« CODEF Info »

Newsletter de la Coordination de Défense des Services Sociaux et Culturels

Numéro 3
Mars 2018

SOMMAIRE :

- Dossier : Les mesures de protection des travailleuses enceintes ou allaitantes
- La CCT n°109 et la motivation du licenciement
- Outils IT – Nouveaux forfaits
- Travailleurs trop malades pour suivre une offre de reclassement professionnel
- Cumul des aides de l'AVIQ et des aides Impulsion
- Augmentation des cadeaux exonérés socialement
- Agenda des formations
- Flash associatif : Iglyo

Dossier : Les mesures de protection des travailleuses enceintes ou allaitantes

Certaines travailleuses bénéficient de mesures de protection particulières. En effet, lorsqu'une travailleuse est enceinte, qu'elle a accouché ou encore en période d'allaitement, elle est potentiellement exposée dans le cadre de son activité professionnelle à des risques qui peuvent avoir des effets nuisibles pour sa santé et celle de son enfant.

Une travailleuse peut également bénéficier de mesures particulières de protection contre le licenciement en relation avec cet état.

Evaluation des risques

L'employeur a l'obligation d'évaluer quels sont les risques encourus, en collaboration avec le médecin du travail et le comité pour la prévention et la protection au travail ou le conseiller en prévention de l'ASBL s'il n'y a pas de CPPT. Cette évaluation doit avoir lieu dès que l'employeur occupe des travailleuses susceptibles d'être enceintes ou allaitantes. Dans le cadre de cette évaluation, l'employeur doit aussi prévoir des mesures générales de protection pour garantir la santé des travailleuses potentiellement concernées.

La réglementation prévoit une liste exemplative qui énumère les risques qui doivent être évalués, tels que :

- Les travaux où les mouvements, les postures, les déplacements, la fatigue mentale et physique présentent un risque d'agression ;
- Les travaux entrainant des chocs, des vibrations ;
- Etc.

Interdiction d'effectuer certains travaux

Dès que l'employeur est informé qu'une travailleuse est concernée, il doit prendre des mesures spécifiques suivant l'évaluation des risques. Cette mesure peut consister en l'aménagement provisoire des conditions de travail, voire l'affectation de la travailleuse à un autre poste si un aménagement ne peut être fait. En dernier recours, l'employeur peut suspendre l'exécution du contrat si un changement de poste de travail n'est pas possible.

Le médecin du travail détermine, après un examen médical, si la travailleuse a les aptitudes suffisantes pour poursuivre ses activités ou à des conditions qu'il détermine, si elle peut occuper la nouvelle activité qui lui est proposée pour une période qu'il détermine, si elle est inapte à poursuivre ses activités ou la nouvelle activité proposée ou encore si elle doit être mise en congé de maladie ou de maternité.

La réglementation prévoit également une seconde liste qui énumère des travaux pour lesquels la travailleuse doit cesser immédiatement toute activité.

Avec le soutien de la Wallonie

Il s'agit de travaux qui mettent la travailleuse en contact avec des produits nocifs, à la manutention de charges pendant les trois derniers mois de grossesse, etc.

Dans un second temps, suite à un avis émis par un médecin du travail, des mesures pourront être prises pour éventuellement adapter le poste de travail.

Possibilité de refuser un travail de nuit

Les travailleuses peuvent refuser d'effectuer un travail de nuit, c'est-à-dire entre 20 heures et 6 heures, pendant une période de huit semaines qui précède la date présumée de l'accouchement et sans qu'il n'y ait de contrôle médical. Dans ce cas, soit la travailleuse est affectée à un poste avec un travail de jour, soit l'exécution du contrat est suspendue si ce n'est pas possible.

Il est aussi possible de refuser un travail de nuit sur présentation d'un certificat médical qui atteste de la nécessité pour la sécurité ou la santé de la travailleuse ou de l'enfant, et ce, pendant d'autres périodes au cours de la grossesse et pendant maximum les quatre semaines qui suivent la fin du congé de maternité.

