



Numéro Spécial
Novembre et
Décembre 2018

SOMMAIRE :

- Dossier : Le licenciement pour motif grave
- Télétravail occasionnel
- Rapport d'Activités Simplifié et Harmonisé et guide CSAM
- Conférence UNIPSO/MIAS : Enjeux et pratiques de la gouvernance
- BRUXEO : Workshop « So Divercity »
- Le remboursement des congés éducation payés
- Plan de formations de la CODEF en 2019
- Actualités diverses : Indexation du forfait pour les volontaires, fermeture de la CODEF, invitation à l'AG de la CODEF
- Flash associatif : Arbor&Sens

Dossier : Le licenciement pour motif grave mais pour quel motif ?

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. (Article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail)

Si la définition du motif grave peut sembler relativement claire à la première lecture, force est de constater que, en pratique, ses différents éléments constitutifs n'en sont pas moins évidents à appréhender. Il s'agit de la sanction la plus grave qu'un travailleur puisse subir puisqu'elle met fin immédiatement au contrat de travail.

Le travailleur licencié pour faute grave peut toujours contester cette sanction devant le tribunal du travail dans les douze mois qui suivent la fin du contrat de travail.

Quelle est donc cette faute, imputable tant au travailleur qu'à l'employeur, qui est suffisamment grave que pour empêcher immédiatement et définitivement toute collaboration ?

Chaque cas est particulier et doit être examiné de façon concrète. Cela explique que les tribunaux sont réguliè-

rement amenés à apprécier du caractère grave de la faute commise qui a entraîné le licenciement. Il leur revient de vérifier si concrètement la faute a rompu le lien de confiance indispensable à la poursuite de la relation professionnelle, auquel cas le motif grave est justifié.

Les juridictions tiendront compte de la faute en elle-même mais aussi de la « culture » de l'entreprise, de l'absence ou non d'avertissement, de la façon habituelle de sanctionner les fautes.

D'autre part, la situation propre du travailleur sera également prise en compte, à savoir sa fonction, ses responsabilités, son passé professionnel, voire son ancienneté.

En toute hypothèse, il revient à la partie qui invoque le motif grave d'apporter la preuve de son existence.

Plus concrètement...

La jurisprudence a déjà pu considérer par le passé que peuvent constituer un motif grave justifiant le licenciement les faits suivants : absences injustifiées, vol, ivresse, violences, faute professionnelle, usage de biens privés, abus de confiance, utilisation des réseaux sociaux, ...

Par un Arrêt du 25 avril 2018, la Cour du Travail de Bruxelles s'est prononcée sur le cas d'un travailleur qui, dans le cadre d'horaires flottants, renseignait des informations inexactes quant à ses heures de départ et d'arrivée.

Le système d'horaires flottants permet au travailleur de concilier au mieux sa vie privée et professionnelle en lui imposant des plages horaires fixes de travail mais en lui laissant la liberté de déterminer son horaire dans le cadre de plages horaires flottantes. Il permet donc une certaine flexibilité en ce qui concerne les heures d'arrivée et de départ, dans la mesure où la moyenne horaire trimestrielle est respectée.



En l'espèce, dans le cadre d'un contrôle, il avait été constaté que, à neuf reprises, la déclaration des heures d'entrée et de sortie ne correspondait pas aux heures réelles sur une période de trois mois et demi. Il en résultait un avantage pour le travailleur de sept heures sur la période ! S'en est suivi un licenciement

pour faute grave. La Cour a estimé que celui-ci était justifié au regard de plusieurs éléments.

Si le travailleur assurait qu'il s'agissait d'erreurs involontaires, la Cour a relevé qu'elles étaient systématiquement favorables au travailleur et ne pouvaient donc être que volontaires.

D'autre part, il est expressément établi dans le règlement de travail que toute fraude ou tentative de fraude au système d'enregistrement du temps de travail sera qualifiée de motif grave.

