 17@work, niet weten hoeveel uren de persoon reeds heeft gewerkt. De minister verduidelijkt dat dit natuurlijk niet geldt indien de persoon slechts voor één werkgever heeft gewerkt. Die is immers perfect op de hoogte van het aantal gepresteerde uren.

De minister geeft vervolgens aan dat het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit inderdaad werd ingewonnen en wordt toegevoegd in bijlage aan het verslag (Bijlage I). Dit advies heeft aanleiding gegeven tot één aanpassing, met name dat de RSZ wordt aangeduid als verantwoordelijke van de verwerking.

De minister verduidelijkt de regeling waarin voorzien is voor de arbeidsongevallen en betreffende de verzwaarde risico's. Mensen die in het kader van artikel 17 actief

bénéficient d'une protection en cas d'accident du travail. L'arrêté royal du 23 décembre 2021, qui énonce le règlement définitif, étend le champ d'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail à ces activités. Le ministre indique ensuite qu'il est cependant question d'activités à caractère occasionnel. Il est donc justifié d'exclure ces activités occasionnelles lorsque qu'il s'agit de constater que l'employeur présente un risque aggravé d'accidents du travail.

Le risque aggravé vise les entreprises qui recensent un plus grand nombre d'accidents du travail que leurs homologues du secteur. Ces entreprises sont incitées à améliorer leur politique de prévention. Elles doivent verser à leur assureur une contribution forfaitaire que le service de prévention de l'entreprise d'assurances doit consacrer à l'analyse du risque, à une proposition de plan d'action et à des mesures de remédiation correctes. Cette procédure est assez lourde. Selon le ministre, il serait vraiment disproportionné de considérer une association comme un employeur qui présente un risque aggravé en raison d'un accident durant une activité dans le cadre de l'application de l'article 17. En outre, d'après les données de Fedris, aucune association n'a fait partie du groupe présentant des risques aggravés ces cinq dernières années. Seuls les accidents du travail survenus lors de l'exercice des activités dans le cadre de l'article 17 sont exclus pour la constatation du risque aggravé de l'employeur. Les accidents du travail subis par ses travailleurs "réguliers" sont bien entendu pris en compte pour la constatation du risque aggravé de l'employeur.

Le ministre indique qu'il comprend bien les préoccupations suscitées par les exceptions relatives au droit du travail. Les auteurs ont cependant tenté de trouver un équilibre défendable. Il faudra l'évaluer à un moment donné, mais il faut permettre à cet équilibre de faire ses preuves. Les exceptions prévues sont également justifiées en l'espèce car il s'agit d'activités occasionnelles. La sécurité juridique est garantie par un véritable contrat de travail – contrairement au travail associatif proprement dit – mais moyennant quelques assouplissements. L'avis n° 2236 du CNT a en outre été suivi en ce qui concerne les points qui faisaient l'unanimité. Les secteurs concernés ont également été consultés afin que cet accord puisse être mis en œuvre.

Le ministre rejette le point de vue de M. Colebunders selon lequel le gouvernement prend toujours le parti des employeurs. Le gouvernement s'est sérieusement concerté tant avec les partenaires au sein du Conseil national du travail qu'avec les organisations des associations concernées. Différents points de vues coexistaient

zijn, genieten bescherming tegen arbeidsongevallen. Het koninklijk besluit van 23 december 2021, dat de definitieve regeling bevat, bepaalt dat de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 wordt uitgebreid tot deze activiteiten. De minister duidt verder aan dat dit toch wel om activiteiten met een occasioneel karakter gaat. Het is bijgevolg toch verantwoord om deze occasionele activiteiten uit te sluiten, wanneer het gaat om de vaststelling dat de werkgever een verzaamd risico op arbeidsongevallen heeft.

Het verzaamde risico is gericht op bedrijven die een groter aantal arbeidsongevallen hebben dan hun sectorgenoten. Deze bedrijven worden aangezet om hun preventief beleid te verbeteren. Deze bedrijven moeten aan hun verzekeraar een forfaitaire bijdrage storten die de preventiedienst van de verzekeringsonderneming moet besteden aan een analyse van het risico, aan een voorstel tot actieplan en concrete remediëringmaatregelen. Dit is toch wel een redelijk zware procedure. De minister meent dat het echter niet proportioneel zou zijn om een vereniging, die ingevolge een ongeval tijdens een activiteit in het kader van artikel 17, als werkgever met een verzaamd risico te beschouwen. Uit de gegevens van Fedris blijkt bovendien dat er de afgelopen vijf jaar geen enkele vereniging behoort tot de groep met verzaamd risico. Enkel de arbeidsongevallen gebeurt tijdens de uitoefening van activiteiten in het kader van artikel 17 worden uitgesloten voor de vaststelling van het verzaamd risico van de werkgever. De arbeidsongevallen overkomen aan zijn 'reguliere' werknemers worden uiteraard wel in aanmerking genomen voor het vaststellen van het verzaamd risico van de werkgever.

De minister stelt de bezorgdheden inzake de uitzonderingen met betrekking tot het arbeidsrecht goed te begrijpen. Toch heeft men geprobeerd een evenwicht te vinden dat verdedigbaar is. Er moet dan wel op een gegeven moment geëvalueerd worden, maar dit gevonden evenwicht moet de kans krijgen zich te bewijzen. Ook hier zijn de uitzonderingen gerechtvaardigd omdat het om occasionele activiteiten gaat. De juridische zekerheid is gegarandeerd door een echt arbeidscontract – wat eigenlijk in tegenstelling is tot het verenigingswerk – maar met enkele versoepelingen. Het advies van de NAR, nr. 2236 werd ook gevolgd op die aspecten waar het een unaniem advies betrof. Ook de betrokken sectoren werden geraadpleegd, zodat dit een uitvoerbaar akkoord zou zijn.

De minister is het niet eens met de visie van de heer Colebunders die stelt dat de regering steeds de kant van de werkgevers kiest. De regering heeft op ernstige wijze overleg gepleegd met zowel de partners in de Nationale Arbeidsraad als met de organisaties van de betrokken verenigingen. Er waren inderdaad verschillende visies,

en effet, ce qui a imposé de faire un choix. Lorsque le consensus était assez large, il a été suivi.

Des règles plus souples sont en effet prévues en ce qui concerne les délais de préavis. Leur prolongation pourra également être prévue dans le contrat. Ces délais pourront également être modifiés par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal. Les délais de préavis devront à tout le moins être mentionnés dans le contrat de travail. Le ministre souligne que cela permettra de créer un certain degré de transparence et de sécurité juridique.

Les contrats concernent en général moins d'une année civile. Les délais de préavis ne sont légèrement plus courts que si l'on s'en tient aux minima prévus. Ils sont doublés par rapport à ceux que prévoit la loi relative au travail associatif. Le ministre renvoie au tableau qui illustre les délais de préavis.

Ancienneté	Art. 17 (licenciement et démission)	Licenciement (régime général)	Démission (régime général)
3 mois	2 semaines	3 semaines	2 semaines
5 mois	2 semaines	5 semaines	2 semaines
8 mois	1 mois	6 semaines	3 semaines
17 mois	1 mois	9 semaines	4 semaines

Des dérogations sont prévues en ce qui concerne le salaire garanti. Le ministre souligne qu'elles ne s'appliqueront qu'en cas d'incapacité de travail due à une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou à un accident autre qu'un accident de travail ou un accident survenu sur le chemin du travail. Le CNT était partagé sur ce point. Il faut opérer un choix en pareil cas.

Aucune indemnité de l'INAMI n'est prévue non plus car aucune cotisation sociale ne sera perçue non plus.

Le ministre précise en outre que toutes les règles en matière de la protection de la maternité seront d'application. Elles ne permettront toutefois pas de bénéficier d'indemnités car aucune cotisation sociale ne sera perçue. Dès lors qu'il s'agira d'un travail occasionnel, la travailleuse bénéficiera toutefois d'indemnités découlant de sa profession principale.

en dan moet er een keuze gemaakt worden. Daar waar er een vrij grote consensus bestond rond bepaalde punten, werd dit ook gevolgd.

Er wordt inderdaad in soepeler regels rond de opzeggingstermijnen voorzien die in het contract ook kunnen verlengd worden. Die termijnen kunnen ook aangepast worden door een collectieve arbeidsovereenkomst die bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard. In elk geval moeten de opzeggingstermijnen in het arbeidscontract worden opgenomen. De minister benadrukt dat hierdoor een zekere transparantie en juridische zekerheid wordt gecreëerd.