Après examen du médecin du travail, celui-ci déterminera si un travail de jour peut être effectué ou si la travailleuse ne peut ni travailler le jour ni la nuit. A nouveau, dans ce cas, l'exécution du contrat sera suspendue.

Quoi qu'il en soit, dès que la période pendant laquelle s'applique une mesure de protection prend fin, la travailleuse retrouve son poste initial.

Interdiction d'effectuer des heures supplémentaires

Les femmes enceintes et allaitantes ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires au-delà de 9 heures par jour et de 40 heures par semaine (sauf limite inférieure prévue). Dans certains cas, l'on considère qu'il ne s'agit pas d'heures supplémentaires, par exemple lorsqu'il s'agit d'horaires flexibles.

Travailleuses qui allaitent

Les travailleuses qui allaitent ne peuvent bénéficier à proprement parler d'un congé d'allaitement.

Elles bénéficient néanmoins des mesures de protection reprises ci-dessus et peuvent également prendre des pauses d'allaitement sur le temps de travail, que ce soit pour prélever le lait maternel ou allaiter leur enfant.

Par journée de travail, si la travailleuse preste au moins quatre heures, elle a la possibilité de prendre 30 minutes de pause, ou une heure ou deux fois 30 minutes de pause si elle preste 7h30 par jour.

Les travailleuses bénéficient de ce droit pour une période qui dure jusqu'à 9 mois après l'accouchement.

Protection contre le licenciement

Tant la travailleuse enceinte que la travailleuse allaitante bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement.

Pour la travailleuse enceinte, cette protection débute le jour où l'employeur est informé de l'état de grossesse et prend fin au terme du mois qui suit la fin du repos de maternité. Pour la travailleuse allaitante, elle débute au moment où l'employeur est informé de l'exercice du droit et prend fin au terme du mois prenant cours le jour qui suit la fin du dernier certificat médical.

Durant ces périodes, l'employeur ne pourra mettre fin unilatéralement au contrat, sauf pour des motifs étrangers à l'état de grossesse de la travailleuse, au congé de maternité ou à l'état physique résultant de l'allaitement et/ou du tirage du lait. Si tel n'est pas le cas, la rupture du contrat pourra être considérée comme irrégulière et une indemnité sera due à la travailleuse par l'employeur.

Sophie Ortega
Conseillère juridique

La CCT n° 109 et la motivation du licenciement

Quatre ans après l'entrée en vigueur de la CCT n° 109 relative à la motivation du licenciement, nous saisissons l'occasion de rappeler les principes qui s'appliquent en la matière.

A qui cette CCT s'applique-t-elle ?

Elle s'applique aux travailleurs occupés depuis plus de six mois dans le secteur privé.

Il y a donc une exclusion lorsque le licenciement intervient dans les six premiers mois d'occupation, durant un contrat de travail intérimaire, un contrat d'occupation d'étudiant, en vue du chômage avec complément d'entreprise, en vue de mettre fin au contrat de travail à durée indéterminée lorsque le travailleur atteint l'âge légal de la pension, en raison de la cessation définitive d'activité, en raison de la fermeture de leur entreprise, dans le cadre d'un licenciement collectif et en cas de licenciement pour faute grave.

Pourquoi cette convention collective de travail ?

L'objectif de cette CCT est, d'une part, que le travailleur puisse prendre connaissance des motifs concrets qui ont conduit au licenciement et, d'autre part, de prévoir une indemnisation pour le travailleur en cas de licenciement manifestement déraisonnable.

L'on considère que le licenciement est manifestement déraisonnable lorsqu'il se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Si le travailleur ne peut obtenir gain de cause en raison d'un défaut de motivation, il faut savoir qu'il pourra toujours réclamer à l'employeur une indemnisation du dommage qu'il aurait subi en raison de son licenciement fautif. Cela appartiendra néanmoins au travailleur de rassembler les éléments de preuve nécessaires à l'établissement de ces affirmations.

Quels sont les mécanismes prévus et quelles sont les obligations des employeurs ?

