



Numéro 2  
Février 2018

## SOMMAIRE :

- Dossier : L'indexation des salaires
- Un nouveau statut pour les accueillant(e)s conventionné(e)s
- Création du Conseil supérieur du Tourisme
- Plan d'action diversité des organisations patronales
- Le compte épargne-carrière
- Agenda des formations
- Actualités diverses
- Flash associatif : Nature & progrès



## Dossier : L'indexation des salaires

### Principe de l'indexation

En principe, la rémunération convenue entre l'employeur et le travailleur n'est pas susceptible d'évoluer, sauf dispositions sectorielles contraires. Or le coût de la vie lui fluctue, le plus souvent en augmentant en raison de l'inflation. L'augmentation du coût de la vie sans augmenter les salaires a pour conséquence une diminution du pouvoir d'achat des travailleurs. L'indexation automatique des salaires est une mesure d'adaptation qui permet d'adapter les salaires au coût de la vie.

### Mécanisme

L'indice des prix à la consommation reflète l'évolution du coût de la vie. Il tient compte d'éléments tels que le coût des biens de consommation courants, l'habillement, le logement.

L'indice santé quant à lui se base sur l'indice des prix à la consommation, dont certains éléments ont été exclus, notamment le tabac et les boissons alcoolisées.

C'est l'indice santé qui sert de référence à l'indexation des salaires. Plus précisément, il s'agit de l'indice santé lissé, qui correspond à la valeur moyenne des indices santé des quatre derniers mois de l'année.

### En pratique

Les modalités d'indexation sont extrêmement variables et sont définies par secteur et par commission paritaire. Par exemple, l'adaptation des salaires peut avoir lieu à des intervalles fixes, déterminées à l'avance. Les salaires sont alors automatiquement adaptés à l'échéance à l'indice santé lissé.

Dans le secteur à profit social, le mécanisme majoritairement utilisé est celui de l'indice pivot. Cet indice représente un certain seuil. Lorsque l'indice santé lissé le dépasse, il y a adaptation des salaires. Dans ce cas, il n'est pas possible de déterminer quand aura lieu exactement l'indexation, puisqu'elle dépend de la fluctuation de l'indice santé et donc de l'inflation. Néanmoins, des prévisions sont publiées par le Bureau Fédéral du Plan tous les mois.

Le moment de l'adaptation des salaires doit aussi être déterminé par commission paritaire et peut différer de l'une à l'autre, même si le même mécanisme est appliqué.

### Et dans le futur ?

L'indexation des salaires a bien entendu un coût pour les employeurs et il est important de pouvoir suivre les prévisions d'inflation pour pouvoir anticiper les impacts budgétaires de cette indexation. Votre secrétariat social sera le plus à même à vous communiquer les informations en temps et en heure.

**L'UNISOC nous indiquait également qu'au vu des prévisions actuelles, pour les secteurs à profit social qui appliquent un régime d'indexation basé sur l'indice pivot, une augmentation de 2 % devrait s'appliquer à partir du 1er octobre 2018 ou du 1er novembre 2018 puisque le dépassement de l'indice pivot est prévu pour le mois de septembre.**

Pour plus d'informations :

<https://www.unisoc.be/articles/fr/public/indice-des-prix-a-la-consommation-et-previsions-de-linflation-depassement-de-lindice-pivot-prevu-en-septembre>

## Un nouveau statut pour les accueillant(e)s conventionné(e)s

**Le 24 novembre 2017, une nouvelle Convention Collective du Travail (CCT) a été conclue au sein de la CP 332 afin de définir un nouveau statut pour les accueillant(e)s à domicile.**

La question du statut des accueillant(e)s est soulevée depuis les années 80 tant ce statut est précaire et hérité des siècles passés.

Une première avancée a eu lieu en 2003 avec la création d'un statut partiel et l'ouverture à certains avantages sociaux (remboursement des soins de santé, droit à la pension, allocations familiales, ...) mais les accueillant(e)s ne bénéficiaient toujours pas du droit au chômage ni des congés payés ou encore d'un pécule de vacances.

