

CODEF INFO

NEWSLETTER DE LA COORDINATION ET DÉFENSE DES SERVICES SOCIAUX ET CULTURELS



APPLICATION DU COVID SAFE TICKET

Tout ce qu'il faut savoir !

p.02

SIGNES PHILOSOPHIQUES SUR LE LIEU DE TRAVAIL : ENFIN PLUS DE CLARTÉ JURIDIQUE ?

Article du Group S

p.07

AGENDA DES FORMATIONS

Découvrez la liste des prochaines formations de la CODEF

p.12

ACTUALITÉS DIVERSES

p.13

- 3... 2... 1... Space Shelter ! Formation sur la confidentialité et la sécurité pour les associations
- Volontariat, que dit la loi ?
- Ligne de soutien psychologique du SEPP (CESI)

ADHÉREZ À LA NOUVELLE CENTRALE DE MARCHÉS DE LA CODEF POUR 2022 !

ACTUALITÉS LÉGISLATIVES, *p.06*

- Adaptation du Plan de Relance de la Wallonie suite aux inondations
- Activation de la Loi Pandémie
- Réactivation du Plan Grand Froid en Wallonie

FLASH ASSOCIATIF

Ce mois-ci, découvrez l'ASBL « L'accordéon, moi j'aime ! », membre de la CODEF.

p.15



APPLICATION DU COVID SAFE TICKET

Ça y est, nous y sommes, le COVID Safe Ticket qui était au cœur des débats au sein des parlements depuis la rentrée est instauré au niveau régional, aussi bien en Wallonie qu'à Bruxelles.

Pour rappel, le COVID Safe Ticket (« CST ») a été dans un premier temps introduit par [l'Accord de coopération du 14 juillet 2021](#) relatif au traitement des données liées au Certificat COVID numérique de l'UE et au COVID Safe Ticket notamment. Il a ensuite été modifié à plusieurs reprises dont la dernière modification a eu lieu le 15 octobre 2021.

Cet accord entre le Gouvernement fédéral et les entités fédérées fixe le cadre juridique, les spécifications techniques du CST et prévoit son utilisation jusqu'au 31 octobre 2021. Au-delà de cette date, le CST tel que prévu ne peut être utilisé que si le dispositif est activé par les entités fédérées par voie de décret ou d'ordonnance.

Les entités fédérées peuvent instaurer le CST au niveau régional et peuvent aussi l'étendre à des secteurs dans lesquels le CST peut être utilisé si elles estiment que, sur base de circonstances épidémiologiques, une approche différenciée pour leur région ou communauté/territoire est nécessaire. Par ailleurs, les bourgmestres et les gouverneurs ont également la possibilité d'appliquer localement l'utilisation du COVID Safe Ticket dans des circonstances très limitées, c'est-à-dire uniquement en ce qui concerne l'abaissement du nombre minimum de visiteurs pour les événements de masse et les projets pilotes ou l'utilisation obligatoire du COVID Safe Ticket pour un événement de masse ou un projet pilote spécifique et selon des modalités spécifiques.

Le 14 octobre 2021, une [Ordonnance relative à l'extension du COVID Safe Ticket](#) en cas de nécessité découlant d'une situation épidémiologique particulière a vu le jour en Région bruxelloise. Quant à la Région wallonne, un [Décret relatif à l'usage du COVID Safe Ticket](#) et à l'obligation du port du masque a été adopté en séance plénière et est d'application depuis le 1er novembre 2021.

1. QU'EST-CE QUE LE COVID SAFE TICKET ET À QUOI SERT-IL ?

Le COVID Safe Ticket est généré sur base de données contenues dans le code-barres du Certificat COVID numérique de l'UE. Il permet au titulaire de voyager, de participer à des événements ou à contrario, de se voir refuser l'entrée sur un territoire étranger ou l'accès aux événements.

L'objectif de ce « ticket » est de prouver au regard des 3 certificats existants, que vous êtes « COVID Safe » et donc pas contagieux. Ces 3 certificats sont :

- Un certificat attestant de la vaccination complète de la personne, datant de plus de 13 jours ;
- Un certificat attestant qu'un test PCR négatif a été effectué dans les 48 heures ou un test rapide dans les 24 heures ;
- Un certificat de rétablissement attestant que la personne malade est guérie, datant de 180 jours maximum.

Le CST est disponible en version digitale, via l'application [CovidSafeBe](#). Les personnes âgées de 65 ans et plus doivent recevoir durant le mois de novembre une version papier.



2. COVID SAFE TICKET ET PORT DU MASQUE EN RÉGION WALLONNE ET EN RÉGION BRUXELLOISE

Les règles sont similaires aussi bien en Région wallonne qu'en Région bruxelloise concernant l'usage du COVID Safe Ticket.

Concrètement, le CST est automatiquement imposé aux événements et établissements suivants, et ce, qu'il importe le nombre de visiteurs présents simultanément par jour :

- les événements de masse (minimum 50 personnes en intérieur et minimum 200 personnes en extérieur) ;
- les expériences et projets pilotes ;
- les établissements de l'Horeca (à l'exception des terrasses + du take away, des restaurants sociaux ou des services d'aide alimentaire) ;
- les dancings et discothèques ;
- les centres de sport et de fitness (à l'exception du sport en extérieur en dessous de 200 personnes) ;
- les établissements de soins résidentiels pour personnes vulnérables.