De contracten betreffen in het algemeen minder dan een burgerlijk jaar. De opzeggingstermijnen zijn slecht lichtjes korter indien men zich houdt aan de vastgestelde minima. Ze worden verdubbeld in vergelijking met de wet op het verenigingswerk. De minister verwijst naar de tabel die een voorbeeld geven van de opzeggingstermijnen.

Anciënniteit	Artikel 17 (onvrijwillig en vrijwillig ontslag)	Onvrijwillig ontslag (algemene regeling)	Vrijwillig ontslag (algemene regeling)
3 maanden	2 weken	3 weken	2 weken
5 maanden	2 weken	5 weken	2 weken
8 maanden	1 maand	6 weken	3 weken
17 maanden	1 maand	9 weken	4 weken

Er is voorzien in de afwijkingen wat het gewaarborgd loon betreft. De minister benadrukt dat dit enkel in geval van een onmogelijkheid tot werken wegens ziekte, anders dan een beroepsziekte is, of een ongeval anders dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg van en naar het werk. Op dit punt was de NAR verdeeld. In dergelijk geval moet een keuze gemaakt worden.

Er is ook niet in RIZIV-uitkeringen voorzien want er worden ook geen sociale bijdragen geïnd.

De minister verduidelijkt verder dat alle regels inzake moederschapsbescherming van toepassing zijn. Evenwel doordat geen sociale bijdragen worden geïnd, kan men hieruit geen uitkeringen genieten. Aangezien het occasioneel werk betreft, zal de werkneemster wel uitkeringen genieten door haar hoofdberoep.

Le pécule de vacances ne sera pas d'application dans ce cadre parce qu'aucune cotisation sociale ne sera perçue. Le CNT était divisé sur ce point.

S'agissant des formations, il ne semblait pas indiqué de les réglementer de la même manière que dans le régime ordinaire. Des formations sont toutefois possibles dans le cadre du travail socioculturel ou du secteur sportif.

S'agissant du travail de nuit et du week-end et des rémunérations y afférentes, le ministre signale qu'en ce qui concerne les activités des secteurs sportif et socio-culturel, celles-ci se déroulent principalement durant le week-end ou en dehors des heures normales de travail. Il n'est pas possible de fixer ces rémunérations dans une CCT, mais les partenaires sociaux disposent d'une autonomie relative pour fixer les barèmes.

Concernant le cumul avec des allocations de chômage, le ministre souligne que si un travailleur perd sa profession principale et émarge au chômage, son contrat dans le cadre de l'article 17 pourra être poursuivi. Il devra toutefois mentionner ce travail de jour sur sa carte de contrôle. Il ne recevra pas d'allocation de chômage pour le jour en question. Le ministre estime qu'il s'agit d'une réglementation souple et correcte qui n'est certainement pas trop généreuse.

Le ministre fait également observer que la rémunération différée pour les enseignants est cumulable avec une rémunération dans le cadre de l'article 17.

Le ministre indique qu'il existe en effet une différence entre le secteur sportif et le secteur socio-culturel en ce qui concerne le nombre d'heures. L'avis du CNT n'a en effet pas été suivi en l'espèce. Cet avis a néanmoins été suivi à bien des égards alors que cela n'a pas toujours été aisé du point de vue politique.

C. Répliques

M. Gaby Colebunders (PVDA-PTB) estime que le nombre d'heures pouvant être prestées est relativement élevé. Certains travailleurs intérimaires prestent moins d'heures. Cependant, rien n'est prévu en cas d'accident de travail, ce que le membre trouve inadmissible.

L'intervenant estime en outre que, contrairement à ce que le ministre affirme, l'avis du CNT n'a pas du tout été suivi sur certains points importants, surtout en ce qui concerne le nombre d'heures pouvant être prestées. *M. Colebunders* estime que le gouvernement a toujours choisi le camp des employeurs à cet égard.

Het vakantiegeld is in dit kader niet van toepassing, opnieuw doordat hierop geen sociale bijdragen worden geïnd. Op dit punt was de NAR verdeeld.

Wat de opleidingen betreft, leek het niet raadzaam dit op dezelfde manier te regelen als in het gewone stelsel. Er zijn wel opleidingen mogelijk in het kader van socioculturele werk of de sportsector.

Betreffende het nacht- en weekendwerk en de vergoedingen, wijst de minister erop dat de activiteiten van de sport- en de socioculturele sector betreft en dat deze zich voornamelijk tijdens het weekend afspelen of buiten de normale werkuren. Het is niet mogelijk deze vergoedingen bij CAO vast te leggen, maar de sociale partners beschikken over een relatieve autonomie om de barema's vast te leggen.

In verband met de cumul met werkloosheidsuitkeringen, wijst de minister erop dat indien iemand zijn hoofdberoep verliest, en hij op werkloosheid valt, het contract artikel 17 kan worden voortgezet. Hij moet die dag arbeid dan wel vermelden op zijn controlekaart. Hij zal dan geen werkloosheidsvergoeding ontvangen voor die betreffende dag. De minister meent dat dit een flexibele en correcte regeling is en zeker niet te genereus.

De minister merkt ook op dat de uitgestelde bezoldiging voor leerkrachten cumuleerbaar is met een vergoeding in het kader van artikel 17.

Op het vlak van het aantal uren, stelt de minister dat er inderdaad een verschil is tussen de sportsector en de socioculturele sector. Hier werd het advies van de NAR inderdaad niet gevolgd. Nochtans werd het advies van de NAR op heel veel punten, waar dit op politiek vlak niet altijd even evident was.

C. Replieken

De heer Gaby Colebunders (PVDA-PTB) meent dat het aantal gepresteerde uren toch behoorlijk hoog is. Er zijn uitzendkrachten die minder presteren. Toch wordt niets bepaald inzake arbeidsongevallen. Het lid vindt dit niet kunnen.

De spreker meent verder dat het advies van de NAR helemaal niet gevolgd wordt op belangrijke punten. Dit is toch wel in tegenstelling met wat de minister daarvan zegt. Voornamelijk wat het aantal uren die kunnen gepresteerd worden, betreft. De heer Colebunders is van mening dat de regering hierin steeds de kant van de werkgevers kiest.

Mme Nahima Lanjri (CD&V) se félicite qu'une solution ait enfin été trouvée et que celle-ci soit équilibrée. La membre préconise toutefois une concertation et un suivi permanents qui permettent de s'assurer que tout se déroule sans problème, par exemple en ce qui concerne les déclarations Dimona rétroactives. En ce qui concerne le nombre d'heures et la différence entre le secteur socioculturel et le secteur sportif, une évaluation permettra aussi de déterminer si des ajustements sont nécessaires.

III. — DISCUSSION DES ARTICLES ET VOTES

Art. 1^{er}

Cet article fixe le fondement constitutionnel de la loi en projet.

L'article 1^{er} est adopté à l'unanimité.

Art. 2

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

L'article 2 est adopté à l'unanimité.

Art. 3 à 9

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Ils sont successivement adoptés par 13 voix contre une.

Art. 10

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

L'article 10 est adopté par 13 voix et une abstention.

Art. 11 à 13

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V) toont zich tevreden dat er eindelijk een oplossing is en dat hierin ook een evenwicht is gevonden. Toch pleit het lid ervoor om continu te monitoren en te overleggen om na te gaan of alles vlot verloopt, bijvoorbeeld voor de Dimona-aangifte die retroactief moet gebeuren. Ook wat het aantal uren en het verschil tussen de socioculturele sector en de sportsector betreft, moet na evaluatie blijken of niet moet worden bijgestuurd.

III. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING EN STEMMINGEN

Art. 1

Dit artikel bepaalt de grondwettelijke grondslag van deze wet.

Artikel 1 wordt eenparig aangenomen.

Art. 2

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 2 wordt eenparig aangenomen.

Art. 3 tot 9

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

Ze worden achtereenvolgens aangenomen met 13 stemmen tegen 1.

Art. 10

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 10 wordt aangenomen met 13 stemmen en 1 onthouding.

Art. 11 tot 13

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

Ils sont successivement adoptés à l'unanimité.

*
* *

L'ensemble du projet de loi, y compris quelques corrections d'ordre légistique, est adopté, par vote nominatif, par 13 voix contre une.

Résultat du vote nominatif:

Ont voté pour:

N-VA: Björn Anseeuw, Valerie Van Peel

Ecolo-Groen: Marie-Colline Leroy, Evita Willaert

PS: Jean-Marc Delizée, Chanelle Bonaventure, Sophie Thémont

VB: Hans Verreyt

MR: Christophe Bombled, Florence Reuter

CD&V: Nahima Lanjri

Open Vld: Tania De Jonge

Vooruit: Anja Vanrobaeys

A voté contre:

PVDA-PTB: Gaby Colebunders

Se sont abstenus: nihil.