Les accueillant(e)s conventionné(e)s par l'ONE, sont définis comme étant des professionnels

de la **petite enfance** qui accueillent des enfants de 0 à 6 ans à leur domicile ou dans un lieu adapté à cette fin et bénéficient d'un statut à part.

La Communauté française souhaite faire évoluer ce statut vers un statut de travailleur salarié à domicile et met en place à cet effet un «test pilote» déterminé dans une Convention Collective du Travail.

Cette CCT vise à permettre la concrétisation de ce test pilote en vue de la mise en œuvre d'un statut complet de travailleurs salariés pour les accueillant(e)s d'enfants à domicile.

Compte tenu de la spécificité du projet et des missions confiées aux accueillant(e)s, il convient de se doter d'un cadre particulier, adapté à l'activité et dérogeant à

des conventions sectorielles le cas échéant.

La mise en place de ce statut de salarié nécessitera plusieurs étapes dont une phase test de deux ans sur base volontaire pour 400 accueillant(e)s qui débute en 2018.

Ce nouveau statut demandera bien entendu une importante adaptation pour les différents services.



Pour plus d'informations :

<http://www.fileasbl.be/membres/wp-content/uploads/2018/01/CCT24112017-Statut-accueillants-enfants-domicile-web.pdf>

## Création du Conseil supérieur du Tourisme

**Suite à la réforme du Code wallon du Tourisme, le Conseil supérieur du Tourisme a nouvellement été institué et installé en date du 23 janvier 2018.**

Le Conseil du Tourisme compte 18 membres et sa gestion est assurée par le CESW (Conseil économique et social de Wallonie), en

étroite collaboration avec le Commissariat Général du Tourisme.

L'Unipso, Union des entreprises à profit social, s'est vue attribuer un mandat au sein de ce conseil et en assurera le bon suivi. Toutes les informations seront donc transmises à la CODEF qui pourra vous informer au mieux sur ce secteur

mais aussi faire part de vos propositions de terrain.

Pour connaître les prérogatives de ce nouveau Conseil supérieur du tourisme, vous pouvez consulter le portail de la Wallonie : <http://www.wallonie.be/fr/guide/guide-services/16328>

## Plan d'action des organisations patronales pour plus de diversité

**Les organisations patronales interprofessionnelles (FEB, UNIZO, VOKA, UCM, UWE, Unisoc, BECI et AGROFront) ont élaboré un plan destiné à démontrer aux entreprises qu'une bonne politique de diversité peut leur être bénéfique et souhaitent que les entreprises soient soutenues dans sa mise en œuvre.**

Selon la Banque nationale, 59.000 nouveaux emplois ont été créés l'an dernier, ce qui a contribué à faire retomber le taux de chômage à 7,9%. Le marché du travail belge connaît toutefois un problème structurel eu égard à l'emploi des femmes, des personnes qui réintègrent le marché du travail, des personnes âgées, des personnes handicapées et des personnes d'origine étrangère. Ainsi, selon Eurostat, le taux d'emploi des personnes d'origine étrangère (48,1%) est nettement inférieur à celui des personnes d'origine belge (67,7%).

L'introduction des « mystery calls » envisagée par le ministre de l'Emploi dans son projet de loi portant des dispositions diverses ne s'attaque pas aux causes de la discrimination mais uniquement aux conséquences. Une auto-évaluation, initiée par l'employeur, peut faire partie d'une politique de gestion qualitative de l'entreprise mais elle doit avoir lieu dans le cadre d'un processus positif d'amélioration et pas en tant qu'instrument négatif de sanction.

Les organisations patronales interprofessionnelles croient en une société où chaque personne, quelles que soient ses origines, ses connaissances et ses aptitudes, doit avoir une chance équitable sur le marché du travail. Les pénuries croissantes de main-d'œuvre sur le marché du travail, connaissant un nombre important de postes vacants non pourvus, peuvent contribuer à améliorer la situation. Mais sans plus. Les discriminations restent inadmissibles, quel que soit leur motif.