L'usage du COVID Safe Ticket est imposé aux événements et établissements suivants, pour autant qu'il y ait au moins 50 visiteurs simultanément par jour en intérieur et au moins 200 visiteurs par jour en extérieur :

- les foires commerciales et congrès ;
- les établissements relevant des secteurs culturel, festif et récréatif.

Pour ces 2 derniers ainsi que pour les événements de masse si le nombre est inférieure à 50 visiteurs en intérieur ou 200 personnes en extérieur, dans ce cas, l'utilisation du CST est laissée à l'appréciation de l'organisateur.

Pour rappel, suite au dernier Comité de concertation, le Gouvernement fédéral a décidé d'imposer le CST aux événements organisés à l'intérieur à partir de 200 personnes et à l'extérieur à partir de 400 personnes. Cette règle prise par le fédéral a été renforcée par la Région wallonne et à Bruxelles.

Le CST ne sera pas exigé pour les groupes scolaires qui participent à un événement de masse dans le cadre d'une activité scolaire pour autant que les règles de protection soient appliquées et que les personnes concernées de plus de 12 ans portent un masque. Les stagiaires ne sont pas non plus concernés par l'obligation du CST.

Le CST n'est pas non plus imposé aux personnes se rendant dans un établissement de soins pour une consultation, afin de visiter des personnes en fin de vie ou en soins palliatifs et aux personnes accompagnant une personne vulnérable dans ces établissements.

La règle est que le CST est obligatoire à partir de 16 ans. Pour les établissements de soins résidentiels pour personnes vulnérables (nous visons ici les visiteurs), le CST est également imposé dès l'âge de 12 ans. Le Gouvernement justifie cet abaissement par la nécessité de prendre des mesures de précaution supplémentaires à l'égard des personnes qui, même complètement vaccinées, ont toujours un risque plus élevé de tomber gravement malade du COVID. Le CST sera également exigé dès l'âge de 12 ans lors des événements de masse.

Quid des organisateurs et du personnel travaillant dans les secteurs concernés ? Sachez que le CST ne s'applique pas aux organisateurs et au personnel à savoir les travailleurs indépendants ou bénévoles. Cela étant dit, le port du masque est néanmoins obligatoire pour ces personnes.

Application du CST par l'organisateur

L'organisateur doit scanner le QR CODE via l'application numérique [COVIDScan](#). A ce titre, l'organisateur doit établir une liste de personnes habilitées à ce contrôle.

L'usage du COVID Safe Ticket implique que :

- Le visiteur doit présenter un COVID Safe Ticket pour accéder à un évènement ou un établissement ;
- L'organisateur de l'évènement ou de l'établissement vérifie que le visiteur dispose d'un COVID Safe Ticket valide ;
- L'organisateur est tenu d'informer les visiteurs de l'utilisation de COVID Safe Ticket.

Assemblée générale de décembre 2021

Pour certaines ASBL, décembre rime avec Assemblée générale. Dès lors, pour celles qui réunissent plus de 50 membres se pose la question de l'application du CST lors de cet évènement.

Sur base de l'[Article 5 al.2 point 5 du Décret wallon](#) et de l'article 4§1 du l'ordonnance, l'obligation du CST n'est pas imposée lorsque l'accès se fait dans le cadre ou en vue de remplir une obligation légale ou réglementaire s'il agit de répondre à une obligation légale. Notre question est de savoir si l'obligation légale imposée par vos statuts est visée par cette exception.

En réponse à cette question, il nous semble que les ASBL concernées pourraient profiter de cette exception pour organiser leur Assemblée générale sans devoir instaurer le COVID Safe Ticket pour autant que les personnes portent un masque et respectent les mesures de distanciation. La [FAQ de la Région Wallonne](#) (Question 3.13) confirme également cette thèse.

Port du masque

Le port du masque n'est pas obligatoire aux endroits ou évènements où le COVID Safe Ticket est utilisé, à l'exception des établissements de soins résidentiels pour personnes vulnérables où le risque de contagion est trop important. Pour les lieux où le CST n'est pas utilisé, le port du masque est obligatoire à l'exception des enfants de 12 ans et moins. Le Décret reprend une liste de lieux où le port du masque est obligatoire parmi lesquels les bibliothèques, les transports en commun, ...

Sanctions

Toute personne qui ne respectera pas ces mesures devra payer une amende d'un montant :

- Compris entre 50 et 500 € pour les visiteurs ;
- Compris entre 50 et 2.500 € pour les organisateurs.

Les bourgmestres peuvent prendre des mesures plus strictes à l'égard de l'organisateur, à savoir la fermeture administrative de l'établissement ou l'arrêt de l'évènement.

En Région wallonne, le COVID Safe Ticket est d'application jusqu'au 15 janvier 2021 et en Région bruxelloise jusqu'au 14 janvier 2021. Il pourrait être prolongé jusqu'au 30 juin 2022 suivant l'évolution de la situation sanitaire.

N'hésitez pas à parcourir les [FAQ de la Région wallonne](#) et [FAQ de la Région bruxelloise](#) mises à disposition dans lesquelles vous trouverez notamment les différentes définitions telles que : évènement de masse, projet pilote, organisateur, participant

Nous vous invitons également à rester attentifs au niveau de vos secteurs car il est possible que des FAQ sectorielles sortent dans les jours à venir.

Service juridique de la CODEF

ADHÉREZ À LA NOUVELLE CENTRALE DE MARCHÉS DE LA CODEF POUR 2022 !

