

De heer Frank Vandenbroucke
Minister van Sociale Zaken
Wetstraat 23

1000 Brussel

Uw ref:

Onze ref: mda/od/wd/mib/cf/ks/ama/tsi/anf

Bijlage(n):

Namen, 30 mei 2023

Mijnheer de vice-eersteminister,

Betreft: het gewijzigd artikel 17 van het KB RSZ – Gevolgen voor het jeugdwerk

De UVCW en Brulocalis werden in 2021 geraadpleegd over de mogelijke uitbreiding van het toepassingsgebied van de herstellwet betreffende het verenigingswerk. Wij wilden toen het verenigingswerk behouden en het ook uitgebreid zien naar andere sectoren dan alleen maar de sportsector.

Sindsdien bleef het rond dit dossier windstil. Nu vernemen wij van onze leden dat ze rond het verenigingswerk heel wat problemen hebben met Belcotax als gevolg van een aantal ongelukkige wijzigingen in artikel 17 van het KB RSZ. De wijzigingen werden doorgevoerd zonder overleg met de vertegenwoordigers van de lokale besturen als werkgevers. De nieuwe bepalingen hebben voor hen kwalijke gevolgen.

Klaarblijkelijk heeft de regering het aan de sociale partners zelf overgelaten om een vervolg te breien aan de herstellwet verenigingswerk. Zij hebben in de NAR dan voorgesteld om het verenigingswerk te regelen aan de hand van artikel 17 van het KB RSZ.

De lokale besturen en hun belangenverenigingen zijn uitermate betrokken partij. Ze betreuen ten zeerste dat iets wat voor hen zo belangrijk is, op deze manier aangepakt wordt zonder rekening te houden met de financiële gevolgen en de impact op hun publieke dienstverlening¹.

Artikel 4.6 van het Europees Handvest inzake lokale autonomie, dat België in december 2004 heeft geratificeerd, is hier niet toegepast geweest. Volgens dat artikel dienen *'De lokale autoriteiten (...), voor zover mogelijk, tijdig en op gepaste wijze te worden geraadpleegd over de planning en de besluitvormingsprocedures aangaande alle zaken die hen rechtstreeks raken'*.

¹ Bij federale aangelegenheden moet het overleg tussen de verschillende overheden beter. Daarnaast mag niet uit het oog verloren worden dat de lokale besturen als werkgever niet onderworpen zijn aan de wetgeving inzake paritaire comités en dus niet vertegenwoordigd zijn in de NAR.

Bij gebrek aan enig overleg geven wij mee dat deze wijziging heel wat gevolgen heeft voor de lokale besturen en indruist tegen het **principe van de budgettaire neutraliteit** van de genomen maatregelen. **Terwijl het bestuursniveau waarop de beslissing wordt genomen eerst altijd zou moeten nagaan wat de financiële en administratieve repercussies zijn van een eventuele beslissing voor de lokale besturen**, het principe van 'de beslisser betaalt'.

De lokale besturen organiseren voor kinderen en jongeren bv. stages, speelpleinen, vakanties en kampen. Goed voor hun ontwikkeling, voor de sociale cohesie, als ondersteuning van de werkende ouders, en ook goed voor de gelijkheid van mannen en vrouwen. Hiervoor moeten ze gedurende bepaalde periodes gemotiveerde begeleiders kunnen vinden; deze begeleiders worden gekozen uit het onderwijzend personeel van de desbetreffende lokale besturen, aangezien de schoolvakanties samenvallen met de periodes waarin de activiteiten georganiseerd worden.

De arbeidsvoorwaarden voor het begeleidend personeel zorgen nu voor een aantal problemen in het licht van de afwijkingen als bedoeld in artikel 17 van het KB RSZ. We lichten ze hier toe:

1. Niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst of een statutaire aanstelling gedurende de periode van een jaar voorafgaand aan het begin van de prestaties

Een uiterst problematische nieuwe voorwaarde. Het gemeentebestuur is wel degelijk de werkgever van de leerkrachten in de gemeentescholen en niet, zoals men zou kunnen denken, de Franse Gemeenschap. Dit betekent dat leerkrachten die vroeger tijdens de schoolvakanties als 'artikel 17-werknemer' werkten, dit krachtens deze bepaling niet langer kunnen doen.

Twee zaken: het gemeentebestuur moet hen nu aan het werk zetten met een gewoon contract van bepaalde duur, en moet dus sociale bijdragen betalen. Dat **kost de gemeente geld**, maar ook de leerkracht, want hij wordt nu belast voor het werk tijdens de schoolvakanties. Hierdoor kan werken tijdens de schoolvakanties voor een aantal gemeentelijke activiteiten (sportstages, zomerkampen, enz.) minder aantrekkelijk worden. Hierdoor zullen er **nog minder monitoren, begeleiders, coördinatoren, enz.** gevonden kunnen worden.