L'employeur n'est pas obligé d'indiquer d'initiative les motifs qui ont mené au licenciement. La motivation sera cependant obligatoire en cas de demande du travailleur.

Le travailleur devra en faire la demande à son employeur via un courrier recommandé. Le délai durant lequel la demande doit être faite diffère suivant s'il s'agit d'une rupture immédiate du contrat ou si le préavis est presté. Dans le premier cas, la demande doit être adressée dans un délai de deux mois après la fin du contrat.

Dans le second cas, le délai est de 6 mois à partir de la notification du congé, sans pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat.

Rien n'empêche néanmoins l'employeur de faire part dès le licenciement et par écrit des motifs qui ont mené à celui-ci. Il ne sera dès lors pas tenu de répondre en cas de demande de motivation de la part du travailleur.

Ensuite, l'employeur dispose d'un délai de deux mois à dater de la réception de la demande pour communiquer au travailleur, par lettre recommandée, les motifs concrets qui ont mené au licenciement.

Qu'est-ce qu'un motif concret ?

Les motifs concrets de licenciement ne doivent pas nécessairement être formalisés. Les motifs repris sur le formulaire C4 peuvent constituer des motifs concrets.

Néanmoins, sur le fond, cette motivation doit être spécifique et personnelle. Il s'agit de démontrer que ce sont bien des motifs réels, basés sur des éléments concrets, et qu'ils sont en lien avec le licenciement.

Ces motifs doivent être, soit en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur, soit fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Concrètement, il est utile de documenter le plus possible les motifs du licenciement, par exemple en constituant un dossier relatif au travailleur reprenant notamment des lettres d'avertissement.

Quelles sanctions pour l'employeur ?

Lorsque le licenciement est considéré comme étant manifestement déraisonnable, l'employeur encourt une condamnation à indemniser le travailleur à hauteur d'au minimum 3 semaines et au maximum 17 semaines de rémunération, suivant l'appréciation du Tribunal du Travail.

La question de la charge de la preuve est importante dans une telle procédure. En effet, il y a plusieurs cas de figure.

Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement conformément à la procédure prévue dans la CCT n° 109, chaque partie assumera la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

Par contre, si l'employeur n'a pas communiqué les motifs du licenciement conformément à cette procédure, c'est à l'employeur qu'il reviendra de démontrer que ce licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Et si le travailleur n'a pas introduit auprès de son employeur de demande visant à connaître les motifs de son licenciement, c'est au travailleur qu'il reviendra de fournir la preuve d'éléments indiquant le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Enfin, si l'employeur ne répond pas à la demande de motivation du travailleur et ne communique pas les motifs concrets, il encourt une condamnation au paiement d'une amende civile forfaitaire qui correspond à deux semaines de rémunération. Cette amende n'est pas soumise à l'ONSS mais bien au précompte professionnel.

Sophie Ortega
Conseillère juridique

Outils IT – Nouveaux forfaits

Depuis le 1er janvier 2018, les nouveaux forfaits pour les outils IT (ordinateur portable, tablette, smartphone, etc.) sont applicables.

Les règles applicables ont été revues pour plus de clarté et notamment pour correspondre à l'évolution de la valeur de ces différents outils sur le marché. En cas d'utilisation personnelle de ces outils, mis à disposition gratuitement par l'employeur, elle est considérée comme un avantage en nature ce qui implique une déclaration et le paiement de cotisations ONSS et du précompte professionnel. Attention, aucun avantage en nature ne doit être déclaré si l'employeur ne paie pas d'abonnement ou n'est pas propriétaire de l'outil.

Arrêté Royal du 2 novembre 2017 modifiant l'AR/CIR 92, en ce qui concerne les avantages de toute nature résultant de l'utilisation à des fins personnelles d'un PC, d'une tablette, d'une connexion internet, d'un téléphone mobile ou d'un abonnement de téléphonie fixe ou mobile mis gratuitement à disposition, M.B., 13 novembre 2017.

Travailleur trop malade pour suivre une offre de reclassement professionnel : les 4 semaines de rémunération ne seront pas déduites

Un travailleur déclaré médicalement inapte à suivre un reclassement professionnel n'aura plus droit à cet accompagnement.

