

## Numéro spécial fêtes

Novembre et  
Décembre 2019

### SOMMAIRE :

- Une prime de fin d'année ?
- Assemblée générale de la CODEF
- Tous les jours de vacances annuelles, de remplacement des jours fériés et de repos compensatoire ont-ils été pris en 2019 ?
- Plan de formations de la CODEF pour 2020
- Actualités diverses :
  - \* Les cahiers du Volontariat (Pfv)
  - \* Valeur du point APE en 2020
  - \* Fermeture des bureaux de la CODEF pour les vacances annuelles
- Flash associatif :  
Zéphyr ASBL



## Une prime de fin d'année ?

*L'année 2019 touche tout doucement à sa fin... Et qui dit fin d'année, dit prime !*

*Passage en revue des différentes sources de droits existantes qui régissent l'octroi de la prime de fin d'année...*

Vos travailleurs ont droit au paiement d'une prime de fin d'année pour autant qu'une source de droit applicable dans votre association le prévoie.

Le droit à la prime de fin d'année peut provenir d'une Convention Collective de Travail (CCT) sectorielle ou d'entreprise, du contrat de travail, du règlement de travail ou d'un usage en vigueur dans l'association.

Au regard des différentes sources de droits susmentionnées, il n'existe pas de droit au paiement d'une prime de fin d'année ni dans la loi ni dans une Convention Collective de Travail conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT) qui serait applicable dans tous les secteurs.

### La prime de fin d'année prévue par une Convention Collective de Travail sectorielle ou d'entreprise

Un employeur soucieux de connaître ses obligations en matière de paiement de prime de fin d'année

doit en tout premier lieu se demander si, dans la ou les commission(s) paritaire(s) dans laquelle ou lesquelles ses travailleurs font partie, l'attribution de cette dernière est prévue. Notons qu'habituellement, c'est une CCT sectorielle qui détermine les conditions d'octroi de la prime.

Mais si tel n'est pas le cas ? L'employeur n'est donc pas tenu par cette obligation et est donc libre de ne pas payer une prime de fin d'année à ses travailleurs. Cela étant dit, l'employeur peut instaurer, au sein de son association, le paiement d'une prime de fin d'année via une CCT d'entreprise qu'il sera bien évidemment tenu de respecter dès signature.

Attention, si une prime de fin d'année est prévue dans une CCT sectorielle, mais que l'employeur s'engage à en octroyer une via une CCT d'entreprise, cette dernière ne peut se révéler moins favorable que ce qui est prévu au niveau du secteur. En effet, cette disposition serait dès lors écartée au profit des règles sectorielles plus favorables.

A contrario, l'employeur a la possibilité d'accorder à ses travailleurs une prime de fin d'année plus favorable que celle prévue au niveau du secteur.



## La prime de fin d'année prévue dans le règlement de travail ou dans une convention individuelle

A défaut de CCT sectorielle ou d'entreprise, l'octroi d'une prime de fin d'année peut être explicitement prévue dans un règlement de travail ou dans une convention individuelle. Dans ce cas, il est alors conseillé de régler toutes les modalités d'octroi de cette prime.

A nouveau, si une CCT existe déjà mais que le règlement de travail ou le contrat de travail individuel règle les modalités d'octroi de la prime, ce dernier ne sortira ses effets que s'il présente des dispositions plus avantageuses pour le travailleur.

## Le prime de fin d'année du fait d'un usage dans l'entreprise

Si rien n'est prévu dans une CCT sectorielle ou d'entreprise, dans le règlement de travail ou dans le contrat de travail individuel, il peut s'agir d'un usage.

Un employeur peut être obligé de payer une prime de fin d'année si elle prend la forme d'un usage. Pour parler d'usage, le paiement de la prime doit présenter les caractéristiques suivantes :

- être constant, c'est-à-dire que la prime ait été octroyée pendant une période suffisamment longue ;

- être fixe, c'est-à-dire que le même mode de calcul ait toujours été appliqué ;
- être général, c'est-à-dire que les mêmes règles aient toujours été appliquées à tous les membres du personnel se trouvant dans une même situation.

