

CODEF Info

Avril 2019

Au sommaire :

- Le statut de cadre dans le secteur non-marchand
- La reconnaissance légale des aidants proches
- La CODEF s'agrandit et vous présente sa nouvelle conseillère juridique !
- Du côté de nos partenaires :
 - * Forum ouvert : Bruxelles, territoire d'innovation sociale
 - * Séminaire : Le volontariat, un business rentable ?
- N'oubliez pas d'informer vos travailleurs des mesures pour l'emploi
- Agenda des formations
- Flash associatif : Zero Waste Belgium



Le statut de cadre dans le secteur non-marchand

La notion de « cadre » est une terminologie très utilisée dans le secteur du commerce, de l'industrie ou encore des finances. Le secteur non-marchand, quant à lui, reste assez hermétique face à ce genre de terminologie. Et pourtant, en pratique, les cadres sont également présents dans notre secteur.

Quelles sont les implications pour l'employeur qui engage ce type de personnel ? Quelle reconnaissance pour ce statut ? Inévitablement, la conséquence se pose en matière d'applicabilité des règles de temps de travail.

Qu'est-ce qu'un cadre ?

Définir la notion de cadre est une tâche délicate car il n'existe pas de définition générique de cette catégorie de personnel.

Un employé avant tout

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail régit exclusivement le statut de cinq catégories de travailleurs : les ouvriers, les employés, les représentants de commerce, les travailleurs domestiques et les étudiants. Le statut légal de cadre n'existe donc pas. Le cadre intègre, en réalité, le régime de travail des employés.

Tentative de définition

La notion de cadre est définie uniquement dans la procédure d'élection sociale. La portée de cette définition est donc limitée puisqu'elle ne s'applique que dans les procédures d'élections sociales au sein du conseil d'entreprise.

Néanmoins, l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 a le mérite d'apporter quelques éléments de réponse permettant de cerner la notion. Il y a lieu d'entendre par cadre « *les employés qui, à l'exclusion de ceux qui font partie du personnel de direction (...), exercent dans l'entreprise une fonction supérieure réservée généralement au titulaire d'un diplôme d'un niveau déterminé ou à celui qui possède une expérience professionnelle équivalente* ». La définition se compose ainsi de quatre éléments :

- Le cadre est nécessairement un employé ;
- Il ne doit pas faire partie du personnel de direction, c'est-à-dire « *les personnes chargées de la gestion journalière qui ont le pouvoir de représenter et d'engager l'employeur ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes qui remplissent également des missions de gestion journalière* »¹ ;

¹ Article 1, 4° de l'arrêté royal du 31 juillet 1986 relatif aux conseils d'entreprise et aux

comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

- Il doit exercer une fonction supérieure ;
- Il doit être titulaire d'un diplôme d'un niveau déterminé ou posséder une expérience professionnelle équivalente.

Le législateur a volontairement défini la notion de cadre de manière générale et souple en vue de permettre d'appréhender la réalité concrète du terrain. Par fonction supérieure, l'on entend la disposition d'une certaine délégation de pouvoir de la part de l'employeur, octroyant une autorité sur une partie du personnel ou encore l'exercice de fonctions impliquant une autonomie et un pouvoir d'initiative.

Notion variable

En dehors de la définition relative aux élections sociales, il n'existe pas de critère objectif précisant l'étendue du groupe social de cadres. Le Centre de recherche et d'information socio-politiques exprime assez bien cette difficulté en constatant le caractère variable de la notion : « *Les uns sont cadres de par leur fonction, qui leur confère une part d'autorité et de responsabilité dans l'entreprise ; d'autres le sont en raison*

de leurs qualifications et de leur formation, habituellement - mais pas nécessairement - constatée par un diplôme ; d'autres peuvent l'être en raison d'une rémunération qui les situe au même niveau que les cadres des deux groupes précédents »².



Il est important de noter que la loi du 16 mars 1971 sur le travail introduit une catégorie particulière de travailleurs appelées « *personnes investies d'un poste de direction ou de confiance* ».

A titre d'illustration, on y retrouve les directeurs, les sous-directeurs, les personnes qui exercent une autorité effective et qui ont la responsabilité de l'ensemble ou d'une division importante de l'entreprise, les personnes pouvant sous leur responsabilité engager l'entreprise vis-à-vis des tiers, les gérants qu'ils aient ou non du personnel sous leur autorité, ...