La CODEF a le plaisir de vous annoncer le lancement d'une nouvelle centrale de marchés à destination de ses associations membres.

POURQUOI UNE NOUVELLE CENTRALE DE MARCHÉS ?

Le marché public en assurances initié par la CODEF en 2015 à destination de ses associations membres prendra fin au 31 décembre 2022. Cette action a été un réel succès : une économie totale de près de 400 000€ a déjà été réalisée par les adhérents de la centrale de marchés !

Le service juridique de la CODEF est d'ores et déjà à pied d'œuvre pour relancer une nouvelle centrale de marchés et préparer la passation d'un nouveau marché public en assurances qui débutera dès le 1er janvier 2023.

Afin de préparer efficacement ces travaux, il est réglementairement indispensable de constituer une base d'adhérents en amont pour avoir matière à négociation auprès de différentes entreprises de biens et de services nécessaires à votre association.

QUELS SONT LES AVANTAGES POUR VOTRE ASSOCIATION ?

En adhérant à la future centrale de marchés de la CODEF, vous aurez accès au prochain marché public en assurances mais aussi à d'autres marchés publics que pourrait passer la Fédération à l'avenir.

Le concept de la centrale de marchés permet aux associations membres de la CODEF qui y adhèrent de réaliser des économies d'échelle non-négligeables, c'est-à-dire :

- Minimiser les coûts d'acquisition de services ou de biens grâce au poids que constitue l'ensemble des associations membres de la CODEF (+ de 500 ASBL) ;
- Economiser de l'argent et du temps en évitant les procédures, les formalités de recherche et de négociation de vos marchés ;
- Améliorer la qualité de l'offre de services et/ou de biens ;
- Être dispensé de l'obligation d'organiser soi-même une procédure de passation complexe de marché public pour les associations subventionnées à plus de 50%.

QUELLE EST LA PROCÉDURE D'ADHÉSION ?

Dès lors, nous vous invitons à prendre connaissance du [protocole d'accord](#) relatif à l'adhésion à la nouvelle centrale de marchés. Vous pourrez ensuite signer ce document ainsi que le [procès-verbal d'adhésion](#) et les retourner à la CODEF par courrier postal à Rue de la Station, 25F - 4670 Blegny ou par e-mail à support@codef.be.

Que vous ayez déjà adhéré à l'ancienne centrale de marchés ou non, il est obligatoire de fournir ces nouveaux documents pour être repris dans la future centrale.

Adhérez à la nouvelle centrale de marchés de la CODEF avant 2022 !

Nous vous demandons de nous transmettre ces documents dans les plus brefs délais afin que notre service juridique puisse avancer dans les démarches dès janvier 2022.

DES QUESTIONS ?

N'hésitez pas à contacter l'équipe de la CODEF concernant cette centrale de marchés par téléphone au 04 362 52 25 ou par e-mail à support@codef.be.

Nous vous remercions d'ores et déjà pour votre participation afin de faire de cette nouvelle centrale de marchés une belle réussite !

ACTUALITÉS LÉGISLATIVES

ACTIVATION DE LA LOI PANDÉMIE | MESURES SANITAIRES APPLICABLES AU 1^{ER} NOVEMBRE 2021

Suite au comité de concertation du 26 octobre 2021 et à la déclaration de situation d'urgence épidémique du gouvernement fédéral, la loi pandémie a été activée durant une période de 3 mois.

En date du 28 octobre 2021, deux arrêtés royaux ont été pris. L'un déclarant la [situation d'urgence épidémique jusqu'au 28 janvier 2022 inclus](#) et l'autre portant sur des [mesures de police administrative en vue de prévenir ou de limiter les conséquences pour la santé publique](#).

L'arrêté royal ne contient plus qu'un socle général de mesures minimales. Chaque entité fédérée/autorité locale peut prendre des mesures préventives complémentaires en fonction de sa situation épidémiologique.

La CODEF a regroupé toutes les mesures applicables au 1^{er} Novembre 2021 sur son site internet.

Découvrir les mesures

RÉACTIVATION DU PLAN GRAND FROID EN WALLONIE

Comme chaque année, le « Plan Grand Froid » est activé du 1^{er} novembre au 31 mars. Il offre un accueil inconditionnel et permanent, 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24, aux personnes en grande difficulté.

L'année dernière, face à la résurgence de l'épidémie de COVID-19, le Plan Grand Froid avait du être adapté au contexte de crise sanitaire pour garantir un accueil et un hébergement de qualité aux personnes fragilisées et en grande détresse. Un renfort en personnel avait également opéré.

Voici les mesures qui ont été prises en 2020 :

- Des budgets supplémentaires pour les 7 Relais sociaux
- Soutien aux banques alimentaires
- Accueil et hébergement adaptés pour les personnes en grande difficulté
- Accueil et hébergement d'urgence des personnes migrantes en transit
- Du renfort pour les services de santé mentale ambulatoire

Obtenir toutes les informations

ADAPTATION DU PLAN DE RELANCE DE LA WALLONIE SUITE AUX INONDATIONS

Alors que le plan de relance devait être finalisé en juillet dernier, la Wallonie a été frappée de plein fouet par les terribles inondations. Après avoir géré l'urgence, il était indispensable que le Gouvernement wallon adapte le plan à la lumière des conséquences de ces dramatiques phénomènes naturels. Il a ainsi décidé de réallouer des budgets pour créer un nouvel axe au plan de relance exclusivement consacré à la reconstruction des zones sinistrées.