Par conséquent, l'employeur ne pourra plus déduire 4 semaines de rémunération de l'indemnité de rupture.

La loi sur le statut unique prévoit un droit général au reclassement professionnel pour les travailleurs licenciés qui ont droit à un délai de préavis ou à une indemnité de rupture d'au moins 30 semaines. Les coûts de ce reclassement professionnel sont alors supportés par l'employeur.

L'employeur peut retenir 4 semaines de rémunération sur l'indemnité de rupture prévue afin de compenser les coûts du reclassement professionnel.

Le fait que le travailleur exerce ou non ce droit n'entre pas en ligne de compte.

Un travailleur qui est malade depuis une longue période au moment du licenciement ne perd pas son droit au reclassement à cause de sa maladie et peut l'exercer ultérieurement. Dans cette situation, l'employeur peut également déduire 4 semaines de rémunération sur l'indemnité de rupture.

Il se peut toutefois que l'on constate déjà au moment du licenciement que le travailleur ne pourra plus suivre l'offre de reclassement à cause de son état de santé (par exemple, si le travailleur est en phase terminale).

Ce travailleur n'aura alors pas droit au reclassement et l'employeur ne pourra pas retenir 4 semaines de rémunération sur l'indemnité de rupture.

Le travailleur devra prouver son état de santé en rendant un certificat médical dans les 7 jours calendrier à partir du jour où il a appris son licenciement. L'employeur pourra également prendre l'initiative et nommer un deuxième médecin contrôleur, toujours dans ce même délai de 7 jours.

Cette disposition est entrée en vigueur le 15 février 2018.

Loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi, article 52, Moniteur belge du 05/02/2018

Kathy De Taeye
Senior legal consultant

Convention CODEF – SelectHR – Outplacement

Pour rappel, la CODEF a établi une convention avec SelectHR en matière d'outplacement ou reclassement professionnel. Tous les membres peuvent de ce fait bénéficier de conditions avantageuses dans ce cadre. Pour plus d'informations à ce sujet, n'hésitez pas à contacter le secrétariat au 04 / 362 52 25 ou par mail à codef@codef.be.

Cumul des aides de l'AVIQ et des aides Impulsion

Depuis le 1er juillet 2017, les employeurs peuvent bénéficier de quatre types d'aides Impulsion différentes (insertion, - 25 ans, 12 mois + et 55 ans +).

Ces aides ne pouvaient initialement être cumulées avec différentes aides proposées par l'AVIQ, qui ont pour objet l'intégration des personnes handicapées sur le marché de l'emploi.

Le Ministre de l'emploi, Pierre-Yves Jeholet, a néanmoins revu sa position suite à des interpellations et a confirmé qu'elles pouvaient désormais être cumulées.

Les cadeaux exonérés socialement bientôt augmentés ?

Les partenaires sociaux ont rendu un avis positif quant au projet de relever le montant exonéré de cotisations sociales d'une série de cadeaux que peut offrir l'employeur en certaines circonstances.

Fin 2017, la Ministre des Affaires sociales, Maggie De Block, avait demandé l'avis du Conseil National du Travail sur un projet d'Arrêté Royal visant à augmenter les montants des cadeaux exonérés de cotisations sociales que l'employeur peut accorder à ses travailleurs à l'occasion de la Saint-Nicolas, de la Noël ou du Nouvel An, d'une distinction honorifique, d'un départ à la retraite ou d'un mariage.

Le Conseil National du Travail a rendu un avis positif ce 21 février 2018.

Cadeaux et chèques-cadeaux

Les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de chèques-cadeaux ne sont pas, sous certaines conditions, considérés comme de la rémunération et de ce fait ils sont entièrement exonérés (voyez notre article du 7 novembre 2017).

Ces conditions sont les suivantes :

- Etre octroyés à l'occasion de certaines fêtes ;
- Leur montant annuel ne peut être supérieur à 35€ par travailleur, majoré de 35€ par enfant à charge.