La rapporteure,

La présidente,

Anja VANROBAEYS

Marie-Colline LEROY

Ze worden achtereenvolgens eenparig aangenomen.

*
* *

Het geheel van het wetsontwerp, met inbegrip van enkele wetgevingstechnische correcties, wordt bij naamstemming aangenomen met 13 stemmen tegen 1.

De naamstemming is als volgt:

Hebben voorgestemd:

N-VA: Björn Anseeuw, Valerie Van Peel

Ecolo-Groen: Marie-Colline Leroy, Evita Willaert

PS: Jean-Marc Delizée, Chanelle Bonaventure, Sophie Thémont

VB: Hans Verreyt

MR: Christophe Bombled, Florence Reuter

CD&V: Nahima Lanjri

Open Vld: Tania De Jonge

Vooruit: Anja Vanrobaeys

Hebben tegengestemd:

PVDA-PTB: Gaby Colebunders

Hebben zich onthouden: nihil.

De rapportrice,

De voorzitter,

Anja VANROBAEYS

Marie-Colline LEROY



Autorité de protection des données
Gegevensbeschermingsautoriteit

Avis n° 233/2021 du 17 décembre 2021

Objet :

- **un avant-projet de loi *modifiant plusieurs dispositions relatives à l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs***
- **un projet d'arrêté royal *modifiant plusieurs dispositions relatives à l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs***

(CO-A-2021-269 et 270)

Le Centre de Connaissances de l'Autorité de protection des données (ci-après "l'Autorité"), en présence de Mesdames Marie-Hélène Descamps et Alexandra Jaspar et de Messieurs Yves-Alexandre de Montjoye et Bart Preneel ;

Vu la loi du 3 décembre 2017 *portant création de l'Autorité de protection des données*, en particulier les articles 23 et 26 (ci-après "la LCA") ;

Vu le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 *relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la Directive 95/46/CE* (Règlement général sur la protection des données, ci-après le "RGPD") ;

Vu la loi du 30 juillet 2018 *relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel* (ci-après "la LTD") ;

Vu la demande d'avis de Monsieur Frank Vandenbroucke, Vice-premier Ministre et Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, reçue le 13/12/2021 ;

Vu la demande de traiter la demande d'avis en urgence, plus précisément dans les 10 jours, soit pour le 23/12/2021 ;

Vu les explications complémentaires quant au contenu, reçues le 16/12/2021 ;

Vu le rapport d'Alexandra Jaspar ;

Émet, le 17 décembre 2021, l'avis suivant :

I. OBJET DE LA DEMANDE D'AVIS

1. Le Vice-premier Ministre et Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique (ci-après "le demandeur") sollicite l'avis de l'Autorité concernant :

- l'article 2 de l'avant-projet de loi *modifiant plusieurs dispositions relatives à l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs* (ci-après "l'avant-projet de loi") et
- l'article 4 du projet d'arrêté royal *modifiant plusieurs dispositions relatives à l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs* (ci-après "le projet d'arrêté royal").

Contexte

2. L'avant-projet de loi et le projet d'arrêté royal soumis pour avis visent à élaborer une alternative au règlement qui était jusqu'à présent repris dans la loi du 24 décembre 2020 *relative au travail associatif*¹ qui cessera de produire ses effets le 31 décembre 2021². La loi en question visait à offrir une solution temporaire à la lacune juridique qui était survenue du fait de l'annulation par la

¹ L'objectif était de créer, pour le travail associatif/les opérations de service occasionnelles (dans le secteur sportif et socioculturel), sous certaines conditions, un cadre adapté en vertu duquel les travailleurs/travailleuses d'associations peuvent acquérir des revenus complémentaires (limités) qui ne sont pas soumis au paiement de cotisations sociales ni d'impôts.

L'Autorité a émis à ce sujet l'avis n° 76/2020 du 24 août 2020 *concernant une proposition de loi relative au travail associatif*.

² Voir l'article 72, premier alinéa de la loi du 24 décembre 2020 *relative au travail associatif*.

Cour constitutionnelle³ de la loi du 18 juillet 2018 *relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale*.

3. La solution définitive consiste à intégrer, via le projet d'arrêté royal, le règlement relatif au travail associatif dans l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 *pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs* (ci-après "l'arrêté ONSS"), dans lequel sont décrites les prestations⁴ et les conditions⁵ dans lesquelles ces prestations sont soustraites à l'application de la sécurité sociale (en particulier la loi précitée du 27 juin 1969). Le projet d'arrêté royal vise par ailleurs à adapter plusieurs autres dispositions connexes à la modification de l'article 17 précité de l'arrêté ONSS, dont l'ajout d'un nouvel article 7/2 dans l'arrêté royal du 5 novembre 2002 *instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions* (ci-après l' "arrêté DIMONA") précisant les données (à caractère personnel) concernant le travail associatif qui doivent être communiquées complémentirement à l'Office national de sécurité sociale (ci-après l' "ONSS").

4. En lien avec ce qui précède, l'avant-projet de loi prévoit – suite à l'article 9*bis* complété de l'arrêté DIMONA – la mise à disposition par l'ONSS d'une application électronique (A17@work)⁶ qui permettra aux travailleurs visés à l'article 17, premier alinéa, 1^o et 3^o à 7^o inclus de l'arrêté ONSS (qui prestent le travail associatif précité) de consulter les données (à caractère personnel) visées par le nouvel article 7/2 de l'arrêté DIMONA et qui permettra également à leurs employeurs de consulter le nombre d'heures pour lesquelles ils pourront encore occuper leur travailleur d'association (dans les limites du plafond prescrit à cet égard).

³ Cour const., 23 avril 2020, n° 53/2020.

⁴ En vertu de l'article 1^{er} du projet d'arrêté royal, complétant/modifiant l'article 17 de l'arrêté ONSS, il s'agit en particulier ici :

- d'organisations reconnues qui ont pour mission "*de dispenser une formation socioculturelle et/ou une initiation sportive et/ou activités sportives*, et les personnes que ces organisations occupent comme animateur, chef, moniteur, coordinateur, entraîneur sportif, professeur de sport, coach sportif, coordinateur des sports pour les jeunes, responsable du terrain ou du matériel, formateur, coach, responsable de processus en dehors de leurs heures de travail ou scolaires pendant les vacances scolaires et
- d'organisations reconnues du secteur des arts amateurs, qui occupent des personnes en tant qu'enseignants, formateurs, coachs et responsables de processus artistiques ou techniques (artistiques) et
- des "*organismes de manifestations socioculturelles et [des] personnes qu'ils occupent (...) selon les besoins le jour de l'événement et 3 jours avant ou après l'événement*".

⁵ Il s'agit en particulier de conditions concernant le plafond d'heures à prester et concernant l'absence (notamment) de contrat de travail, d'affectation statutaire ou de contrat d'entreprise.

⁶ L'Exposé des motifs de l'avant-projet de loi mentionne ce qui suit : "*Cet article prévoit la mise en place d'une application électronique (A17@work) pour la consultation des heures relatives aux activités visées à l'article 17, § 1er, alinéa 1er, 1^o et 3^o à 7^o inclus, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 ainsi que le solde des heures restantes pour un travailleur en particulier.*"

Il ressort par ailleurs de l'Exposé des motifs que cette application suit l'exemple de et est comparable à l'application student@work ; un service en ligne qui permet déjà actuellement aux étudiants de consulter leur solde d'heures de travail soumises aux cotisations sociales réduites (voir l'article 9*bis* de l'arrêté DIMONA et voir <https://www.ONSS.be/studentwork>).

5. L'avis de l'Autorité est demandé en particulier sur :
- l'article 4 du projet d'arrêté royal qui précise les données (à caractère personnel) qui doivent être transmises (complémentairement) à l'ONSS lors de la prestation de travail associatif en vue d'une application correcte de la sécurité sociale et
 - l'article 2 de l'avant-projet de loi qui instaure une application électronique 'A17@work' et précise la manière dont les données (à caractère personnel) précitées à fournir (complémentairement) à l'ONSS dans le cadre du travail associatif sont mises à disposition du travailleur concerné et de son employeur.
6. L'Autorité souligne que son avis concernant l'avant-projet de loi et le projet d'arrêté royal a été émis en extrême urgence, uniquement sur la base des informations dont elle dispose et sous réserve d'éventuelles considérations futures.