C'est la raison pour laquelle la FEB, UNIZO, VOKA, UCM, UWE, Unisoc, BECI et AGROFront ont élaboré un plan d'action collectif, porté et mis en œuvre par tous les employeurs de tous les secteurs. Il aura un impact plus important et une plus grande chance de réussite du fait d'une meilleure adhésion des entreprises et d'une plus grande publicité sur le terrain.

### PLAN D'ACTION DIVERSITÉ



Le plan d'action mise sur la sensibilisation et l'information des employeurs, l'offre d'expertise aux entreprises, une implication plus importante des entreprises dans le contrôle et l'analyse. Il vise également à un meilleur dialogue avec les organismes liés à la diversité, tels qu'Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Toutes ces mesures seront mises en œuvre par les organisations patronales sans cofinancement des pouvoirs publics.

Parallèlement, d'autres actions seront entreprises, éventuellement avec un soutien public, ce qui permettra d'atteindre plus rapidement l'objectif poursuivi, en l'occurrence un taux d'emploi plus élevé pour les groupes ayant plus difficilement accès au marché du travail.

Enfin, l'auto-évaluation constitue un aspect utile d'une politique interne de diversité. Aujourd'hui déjà, bon nombre d'entreprises réalisent un contrôle de qualité de leurs services et produits. L'absence de toute discrimination dans la politique RH et le traitement de questions discriminantes de clients, d'utilisateurs ou de patients peuvent en faire partie. Les organisations patronales interprofessionnelles peuvent mener des actions conjointes dans ce sens. Ainsi, elles orienteront les employeurs vers des experts qui pourront les soutenir et les conseiller.

Les organisations patronales interprofessionnelles sont convaincues qu'une telle approche coordonnée, intégrée dans un plan évolutif et largement soutenu, contribuera à offrir à chacun des chances équitables de trouver un emploi.

*Pour plus d'informations :*  
[www.unisoc.be/pages/fr/public/plan-daction-diversite](http://www.unisoc.be/pages/fr/public/plan-daction-diversite)

## Le compte épargne-carrière est entré en vigueur ce 1er février 2018

Depuis ce 1er février 2018, le nouveau système d'épargne-carrière, introduit par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, permet au travailleur d'épargner du temps afin de le convertir ultérieurement en jours de congé.

### Qu'entend-on par épargne-carrière ?

Le système de l'épargne-carrière permet au travailleur qui le souhaite d'épargner du temps afin de le convertir ultérieurement en jours de congé. Le travailleur a ainsi la possibilité de gérer lui-même une partie de sa carrière en épargnant du temps afin de le prendre plus tard sous forme de congé à un moment qu'il choisit au cours de son engagement. Il peut ainsi s'accorder des moments de repos quand il l'estime nécessaire au cours de sa carrière professionnelle.

En aucune manière, le travailleur ne peut être contraint de participer à un tel système d'épargne-carrière. Le choix d'y participer ou non revient au travailleur seul.

L'employeur de son côté n'est pas obligé non plus d'organiser le système d'épargne-carrière au sein de son entreprise. Ce commentaire relatif au choix de l'employeur d'organiser ou non le système d'épargne-carrière est mentionné sur le site internet du SPF Emploi ([www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)).

### Qui peut en bénéficier ?

L'épargne-carrière ne s'applique qu'aux travailleurs et employeurs tombant sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les commissions paritaires et les conventions collectives de travail. L'épargne-carrière vise donc les employeurs du secteur privé et certaines institutions publiques.

### Que peut-on épargner ?

#### ***Des congés conventionnels et des heures supplémentaires prestées***

Les « temps » suivants peuvent être épargnés :