Ces deux montant passeraient à **40€**.

Prime de mariage ou de cohabitation légale

Une prime de mariage ou de cohabitation légale peut être octroyées sous la forme de cadeaux, de bons ou simplement en argent (voyez notre article du 29 mai 2017).

Une telle prime est exonérée de cotisations de sécurité sociale et de précompte professionnel pour autant qu'elle ne dépasse pas un certain montant.

Celui-ci passerait de 200€ à **245€**.

Prime de pension

Les cadeaux en espèces ou sous forme de chèques-cadeaux remis à un travailleur à l'occasion de sa mise à la retraite ne peuvent dépasser un montant par année de service, avec un minimum et un maximum.

Les nouveaux montants seraient les suivants :

- Le montant par année de service passerait de 35€ à **40€** ;
- Le montant minimum passerait de 105€ à **120€** ;
- Le montant maximum passerait de 875€ à **1000€**.

Distinction honorifique

Par distinction honorifique, on entend une distinction officielle ou civile accordée en dehors du cadre de l'entreprise, comme un titre honorifique, une décoration, la nomination comme lauréat du travail, etc. Une reconnaissance envers un travailleur qui compte un certain nombre d'années d'ancienneté dans l'entreprise n'est donc pas visée dans ce cadre-ci.

Les cadeaux en espèces ou sous forme de chèques-cadeaux remis à un travailleur lorsqu'il reçoit une distinction honorifique ne peuvent pas dépasser un certain montant par travailleur et par an.

Ce montant passerait de 105€ à **120€**.

Prime syndicale

En raison de leur affiliation à une organisation syndicale, les travailleurs de certains secteurs peuvent recevoir annuellement un avantage social, que l'on appelle prime syndicale.

Cette prime syndicale est exonérée jusqu'à un certain montant.

Celui-ci passerait de 135€ à **145€**.

Et au niveau fiscal ?

Dans sa demande d'avis, la Ministre a signalé qu'elle invitera le ministre des Finances à faire le nécessaire en vue d'une harmonisation fiscale.

***Source** : Avis du CNT n° 2.077 du 21 février 2018 - Augmentation des montants des cadeaux exonérés de cotisations sociales, www.cnt-nar.be.*

Nathalie Wellemans - Legal Advisor Sr.

GROUP S
HUMAN RESOURCES & MANAGEMENT SOLUTIONS

Agenda des formations

Comprendre la concertation sociale

codef
Coordination de Défense des Services Sociaux et Culturels asbl

La CODEF vous invite à une journée de formation
le 17 avril 2018
de 9h à 16h30

Inscriptions :
codef.events.idloom.com/Formations2018

Renseignements :
Emilie Maquet
support@codef.be
04/362.52.25

Objectifs

Les objectifs visés à travers la formation sont de :

- Connaître les principes, mécanismes et acteurs de la concertation sociale dans les secteurs et les institutions du champ social en Belgique francophone
- Analyser les enjeux et logiques, les forces et faiblesses, les leviers de changement de ces acteurs et structures
- Identifier les réseaux et acteurs potentiels, leurs ressources et leur logique d'action

Formateur

Thierry Dock, économiste de formation, est actuellement maitre de conférence invité à l'UCL où il enseigne les politiques de l'emploi et à HENALLUX où il dispense les cours de concertation sociale et politique et de logiques institutionnelles de l'action sociale. Il a également été conseiller au sein du cabinet du Ministre Maxime Prévot.

Programme

La formation alternera des séquences de présentation et des échanges avec les participant.es sur base d'expériences vécues. Elle proposera aussi des moments de témoignage et de débat.