II. EXAMEN DE LA DEMANDE

Remarques préalables

7. L'Autorité fait remarquer que le traitement de données à caractère personnel constitue une ingérence dans le droit à la protection de la vie privée (incluant les données à caractère personnel), consacré à l'article 8 de la CEDH et à l'article 22 de la *Constitution*. Ce droit n'est toutefois pas absolu. Les articles 8 de la CEDH et 22 de la *Constitution* n'excluent pas toute ingérence d'une autorité publique dans le droit à la protection de la vie privée (comprenant les données à caractère personnel), mais exigent que cette ingérence soit prévue par une disposition législative suffisamment précise, qu'elle réponde à un besoin social impérieux dans une société démocratique et qu'elle soit proportionnée à l'objectif légitime qu'elle poursuit.⁷

8. En plus de devoir être nécessaire et proportionnée, toute norme régissant le traitement de données à caractère personnel (et constituant par nature une ingérence dans le droit à la protection des données à caractère personnel) doit répondre aux exigences de prévisibilité et de précision afin que les personnes concernées au sujet desquelles des données sont traitées aient une idée claire du traitement de leurs données. En application de l'article 6.3 du RGPD, lu en combinaison avec les articles 22 de la *Constitution* et 8 de la CEDH, une telle norme légale doit décrire les éléments essentiels des traitements allant de pair avec l'ingérence de l'autorité publique⁸. Il s'agit ici au minimum :

⁷ Jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle. Voir par exemple Cour Constitutionnelle, Arrêt du 4 avril 2019, n° 49/2019 (*"Ils n'excluent pas toute ingérence d'une autorité publique dans l'exercice du droit au respect de la vie privée mais exigent que cette ingérence soit prévue par une disposition législative suffisamment précise, qu'elle réponde à un besoin social impérieux dans une société démocratique et qu'elle soit proportionnée à l'objectif légitime qu'elle poursuit."*).

⁸ Voir DEGRAVE, E., *"L'e-gouvernement et la protection de la vie privée – Légalité, transparence et contrôle"*, Collection du CRIDS, Larcier, Bruxelles, 2014, p. 161 e.s. (voir e.a. : CEDH, Arrêt *Rotaru c. Roumanie*, 4 mai 2000) ; Voir également quelques

- de la (des) finalité(s) précise(s) et concrète(s) des traitements de données ;
- de la désignation du responsable du traitement.

Si les traitements de données à caractère personnel allant de pair avec l'ingérence de l'autorité publique représentent une ingérence importante dans les droits et libertés des personnes concernées⁹, la disposition légale doit également comprendre les éléments essentiels (complémentaires) suivants :

- les (catégories de) données à caractère personnel traitées qui sont pertinentes et non excessives ;
- les (catégories de) personnes concernées dont les données à caractère personnel seront traitées ;
- les (catégories de) destinataires des données à caractère personnel ainsi que les conditions dans lesquelles ils reçoivent les données et les motifs y afférents ;
- le délai de conservation maximal des données à caractère personnel enregistrées.

Vu que les traitements de données qui devront être effectués en vertu de l'avant-projet de loi et du projet d'arrêté royal ne représentent en soi¹⁰ aucune ingérence importante dans les droits et libertés des personnes concernées, les éléments essentiels (complémentaires) susmentionnés des traitements de données peuvent en principe être définis par le pouvoir exécutif.

1. Finalités

9. En vertu de l'article 5.1.b) du RGPD, le traitement de données à caractère personnel n'est autorisé que pour des finalités déterminées, explicites et légitimes.

1.1 Article 4 du projet d'arrêté royal

10. Comme déjà mentionné ci-avant, l'article 4 du projet d'arrêté royal (introduisant un nouvel article 7/2 dans l'arrêté DIMONA) précise quelles données (à caractère personnel) (supplémentaires) doivent être communiquées à l'ONSS via la déclaration immédiate de l'emploi (ou déclaration DIMONA) au sujet des travailleurs qui effectuent des prestations dans le cadre du travail associatif,

arrêts de la Cour constitutionnelle : l'Arrêt n° 44/2015 du 23 avril 2015 (p. 63), l'Arrêt n° 108/2017 du 5 octobre 2017 (p. 17) et l'Arrêt n° 29/2018 du 15 mars 2018 (p. 26).

⁹ Il sera généralement question d'ingérence importante dans les droits et libertés des personnes concernées lorsqu'un traitement de données présente une ou plusieurs des caractéristiques suivantes : le traitement porte sur des catégories particulières de données à caractère personnel (sensibles) au sens des articles 9 ou 10 du RGPD, le traitement concerne des personnes vulnérables, le traitement est réalisé à des fins de surveillance ou de contrôle (avec d'éventuelles conséquences négatives pour les personnes concernées), le traitement implique un croisement ou une combinaison de données à caractère personnel provenant de différentes sources, il s'agit d'un traitement à grande échelle en raison de la grande quantité de données et/ou de personnes concernées, les données traitées sont communiquées à des tiers ou accessibles à ces derniers, ...

¹⁰ Les traitements inscrits dans le projet ont trait à un ensemble relativement limité de données à caractère personnel non sensibles des travailleurs concernés qui doivent permettre une application correcte par l'ONSS de la sécurité sociale pour le travail associatif, comme précisé à l'article 17 de l'arrêté ONSS, d'une part ainsi qu'un suivi correct par les travailleurs eux-mêmes, et leurs employeurs, du solde d'heures à prester dans le cadre de ce travail associatif d'autre part.

conformément à l'article 17, § 1^{er}, premier alinéa, 1^o et 3^o à 7^o inclus de l'arrêté ONSS à modifier/compléter, afin de permettre à l'ONSS de contrôler son application correcte.¹¹

11. L'arrêté DIMONA vise l'exécution/l'application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 *portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions* et dispose que le Roi peut apporter des modifications *"en ce qui concerne le mode de collecte des données indispensables à l'application de la sécurité sociale et de la fiscalité auprès des employeurs et des assurés sociaux"* et que le Roi peut *"prendre toutes les mesures utiles en vue de promouvoir et de régler la collecte par voie électronique, ainsi que la qualité des données"*.

12. L'Autorité constate que la "finalité de sécurité sociale" décrite ci-avant pour laquelle l'ONSS traite des données à caractère personnel des travailleurs concernés peut être considérée comme déterminée, explicite et légitime au sens de l'article 5.1.b) du RGPD.

1.2 Article 2 de l'avant-projet de loi

13. Comme déjà mentionné ci-avant, l'article 2 de l'avant-projet de loi (ajoutant un § 2 à l'article 9bis de l'arrêté DIMONA) prévoit que l'ONSS met à disposition une application électronique (A17@work) qui :

- doit permettre aux travailleurs visés à l'article 17, premier alinéa, 1^o et 3^o à 7^o inclus de l'arrêté ONSS (qui vise le travail associatif précité) de consulter les données (à caractère personnel) visées dans le nouvel article 7/2 de l'arrêté DIMONA et
- qui doit permettre à leurs employeurs de consulter le nombre d'heures durant lesquelles leur travailleur peut encore être employé (dans les limites du plafond prescrit en la matière par l'article 17 de l'arrêté ONSS).

14. L'Autorité estime que la "finalité de consultation et de suivi" précitée dans le chef du travailleur associatif concerné et de son employeur peut être considérée comme déterminée, explicite et légitime au sens de l'article 5.1.b) du RGPD.

2. (Catégories de) données et personnes concernées

15. L'article 5.1.c) du RGPD prévoit que les données à caractère personnel doivent être adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités visées (minimisation des données).

¹¹ En vertu des articles 5 à 8 inclus de la loi du 27 juin 1969 *révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs*, la perception et le recouvrement de cotisations, retenues, contributions et recettes de sécurité sociale (de toutes sortes) relèvent des missions centrales de l'ONSS.

2.1 Article 4 du projet d'arrêté royal

16. L'article 4 du projet d'arrêté royal insère un nouvel article 7/2 dans l'arrêté DIMONA, libellé comme suit :

"En même temps que les données énumérées à l'article 4, l'employeur communique, pour les personnes visées à l'article 17, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o et 3^o à 7^o inclus, de l'arrêté royal précité du 28 novembre 1969 (à savoir l'arrêté ONSS), les données suivantes, au maximum 15 jours avant le début de chaque trimestre :

1^o par trimestre civil le nombre d'heures visé à l'article 17, § 1^{er}, alinéa 3, de l'arrêté royal précité du 28 novembre 1969, durant lesquelles le travailleur sera occupé ;

2^o la date de l'entrée en service et la date de sortie de service du travailleur par trimestre ;

3^o la nature de l'activité prestée par le travailleur telle que visée à l'article 17, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, ou à l'alinéa 3, 1^o et 2^o, de l'arrêté royal précité du 28 novembre 1969, selon les modalités définies par l'Office national de Sécurité sociale."