Si la Cour n'est pas liée par cette disposition, elle a pu relever que c'est un élément particulièrement important pour l'entreprise et dont les travailleurs ont été informés, de même que la confiance accordée au travailleur au vu du système d'encodage des heures d'entrée et de sortie qui repose sur ce principe. En effet, le système d'encodage prévoit le pointage à l'aide d'un badge personnel. Mais, en cas d'oubli, il est possible pour les travailleurs de déclarer l'heure d'arrivée ou de sortie à leur supérieur hiérarchique.

Il ne sera donc pas systématiquement considéré que le fait de « tricher » sur ses heures de travail constitue une faute grave.

Plutôt prévenir que guérir...

De façon plus générale, des travailleurs peuvent ne pas avoir conscience de l'importance de certaines obligations, telles que l'exactitude des heures encodées, le fait de critiquer son employeur sur des réseaux sociaux, l'interdiction d'utiliser la messagerie électronique à des fins privées, ...

Il est donc certainement utile de préciser dans le règlement de travail les motifs graves qui sont propres à chaque entreprise. Le travailleur est dès lors informé dès son entrée en fonction du type de faute qui pourrait être sanctionné de la sorte.

En cas de licenciement dans ce cadre, il sera également nécessaire de notifier au travailleur les motifs de licenciement en relevant précisément l'ensemble des faits qui ont justifié la décision. Ils doivent permettre de pouvoir apprécier concrètement la réalité des faits. Cette notification doit être faite soit par courrier recommandé, soit par exploit d'huissier, soit par la remise d'un écrit au destinataire avec une contresignature qui vaut accusé de réception. Elle doit être réalisée au plus tard trois jours après la notification du licenciement en lui-même.

Sophie Ortega
Conseillère juridique à la CODEF



Le télétravail occasionnel

Il peut arriver qu'un travailleur demande à son employeur de pouvoir exceptionnellement travailler depuis son domicile, et ce que le télétravail soit régulier dans l'ASBL ou non.

S'agit-il d'un droit d'un droit pour le travailleur ? Quelles sont les balises que l'employeur va devoir respecter pour répondre à cette demande ?

Tout travailleur peut formuler cette demande dans la mesure où un cas de force majeure ou des raisons personnelles l'empêcheraient de réaliser son travail dans les locaux de son employeur.

La force majeure implique que la situation doit être imprévisible et indépendante de la volonté du travailleur.

Concrètement, il peut s'agir par exemple d'une grève sauvage des transports en commun s'il s'agit du moyen habituel de déplacement du travailleur, d'une panne de voiture ou des conditions climatiques particulièrement difficiles qui n'auraient pas pu être anticipées.

En ce qui concerne les raisons personnelles, on visera par exemple la nécessité d'être présent à son domicile en cas de visite d'un technicien ou de visite chez un médecin.

Il s'agit donc bien d'une situation occasionnelle, qui s'oppose à la pratique du télétravail régulier dont les modalités sont réglées par la convention collective de travail n° 85. Contrairement au télétravail régulier, il n'est pas nécessaire de conclure une convention entre les parties ni de l'inscrire dans le contrat de travail.

La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable a permis de donner un cadre légal à cette pratique admise dans de nombreuses entreprises.



Ce cadre pourra être déterminé par convention collective de travail ou via le règlement de travail. Il devra contenir au moins les éléments suivants :

- les fonctions et/ou activités dans l'entreprise qui sont compatibles avec le télétravail occasionnel ;
- la procédure pour demander et accorder le télétravail occasionnel ;
- la mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement

nécessaire pour le télétravail occasionnel et du support technique ;

- l'éventuelle accessibilité du travailleur pendant le télétravail occasionnel ;

- la prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel.

Cela n'empêche pas la pratique du télétravail occasionnel si aucun cadre n'est prévu, mais l'accord entre l'employeur et le travailleur devra toujours porter au minimum sur l'éventuelle mise à disposition de l'équipement et du support technique nécessaires, l'éventuelle disponibilité du travailleur pendant le télétravail et l'éventuelle prise en charge des frais causés par le télétravail.

Quoiqu'il en soit, il ne s'agit pas d'un droit acquis au travailleur et l'employeur ne devra pas nécessairement y répondre favorablement. Il est cependant utile d'anticiper de telles demandes puisqu'en cas de force majeure elles seront nécessairement réalisées dans l'urgence.