Lire le plan de relance de la Wallonie



GROUP S : SIGNES PHILOSOPHIQUES SUR LE LIEU DE TRAVAIL :

ENFIN PLUS DE CLARTÉ JURIDIQUE ?

La Cour de justice de l'Union européenne s'est récemment prononcée sur les signes philosophiques sur le lieu de travail, et les restrictions que l'employeur peut imposer. L'arrêt ne chamboule pas tout mais implique un ajustement des possibilités et des limites pour les employeurs.

Un employeur peut-il refuser que ses travailleurs portent (certains) signes philosophiques sur le lieu de travail ? Et si oui, jusqu'où peut-il aller ? Lorsque la justice se penche sur ce genre de cas, on retrouve souvent deux visions : d'une part le droit de vivre librement sa philosophie, et d'autre part, le droit d'entreprendre et la liberté de l'employeur de statuer sur ce point (autrement dit : la liberté d'imposer, sous certaines conditions, une politique de neutralité en matière de signes philosophiques dans l'entreprise). D'autres facteurs, comme le droit à un environnement de travail sûr, les droits des enfants et l'égalité des sexes, peuvent toutefois jouer un rôle.

Ce qui est sûr, c'est que chaque facteur pris séparément n'est pas absolu.

Où se situe toutefois l'équilibre si plusieurs points s'opposent ?

Les deux plus hautes institutions juridiques du continent, la Cour européenne des droits de l'homme et la Cour de justice de l'Union européenne ne sont pas sur la même longueur d'onde sur ce sujet. En Belgique aussi, il est difficile (est-ce d'ailleurs une conséquence ?) de trouver une univocité à ce sujet.

Récemment, la Cour européenne de justice a dû de nouveau se prononcer sur ce sujet. La Cour a-t-elle ajusté son jugement et pouvons-nous enfin formuler des recommandations juridiques avec (un peu) plus de certitude ?

LES AFFAIRES WABE ET MÜLLER : LES FAITS

La Cour européenne de Justice s'est exprimée sur deux affaires : une concernant l'entreprise WABE, qui gère des crèches en Allemagne, et l'autre concernant la chaîne de pharmacies Müller, également établie en Allemagne.

Dans l'affaire WABE, une éducatrice spécialisée, en service depuis 2014, a décidé en 2016 de porter le foulard islamique sur son lieu de travail. À cette époque, l'employeur n'avait pas encore de règles spécifiques concernant le port de signes philosophiques au sein de l'entreprise.

En 2018, il a toutefois diffusé des instructions concernant, entre autres, un principe de neutralité vis-à-vis des signes philosophiques : les travailleurs au contact d'enfants, de parents ou de tiers ne pouvaient plus porter de signes visibles de leurs convictions philosophiques.

Selon l'employeur, cette décision visait à garantir le développement individuel et libre des enfants envers la religion, la croyance et la politique. La travailleuse a refusé d'enlever son foulard, malgré les instructions reçues.

L'employeur a alors suspendu son contrat de travail, avec aver-

tissements. La travailleuse a ensuite décidé de porter l'affaire devant les tribunaux et a finalement abouti devant la Cour européenne de justice.

Dans l'affaire Müller, une travailleuse occupée en tant que conseillère de vente et caissière depuis 2002 avait décidé depuis 2014 de porter le foulard islamique sur son lieu de travail. L'employeur lui a demandé de l'enlever, ce que la travailleuse a refusé.

L'employeur lui a alors attribué un autre poste. En juillet 2016, l'employeur a de nouveau demandé à la travailleuse d'enlever son foulard. La travailleuse a encore refusé et a reçu un avertissement.

D'après l'employeur, l'ensemble des succursales du groupe avaient reçu en juillet 2016 des directives internes qui, entre autres, interdisaient le port de signes ostentatoires et de grande taille de nature religieuse, philosophique et politique sur le lieu de travail.

L'employeur déclare que cette directive visait à garantir une neutralité au sein de l'entreprise et à prévenir des conflits entre les travailleurs (des conflits causés par des différences culturelles ou religieuses avaient, semble-t-il, eu lieu entre travailleurs par le passé).

La travailleuse s'est également tournée vers la justice et a fini devant la Cour européenne de justice.

La Cour a rassemblé les deux affaires et ne s'est donc prononcée qu'une seule fois.

L'ARRÊT DE LA COUR EUROPÉENNE DE JUSTICE

La Cour est restée sur ses positions, mais a apporté des précisions sur les circonstances dans lesquelles l'employeur peut prévoir des restrictions à ce niveau. La Cour continue sur la lancée des décisions antérieures : il ne s'agit pas d'un grand bouleversement, mais d'un important changement de cap.

1. UNE DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT D'UNE OU DE PLUSIEURS RELIGIONS EST INTERDITE

Tout d'abord, la Cour rappelle l'interdiction absolue de discriminations directes. Il est interdit à un employeur d'opérer des distinctions sur base de la religion. Si un employeur prévoit une politique de neutralité vis-à-vis des signes philosophiques sur le lieu de travail, cette règle doit s'appliquer de la même façon à tous. Ainsi, un employeur qui interdirait tout signe philosophique ne peut pas refuser le port des kippas juives et, dans le même temps, autoriser ou tolérer des pendentifs avec des médailles chrétiennes.