17. L'Autorité estime que ces données (à caractère personnel) énumérées en détail dans le projet d'arrêté royal sont pertinentes et non excessives dans le cadre de la "finalité de sécurité sociale" visée, vu qu'elles permettent de vérifier si le travailleur concerné répond aux conditions pour la soustraction du travail associatif aux cotisations de sécurité sociale ; elles sont donc conformes à l'article 5.1.c) du RGPD et au principe de minimisation des données qu'il prescrit.

2.2 Article 2 de l'avant-projet de loi

18. L'article 2 de l'avant-projet de loi insère un deuxième paragraphe à l'article 9 *bis*¹² de l'arrêté DIMONA, rédigé comme suit :

"§ 2. Une application électronique est mise à disposition par l'Office national de sécurité sociale :

1^o pour permettre aux travailleurs visés à l'article 17, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o et 3^o à 7^o inclus, de l'arrêté royal précité du 28 novembre 1969 de consulter les données visées à l'article 7/2 du présent arrêté ;

2^o pour permettre aux employeurs qui occupent un travailleur visé à l'article 17, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o et 3^o à 7^o inclus, de l'arrêté royal précité du 28 novembre 1969 de consulter le nombre d'heures durant lesquelles leur travailleur peut encore être employé."

19. Interrogé à ce sujet, le demandeur précise ce qui suit :

¹² L'article 9 *bis* de l'arrêté DIMONA prévoit déjà actuellement la mise à disposition par l'ONSS d'une application électronique pour les étudiants, tels que visés à l'article 17 *bis* de l'arrêté ONSS et pour les travailleurs occasionnels, tels que visés à l'article 31 *bis* de l'arrêté ONSS.

"Au niveau de cette nouvelle application article 17@work dans laquelle le travailleur peut aller voir le nombre d'heures à prester qu'il lui reste, nous confirmons que seul le travailleur y a accès. Le système permet au travailleur d'aller générer une attestation reprenant le nombre d'heures déjà prestées et le nombre d'heures qui lui restent et de transmettre cette attestation à l'employeur si nécessaire. Lorsque l'attestation est générée, le travailleur reçoit un code qu'il peut transmettre à l'employeur. Ce code ne reste valable que pendant 3 mois et permet à l'employeur de consulter le contingent de ce travailleur directement dans l'application."

20. L'Autorité prend acte de la méthode précitée et attire l'attention du demandeur sur l'importance de mettre en œuvre une gestion des utilisateurs et des accès appropriée pour l'application électronique 'A17@work'.¹³

3. Délai de conservation des données

21. En vertu de l'article 5.1.e) du RGPD, les données à caractère personnel ne peuvent pas être conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée excédant celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont traitées.

22. Ni l'avant-projet de loi, ni le projet d'arrêté royal ne prévoient un délai de conservation maximal des données à caractère personnel collectées par l'ONSS (comme précisé dans le nouvel article 7/2 à ajouter dans l'arrêté DIMONA) dans le cadre du travail associatif (comme précisé dans l'article 17 de l'arrêté ONSS à modifier/compléter).

23. Le formulaire de demande d'avis qui accompagnait le projet d'arrêté royal mentionne que les données (à caractère personnel) à transmettre en plus (dans le cadre du travail associatif) à l'ONSS (via la déclaration DIMONA) en vertu de son article 4 seront conservées comme les (autres) données DIMONA.¹⁴

24. Interrogé à ce sujet, le demandeur affirme ce qui suit :

"Les données ne seront pas conservées plus longtemps que nécessaire pour la réalisation de l'objectif d'application correcte de la législation relative à la sécurité sociale des travailleurs salariés dans le contexte du mécanisme mis en place par l'article 17.

Dès que les délais nécessaires ont expiré, une méthode d'archivage est utilisée, qui rend les données disponibles et accessibles de manière limitée. Une telle méthode de conservation/d'archivage apporte

¹³ L'Autorité se réfère à cet égard à sa recommandation n° 1/2008 du 24 septembre 2008 *relative à la gestion des accès et des utilisateurs dans le secteur public*.

¹⁴ L'arrêté DIMONA proprement dit ne semble pas non plus prévoir un délai de conservation maximal des données à caractère personnel à collecter via la déclaration DIMONA (ni des critères permettant de calculer ce délai).

une réponse à d'autres finalités possibles de la conservation, telles que le respect des règles de prescription légales ou la réalisation de contrôles administratifs."

25. Étant donné qu'en vertu du principe de légalité exposé ci-avant (voir le point 8), le délai de conservation maximal doit être considéré comme un des éléments essentiels d'un traitement de données, l'Autorité insiste pour que ce délai de conservation soit repris dans le projet d'arrêté royal (ou du moins des critères clairs sur la base desquels ce délai peut être déterminé).

26. En ce qui concerne l'application électronique, telle qu'introduite par l'article 2 de l'avant-projet de loi, le demandeur mentionne dans le formulaire de demande d'avis que celle-ci permet uniquement une consultation de données mais que ces données ne sont pas conservées dans l'application. L'Autorité en prend acte.

4. Responsable du traitement

27. L'article 4.7) du RGPD dispose que pour les traitements dont les finalités et les moyens sont déterminés par la réglementation, le responsable du traitement est celui qui est désigné en tant que tel dans cette réglementation.

28. L'article 17, § 2 de l'arrêté ONSS dispose qu'il faut déclarer l'occupation (dans le cadre du travail associatif tel que précisé dans l'article 17, § 1^{er} de l'arrêté ONSS) à l'ONSS.

L'article 4 de l'arrêté DIMONA dispose que les données de déclaration qui y sont précisées (qui, en cas de travail associatif, sont complétées par les données (à caractère personnel) énoncées dans le nouvel article 7/2 à insérer) sont communiquées à l'institution chargée de la perception des cotisations de sécurité sociale, à savoir l'ONSS¹⁵.

En conséquence, l'article 2 de l'avant-projet de loi prévoit que l'application électronique (A17@work) soit mise à disposition par l'ONSS.

29. Cela laisse en effet supposer que l'ONSS doit être considéré comme le responsable du traitement au sens du RGPD. L'Autorité recommande néanmoins de désigner dès lors explicitement dans les projets l'ONSS en tant que responsable du traitement au sens du RGPD, conformément à l'article 4.7) du RGPD. Il est en effet important d'éviter toute imprécision quant à l'identité de l'entité qui doit être considérée comme le responsable du traitement et de faciliter ainsi l'exercice des droits de la personne concernée, tels qu'établis dans les articles 12 à 22 inclus du RGPD.

¹⁵ Comme déjà indiqué dans la note de bas de page 11, la perception et le recouvrement de cotisations, retenues, contributions et recettes de sécurité sociale (de toutes sortes) relèvent des missions centrales de l'ONSS (voir les articles 5 à 8 inclus de la loi du 27 juin 1969 *révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs*).

**PAR CES MOTIFS,
l'Autorité,**

estime que l'adaptation suivante s'impose dans l'avant-projet de loi :

- désigner explicitement l'ONSS en tant que responsable du traitement au sens du RGPD (voir le point 29) ;

estime que les adaptations suivantes s'imposent dans le projet d'arrêté royal :

- reprendre le délai de conservation maximal des données à caractère personnel à traiter par l'ONSS dans le cadre du travail associatif (ou du moins des critères clairs permettant de déterminer ce délai) (voir le point 25) ;
- désigner explicitement l'ONSS en tant que responsable du traitement au sens du RGPD (voir le point 29) ;

attire l'attention du demandeur sur l'importance de l'élément suivant :

- mettre en œuvre, dans l'application électronique (A17@work), une gestion des utilisateurs et des accès appropriée (voir le point 20).