Sophie Ortega
Conseillère juridique à la CODEF

Rapport d'activités simplifié et harmonisé (RASH)

Dans le cadre du travail d'harmonisation et de simplification des rapports d'activité des opérateurs de la politique de l'Action sociale et de la Santé agréés ou reconnus, tel que repris dans article 46 du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé (CWASS), la DGO5 a reçu l'UNIPSO (confédération intersectorielle des employeurs du secteur à profit social en Wallonie et en FWB) ce lundi 1^{er} octobre 2018.

L'objectif avancé était de présenter et finaliser les nouveaux RASHs convertis, par eWBS (ensemble simplifications), le service de simplification administrative et d'administration numérique de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles), sous forme de formulaires intelligents.

En guise d'introduction et à la demande du représentant de la Ministre, Madame Alda Greoli, l'administration a rappelé la **finalité du projet**, à savoir réaliser un baromètre de l'action sociale, sur base d'indicateurs pertinents.

Sur ce point, il est apparu nécessaire de rappeler la différen-

tiation entre les principes de contrôle et d'évaluation, le contrôle des subventions s'opérant via le décompte récapitulatif et l'évaluation (notamment en vue de fonder des politiques nouvelles) des activités de l'association en regard de son agrément via le rapport d'activité. L'accent a été mis sur l'importance de cette différenciation pour qu'elle soit intégrée par tous, y compris l'ensemble des agents de l'administration.

Concernant la mise en œuvre concrète du projet :

- Concertation :

Une première phase de concertation sur les blocs 1, 2 et 3 s'est déroulée en 2015. Une seconde phase de concertation avec les secteurs (cette fois, sans l'UNIPSO) a eu lieu au cours du premier semestre 2017. Certains secteurs n'ont toujours pas eu de retour précis sur ce qui avait été retenu ou non par l'administration pour les blocs 4 et 5.

- Principe « Only once » :

Une réflexion sur les données déjà récoltées dans d'autres formulaires et la possibilité de pré-remplir le formulaire doit également

encore être menée par l'administration, en partenariat avec eWBS.

- Mise en ligne via mon espace :

Le formulaire sera présenté et mis en ligne, via la plateforme électronique « mon espace », vers la mi-décembre afin que chaque organisation concernée puisse le remplir avant le 1^{er} mars 2019.

- Évaluation :

Une phase d'évaluation sera mise en place par l'administration au cours du second semestre 2019 afin de garantir le dynamisme de l'outil par d'éventuelles adaptations.

- Analyse des données :

L'administration n'a pas encore construit le mode de rapportage de cette collecte de données, volonté incontournable exprimée tant par les secteurs que par l'UNIPSO. Il s'agira dès lors, dans les mois qui suivent, de rappeler cet objectif (baromètre) afin qu'il soit effectivement réalisé.

Source : Caroline Jansen et Anne-Laure Matagne - UNIPSO

CSAM : Guide pas-à-pas pour le changement des rôles

CSAM rassemble un ensemble de conventions, règles et services destinés à organiser la gestion des identités et des accès au sein de l'e-government (eWBS). Il assure, tant aux citoyens agissant en nom propre qu'à ceux représentant une entreprise ou association, l'identification, l'authentification, l'autorisation et la gestion des mandats. CSAM permet également aux entreprises d'organiser et de structurer la gestion d'accès de leurs collaborateurs.

Dans ce cadre, un guide a été conçu pour le changement des rôles dans CSAM : [Guide pas-à-pas](#).

Conférence UNIPSO - MIAS LLN/Namur : Enjeux et pratiques de la gouvernance dans les entreprises sociales

Le 9 novembre 2018, l'UNIPSO et le Master en Ingénierie et Action Sociale (MIAS) Louvain-La-Neuve/Namur organisaient une conférence thématique sur les enjeux et pratique de la gouvernance dans les entreprises sociales.

L'enjeu de cette conférence était d'interroger la façon dont se déploie aujourd'hui la gouvernance des entreprises sociales et des associations.

Francesca Petrella, maîtresse de conférences (Aix-Marseille Université, HDR), est d'abord intervenue pour rappeler le cadre historique et politique de l'évolution de la gouvernance des entreprises sociales.