## Octroyer une prime tout en évitant que l'usage ne s'installe

L'octroi de la prime peut revêtir un caractère facultatif et dépendre de la décision unilatérale de l'employeur. On parle de véritable libéralité. Cette possibilité n'est ouverte qu'à la condition que l'employeur ne soit pas tenu de payer une prime en vertu d'une CCT sectorielle ou d'entreprise, du règlement de travail ou encore d'une clause dans le contrat de travail.

Pour conserver ce caractère libéral et éviter la naissance d'une obligation dans le chef de l'employeur, ce dernier doit rappeler par écrit, lors de chaque attribution de cette prime, **que cette dernière est octroyée en dehors de toute obligation sectorielle, qu'elle est révocable et qu'elle relève de l'appréciation de l'employeur !**

En d'autres termes, si l'employeur l'octroie à tout son personnel (généralité) et ce, depuis plusieurs années (permanence), en se basant sur les modalités de

calcul et d'octroi de la prime de fin d'année prévues dans une autre commission paritaire, l'employeur ne pourra plus faire marche arrière et supprimer unilatéralement la prime. Il devra en attribuer une les années suivantes.



## Attention aux acquis des travailleurs !

Appeler également acquis sociaux, ce sont des droits et avantages consentis pour les salariés. Ils peuvent découler :

- Du statut du salarié ;
- Du statut de l'employeur ;
- De la loi ;
- De la Convention Collective de Travail d'une branche professionnelle ;
- Des usages et des pratiques reconnus implicitement par l'employeur.

Cette notion a pour but de maintenir une situation de fait. En d'autres termes, ce qui est donné ne peut être repris ! Gare à l'employeur qui voudrait revenir unilatéralement sur une prime de fin d'année qui a pris la forme d'un usage au sein de l'entreprise.



Ce dernier pourrait se heurter à des réactions de la part de différents organes (travailleurs, ONSS, syndicats, ...) !

En conclusion, un employeur se doit de respecter la réglementation existante relative à la rémunération. En effet, la jurisprudence a maintes fois confirmé

que la prime de fin d'année faisait partie intégrante de la rémunération.

De ce fait, cette dernière fait également l'objet d'une protection accrue encadrée par diverses sources de droit et les enfreindre peut avoir de lourdes conséquences.

Pour plus d'informations sur les suppléments des PFA dans le cadre des accords du non-marchand, vous pouvez contacter la CODEF.

Gulcan Bayram  
*Conseillère juridique à la CODEF*

## Assemblée générale de la CODEF

L'Assemblée générale de la CODEF s'est tenue le lundi 16 décembre 2019 à La Bourse à Namur. Les participants ont d'abord eu l'opportunité d'assister à la conférence présentée par Monsieur Benoit Burnotte intitulée « Faillite ou PRJ pour une ASBL ? Comment réussir une Procédure de Réorganisation Judiciaire avec une ASBL ? ». S'en est suivie l'Assemblée générale budgétaire avec la présentation des comptes et budgets. Les associations membres présentes ont ensuite pu discuter entre elle autour d'un lunch. La journée s'est clôturée par un petit tour au marché de Noël de Namur avec l'équipe !



## Tous les jours de vacances annuelles, de remplacement des jours fériés et de repos compensatoire ont-ils été pris en 2019 ?

La fin de l'année approche à grands pas. Celle-ci s'accompagne d'une série d'obligations pour l'employeur qui doit notamment communiquer les jours de remplacement des jours fériés pour 2020, veiller à la prise obligatoire du solde des jours fériés légaux, des jours de vacances légales et de repos compensatoire, et procéder au paiement de la prime de fin d'année et du pécule de départ.



Ces obligations, si elles ne sont pas remplies, peuvent avoir des conséquences financières pour l'employeur. Voici un petit rappel afin d'éviter les mauvaises surprises.