Pour le Centre de Connaissances,
Alexandra Jaspar, Directrice





Autorité de protection des données
Gegevensbeschermingsautoriteit

Advies nr. 233/2021 van 17 december 2021

Betreft:

- een voorontwerp van wet *tot wijziging van een aantal bepalingen betreffende artikel 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders*
- een ontwerp van koninklijk besluit *tot wijziging van een aantal bepalingen betreffende artikel 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders*

(CO-A-2021-269 en 270)

Het Kenniscentrum van de Gegevensbeschermingsautoriteit (hierna de "Autoriteit"), aanwezig: mevrouw Marie-Hélène Descamps, mevrouw Alexandra Jaspar en de heren Yves-Alexandre de Montjoye en Bart Preneel;

Gelet op de wet van 3 december 2017 *tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit*, inzonderheid op artikelen 23 en 26 (hierna "WOG");

Gelet op de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 *betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG* (hierna "AVG");

Gelet op de wet van 30 juli 2018 *betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens* (hierna "WVG");

Gelet op het verzoek om advies van de heer Frank Vandenbroucke, Vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, ontvangen op 13/12/2021; Gelet op het verzoek om behandeling van de adviesaanvraag bij hoogdringendheid, meer bepaald binnen de 10 dagen, hetzij tegen 23/12/2021; Gelet op de bijkomende inhoudelijke toelichting, ontvangen op 16/12/2021;

Gelet op het verslag van Alexandra Jaspar;

Brengt op 17 december 2021 het volgend advies uit:

I. VOORWERP VAN DE ADVIESAANVRAAG

1. De Vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid (hierna "de aanvrager") verzoekt om het advies van de Autoriteit aangaande:

- artikel 2 van het voorontwerp van wet *tot wijziging van een aantal bepalingen betreffende artikel 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders* (hierna "het voorontwerp van wet") en
- artikel 4 van het ontwerp van koninklijk besluit *tot wijziging van een aantal bepalingen betreffende artikel 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders* (hierna "het ontwerp van koninklijk besluit").

Context

2. Het voor advies voorgelegde voorontwerp van wet en ontwerp van koninklijk besluit strekken ertoe een alternatief uit te werken voor de regeling die tot nog toe was vervat in de wet van 24 december 2020 *betreffende het verenigingswerk*¹ die op 31 december 2021 buiten werking treedt.² De betrokken wet beoogde een tijdelijke oplossing te bieden aan de juridische lacune die was ontstaan door de nietigverklaring door het Grondwettelijk Hof³ van de wet van 18 juli 2018 *betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie*.

¹ De bedoeling was om voor het verenigingswerk/occasionele dienstverrichtingen (in sport- en socio-culturele sector), onder welbepaalde voorwaarden, een aangepast kader te creëren uit hoofde waarvan werknemers/verenigingswerkers bijkomende (beperkte) inkomsten kunnen verwerven die niet onderworpen zijn aan het betalen van sociale bijdragen, noch aan belastingen. De Autoriteit bracht terzake advies nr. 76/2020 van 24 augustus 2020 *over een wetsvoorstel inzake verenigingswerk* uit.

² Zie artikel 72, eerste lid, van de wet van 24 december 2020 *betreffende het verenigingswerk*.

³ GwH 23 april 2020, nr. 53/2020.

3. De definitieve oplossing bestaat erin om de regeling inzake het verenigingswerk via het ontwerp van koninklijk besluit te integreren in artikel 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 *tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders* (hierna het "RSZ-besluit"), waarin de prestaties⁴ worden beschreven en de voorwaarden⁵ waaronder deze prestaties aan de toepassing van de sociale zekerheid (inzonderheid voormelde wet van 27 juni 1969) worden onttrokken. Het ontwerp van koninklijk besluit strekt er voorts toe een aantal andere samenhangende bepalingen aan te passen aan de wijziging van voormeld artikel 17 van het RSZ-besluit, waaronder de invoeging van een nieuw artikel 7/2 in het koninklijk besluit van 5 november 2002 *tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels* (hierna het "DIMONA-besluit") waarbij de inzake verenigingswerk bijkomend aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (hierna "RSZ") mede te delen (persoons)gegevens worden gepreciseerd.

4. In samenhang met het voorgaande, voorziet het voorontwerp van wet -ingevolge aanvulling van artikel 9*bis* van het DIMONA-besluit- in de ter beschikking stelling door de RSZ van een elektronische toepassing (A17@work)⁶ die de werknemers, bedoeld in artikel 17, eerste lid, 1° en 3° t.e.m. 7° van het RSZ-besluit (dewelke voormeld verenigingswerk presteren), toelaat om de in het nieuwe artikel 7/2 van het DIMONA-besluit bedoelde (persoons)gegevens te raadplegen en die ook hun werkgevers toelaat het aantal uren te raadplegen dat hun verenigings-werknemer nog (binnen de terzake voorgeschreven plafonds) kan worden tewerkgesteld.

5. De Autoriteit wordt in het bijzonder om advies gevraagd omtrent:

⁴ In navolging van artikel 1 van het ontwerp van koninklijk besluit, houdende aanvulling/wijziging van artikel 17 van het RSZ-besluit, betreft het hier, in het bijzonder,

- erkende organisaties dit tot taak hebben *"socio-culturele vorming en/of sportinitiatie en/of sportactiviteiten te verstrekken"*, en de personen die buiten hun werk- of schooluren of tijdens de schoolvakanties door deze organisaties worden tewerk gesteld als *"animator, leider, monitor, coördinator, sporttrainer, sportlesgever, sportcoach, jeugdsportcoördinator, terreinverzorgers-materiaalmeester, lesgever, coach, procesbegeleider"* en
- erkende organisaties in de *"amateurkunsten-sector"* die personen tewerkstellen als *"artistieke of (kunst)technische begeleiders en lesgevers, coaches en procesbegeleiders"* evenals
- *"organisatoren van socioculturele manifestaties en de personen die ze tewerkstellen (...) volgens de behoeften op de dag van het evenement en 3 dagen voor of na het evenement"*.

⁵ Het betreft in het bijzonder voorwaarden inzake plafonds aan te presteren uren en inzake afwezigheid van (o.a.) arbeidsovereenkomst, statutaire aanstelling, aannemingsovereenkomst.

⁶ De Memorie van toelichting bij het voorontwerp van wet vermeldt: *"Dit artikel voorziet in de invoering van een elektronische toepassing (A17@work) voor de raadpleging van uren betreffende de activiteiten bedoeld in artikel 17, §1, 1° en 3° tot en met 7°, van het voornoemd koninklijk besluit van 28 november 1969 en het saldo van de resterende uren voor een bepaalde werknemer."*

Uit de Memorie van toelichting blijkt voorts dat deze toepassing het voorbeeld volgt en vergelijkbaar is met de toepassing student@work; een onlinedienst die studenten thans reeds toelaat hun resterende werkuren tegen verminderde sociale bijdragen te raadplegen (zie artikel 9*bis* van het DIMONA-besluit en zie <https://www.rsz.be/studentwork>).

- artikel 4 van het ontwerp van koninklijk besluit dat de (persoons)gegevens preciseert die bij het verrichten van verenigingswerk (bijkomend) aan de RSZ moeten worden bezorgd met het oog op een correcte toepassing van de sociale zekerheid en
- artikel 2 van het voorontwerp van wet dat de elektronische toepassing 'A17@work' invoert en preciseert hoe voormelde (bijkomend) aan de RSZ in het kader van verenigingswerk te bezorgen (persoons)gegevens ter beschikking worden gesteld aan de betrokken werknemer en diens werkgever.

6. De Autoriteit benadrukt dat haar advies inzake het voorontwerp van wet en het ontwerp van koninklijk besluit in uiterste hoogdringend is uitgebracht, uitsluitend op basis van de informatie waarover zij beschikt en onder voorbehoud van eventuele toekomstige overwegingen.

II. ONDERZOEK VAN DE AANVRAAG

Voorafgaande opmerkingen

7. De Autoriteit wijst erop dat de verwerking van persoonsgegevens een inmenging vormt in het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer (waaronder persoonsgegevens), dat is vastgelegd in artikel 8 EVRM en in artikel 22 van de *Grondwet*. Dit recht is echter niet absoluut. De artikelen 8 EVRM en 22 van de *Grondwet* sluiten overheidsinmenging in het recht op bescherming van het privéleven (waaronder persoonsgegevens) niet uit, maar vereisen dat zij wordt toegestaan door een voldoende precieze wettelijke bepaling; dat zij beantwoordt aan een algemeen maatschappelijk belang en dat zij evenredig is met de daarmee nagestreefde wettige doelstelling.⁷

8. Elke norm die de verwerking van persoonsgegevens regelt (en die van nature een inmenging vormt in het recht op bescherming van persoonsgegevens) moet niet alleen noodzakelijk en evenredig zijn, maar ook voldoen aan de eisen van voorspelbaarheid en nauwkeurigheid, zodat de betrokkenen, over wie gegevens worden verwerkt, een duidelijk beeld krijgen van de verwerking van hun gegevens. Krachtens artikel 6.3 van de AVG, gelezen in samenhang met artikel 22 van de *Grondwet* en artikel 8 van het EVRM, moet dergelijke wettelijke norm de essentiële elementen van de met de overheidsinmenging gepaard gaande verwerkingen beschrijven.⁸ Het gaat hierbij minstens om:

⁷ Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof. Zie bv. GwH, Arrest van 4 april 2019, nr. 49/2019 ("Zij sluiten een overheidsinmenging in het recht op eerbiediging van het privéleven niet uit, maar vereisen dat zij wordt toegestaan door een voldoende precieze wettelijke bepaling, dat zij beantwoordt aan een dwingende maatschappelijke behoefte in een democratische samenleving en dat zij evenredig is met de daarmee nagestreefde wettige doelstelling").