Nicolas Latteur, Formateur (CEPAG - Centre d'éducation populaire André Genot) est ensuite intervenu au sujet de la problématisation des enjeux actuels que pose la gouvernance. S'en est

suivi une table ronde avec des invités explicitant les pratiques de gouvernance sur le terrain, ce qui a suscité le débat.



Par ailleurs, il existe un outil pour évaluer sa gouvernance : <https://notregouvernance.be/>.

BRUXEO : Workshop « So Divercity »

Le 13 novembre 2018, BRUXEO (Confédération Bruxelloise des Entreprises à profit social) a organisé un workshop « So Divercity » (promotion de la diversité dans les entreprises du secteur à profit social et lutte contre les discriminations).

Le projet « So Divercity » vise à informer et outiller les entreprises à profit social pour qu'elles respectent correctement la législation anti-discrimination.

L'objectif est également de promouvoir et de renforcer la diversité dans la gestion quotidienne des entreprises non marchandes bruxelloises afin de :

- favoriser le recrutement, le maintien à l'emploi et l'évolution

professionnelle des jeunes, des aînés, des femmes, des personnes handicapées et des personnes d'origine étrangère ;

- veiller à l'accessibilité de ces personnes aux services proposés par les entreprises non marchandes.

Ce travail se construit en collaboration avec ACTIRIS et son « plan d'action diversité ».

Plusieurs séminaires thématiques sont organisés autour de ce projet :

- recrutement neutre (mars 2018),
- la gestion de la diversité dans son équipe (mai 2018),
- comment réaliser un diagnostic diversité ? (novembre 2018),

- le management inclusif (2019),
- le handicap en entreprises (2019).

Un groupe de travail sectoriel ou thématique réunit chaque année un secteur différent afin de travailler sur les méthodologies, aspects légaux, réflexions collectives, diagnostic diversité, analyse de cas et pistes de solutions, choix d'une thématique à approfondir avec expert, plan d'action, présentation d'outils, ...

Le projet « So Divercity » proposera aussi un accompagnement personnalisé à 5 entreprises sociales sélectionnées sur base d'un appel à candidatures qui débutera au printemps 2019.

Plus d'infos : [« So Divercity »](#)

Congé éducation payé en Flandre et à Bruxelles : Plus qu'un mois pour introduire vos demandes de remboursement pour l'année scolaire 2017-2018 !

En Flandre et à Bruxelles, la date ultime pour introduire une demande de remboursement d'un congé éducation payé pour l'année scolaire 2017-2018 est fixée au 31 décembre 2018. Ne la manquez pas !



La date limite

La limite du 31 décembre 2018, qui approche à grands pas, concerne les demandes relatives à un congé éducation payé pour l'année scolaire 2017-2018 pour :

- Le travailleur occupé dans une unité d'établissement située dans la Région flamande (la demande doit alors être adressée à la Région flamande) ;
- Un travailleur occupé dans une unité d'établissement située dans la Région de Bruxelles-Capitale (la demande doit alors être adressée à la Région de Bruxelles-Capitale).

Si le travailleur est occupé dans plusieurs unités d'établissement situées dans des régions différentes, une demande doit être faite pour chaque région.

Le délai prévu doit être strictement respecté, le cachet de la poste ou la date du mail faisant foi.

- Un délai de 6 mois s'est écoulé depuis cette saisine.

En quoi consiste le remboursement ?

Un travailleur qui bénéficie d'un congé-éducation payé conserve sa rémunération (plafonnée à 2 871 € pour l'année scolaire 2017-2018). De son côté, l'employeur peut introduire une demande de remboursement auprès des autorités régionales compétentes, afin d'obtenir le remboursement de la rémunération et des cotisations sociales versées. Dans les trois Régions du pays, le montant remboursé est fixé forfaitairement à 21,30 euros par heure de cours.

Comment introduire la demande ?

L'employeur doit remplir deux formulaires :

- Une déclaration de créance globale pour l'ensemble des travailleurs concernés ;
- Une fiche individuelle par travailleur bénéficiaire.