De gemeenten hebben het door de opeenvolgende crisissen (corona, Oekraïne, energie, inflatie, enz.) financieel al zwaar. Nu moeten ze ook meer sociale bijdragen betalen. Dat kost handenvol geld. Dat kan ertoe leiden **dat ze dit soort activiteiten niet meer gaan organiseren of dat ze de rekening doorrekenen aan de ouders**. Wat eigenlijk niet de bedoeling is, aangezien de gemeenten deze dienstverlening aan de bevolking aanbieden tegen lage bedragen (vaak niet meer dan 50 euro per week, en in sommige gemeenten zelfs minder), in tegenstelling tot de 'private' vzw's die stages aanbieden voor bedragen van niet minder dan 100 euro per week.

Om alle bovengenoemde redenen vragen wij dat deze nieuwe voorwaarde volledig uit de tekst gehaald wordt.

2. Uurquota in plaats van quota uitgedrukt in dagen

Het feit dat de uren van 'artikel 17-werknemers' omwille van de flexibiliteit voortaan in uren in plaats van in dagen worden geteld, heeft op het vlak van overuren een averechts effect.

Er kunnen er geen meer aangevraagd worden. Het risico bestaat dat de hele planning overhoop gegooid wordt omdat de uren van de werknemer voortaan ingeschreven moeten worden op basis van de werkelijk gepresteerde uren. Vroeger kwam een dag overeen met 8 uur. Dus als een werknemer een uur langer moest blijven omdat een kind langer bleef, kon dat gewoon. Voortaan moet er een uur extra ingeschreven worden, wat betekent dat zij een uur van hun totale werkquotum moeten aftrekken.

Uiteindelijk is het feit dat we van 25 dagen naar 300 uur/jaar (voor de culturele sector) en 450 uur/jaar (voor de sportsector) gaan niet echt een meerwaarde, omdat werknemers heel gemakkelijk zogenaamde 'onvoorzienne' uren, of overuren, 'verliezen'.

Om dit nadeel op te vangen zou dit uurquotum nog verder opgetrokken moeten worden, of moet men terug in dagen rekenen. Dat is echt een probleem, vooral voor de kampen.

3. De studenten: quotum

Onze leden melden ook nog een bijkomend probleem met de quota voor studentenuren. Studenten mogen per jaar niet meer dan 190 uur werken als 'artikel 17-werknemer'. Als zij meer zouden werken, dan gaan ze boven hun quotum van 475 uur als student met een studentenarbeidsovereenkomst. Bijgevolg zijn er tijdens de schoolvakanties minder studenten en zijn ze minder bereid te werken omdat zij hun uren liever opsparen om tijdens de week of in het weekend bijvoorbeeld in een supermarkt te kunnen werken.

Wij kunnen ons vinden in de maatregel van december 2022 die u toen in overleg met de minister van Werk had genomen. Het quotum voor de jaren 2023 en 2024 ging toen van 475 uur naar 600 uur. Wij roepen dan ook op om bij wijze van definitieve oplossing deze regeling in te voeren.

4. Bepalingen die afwijken van het arbeidsrecht: hoe zit het met de afwijking van de opzeggingstermijnen en het verbod op opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur?

De wet van 17 maart 2022 heeft artikel 37 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten gewijzigd. De opzeggingstermijn is nu korter als de werknemer voor prestaties zoals omschreven in artikel 17 van het koninklijk besluit RSZ aangeworven wordt op basis van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde of van bepaalde duur. Dat vinden we positief, maar het strookt niet met de situatie op het terrein, aangezien die kortere opzeggingstermijnen voor dit soort prestaties nog altijd zeer lang zijn.

In §4 van datzelfde artikel staat bv.: *'Is de overeenkomst voor bepaalde tijd gesloten in toepassing van op artikel 17, § 1, eerste lid, 1° en 3° tot 7°, 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 en met naleving van alle voorwaarden bepaald in artikel 17 van voormeld koninklijk besluit van 28 november 1969 dan wordt de opzeggingstermijn in geval van opzegging door de werkgever of de werknemer bepaald in de overeenkomst en bedraagt deze minstens:*

- 1° **14 dagen** indien de overeenkomst is gesloten voor **een duur van minder dan zes maanden**;
- 2° **een maand** indien de overeenkomst is gesloten voor **een duur van minstens zes maanden**'.

De meeste overeenkomsten die voor dit soort prestaties worden aangegaan, hebben doorgaans echter een looptijd van niet meer dan één maand of zelfs 15 dagen. Bijgevolg komt de opzeggingstermijn die aan de werknemer moet worden uitbetaald, of die hij nog moet presteren, overeen met de duur van de overeenkomst, wat de werkgever ook nog veel geld kost. Hij moet immers niet alleen een ongeschikte werknemer zo snel mogelijk vervangen, hij moet hem ook nog eens doorbetalen gedurende nagenoeg de gehele looptijd van de overeenkomst.

Derhalve moet dit artikel gewijzigd worden en de termijnen ingekort.

Voorts zien we in de praktijk dat heel wat lokale besturen² zich voor dit **soort specifieke prestaties** niet kunnen houden aan de regel van de afwijking ten opzichte van het verbod op opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur, volgens welke er opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur mogen zijn als ze voor ten minste drie maanden worden afgesloten en in totaal niet langer dan twee jaar lopen³.