- les jours de congé conventionnels prévus par convention collective de travail, à condition que le travailleur puisse prendre ces jours librement. Il s'agit donc des jours de congé extra-légal prévus par une CCT sectorielle ou d'entreprise. Les jours de vacances annuelles légales et les jours conventionnels dont la date est fixée n'entrent pas en ligne de compte et ne peuvent donc pas être épargnés ;
- le crédit d'heures supplémentaires volontaires qui ne doivent pas être récupérées. Il s'agit de maximum 100 heures supplémentaires volontaires par an, sauf convention collective sectorielle contraire qui peut autoriser un maximum de 360 heures supplémentaires volontaires par an ;
- en cas d'application d'un horaire flottant, les heures qui sont prestées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de travail et qui, à la fin de la période de référence, peuvent être reportées. Ce report est fixé dans le règlement de travail à 12 heures maximum, à moins qu'une CCT sectorielle n'ait fixé un nombre d'heures de report plus important ;
- les heures supplémentaires prestées dans le cadre d'une nécessité imprévue ou d'un surcroît extraordinaire de travail que le travailleur peut choisir de récupérer ou non. Il s'agit de maximum 91 heures par an, extensibles à 130 heures par an via une CCT (sectorielle ou d'entreprise) ou via le règlement de travail, voire à 143 heures par an via une CCT sectorielle.

#### ***Des primes en argent également ?***

Actuellement, seul du « temps » peut être épargné. Dans le futur, un arrêté royal pourra également autoriser un travailleur à épargner des primes en argent (par exemple la prime de fin d'année) pour les convertir ultérieurement en jours de congé payés. Il faudra alors déterminer la manière dont les primes seront converties successivement en temps et en argent et les conséquences en matière de sécurité sociale. A ce jour, un tel arrêté royal n'a pas encore été pris.

### Comment mettre en place concrètement l'épargne-carrière ?

L'initiative revient dans un premier temps au secteur par le biais de la conclusion d'une CCT sectorielle.

A défaut, l'épargne-carrière peut être implémentée par une CCT d'entreprise. Les conditions suivantes doivent cependant être réunies :

- il y a eu une saisine du Président de la commission paritaire par une organisation représentée au sein de celle-ci ou par une entreprise individuelle afin que l'épargne-carrière soit réglée au niveau sectoriel ;
- un délai de 6 mois s'est écoulé depuis cette saisine.

En d'autres termes, si la commission paritaire n'a pas fixé de cadre à l'épargne-carrière dans les 6 mois qui suivent sa saisine à ce sujet, ce cadre peut être prévu par une CCT d'entreprise. Il s'agit donc d'une procédure semblable aux nouveaux régimes de travail.

Pour les entreprises, il faut par conséquent attendre ce que les partenaires sociaux vont entreprendre dans ce cadre au niveau sectoriel avant de pouvoir entamer des démarches pour activer le système du compte épargne-carrière et l'appliquer concrètement.

Les éléments suivants doivent être réglés par la convention collective de travail :

- les périodes de temps qui peuvent être épargnées ;
- la période pendant laquelle les éléments de temps concernés peuvent être épargnés ;
- la manière dont le travailleur peut prendre ces jours épargnés.

A côté de ces trois éléments qui forment l'encadrement de l'épargne-carrière, d'autres aspects doivent également être réglés par la convention collective de travail :

- l'estimation du temps épargné. Il faut, en effet, prévoir la rémunération dont bénéficiera le travailleur lorsqu'il prendra son congé épargné (parfois plusieurs années après) ;
- la gestion de l'épargne-carrière et les garanties pour le travailleur ;
- le sort de cette épargne-carrière en cas de liquidation de la société.

Lors de la mise en œuvre du système d'épargne-carrière, il faut veiller à ce que les femmes bénéficient des mêmes possibilités d'épargne que les hommes.

Si l'épargne-carrière est prévue au niveau sectoriel, la CCT sectorielle peut prévoir la transmissibilité du temps épargné au sein du secteur (cessibilité entre les employeurs du même secteur) et peut régler les conditions et modalités de celle-ci.

### Comment gérer l'épargne-carrière ?

L'épargne-carrière peut être gérée de trois manières différentes :

- soit par l'employeur lui-même. Dans ce cas, l'employeur doit également prévoir les garanties de paiement nécessaires ;
- soit par une institution externe (par exemple : une banque ou une compagnie d'assurance) ;
- soit par le fonds de sécurité d'existence du secteur concerné.

### Que se passe-t-il si le contrat de travail prend fin ?

Si le contrat de travail prend fin et que le travailleur n'a pas eu la possibilité de prendre son épargne-carrière, il a droit au paiement intégral de celle-ci.