Chaque fiche individuelle doit être accompagnée d'une attestation d'inscription régulière, d'une attestation trimestrielle d'assiduité et, le cas échéant, d'autres documents.

Pour plus de détails sur la procédure à suivre en Flandre et à Bruxelles ou pour connaître les coordonnées des services compétents, consultez les sites [Werk](#) (pour la Flandre) et [Bruxelles Économie et Emploi](#) (pour Bruxelles). Pour la Wallonie, vous pouvez consulter le site du [Forem](#).

Ilse Van de Geuchte - Legal consultant



Plan des formations de la CODEF en 2019

RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données)

Le 29 janvier 2019 de 9h à 17h à Namur

Petit déjeuner autour du bien-être au travail

Les 28 février 2019 de 9h à 13h à Liège

Gestion de projet : Mieux maitrise son projet

Le 14 mars 2019 de 9h à 16h30 à Namur

GT Actualités juridiques et politiques

Le 18 mars 2019 de 9h30 à 12h30 à Blegny

La réforme du code des sociétés et des associations

Le 28 mars 2019 de 9h30 à 12h30 à Namur

Créer et gérer la page Facebook de son ASBL

Le 4 avril 2019 de 9h à 16h à Liège

Marchés publics : Votre ASBL est-elle tenue d'en passer ? Comment en réaliser un ?

Le 25 avril 2019 de 9h à 16h30 à Liège

Atelier participatif : Augmenter la motivation du personnel

Le 30 avril 2019 de 9h30 à 16h à Liège

La gestion d'une équipe : Management, équipe et méthode START

Le 9 mai 2019 de 9h à 16h30 à Blegny

GT Actualités juridiques et politiques

Le 21 mai 2019 de 9h30 à 12h30 à Namur

La fin du contrat de travail : Vos obligations en tant qu'employeur

Le 28 mai 2019 de 9h30 à 12h30 à Namur

Toute la législation encadrant les volontaires

Le 6 juin 2019 de 9h30 à 12h30 à Liège

Evaluer pour mieux évoluer

Le 18 juin 2019 de 9h à 16h30 à Namur

Elaborer un budget et un plan de trésorerie pour son ASBL

Le 24 septembre 2019 de 9h à 16h30 à Namur

GT Actualités juridiques et politiques

Le 1^{er} octobre 2019 de 9h30 à 12h30 à Blegny

La réforme APE : La comprendre et s'y préparer en tant qu'employeur

Le 8 octobre 2019 de 9h30 à 12h à Namur

La réforme APE : La comprendre et s'y préparer en tant qu'employeur

Le 17 octobre 2019 de 9h30 à 12h à Liège

Prise de parole en public : Améliorer sa communication face à un groupe

Le 24 octobre 2019 de 9h à 16h30 à Namur

Réaliser un règlement de travail en fonction des obligations légales

Le 7 novembre 2019 de 9h30 à 12h30 à Liège

Atelier participatif : Initiation à l'intelligence collective

Les 14 novembre 2019 de 9h30 à 16h à Blegny

Les différents types de financement d'une ASBL et les demandes de subsides

Le 21 novembre 2019 de 9h à 16h30 à Liège

Gestion du temps : Apprendre à prioriser, planifier et déléguer ses tâches

Le 3 décembre 2019 de 9h à 16h30 à Namur

Petit déjeuner autour du bien-être au travail

Les 12 décembre 2019 de 9h à 13h à Namur

Renseignements et inscriptions :

<https://codef.events.idloom.com/Formations2019/pages/Formations>

Emilie Maquet - support@codef.be

Actualités diverses

Indexation du forfait pour les volontaires

La loi relative aux droits des volontaires encadre notamment le montant des indemnités ou défraiements octroyés aux volontaires. Ces montants visent à indemniser le volontaire des frais qu'il a supportés dans le cadre de l'activité réalisée pour l'ASBL.

Le système en place prévoit soit le remboursement des frais réels qui ont été exposés (sur base de pièces justificatives telles que des factures, tickets de caisse, ...), soit une indemnisation forfaitaire qui est plafonnée à un montant maximal journalier et annuel. Dans ce cas, il n'est pas nécessaire de justifier le montant. Le choix entre ces deux modes d'indemnisation est posé pour toute l'année civile et il n'est pas permis de passer de l'un à l'autre. Il est cependant possible de cumuler l'indemnisation forfaitaire avec le remboursement en frais réels des déplacements pour un maximum de 2000 km.