De toute évidence, ces fonctions correspondent en pratique aux situations de cadre.

La qualification en tant que personnel de direction ou de confiance a une incidence particulièrement importante en termes de règles de temps de travail.

Quelles sont les règles applicables au personnel cadre en matière de temps de travail ?

Le temps de travail est le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de son employeur.

La réglementation générale quant à cette durée est contenue dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Cette loi fixe des limites minimales et maximales de la durée du travail tant sur le plan journalier que sur le plan hebdomadaire. Toute heure dépassant la limite maximale est appelée heure supplémentaire. A côté de la réglementation générale, il existe des dérogations sectorielles au sein de certaines commissions paritaires.

Etant donné que la notion légale de cadre n'existe pas, pour déterminer les règles applicables il importe de vérifier si la fonction réellement exercée par le travailleur est ou non constitutive d'un poste de dirigeant ou de confiance.

² « Les cadres en Belgique », in Courrier hebdomadaire du CRISP, 1971/8 (n° 513), pages 1 à 16.

Le cadre est un dirigeant ou une personne de confiance

Si le travailleur est considéré comme dirigeant ou personne de confiance, il n'est pas soumis aux dispositions de la loi du 16 mars 1971 relatives à la durée du travail, au travail de nuit, au respect des horaires de travail, aux intervalles de repos ainsi qu'aux pauses. Son temps de travail n'est donc pas limité. Concrètement, toute heure de travail prestée en dehors de l'horaire habituel n'est pas comptabilisée et aucun sursalaire fixé par la loi de 1971 n'est dû.

Quant à la question du paiement d'un simple salaire (pas un sursalaire) pour toute heure prestée en dehors de l'horaire habituel, il existe une controverse en jurisprudence.

Certains considèrent que toute heure supplémentaire prestée par un dirigeant ou une personne de confiance ne peut être rémunérée.

D'autres ont admis qu'il puisse prétendre à un salaire (pas un sursalaire) dans l'hypothèse où la modicité de la rémunération du travailleur, sur base de l'équité, ne pouvait couvrir des

heures prestées en dehors de l'horaire habituel³.

Le cadre n'est pas un dirigeant ou une personne de confiance

Dans l'hypothèse où le cadre n'intègre pas la liste de postes de dirigeant ou de confiance, il entre dans le champ d'application de la loi du 16 mars 1971. En tant qu'employé ordinaire, il sera soumis aux dispositions de la réglementation générale ainsi qu'aux dérogations sectorielles applicables dans son secteur.

La loi du 16 mars 1971 dispose que la durée normale du travail ne peut excéder 8h ou 9h par jour (cas du régime de semaine de 5 jours). La limite maximale du temps de travail est fixée à 40h par semaine à condition de respecter en moyenne un régime hebdomadaire de 38h sur une période de référence d'un trimestre. Cette période de référence peut être prolongée jusqu'à 1 an maximum par CCT.



Des dérogations sectorielles aux limites normales de la durée du travail sont également possible.

A titre d'exemple, pour la CP 329.02, l'arrêté royal du 16 juin 1999 et la CCT du 25 octobre 1999 désignent certaines activités pour lesquelles les travailleurs peuvent prestre jusqu'à maximum 11h par jour et 50h par semaine moyennant le respect de certaines conditions.

Conclusion

En guise de conclusion, l'employeur du secteur à profit social qui travaille avec du personnel cadre doit rester particulièrement attentif aux règles qu'il applique en matière de temps de travail.

En dehors du personnel de direction ou de confiance à savoir les directeurs ou les sous-directeurs, l'employeur restera vigilant vis-à-vis des cadres de son association, pour lesquels les limites fixées dans la réglementation générale et spécifique sur le temps de travail sont applicables comme tout employé du secteur.

Justine Flossy

Conseillère juridique CODEF

³ C. trav. Bruxelles, 20 décembre 2016, R.G. n° 2014/AB/912, disponible sur www.terralaboris.be

La reconnaissance légale des aidants proches va (enfin) être appliquée !

En juin 2014, a été publiée la Loi relative à la reconnaissance de l'aidant proche aidant une personne en situation de grande dépendance. Une étape importante mais qui est malheureusement restée lettre morte par l'absence d'arrêtés royaux d'application.