Une discrimination directe par rapport aux signes philosophiques est possible uniquement si :

- La discrimination est une caractéristique essentielle et déterminante de la fonction, en raison de la nature de la fonction ou du contexte dans lequel cette fonction est exercée.
- Un objectif légitime la justifie.
- Elle reste proportionnée par rapport à l'objectif.

On pourrait faire valoir que des restrictions appropriées et nécessaires fondées uniquement sur des raisons de sécurité peuvent

constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante, et peuvent donc, dans certaines circonstances, justifier une discrimination directe.

L'exception doit donc être interprétée strictement. La prudence est donc de mise.

2. LA DISCRIMINATION INDIRECTE D'UNE OU DE PLUSIEURS PHILOSOPHIES N'EST POSSIBLE QUE SOUS CERTAINES CONDITIONS.

En réalité, les mesures s'appliquent souvent indépendamment de la philosophie. Et tant que ces mesures sont également appliquées et mises en œuvre indépendamment de la philosophie, il n'y a normalement pas de discrimination directe.

Une discrimination indirecte peut toutefois apparaître : certaines mesures qui, sur papier, ne créent pas de discrimination entre différentes convictions peuvent souvent avoir implicitement plus d'effets sur une (ou plusieurs) en particulier que sur les autres. Une conviction peut, par exemple, s'accompagner de davantage de signes visibles qu'une autre.

Sans réelle surprise, la Cour reconfirme que de telles discriminations indirectes sont interdites. Ce principe connaît toutefois une exception assez large. Une politique menée par un employeur vis-à-vis des différentes philosophies sur le lieu de travail ne constitue pas une discrimination indirecte interdite si :

- cette politique se justifie par un objectif légitime,
- cette politique se justifie par un besoin véritable de l'employeur, que ce dernier peut démontrer,

- cette politique s'applique uniquement pour atteindre l'objectif légitime, et ne peut dépasser ce qui est strictement approprié et nécessaire pour atteindre ce but, au regard de l'ampleur et de la gravité réelles des conséquences défavorables que l'employeur cherche à éviter par une telle interdiction,
- cette politique ne crée pas de discrimination directe (voir plus haut) : elle ne peut, par exemple, pas faire de différence entre les différentes philosophies et doit être appliquée de manière cohérente et systématique.

Objectif légitime

La Cour reconfirme que la volonté d'un employeur d'afficher une image de neutralité à l'égard des clients publics et particuliers constitue un objectif légitime en cas d'interdiction totale des signes philosophiques.

Selon la Cour, cette volonté renvoie à l'article 16 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. D'autres objectifs sont également possibles (par exemple, la garantie de conditions de travail sûres).

Besoin véritable

Les mesures prises envers les signes philosophiques sur le lieu de travail doivent également répondre à un besoin véritable de l'employeur.

Cette condition est une précision/ un ajout important de la Cour par rapport aux autres affaires, en particulier l'arrêt 4GS du 14 mars 2017.

La Cour détermine le caractère véritable d'un besoin à l'aide de deux critères :

- Existe-t-il des attentes légitimes des clients ou des usagers ?
- L'employeur aurait-il connu des conséquences négatives sans les restrictions imposées, compte tenu de la nature ou du contexte de ses activités ?

L'employeur doit pouvoir prouver l'existence d'un besoin véritable. Il doit le faire entre autres à l'aide de ces critères et, si nécessaire, également à l'aide d'autres éléments propres à l'affaire. Il n'est par conséquent pas impensable que, lors de prochains procès, les cours et tribunaux acceptent des critères ou des éléments supplémentaires.

Dans l'affaire WADE (l'exploitant de crèches), la Cour a déclaré que l'objectif légitime pouvait être soutenu par l'article 14 de la Charte européenne des droits fondamentaux (cet article prévoit notamment le droit des parents d'assurer à leurs enfants une éducation en lien avec leurs convictions).

Toutefois, dans cette affaire, la Cour ne s'est pas prononcée sur le deuxième critère ni sur d'autres éléments susceptibles d'établir l'existence d'un besoin véritable. La détermination d'un besoin véritable relève donc de la compétence des juridictions allemandes concernées.

Dans l'affaire Müller, la Cour a estimé que le fait de vouloir prévenir des conflits sociaux et adopter une attitude neutre envers les clients peut constituer un besoin véritable.

Toutefois, l'entreprise doit être en mesure de le prouver (c'est-à-dire en utilisant, entre autres, les deux critères mentionnés ci-dessus). Là encore, ce sont les juges allemands qui devront se prononcer.

Moyens appropriés et nécessaires

L'existence d'un objectif légitime et d'un besoin véritable n'implique toutefois pas que l'employeur peut mettre en œuvre n'importe quelles restrictions.

Les mesures prises doivent toujours se tenir à ce qui est strictement applicable et nécessaire pour atteindre l'objectif légitime.

Exemple : si la neutralité constitue un objectif légitime uniquement envers les clients, la politique de neutralité imposée par l'employeur ne pourra concerner que les travailleurs en contact avec les clients.

En outre, l'interdiction ne peut pas dépasser ce qui est strictement nécessaire au regard de l'ampleur et de la gravité réelles des conséquences défavorables que l'employeur cherche à éviter par une telle interdiction.

Il a été dit précédemment que les mesures prises envers les signes philosophiques sur le lieu de travail doivent s'appuyer, entre autres, sur les conséquences négatives auxquelles l'employeur pourrait faire face s'il ne prenait pas ces mesures. L'employeur doit de plus s'assurer que les mesures prises ne vont pas au-delà de ce qui est strictement nécessaire pour éviter les conséquences négatives.