Heel wat werkgevers zetten werknemers in per week, of zelfs voor twee opeenvolgende weken en de daaropvolgende maand doen ze het nog eens. Dat gebeurt dan met een contract van bepaalde duur voor een week, of zelfs iets langer, afhankelijk van het aantal ingeschreven kinderen voor de

² En waarschijnlijk ook andere werkgevers.

³ W.3.7.1978 op de arbeidsovereenkomsten, art. 10bis.

stages/speelpleinen of kampen en de nodige flexibiliteit voor dit soort activiteiten. Door dergelijke korte, opeenvolgende contracten van bepaalde duur te gebruiken hoeft men de stage/het speelplein niet te annuleren wanneer een werknemer op het laatste moment ziek wordt, en worden de ouders dus niet in de problemen gebracht, terwijl toch voldaan wordt aan de begeleidingsnormen voor erkende vakantiecentra van het *Office de la Naissance et de l'Enfance* (ONE).

Een mogelijke oplossing zou erin kunnen bestaan in overleg met de minister van Werk artikel 10bis te wijzigen, of een nieuw artikel 10ter in te voeren in de wet van 3 juli 1978, teneinde te voorzien in een specifieke afwijking voor werknemers die met een overeenkomst van bepaalde duur worden tewerkgesteld voor prestaties als omschreven in artikel 17 van het KB RSZ.

5. Fiscale gevolgen

Voortaan moeten de prestaties als 'artikel 17-werknemer' worden aangegeven en worden zij aangemerkt als divers inkomen. Finaal worden ze aan 10% belast.

Dit roept een aantal vragen op:

- waarom heet de nieuwe fiche 281.27 verenigingswerk terwijl die term niet meer gebruikt wordt in het nieuwe artikel 17?
- waarom worden voor het aanslagjaar 2022 inkomsten uit hoofde van het nieuwe artikel 17 nu belast, maar ook beperkt tot een bedrag van 6.390 euro?

Is het mogelijk hier wat verduidelijking rond te krijgen?

Wij begrijpen niet waarom deze nieuwe limiet er nu wel instaat, terwijl in het vorige artikel 17 niet, en vooral de gevolgen van deze limiet niet. Gaat men erboven, dan zouden de inkomsten niet langer als divers inkomen uit verenigingswerk worden aangemerkt, maar wel als een 'gewoon' beroepsinkomen.

CONCLUSIE

Zoals u kunt zien uit de vele opmerkingen ondergraaft het nieuwe artikel 17 het werk van de lokale besturen in deze sectoren en leidt het tot talrijke extra kosten en problemen. Het voornaamste probleem is het feit dat de lokale besturen voor hun leerkrachten eenvoudigweg geen gebruik meer kunnen maken van het systeem van artikel 17 en hun toevlucht moeten nemen tot de 'normale' arbeidsovereenkomst, d.w.z. zonder vrijstelling van RSZ.

Bijgevolg dringen wij aan om deze problematische bepalingen te wijzigen en vragen wij om een overleg. De lokale besturen zijn hierover niet alleen niet betrokken geweest, ze waren zelfs geen vragende partij.

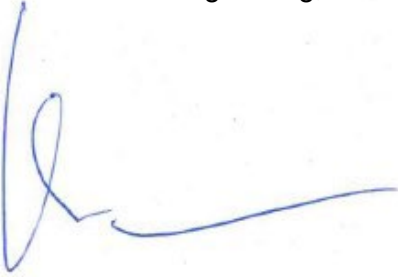
Wij herhalen ook ons standpunt dat het verenigingswerk, thans 'artikel 17-werk', uitgebreid wordt naar andere sectoren. Dat daarbij ook de activiteiten meegenomen worden van verenigingen waarbij lokale besturen een bepaalde rol spelen, zoals toeristische en folkloristische activiteiten, plattelandsactiviteiten, milieu-activiteiten of activiteiten voor kinderen en jongeren.

Gezien deze regelgeving ook inspeelt op de arbeidswetgeving en op de wetgeving inzake buitenschoolse kinderopvang, en gezien de mogelijke negatieve financiële gevolgen voor de gemeenten, sturen wij een kopie van deze brief naar uw bevoegde collega's, om hen in te lichten van de problemen waarmee de lokale besturen te kampen hebben.

Wij staan te uwer beschikking voor al uw vragen.

Inmiddels verblijven wij,

Met de meeste hoogachting,



Olivier DELEUZE
Voorzitter van Brulocalis
Vereniging van Steden en Gemeenten
van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest



Maxime DAYE
Voorzitter
van de Union des Villes et Communes
de Wallonie

Tanya Sidiras, Adviseur, UVCW, tel. 081 24 06 74, e-mail: tanya.sidiras@uvcw.be

Valentine Snoeck, Adviseur, Brulocalis, tel. 02 238 51 43, e-mail: valentine.snoeck@brulocalis.brussels