L'enjeu est pourtant important. En effet, près de 10% de Belges sont « aidants proches » de personnes fragilisées. Nous connaissons des aidants, nous le sommes peut-être nous-mêmes. A la fois source de gratification et charge mentale, le choix d'être aidant impacte la santé, les relations sociales, familiales, le travail.

L'ASBL Aidants Proches a pour but de reconnaître et soutenir l'aidant, de manière globale, quelle que soit la situation de dépendance à laquelle il est confronté. Organe de vigilance, elle contribue à sa reconnaissance légale et à son accès aux droits sociaux.

Centre ressource sur la thématique, ses axes de travail sont, entre autres, la sensibilisation, l'information et la formation du grand public et des professionnels à la réalité vécue par les aidants. Elle est à l'écoute de l'aidant, l'accompagne et le réoriente vers les aides adéquates.

Pour la reconnaissance des aidants, une nouvelle étape vient d'être franchie !

Des amendements à la loi de reconnaissance de 2014 ont été votés en Commission affaires sociales le 3 avril 19 et devraient être votés en plénière juste après les congés de Pâques. C'est une belle victoire pour l'asbl Aidants Proches et les aidants qu'elle soutient !

Ce que prévoient les amendements...

Des différences notables avec la loi de 2014 :

- Plus de notion de grande dépendance
- Possibilité d'octroi de droits sociaux pour les aidants, lorsqu'un certain niveau de dépendance est reconnu chez la personne aidée
- Plus de condition de majorité (la loi de 2014 ne donnait la possibilité de reconnaissance qu'aux personnes majeures ou mineurs émancipées)
- Plus de renouvellement annuel de la demande

Les amendements introduisent également des dispositions exécutives (AR) qui permettent de fixer le nombre d'AP par personne aidée pour les différents droits sociaux possibles et de définir le niveau de dépendance pour la personne aidée :

- Pour la personne aidée de plus de 21 ans : 12 points sur l'échelle SPF (l'arrêté ministériel du 30 juillet 1987 fixant les catégories et le guide pour l'évaluation du degré d'autonomie en vue de l'examen du droit à l'allocation d'intégration) pour l'octroi d'une allocation d'intégration (AI), de remplacement de revenus (ARR), pour l'aide de tierce personne ou pour l'aide aux personnes âgées (APA)
- Pour la personne aidée de moins de 21 ans qui obtient lors de l'évaluation effectuée pour l'octroi d'allocations familiales majorées :
 - au moins 12 points ;
 - ou au moins 6 points sur 18 dans le troisième pilier qui mesure les conséquences de l'affection sur l'entourage familial de l'enfant.
- Pour la personne qui a obtenu au moins 35 sur l'échelle de profil BEL pour la *Mantelzorgpremie* en Flandre
- Pour la personne qui a obtenu au moins XX sur l'échelle AVQ/CPS en Wallonie (le niveau n'est ici pas encore défini).



La création d'un nouveau droit à l'interruption de carrière

(semblable au congé thématique pour accompagner un proche en soins palliatifs ou souffrant d'une maladie grave)

- Durée du congé : 1 mois à temps plein, 2 mois en diminuant d'1/5 ou de moitié son temps de travail ; avec une allocation
- Ce congé pourra être élargi par le nouveau gouvernement (jusqu'à 6 mois ou 12 mois sur l'ensemble de la carrière)
- Pour un congé à temps partiel, un contrat de travail à temps partiel doit être conclu avec l'employeur
- Avis à l'employeur par écrit au moins 7 jours avant le congé
- Sauf AR différent, l'allocation est comparable à celle du

congé pour assistance médicale

- Ce congé est assimilé pour la pension à l'égal des congés thématiques

La reconnaissance comme aidant proche n'est **pas incompatible** avec les situations de maladie invalidité et d'assurances maternité et soins de santé pour les indépendants et les conjoints aidants. Ceci à condition que le médecin conseil de la mutuelle l'autorise.

La mise en œuvre est prévue pour le 1^{er} octobre 2019. La demande de reconnaissance sera à **introduire auprès des organismes assureurs** (du coup, panique de leur côté...).