Ce droit au paiement vaut également si la CCT sectorielle rend possible la transmissibilité de l'épargne-carrière.

Sources : Articles 33 à 39 de la Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (MB du 15 mars 2017) et Arrêté royal du 25 juin 2017 portant exécution de l'article 39 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (MB du 5 juillet 2017)

Florence Wairy - Legal Advisor Senior



## Agenda des formations



### ATELIER PARTICIPATIF : L'ÉVALUATION (RÉFLÉCHIR SUR SA PRATIQUE PROFESSIONNELLE)

#### Objectifs

La formation vise à :

- Positionner l'évaluation dans la gestion des compétences au sein de votre structure ;
- Déterminer un cycle/processus d'évaluation et y intégrer les différents types d'évaluations ;
- Identifier les positionnements des acteurs de l'évaluation.

#### Formateur

François Xavier LEFEBVRE, chargé de mission au sein de l'Association Paritaire pour la Formation et la Formation (APEF). Il est en charge du projet Competentia qui aide les structures à mettre en œuvre des stratégies de gestion de compétences dans le non-marchand. Ses interventions se basent sur des processus interactifs afin de favoriser l'intelligence collective et d'échange de pratiques.

#### Programme

La formation alternera mises en pratique, découvertes d'aspects théoriques et moments d'échanges en partant des expériences de terrain des participants pour leur permettre d'enrichir leur bagage théorique et opérationnel.

4 grands axes de travail :

- Identification des acteurs et des rôles pour poser un cadre d'action (qui ? quand ?)
- Inscription dans le processus de gestion des compétences de l'organisation (pour quoi ?)
- Facteurs clé de réussite (comment ?)
- Mise en pratique (quoi ?)

#### Public

Le personnel encadrant et les directions d'associations du secteur à profit social

codef

Coordination de Défense des  
Services Sociaux et Culturels ASBL

La CODEF vous invite à  
un atelier participatif  
qui se déroulera le 29 mars 2018  
de 9h à 16h à Namur

Inscriptions :  
[codef.events.idloom.com/Formations2018](http://codef.events.idloom.com/Formations2018)

Renseignements :  
Emilie Maquet  
[support@codef.be](mailto:support@codef.be)  
04/362.52.25



#### EN PRATIQUE :

Adresse du jour :  
Centre Humanescence  
Rue de Godefroid, 20  
5000 Namur  
(à 5 minutes à pied de la gare)

P.A.F. : gratuit pour les  
membres de la CODEF, 45€  
pour les non membres

Accueil dès 8h45

Sandwichs offerts à midi



#### Formations à venir :

##### Visibilité d'une ASBL sur Internet

Le 8 mars 2018  
de 9h à 13h à Namur

##### Equipier de Première Intervention

Le 13 mars 2018  
de 9h à 12h ou de 13h à  
16h à Blegny

##### Atelier participatif : L'évaluation (Réfléchir sur sa pratique profes- sionnelle)

Le 29 mars 2018  
de 9h à 16h à Namur

##### Equipier de Première Intervention

Le 16 avril 2018  
de 9h à 12h ou de 13h à  
16h à Blegny

##### Comprendre la concer- tation sociale

Le 17 avril 2018  
de 9h à 16h30 à Namur

##### Bureautique : Excel

Les 19 et 24 avril 2018 de  
9h à 13h à Liège

##### J'optimise la gestion et le partage des docu- ments dans mon équipe

Le 8 mai 2018  
de 9h à 16h30 à Namur

Vous trouverez de plus amples informations sur le site de la CODEF dédié aux formations :

<https://codef.events.idloom.com/Formations2018/pages/Formations>

Contact : Emilie Maquet – [support@codef.be](mailto:support@codef.be) – 04/362 52 25

## Actualités diverses

### Nombre d'administrateurs dans les ASBL

L'article 13 de la loi de 1921 sur les ASBL dispose que le Conseil d'Administration doit être composé de trois personnes au moins. Si l'Assemblée Générale ne comporte que trois membres, alors le nombre d'administrateurs doit être de deux au minimum. Il est en tout cas impératif que le nombre d'administrateurs soit inférieur au nombre de membres de l'Assemblée Générale.