Elle s'articulera autour de 4 grandes thématiques :

- Les acteurs de la concertation dans le secteur à profit social
- Les dispositifs de la concertation sociale
- Les enjeux de la concertation
- La place du conflit dans la concertation

Public

Les directions et administrateurs d'associations du secteur à profit social

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, 85€ pour les non membres

Accueil dès 8h45
Café et sandwich offerts

Remboursement possible auprès du Fonds 4S pour les ASBL relevant de la Commission Paritaire 329.02

Avec le soutien de la Wallonie

Formations à venir :

Comprendre la concertation 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

R.G.P.D.
Le 25 avril 2018
de 9h à 17h à Liège

GT : Reporting – Secrétariat social
Le 3 mai 2018
De 9h30 à 12h30

J'optimalise la gestion et le partage des documents dans mon équipe
Le 8 mai 2018
de 9h à 16h30 à Namur

Réintégration des travailleurs en incapacité de longue durée
Le 17 mai 2018
de 9h à 12h

Réforme du code des sociétés et des associations : ce qui va changer pour mon ASBL
Le 24 mai 2018
de 9h à 12h

Pour plus d'informations sur les formations, veuillez consulter le site de la CODEF : http://www.codef.be/formations-codef/ ou contacter la conseillère en formation, Emilie Maquet, au **04 362 52 25** ou par mail à support@codef.be.

Pour vous inscrire aux formations organisées par la CODEF, merci de bien vouloir cliquer sur « s'inscrire » et de compléter le formulaire d'inscription en ligne sur le site de formations : https://codef.events.idloom.com/Formations2018 (une inscription par personne).

FLASH ASSOCIATIF

IGLYO - l'Organisation Internationale des jeunes et étudiants « Lesbienne, Gay, Bisexuel, Transgenre, Queer et Intersexe » (LGBTQI) est le plus grand réseau dans le monde, comptant plus de 90 organisations membres basées dans une quarantaine de pays et regroupant plus de 3 000 jeunes militants.

En tant qu'organisation de développement de la jeunesse, IGLYO aide les jeunes LGBTQI à construire et affirmer leur estime de soi, leurs compétences et leurs expériences afin qu'ils deviennent des personnalités clés dans les secteurs LGBTQI et des droits de l'homme. Grâce à l'échange multiculturel et la transmission d'apprentissage, IGLYO crée aussi un puissant collectif de jeunes militants à travers l'Europe et même au-delà, au sein duquel ils peuvent partager des stratégies et des visions communes et favoriser la préservation des valeurs de solidarité, même au niveau mondial. Par ailleurs, IGLYO est le porte-parole des jeunes LGBTQI. L'association les représente auprès des décideurs au niveau européen et international.

IGLYO mène ses missions à bien via des formations internationales et des événements, des programmes de renforcement des capacités ciblés, des échanges interculturels et la transmission d'apprentissage, des outils et des ressources en ligne, des témoignages et l'organisation de campagnes.

Ses objectifs sont :
- Participer au développement des jeunes militants
- Augmenter la visibilité et la mise en évidence de la diversité des jeunes identités LGBTQI
- S'assurer d'une éducation sécurisée et inclusive pour tous
- Développer et soutenir un réseau engagé et connecté composé des organisations membres

English version

IGLYO- The International Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer & Intersex (LGBTQI) Youth & Student Organisation is the largest LGBTQI youth and student network in the world with over 90 member organisations in 40+ countries, with an estimated reach of over 3.000 youth activists.

As a youth development organisation, IGLYO builds the confidence, skills and experience of LGBTQI young people to become leaders within the LGBTQI and human rights sectors. Through cross-cultural exchange and peer learning, IGLYO also creates a powerful collective of youth activists across Europe and beyond, who can share strategies and visions, and foster values of international solidarity.

Finally, IGLYO ensures the voices and experiences of LGBTQI young people are present and heard by decision-makers at European and international levels. IGLYO achieves these outcomes through international trainings and events, targeted capacity building programmes, inter-cultural exchanges and peer learning, online tools and resources, and digital story-telling and campaigning.

Their strategic objectives are :
- Building young activists
- Increasing the visibility and highlighting the diversity of LGBTQI youth identities
- Making education safe and inclusive for all
- Developing and sustaining an engaged and connected network of member organisations

IGLYO aisbl
Chaussée de Boondael, 6
1050 Brussels
office@iglyo.com
www.iglyo.com
www.facebook.com/IGLYO