Des réunions avec le cabinet De Block se mettront en place

après les congés pour finaliser les procédures et questions techniques.



Vous trouverez plus d'informations sur le communiqué de presse et le mémorandum de l'ASBL Aidants Proches, en suivant le lien suivant : <http://www.aidants-proches.be/fr/activites/news> ou en contactant la permanence de l'ASBL Aidants Proches au 081/ 30.30.32 (les lundis, mercredis et jeudis de 10 à 16h).

S. Brisack - Directrice de l'ASBL

La CODEF s'agrandit et vous présente sa nouvelle conseillère juridique !

Titulaire d'un master de spécialisation en droit social acquis à l'Université libre de Bruxelles, je suis très heureuse d'intégrer l'équipe de la CODEF en tant que conseillère juridique.

Défendre vos intérêts au sein des organes de concertation sociale, suivre les évolutions législatives et jurisprudentielles, vous informer, vous conseiller juridiquement dans la gestion quotidienne de votre ASBL, sont autant de tâches variées qu'il me tarde d'ores et déjà d'accomplir.

Au plaisir de vous rencontrer prochainement,

Justine Flossy



Du côté de nos partenaires...

Forum ouvert : Bruxelles, territoire d'innovation sociale

Bruxeo vous invite à participer à un **forum ouvert le 17 mai 2019** au cours duquel vous pourrez co-construire un écosystème bruxellois soutenant l'innovation sociale.

Il vous suffit juste d'identifier les sujets dont vous souhaitez discuter. Pour vous aider, voici la question à vous poser : « *Quelles sont mes idées, questions et propositions pour construire ensemble une ville plus innovante socialement ?* ».

Les objectifs :

- Permettre aux acteurs de l'innovation sociale de se rencontrer et de croiser leurs expériences.
- Faire émerger leurs besoins et attentes en matière d'innovation sociale.
- Susciter l'envie de coopérer/échanger autour de l'innovation sociale à Bruxelles.

Renseignements et inscriptions : <https://framaforms.org/bruxelles-territoire-dinnovation-sociale-brussel-een-regio-die-bruist-van-sociale-innovatie>



Séminaire : Le volontariat, un business rentable ?

La Plateforme franco-phone du Volontariat (PfV) vous invite à son séminaire annuel le 10 mai 2019 à Bruxelles.

Renseignement et inscription :

<http://www.levolontariat.be/seminaire-le-volontariat-un-business-rentable-inscrivez-vous>.



N'oubliez pas d'informer vos travailleurs des mesures pour l'emploi

Vous avez dû recevoir, via votre e-box ou par courrier, l'aperçu annuel des mesures en faveur de l'emploi dont vos travailleurs ont bénéficié. Vous devez communiquer ces informations à vos travailleurs dans le mois qui suit leur réception.



L'ONSS doit vous communiquer avant le 10 mars le relevé du nombre de vos travailleurs concernés par une mesure en faveur de l'emploi. L'ONSS établit ce relevé sur la base de votre déclaration DmfA. Ce relevé porte sur le 4^e trimestre 2017 et les 3 premiers trimestres 2018.

Vous recevrez ces données **via votre e-Box**, la boîte aux lettres électronique sécurisée qui est à votre disposition sur le site portail de la sécurité sociale. Si vous ne disposez pas de cet e-Box, vous recevrez ces informations par courrier ordinaire.

Votre devoir d'information

Vous devez informer par écrit le **conseil d'entreprise** des avantages résultant des mesures pour l'emploi. A défaut de conseil d'entreprise, vous devez communiquer ces informations par écrit à la **délégation syndicale**. A défaut de délégation syndicale, vos travailleurs doivent pouvoir consulter ces données à l'endroit où vous conservez le règlement de travail.

Vous devez communiquer ces informations **dans le mois qui suit leur réception**.

Si vous disposez d'un conseil d'entreprise ou une délégation syndicale, vous devrez veiller à communiquer ces informations **au plus tard au même moment que les informations annuelles** à procurer à ces organes, c'est-à-dire dans les 3 mois qui suivent la clôture de l'exercice.

Sanctions

Le Contrôle des lois sociales est compétent pour vérifier le respect de ce devoir d'information. Si vous omettez de faire cette communication à vos travailleurs, vous vous exposez à une sanction de **niveau 2** (amende administrative de 200 à 2.000 euros ou amende pénale de 400 à 4.000 euros).