Autrement dit, les restrictions imposées ne peuvent dépasser ce qui est nécessairement utile. Par exemple, si, comme dans l'affaire Müller, les restrictions visent à éviter des tensions entre collègues, on peut argumenter qu'une interdiction générale dépasse le cadre de ce qui est strictement nécessaire pour éviter ces tensions.

Malheureusement, la Cour n'a pas appliqué cette condition aux affaires qui lui ont été soumises. Ce sera encore une fois aux juges allemands de trancher.



Une application cohérente, indifférenciée et systématique

Les mesures doivent être appliquées et respectées de la même manière, peu importe la conviction philosophique. Des différences de traitement entre les convictions dans la pratique pourraient en effet mener à une discrimination directe.

3. DES INTERDICTIONS SÉLECTIVES ?

Dans l'affaire Müller, la Cour de justice a été confrontée à une situation intéressante, puisque l'interdiction ne visait que les signes ostentatoires et de grandes tailles.

Contrairement aux autres affaires (y compris l'affaire WABE), l'employeur ne dissimulait pas une interdiction générale sous la forme d'une politique de neutralité générale.

Les employeurs décident souvent de ne pas interdire toute forme de signes philosophiques, mais d'imposer des restrictions.

Ainsi, certains essayent parfois d'intégrer le signe en question dans l'uniforme de leurs travailleurs (par exemple, une obligation pour les infirmières musulmanes de porter un foulard fourni par leur employeur et qui fait partie intégrante de leur uniforme).

Il en va de même pour les employeurs qui n'interdisent que les grands signes ostentatoires dans le cas d'une population diversifiée de travailleurs ou de clients (par exemple, dans le cas de foulard, en stipulant que le cou doit être visible).

Mais est-ce permis ?

Les restrictions visant spécifiquement une ou plusieurs philosophies sont interdites

Lorsqu'un employeur autorise les signes philosophiques sur le lieu de travail tout en fixant des limites, ces limites ne peuvent pas viser un ou plusieurs travailleurs en particulier. Dans le cas contraire, cela constituerait un cas de discrimination directe.

Comme déjà mentionné, les exceptions à l'interdiction de la discrimination directe restent rares. Par exemple, autoriser les signes convictionnels, à l'exception du foulard islamique n'est pas permis. Cette règle vise en effet explicitement les personnes de confession musulmane.

De même, il n'est pas permis d'imposer des restrictions qui, bien que ne visant pas explicitement des convictions spécifiques, s'appuient en réalité sur des critères étroitement liés à une conviction particulière. Par exemple, autoriser les signes convictionnels, à l'exception des turbans. Bien que non explicite, cette interdiction touche particulièrement la communauté sikhe.

On peut facilement imaginer des situations qui restent sujettes à discussion. Que faire, par exemple, si un employeur accepte les signes convictionnels, mais demande à ce que le cou soit visible si la travailleuse porte le foulard islamique ? On peut avancer que le critère imposé (port du foulard avec le cou visible) n'est pas étroitement lié à une seule philosophie, car, en fin de compte, il concerne autant les personnes de confession musulmane que les sikhs, par exemple.

Mais qu'en est-il si cette interdiction au sein de l'entreprise ne

touche qu'une seule communauté ? Peut-on garantir qu'un juge ne considérera pas cela comme une forme de discrimination directe ? Un employeur prudent sera particulièrement attentif à ce point lorsqu'il formulera et adaptera ses restrictions.

Des restrictions sans distinction sont possibles sous certaines conditions.

Des restrictions qui s'appliquent peu importe la conviction et qui ne visent personne implicitement ou explicitement constituent normalement une discrimination indirecte.

En principe, c'est interdit, sauf si les conditions énoncées ci-avant sont respectées. Les restrictions doivent donc être justifiées par un objectif légitime et un besoin véritable de l'employeur et ne peuvent pas dépasser ce qui est approprié et nécessaire.

Dans l'affaire Müller, la Cour n'a pas précisé s'il s'agissait d'une discrimination directe ou indirecte, laissant de nouveau ce soin aux juges allemands. L'hésitation de la Cour peut s'expliquer par le fait que la restriction dans cette affaire est assez vague : l'employeur mentionne uniquement une interdiction des signes ostentatoires de grande taille.

L'employeur aura toutefois peut-être mieux fait de préciser ce concept pour, non seulement, écarter tout risque de discrimination directe, mais également pour fixer des limites claires entre lui et les travailleurs. Pour rappel, il aurait aussi dû veiller à ce que sa précision n'introduise pas de critères explicitement ou implicitement à une philosophie en particulier.

À RETENIR

Dans des arrêts précédents, la Cour européenne de justice attachait beaucoup d'importance à la liberté des employeurs à instaurer une politique de neutralité en matière de signes philosophiques sur le lieu de travail.

Dans cet arrêt, la Cour revient partiellement, sans toutefois le dire explicitement, sur cette vision et s'aligne, toujours sans le dire explicitement, sur la Cour européenne des droits de l'Homme.

Les employeurs ont donc intérêt à suivre les lignes directrices suivantes lorsqu'ils envisagent d'instaurer une restriction portant sur les signes philosophiques de leurs employés sur le lieu de travail :

La restriction ne peut pas faire de différences entre les philosophies. Elle doit donc être formulée/appliquée de façon à ne viser aucune philosophie, implicitement ou explicitement. Les exceptions à la discrimination directe existent, mais sont limitées.