⁸ Zie DEGRAVE, E., *"L'égouvernement et la protection de la vie privée – Légalité, transparence et contrôle"*, Collection du CRIDS, Larcier, Brussel, 2014, p. 161 e.v. (zie o.m.: EHRM, arrest *Rotaru c. Roumania*, 4 mei 2000); Zie ook enkele arresten van het Grondwettelijk Hof: Arrest nr. 44/2015 van 23 april 2015 (p. 63), Arrest nr. 108/2017 van 5 oktober 2017 (p. 17) en Arrest nr. 29/2018 van 15 maart 2018 (p. 26).

- het (de) precieze en concrete doeleinde(n) van de gegevensverwerkingen;
- de aanduiding van de verwerkingsverantwoordelijke.

Voor zover de met de overheidsinmenging gepaard gaande verwerkingen van persoonsgegevens een belangrijke inmenging in de rechten en vrijheden van de betrokkenen vertegenwoordigen⁹, omvat de wettelijke bepaling terzake tevens volgende (aanvullende) essentiële elementen:

- de (categorieën van) verwerkte persoonsgegevens die ter zake dienend en niet overmatig zijn;
- de (categorieën van) betrokkenen wiens persoonsgegevens worden verwerkt;
- de (categorieën van) bestemmingen van de persoonsgegevens, evenals de omstandigheden waarin en de redenen waarom de gegevens worden verstrekt;
- de maximale bewaartermijn van de geregistreerde persoonsgegevens.

Aangezien de ingevolge het voorontwerp van wet en het ontwerp van koninklijk besluit in te voeren gegevensverwerkingen op zich¹⁰ geen belangrijke inmenging in de rechten en vrijheden van de betrokkenen vertegenwoordigen, kunnen voormelde (aanvullende) essentiële gegevensverwerkingselementen in principe door de uitvoerende macht worden bepaald.

1. Doeleinden

9. Volgens artikel 5.1.b) AVG is de verwerking van persoonsgegevens enkel toegestaan voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden.

1.1 Artikel 4 van het ontwerp van koninklijk besluit

10. Zoals hiervoor reeds vermeld, preciseert artikel 4 van het ontwerp van koninklijk besluit (houdende invoering van een nieuw artikel 7/2 in het DIMONA-besluit) welke (bijkomende) (persoons)gegevens via de onmiddellijk aangifte van tewerkstelling (of DIMONA-aangifte) aan de RSZ moeten worden meegedeeld betreffende de werknemers die prestaties in het kader van verenigingswerk verrichten conform het te wijzigen/aan te vullen artikel 17, §1, eerste lid, 1° en 3°

⁹ Er zal veelal sprake zijn van een belangrijke inmenging in de rechten en vrijheden van betrokkenen wanneer een gegevensverwerking (een of) meer van volgende kenmerken vertoont: de verwerking heeft betrekking op speciale categorieën van (gevoelige) persoonsgegevens in de zin van artt. 9 of 10 AVG, de verwerking betreft kwetsbare personen, de verwerking vindt plaats voor toezichts- of controledoeleinden (met gebeurlijke negatieve gevolgen voor de betrokkenen), de verwerking impliceert de kruising of koppeling van persoonsgegevens afkomstig uit verschillende bronnen, het gaat om een grootschalige verwerking vanwege de grote hoeveelheid gegevens en/of betrokkenen, de verwerkte gegevens worden meegedeeld of zijn toegankelijk voor derden,

¹⁰ De in het ontwerp ingeschreven verwerkingen betreffen een relatief beperkte set aan niet-gevoelige persoonsgegevens van de betrokken werknemers die een correcte toepassing door de RSZ van de sociale zekerheid voor verenigingswerk, zoals gepreciseerd in artikel 17 van het RSZ-besluit, moeten toelaten, enerzijds, en die, anderzijds, een correcte opvolging door de werknemers zelf, en hun werkgevers, moeten toelaten van het nog resterend saldo te werken uren in het kader van dit verenigingswerk.

tot en met 7°, van het RSZ-besluit, teneinde de RSZ toe te laten de correcte toepassing ervan te controleren.¹¹

11. Het DIMONA-besluit beoogt de uitvoering/toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 *tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels* en bepaalt dat de Koning wijzigingen kan aanbrengen *"inzake de wijze van de inzameling van de gegevens nodig voor de toepassing van de sociale zekerheid en de fiscaliteit bij de werkgevers en de sociaal verzekerden"* en dat de Koning *"alle nuttige maatregelen (kan) nemen om de elektronische inzameling en de kwaliteit van de gegevens te bevorderen en te regelen"*.

12. De Autoriteit stelt vast dat het hiervoor beschreven 'sociale zekerheids-doeleinde' waarvoor de RSZ persoonsgegevens van de betrokken werknemers verwerkt, kan worden beschouwd als welbepaald, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigd in de zin van artikel 5.1.b) AVG.

1.2 Artikel 2 van het voorontwerp van wet

13. Zoals hiervoor reeds vermeld, voorziet artikel 2 van het voorontwerp van wet (houdende toevoeging van een §2 aan artikel 9*bis* van het DIMONA-besluit) dat de RSZ een elektronische toepassing (A17@work) ter beschikking stelt die

- de werknemers, bedoeld in artikel 17, eerste lid, 1° en 3° t.e.m. 7° van het RSZ-besluit (dewelke voormeld verenigingswerk viseren) moet toelaten om de in het nieuwe artikel 7/2 van het DIMONA-besluit bedoelde (persoons)gegevens te raadplegen en
- die hun werkgevers moet toelaten het aantal uren te raadplegen dat hun werknemer nog (binnen het door voormeld artikel 17 van het RSZ-besluit terzake voorgeschreven plafond) kan worden tewerkgesteld.

14. De Autoriteit is van oordeel dat voormeld 'raadplegings- en opvolgingsdoeleinde' in hoofde van de betrokken verenigings-werknemer en diens werkgever kan worden beschouwd als welbepaald, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigd in de zin van artikel 5.1.b) AVG.

2. (Categorieën van) gegevens en betrokkenen

15. Artikel 5.1.c), AVG bepaalt dat persoonsgegevens toereikend, ter zake dienend en beperkt moeten zijn tot wat noodzakelijk is voor de beoogde doeleinden ('minimale gegevensverwerking').

¹¹ Ingevolge artikelen 5 t.e.m. 8 van de wet van 27 juni 1969 *tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders* behoort de inning en invordering van sociale zekerheids-bijdragen, -inhoudingen, -contributies, -ontvangsten (allerhande) tot de kerntaken van de RSZ.

2.1. Artikel 4 van het ontwerp van koninklijk besluit

16. Artikel 4 van het ontwerp van koninklijk besluit voegt in het DIMONA-besluit een nieuw artikel 7/2 in dat luidt als volgt:

"Samen met de gegevens opgesomd in artikel 4, deelt de werkgever voor de personen, bedoeld in artikel 17, §1, eerste lid, 1° en 3° tot en met 7°, van voormeld koninklijk besluit van 28 november 1969 (zijnde het RSZ-besluit), de volgende gegevens mee, niet vroeger dan 15 dagen voor het begin van elk kwartaal:

1° ingedeeld per kalenderkwartaal, het aantal uren, bedoeld in artikel 17, §1, derde lid, van voormeld koninklijk besluit van 28 november 1969, waarop de werknemer zal worden tewerkgesteld;

2° de datum van indiensttreding en de datum van uitdiensttreding van de werknemer per kwartaal;

3° de aard van de gewerkte prestatie van de werknemer, zoals bedoeld in artikel 17, §1, eerste lid, 2°, of in het derde lid, 1° en 2°, van voormeld koninklijk besluit van 28 november 1969, volgens de door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid bepaalde modaliteiten."