Références légales :

Loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (MB du 28 décembre 2006) et arrêté royal du 10 février 2008 (MB du 26 février 2008)

Florence Wairy - Senior legal consultant



Agenda des formations



LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

Objectifs

Connaître les règles correctes de résiliation d'un contrat de travail en fonction des circonstances.

Formatrice

Sophie Binamé, juriste de formation, est legal consultant au sein du Group S (secrétariat social) à Namur.

Programme

- La rupture moyennant préavis
- La rupture moyennant paiement d'une indemnité de rupture
- Le motif grave
- L'abandon de poste
- La rupture pour force majeure...
- L'obligation de motivation
- La fin des contrats à durée déterminée
- Les mesures d'outplacement...

Public

Les directions, les GRH et les administrateurs des associations du secteur à profit social.



La CODEF vous invite à
une matinée de formation
le 28 mai 2019
de 9h30 à 12h30
à Namur

Inscriptions :
[codef.events.idloom.com/
Formations2019](https://codef.events.idloom.com/Formations2019)

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

EN PRATIQUE :

Adresse du jour :
Group S
Avenue Prince de Liège, 91
5100 Jambes (Namur)

P.A.F. : 15€ pour les membres de la
CODEF, 50€ pour les non membres

Accueil dès 9h15

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



Formations à venir :

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

Le 28 mai 2019
De 9h30 à 12h30
A Namur

Toute la législation encadrant les volontaires

Le 6 juin 2019
De 9h30 à 12h
A Liège

Evaluer pour mieux évoluer

Le 18 juin 2019
De 9h à 16h30
A Namur

La réforme du code des sociétés et des associations : Ce qu'il faut retenir en tant qu'administrateur d'une ASBL

Le 20 juin 2019
De 18h30 à 21h
A Blegny

Gestion de projet : Mieux maîtriser son projet

Le 25 juin 2019
De 9h à 16h30
A Namur

Pour plus d'informations sur les formations, veuillez consulter le site de la CODEF : <https://www.codef.be/services/formations-list/> 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/Formations2019> (une inscription par personne).



F
L
A
S
H

A
S
S
O
C
I
A
T
I
F

En automne 2015, face au constat alarmant de l'incroyable quantité de déchets et de gaspillage dans notre société, Alisson s'entoure d'une poignée d'autres convaincus pour lancer l'aventure de Zero Waste Belgium. Comme premières activités, des ateliers couture voient le jour pour fabriquer des sacs à vrac à partir de tissus de récupération. Par la suite, les activités se sont diversifiées, l'équipe de bénévoles s'est renforcée et la communauté des « z'héros wasteurs » a commencé à grandir.



Depuis plus de 3 ans maintenant, Zero Waste Belgium propose des solutions simples et accessibles à tous pour réduire la production de déchets et diminuer notre empreinte sur l'environnement. L'association veut inciter au changement par l'action et participer ainsi à la transition écologique vers une société plus sobre et économe en ressources.

De nombreuses initiatives fleurissent un peu partout dans le monde et en Belgique, le mouvement zéro déchet est en marche et Zero Waste Belgium se met au service de cette communauté.

Les activités sont nombreuses et variées, certaines ayant été professionnalisées par la création d'emplois en mars 2018. Sensibilisation et échange d'astuces sur des stands, animation d'ateliers couture ou de cuisine zéro gaspi, organisation d'événements, de rallyes zéro déchet, l'équipe de Zero Waste Belgium aime partager son mode de vie en toute convivialité. L'association vise également à renforcer le réseau zéro déchet en Belgique via sa campagne autocollants « Contenants Bienvenus » pour les commerçants ou via l'organisation de rencontres des différents groupes locaux « zéro déchet ».

La réduction des déchets à plus grande échelle, sur des événements ou des rassemblements, constitue aussi une de ses activités comme l'accompagnement de camps de mouvements de jeunesse, d'événements sportifs ou culturels vers le minimum de « waste ».

Les challenges sont nombreux !

Zero Waste Belgium

Mail : info@zerowastebelgium.org

Site web : <http://www.zerowaste-belgium.org/fr/>

Facebook : www.facebook.com/ZeroWasteBelgium/