- La restriction doit se justifier par un objectif légitime.
- La restriction doit se justifier par un besoin véritable de l'employeur, que ce dernier doit pouvoir démontrer à l'aide, entre autres des attentes légitimes des clients ou des utilisateurs, des conséquences négatives que l'employeur connaîtrait sans cette restriction, compte tenu du contexte ou de la nature de ses activités.
- La restriction ne peut pas dépasser ce qui est approprié et strictement nécessaire pour atteindre l'objectif légitime.

Elle ne peut pas dépasser le cadre de ce qui est strictement nécessaire au regard de l'ampleur et de la gravité réelles des conséquences défavorables que l'employeur cherche à éviter par une telle interdiction.

La restriction est appliquée de manière cohérente, indifférenciée et systématique.

La restriction est portée à la connaissance des travailleurs de façon claire et univoque. Idéalement, via une source fixée par la loi qui s'applique à tous les travailleurs ou à une partie des travailleurs, déterminée objectivement (par exemple, le règlement de travail). Si la restriction ne précède pas l'entrée en service des travailleurs, l'employeur prévoira de préférence une période transitoire.

Il s'agit de recommandations générales, principalement fondées sur l'état actuel de la jurisprudence européenne, d'un point de vue purement juridique et pour le secteur privé uniquement. Si un cas concret se présente, il est toujours conseillé de demander au préalable l'avis d'un juriste spécialisé. Le lecteur attentif aura sans doute remarqué que chaque cas doit être analysé en fonction des circonstances concrètes, et que la Cour européenne de justice n'a pas (encore ?) dévoilé toutes ses cartes en ce qui concerne l'interprétation concrète des différentes conditions.

Affaire à suivre, sans aucun doute...

DEPONDT Wim - Legal advisor sr.



AGENDA DES FORMATIONS



"Le Règlement de travail de votre ASBL"

25/11/2021

La CODEF vous invite à une formation sur la thématique du règlement de travail !

Objectifs

Connaître les dispositions légales encadrant le règlement de travail et être capable de l'adapter par rapport à son ASBL.

Public

Les directions/coordinations, les responsables des ressources humaines et les membres du conseil d'administration des associations du secteur à profit social.

Remboursement

Les associations relevant de la CP 329.02 peuvent demander un remboursement à hauteur de 45€ par demi jour de formation et par participant via le Fonds 4S.

 **Group S - Square des Conduites d'Eau, 3-4 à 4020 Liège**

 **25 Novembre 2021, 9h30-12h30**

 **50€ pour les membres***

 **Steffi Dobbelsstein - Juriste au Group S**

(*75€ pour les non-membres)

Avec le soutien de la




PROCHAINES FORMATIONS

LE CODE DES SOCIÉTÉS ET DES ASSOCIATIONS ET L'IMPACT SUR VOS STATUTS

Le 19 novembre 2021, de 9h30 à 12h en visioconférence suivi d'un accompagnement individuel sur prise de rendez-vous

CRÉER ET GÉRER LA PAGE FACEBOOK DE SON ASBL

Le 2 décembre 2021, de 9h30 à 16h30 à l'Helmo à Liège

Pour vous inscrire aux formations organisées par la CODEF, veuillez compléter le [formulaire d'inscription en ligne](#) se trouvant sur le site des formations 2021.

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez contacter notre conseillère en formation, Emilie Maquet, par téléphone au 04 362 52 25 ou par mail à support@codef.be.

ACTUALITÉS DIVERSES

3... 2... 1... SPACE SHELTER ! FORMATION SUR LA CONFIDENTIALITÉ ET LA SÉCURITÉ POUR LES ASSOCIATIONS

SOCIALware vous présente «Space Shelter», un jeu web destiné à vous informer et vous outiller pour surfer en toute sécurité sur le web dans le cadre de la semaine sur la Cybersécurité.

SOCIALware propose également deux webinaire gratuit le 9 et 25 novembre conçus dans le but de fournir des connaissances et des compétences pouvant améliorer la vie des organisations, des communautés et des personnes aux niveaux local et national.

Plus d'information



VOLONTARIAT, QUE DIT LA LOI ?



Quelles sont vos obligations en tant qu'organisation ? Faut-il faire une convention ? Est-ce qu'une personne sans papier peut être volontaire ? Peut-on demander un certificat COVID Safe Ticket à ses bénévoles ?

Voici quelques exemples de questions que les organisations adressent fréquemment. La PFV a développé une série d'outils et services pour y voir plus clair en la matière disponibles sur son [site internet](#).

Spécialement pour leurs membres, la PFV vous propose une rencontre pour clarifier le cadre légal entourant le volontariat, répondre à vos questions les plus pressantes et parcourir les outils qui pourront vous aider dans votre quotidien avec les volontaires.