17. De Autoriteit is van oordeel dat deze in het ontwerp van koninklijk besluit in detail opgelijste (persoons)gegevens, ter zake dienend en niet overmatig zijn in het kader van het beoogde 'sociale zekerheids-doeleinde' daar zij toelaten na te gaan of de betrokken werknemer voldoet aan de voorwaarden voor het onttrekken van verenigingswerk aan sociale zekerheidsbijdragen; dus conform artikel 5.1.c) AVG en het daarin opgenomen principe van minimale gegevensverwerking.

2.2. Artikel 2 van het voorontwerp van wet

18. Artikel 2 van het voorontwerp van wet voegt aan artikel 9bis¹² van het DIMONA-besluit een tweede paragraaf toe, luidende:

"§2. Een elektronische toepassing wordt door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid ter beschikking gesteld:

1° om aan de werknemers bedoeld in artikel 17, §1, eerste lid, 1° en 3° tot en met 7°, van voornoemd koninklijk besluit van 28 november 1969 toe te staan de in artikel 7/2 van dit besluit bedoelde gegevens te raadplegen;

2° om aan de werkgevers die een werknemer tewerkstellen bedoeld in artikel 17, §1, eerste lid, 1° en 3° tot en met 7°, van voornoemd koninklijk besluit van 28 november 1969 toe te staan het aantal uren te raadplegen waarop hun werknemer nog kan worden tewerkgesteld."

¹² Artikel 9bis van het DIMONA-besluit voorziet thans reeds in de terbeschikkingstelling door de RSZ van een elektronische toepassing voor studenten, zoals bedoeld in artikel 17bis van het RSZ-besluit en voor gelegenheidswerknemers, zoals bedoeld in artikel 31bis van het RSZ-besluit.

19. Na bevraging, preciseert de aanvrager terzake het volgende:

"Au niveau de cette nouvelle application article 17@work dans laquelle le travailleur peut aller voir le nombre d'heures à prester qu'il lui reste, nous confirmons que seul le travailleur y a accès. Le système permet au travailleur d'aller générer une attestation reprenant le nombre d'heures déjà prestées et le nombre d'heures qui lui restent et de transmettre cette attestation à l'employeur si nécessaire. Lorsque l'attestation est générée, le travailleur reçoit un code qu'il peut transmettre à l'employeur. Ce code ne reste valable que pendant 3 mois et permet à l'employeur de consulter le contingent de ce travailleur directement dans l'application."

20. De Autoriteit neemt akte van voormelde werkwijze en vestigt de aandacht van de aanvrager op het belang van het implementeren in de elektronische toepassing 'A17@work' van een degelijk gebruikers- en toegangsbeheer.¹³

3. Bewaartermijn van de gegevens

21. Krachtens artikel 5.1.e) AVG mogen persoonsgegevens niet langer worden bewaard, in een vorm die het mogelijk maakt de betrokkenen te identificeren, dan noodzakelijk voor de verwezenlijking van de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt.

22. Noch het voorontwerp van wet, noch het ontwerp van koninklijk besluit, voorzien zelf in een maximale bewaartermijn van de in het kader van het verenigingswerk (zoals gepreciseerd in het te wijzigen/aan te vullen artikel 17 van het RSZ-besluit) door de RSZ ingezamelde persoonsgegevens (zoals gepreciseerd in het nieuw in het DIMONA-besluit in te voeren artikel 7/2).

23. Het adviesaanvraagformulier dat het ontwerp van koninklijk besluit vergezelde, vermeldt dat de ingevolge diens artikel 4, aan de RSZ (via de DIMONA-aangifte) bijkomend (in het kader van verenigingswerk) door te geven (persoons)gegevens zullen worden bewaard zoals de (andere) DIMONA-gegevens.¹⁴

24. Na bevraging, stelt de aanvrager terzake het volgende:

"Les données ne seront pas conservées plus longtemps que nécessaire pour la réalisation de l'objectif d'application correcte de la législation relative à la sécurité sociale des travailleurs salariés dans le contexte du mécanisme mis en place par l'article 17."

¹³ De Autoriteit verwijst hiervoor naar haar aanbeveling nr. 1/2008 van 24 september 2008 met betrekking tot het toegangs- en gebruikersbeheer in de overheidssector.

¹⁴ Het DIMONA-besluit zelf lijkt evenmin te voorzien in een maximale bewaartermijn (noch criteria die toelaten deze te berekenen) van de met de DIMONA-aangifte in te zamelen persoonsgegevens.

Dès que les délais nécessaires ont expiré, une méthode d'archivage est utilisée, qui rend les données disponibles et accessibles de manière limitée. Une telle méthode de conservation/d'archivage apporte une réponse à d'autres finalités possibles de la conservation, telles que le respect des règles de prescription légales ou la réalisation de contrôles administratifs."

25. Aangezien de maximale bewaartermijn, in navolging van het hiervoor (zie randnummer 8) uiteengezette legaliteitsprincipe, moet worden beschouwd als een van de essentiële elementen van een gegevensverwerking, dringt de Autoriteit erop aan dat deze bewaartermijn (of toch minstens duidelijke criteria op basis waarvan deze termijn kan worden bepaald) wordt opgenomen in het ontwerp van koninklijk besluit.

26. Met betrekking tot de elektronische toepassing, zoals ingevoerd met artikel 2 van het voorontwerp van wet, vermeldt de aanvrager in het adviesaanvraagformulier, dat deze enkel een consultatie van gegevens toelaat, maar dat deze gegevens niet in de applicatie worden bewaard. De Autoriteit neemt er akte van.

4. Verwerkingsverantwoordelijke

27. Artikel 4.7) AVG bepaalt dat voor de verwerkingen waarvan de regelgeving het doel en de middelen vastlegt, de verwerkingsverantwoordelijke diegene is die daarin als dusdanig wordt aangewezen.

28. Artikel 17, §2, van het RSZ-besluit bepaalt dat van de tewerkstelling (in het kader van het verengingswerk zoals gepreciseerd in artikel 17, §1 van het RSZ-besluit) aangifte moet worden gedaan bij de RSZ.

Artikel 4 van het DIMONA-besluit stipuleert dat de daarin gepreciseerde aangifte-gegevens (welke in geval van verenigingswerk worden aangevuld met de in het nieuw in te voeren artikel 7/2 opgelijste (persoons)gegevens) worden meegedeeld aan de instelling die belast is met de inning van de sociale zekerheidsbijdragen, zijnde de RSZ¹⁵.

In navolging hiervan, voorziet artikel 2 van het voorontwerp van wet dat de elektronische toepassing (A17@work) dan ook door de RSZ ter beschikking wordt gesteld.

29. Het voorgaande doet uiteraard vermoeden dat de RSZ moet worden beschouwd als de verwerkingsverantwoordelijke in de zin van de AVG. Niettemin adviseert de Autoriteit om de RSZ dan ook uitdrukkelijk in de ontwerpen als verwerkingsverantwoordelijke in de zin van de AVG aan te

¹⁵ Zoals reeds aangehaald in voetnoot 11 behoort de inning en invordering van sociale zekerheids-bijdragen, -inhoudingen, -contributies, -ontvangsten (allerhande) tot de kerntaken van de RSZ (zie artikelen 5 t.e.m. 8 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders).

duiden, in navolging van artikel 4.7) AVG. Het is immers van belang om elke onduidelijkheid over de identiteit van de entiteit die als verwerkingsverantwoordelijke moet worden beschouwd, te vermijden en zo de uitoefening van de rechten van de betrokkene, zoals vastgesteld in de artikelen 12 tot en met 22 van de AVG, te faciliteren.

OM DEZE REDENEN

de Autoriteit,

Is van oordeel dat volgende aanpassing zich opdringt in het voorontwerp van wet:

- uitdrukkelijke aanduiding van de RSZ als verwerkingsverantwoordelijke in de zin van de AVG (zie randnummer 29);

Is van oordeel dat volgende aanpassingen zich opdringen in het ontwerp van koninklijk besluit:

- opname van de maximale bewaartermijn (of toch minstens duidelijke criteria op basis waarvan deze termijn kan worden bepaald) van de in het kader van het verenigingswerk door de RSZ te verwerken persoonsgegevens (zie randnummer 25);
- uitdrukkelijke aanduiding van de RSZ als verwerkingsverantwoordelijke in de zin van de AVG (zie randnummer 29);

Wijst de aanvrager op het belang van:

- implementering in de elektronische toepassing (A17@work) van een degelijk gebruikers- en toegangsbeheer (zie randnummer 20).



Voor het Kenniscentrum
Alexandra Jaspar, Directeur