### Indemnités des volontaires

Les plafonds des indemnités forfaitaires versées à un volontaire ont été indexés pour l'année 2018. Le plafond journalier est de 34,03€ et le plafond annuel de 1361,23€.

Attention, une même personne ne peut combiner l'indemnisation forfaitaire et celle des frais réels. Néanmoins, il est possible de cumuler l'indemnité forfaitaire et le remboursement des frais réels de déplacement pour maximum 2000 kilomètres par an par volontaire. Jusqu'au 30 juin 2018 le montant de l'indemnité kilométrique est de maximum 0,3460 €.

### Modification du régime d'outplacement

Depuis le 15 février 2018, les employeurs ne peuvent plus déduire quatre semaines de salaire de l'indemnité si, pour raisons médicales, le travailleur ne peut suivre un reclassement professionnel (outplacement). Celui-ci est néanmoins tenu d'en attester au plus tard 7 jours après le licenciement.

### Intervention de l'employeur dans les frais de transport domicile - lieu de travail

Depuis le 1er février 2018, la SNCB a augmenté les prix des cartes train. Cela n'a pas de conséquence sur l'intervention de l'employeur dans le prix des transports en commun.

Par contre lorsqu'il est prévu, par commission paritaire, une intervention de l'employeur pour les frais de transport privés, les montants sont adaptés à cette augmentation. N'oubliez donc pas de les modifier !

### Envoi du rapport annuel de prévention

Comme chaque année, vous êtes tenus en tant qu'employeur de rédiger et de transmettre le rapport annuel de votre service interne de prévention et de protection du travail (SIPPT) à la Direction générale du Contrôle du Bien-être au travail au plus tard le 31 mars 2018 par courrier ou par mail.

Vous trouverez les différents formulaires sur le site du SPF Emploi : <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=7282>

## Nature & progrès, vous connaissez ?



Nature & Progrès est une association de sensibilisation, d'information et de conscientisation du grand public aux problématiques environnementales. Une grande définition de prime abord...

Mais que font-ils exactement ? Voici leurs 4 grands piliers :

- ❖ Nature & Progrès défend depuis plus de 40 ans une agriculture biologique, respectueuse de l'environnement et des hommes ;
- ❖ Nature & Progrès encourage une alimentation locale et durable issue de l'agriculture biologique et incite les citoyens à devenir « consomm'acteurs » en posant des actes de consommation réfléchis ;
- ❖ Nature & Progrès promeut une pratique du jardinage biologique accessible à tous pour permettre la mixité sociale et favoriser le lien social ;
- ❖ Nature & Progrès soutient « l'écobioconstruction », les techniques et actes de construction ou de rénovation respectueux de l'environnement et de notre santé.

Mais Nature & Progrès, c'est aussi 3 salons BIO annuels : Valériane, Aubépine et Bio en Liège !

L'occasion pour eux de souligner l'importance de toute l'équipe de bénévoles par laquelle est portée toute l'association.



Nature & Progrès, c'est également de grands projets porteurs tels qu'un label « Nourri sans OGM » pour les denrées alimentaires issus d'animaux nourris sans OGM, tels que le projet « Echangeons sur notre agriculture » ou encore « Vers une Wallonie sans pesticides ». Nature & Progrès veut relever le défi d'une Wallonie libérée des pesticides et croit fermement qu'ensemble, c'est possible !!!

Ajoutons encore que Nature & Progrès est une communauté d'acteurs de changement, véritable moteur pour développer de nouveaux projets et apporter des solutions en respectant l'équilibre naturel entre l'Homme et la Terre.



Nature & Progrès c'est aussi une association d'éducation permanente dont le rôle est de favoriser et développer une prise de conscience des enjeux de la société.



Enfin, Nature & Progrès est à l'écoute des citoyens, appuie leurs revendications et les relaie vers les instances politiques.



**Nature & Progrès Belgique**  
Rue de Dave, 520  
5100 Jambes  
Tél. : 081/30.36.90  
[info@natpro.be](mailto:info@natpro.be)  
[www.natpro.be](http://www.natpro.be)