Date : 09/11/2021

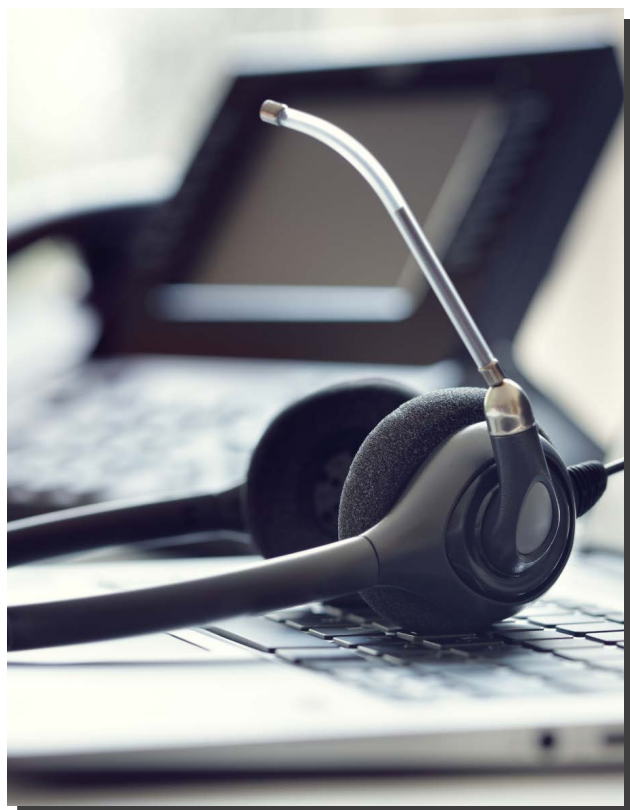
Heure : 10h à 12h

Visioconférence

Inscription gratuite à info@levolontariat.be ou par téléphone au 02 512 01 12

LIGNE DE SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE DU SEPP (CESi)

Le CESi (Service Externe de Protection et de Prévention au travail) met en place un service de soutien et d'accompagnement psychologique individuel de vos travailleurs. Le service consiste en une mise disposition d'une écoute et d'un accompagnement psychologique pour les travailleurs des entreprises qui le souhaitent.



Afin d'accompagner les travailleurs dans la situation exceptionnelle suscitée par le COVID-19, Le CESi met à votre disposition une ligne téléphonique unique. Cette ligne offre tant une écoute que des conseils aux travailleurs en difficulté dans la situation sanitaire actuelle.

Il s'agit dans un premier temps de leur permettre de se décharger émotionnellement ainsi que de recevoir des conseils pertinents pour faire face à la situation.

Un entretien avec un Conseiller en prévention aspects psychosociaux peut, au besoin, avoir lieu dans un second temps pour un accompagnement optimal et adapté aux besoins des travailleurs, le cas échéant avec un psychologue clinicien de l'équipe SenseCare. Cet accompagnement plus spécifique comprend un pack de 3 séances d'1h.

La ligne d'écoute respecte l'anonymat des travailleurs entendus et la confidentialité de leurs propos.

La ligne téléphonique est ouverte du lundi au vendredi de 8h à 17h00. En dehors de ces plages horaires, les travailleurs ont la possibilité de laisser un message vocal ou un email à l'adresse psychosocial@cesi.be en vue d'être recontactés le jour ouvrable suivant entre 8h et 17h.

Pour plus d'infos sur le service et ses modalités: [Crise COVID-19 : soutien individuel – accompagnement des travailleurs.](#)

Les entreprises intéressées et souhaitant davantage d'informations, peuvent prendre contact directement avec le secrétariat de la Gestion des risques gestiondesrisques@cesi.be.

Pour rappel, le service CESi Assistance peut fournir une écoute liées aux syndromes post traumatiques aux entreprises affiliées au CESi et ayant souscrit à CESi Assistance. Le service a été actualisé dans le cadre de la crise COVID-19.



FLASH ASSOCIATIF :

L'ACCORDÉON MOI J'AIME

Depuis 1993, a lieu chaque année, le vendredi de l'Ascension, une **rencontre d'accordéonistes**. Rencontre intense en diversité et en convivialité, un temps de créativité, d'échanges et de surprises, un moment d'accueil pour « petits » et « grands » musiciens. S'y mêlent d'autres artistes, d'autres instruments, d'autres voix. Certains participent avec leur stylo, leur pinceau, leurs couleurs, leur caméra, etc.

Musiciens, artistes, commerçants, associatifs, particuliers et bénévoles, tous participent à enrichir une création qui privilégie une démarche associative, multiculturelle et intergénérationnelle.



C'est aussi un projet permanent. « L'Accordéon, moi j'aime ! » provoque des interventions musicales qui privilégient les relations humaines. L'accordéon « s'invite » dans des lieux de la vie ordinaire auprès des publics qui les fréquentent :

- Concerts chez l'habitant, en entreprise, dans des collectivités, dans un quartier
- Expositions, films, spectacles
- Activités transfrontalières
- Promenade cyclo-musicale

« L'Accordéon, moi j'aime ! », ce sont des projets qui vont à l'encontre du « chacun pour soi ». Ce sont des activités qui, réunissant les uns et les autres, tissent une trame collective. Ce sont des moments de ralliements qui, au-delà des différences, des particularités, des appartenances et des racines de chacun, manifestent un esprit d'égalité.

LEURS MISSIONS :

Au niveau local :

- Etre une ressource en information (exemples : fichier de musicien(ne)s et d'organismes)
- Répondre aux demandes de différents publics, ...
- Accompagner la construction de projets (conseils en organisation pour de jeunes projets, prêt de matériel, intervention au sujet d'un échange de savoirs et de compétences, ...)

Au niveau artistique :

- Fournir des ressources pour la création artistique
- Insuffler de la créativité
- ...

Coordonnées :

- ✉ info@accordeontournai.be
- ☎ 069 810 273
- 📍 Boulevard Bara, 36 à 7500 Tournai
- 🌐 www.accordeontournai.be