Les montants forfaitaires sont indexés chaque année au 1er janvier. Pour l'année 2019, ils seront de 34,71 € pour le plafond journalier et de 1.388,40 € pour le plafond annuel.

Invitation à l'Assemblée générale de la CODEF

Le 22 novembre 2018, nous vous avons convoqués à l'Assemblée générale qui s'est tenue le 17 décembre 2018 à 10h à Liège. 119 membres étaient présents ou représentés, soit un nombre inférieur au quorum prévu à l'article 8 de la loi de 1921. Dans ces conditions, l'Assemblée n'a pas pu valablement délibérer sur la modification des statuts de la CODEF.

Vous êtes donc invités à participer à la seconde Assemblée générale, qui se tiendra :

**Le 14 janvier 2019 de 10h à 11h dans les locaux de la CODEF
Rue de la Station, 25F à 4670 Blegny**

(Accueil prévu dès 9h15)

Fermeture de la CODEF pour les vacances annuelles

Les bureaux de la CODEF seront fermés du 24 décembre 2018 au 2 janvier 2019 inclus à l'occasion des vacances annuelles.

**Toute l'équipe de la CODEF vous souhaite
d'excellentes fêtes de fin d'année
et de beaux projets pour 2019 !**





Arbor&Sens Asbl

Service laïque d'Aide aux Justiciables de la Province de Namur

F
L
A
S
H
A
S
S
O
C
I
A
T
I
F

Créée en 1990, **Arbor&Sens Asbl** - Service laïque d'Aide aux Justiciables de la Province de Namur est agréée et subsidiée par la Fédération Wallonie Bruxelles comme Service partenaire apportant l'aide aux justiciables.

Ses activités principales sont déclinées en **trois missions : aide sociale, aide psychologique et aide au lien** (entre les pères incarcérés et leurs enfants).

Son public concerne les **victimes d'infractions**, les **auteurs non incarcérés** et les **détenus**, ainsi que les **proches** de ces justiciables.

Pour ce faire, l'**équipe** composée de **psychologues**, d'une **assistante en psychologie** et d'**assistants sociaux** rencontrent **gratuitement, indépendamment du Ministère de la Justice** et sous le couvert du plus strict **secret professionnel**, les justiciables qui le sollicitent. L'aide sous contrainte ne donne lieu qu'à une attestation de présence et est appliquée pour autant que le bénéficiaire s'approprie la demande et s'y implique.

L'**encadrement de l'équipe** est assuré par une **coordinatrice responsable** qui gère tous les aspects liés aux questions concrètes et institutionnelles de terrain et d'une **directrice administrative** qui prend en charge les matières liées à la gestion du personnel, à l'administratif et aux finances. Un **Conseil d'Administration**, entièrement bénévole, chapeaute quant à lui l'Asbl.



Les bureaux de consultation de l'Asbl, dont le **siège social est situé à Dinant**, constituent le lieu principal des entretiens, mais certains intervenants **se rendent également en carcéral**. A la **prison de Dinant** principalement, en ce qui concerne l'assistant social qui assure, outre l'aide sociale, les questions liées à la parentalité en prison via la mission lien, ainsi que l'une des psychologues, qui, suivant convention, se rend également à la **prison de Namur**. Il arrive, selon les nécessités (personne à mobilité réduite, ...) qu'un intervenant se rende sur le lieu de résidence (temporaire ou non) de la personne (domicile, hôpital, ...).

La **finalité des accompagnements** réalisés par l'Asbl **Arbor&Sens** consiste à **mobiliser les ressources internes** de la personne afin de l'aider à **dépasser l'événement** qui a conduit à sa situation, à **donner sens** et à l'aider à **se reconstruire** dans un projet de vie.

Arbor&Sens
Rue Camille Henry, 77-79
5500 Dinant
082 22 73 78
info@arboretsens.be
www.arboretsens.be