### La fixation des jours de remplacement des jours fériés et la fixation des jours de fermeture collective

Les jours fériés qui coïncident en 2020 avec un dimanche ou avec un autre jour d'inactivité dans l'entreprise (la plupart du temps un samedi) doivent en principe être remplacés au cours de la même année par un jour habituel d'activité dans l'entreprise. Pour 2020, le samedi 15 août (Assomption) et le dimanche 1er novembre (Toussaint) devront probablement être remplacés. S'il y a d'autres jours fériés qui coïncident avec des jours habituels d'inactivité dans l'entreprise, ceux-ci devront également être remplacés.

Pour davantage d'informations, consultez l'[article](#) du Group S sur le remplacement des jours fériés.

Les jours de vacances collectives peuvent être fixés par la Commission paritaire. Si aucune décision n'a été communiquée au SPF Sécurité Sociale pour le 31 décembre 2019, les dates des vacances collectives peuvent être fixées au niveau de l'entreprise. Dans ce cas, il n'y a pas de date limite. Il est toutefois conseillé d'effectuer cette démarche à temps, afin que les travailleurs puissent en tenir compte pour l'organisation de leurs propres vacances. La décision doit être prise au sein du Conseil d'entreprise ou, à défaut, par un accord avec la Délégation syndicale de l'entreprise ou, à défaut, par un accord unanime avec tous les travailleurs.

Pour plus d'informations, consultez notre [article](#) du Group S sur la fixation des fermetures collectives.

### Les travailleurs ont-ils pu prendre tous leurs jours fériés légaux, tous leurs jours de vacances et tous leurs jours de repos compensatoires ?

En principe, le travailleur doit prendre ces jours avant la fin de l'année. Il est dès lors opportun que l'employeur informe par un écrit recommandé ses travailleurs ayant encore un solde de jours de congé qu'ils doivent les prendre avant la fin de l'année et qu'ils ne peuvent les reporter à l'année suivante.



Dans le cas où, malgré le rappel de l'employeur, certains travailleurs refuseraient d'épuiser leurs congés, il est conseillé à l'employeur de se ménager la preuve qu'il les a mis en demeure de prendre leurs congés. Cela permet à l'employeur de se mettre à l'abri d'éventuelles sanctions et de se décharger de l'obligation de payer aux employés le pécule afférent aux jours de congé non pris.

Il peut également être utile pour l'employeur de mettre en place dans l'entreprise un système de planification des vacances afin d'obliger les travailleurs à prendre leurs jours de congé et d'organiser l'octroi des congés.

### **Les jours fériés légaux**

Tout travailleur à temps plein a droit à dix jours fériés légaux par an. Pour les travailleurs à temps partiel, il existe des règles particulières.

Dans tous les cas, les travailleurs doivent avoir pris leurs jours fériés légaux, les jours qui les remplacent et leurs jours de récupération avant la fin de l'année. Dans le cas contraire, l'employeur s'expose à des sanctions pénales ou administratives.

### **Les jours de vacances légales**

Les jours de vacances légales ne peuvent pas être reportés à l'année suivante. Si un travailleur n'a pas pris tous ses jours de vacances avant la fin de l'année, ils seront perdus.

En ce qui concerne les jours de vacances complémentaires octroyés au niveau du secteur ou de l'entreprise (par exemple, les jours d'ancienneté), ceux-ci peuvent faire l'objet d'une disposition autorisant ou non leur report. Lorsque rien n'est fixé au niveau sectoriel, il est conseillé de préciser au niveau de l'entreprise que les travailleurs doivent épuiser leurs jours de congé légaux en priorité avant de pouvoir prendre leurs jours de congé supplémentaires. L'employeur dispose alors d'une marge plus importante pour pouvoir accorder le report d'un certain nombre de jours de congé à l'année suivante.

L'employeur, doit donc veiller à ce que tous les travailleurs puissent prendre leurs jours de vacances légales avant la fin de l'année. Il ne peut s'y opposer, sous peine de sanctions pénales ou administratives.

Si un employé ne peut pas prendre tous ses jours de congé légaux avant la fin de l'année suite à des circonstances indépendantes de sa volonté, par exemple en raison d'une maladie (a contrario, une période de travail intense dans l'entreprise ne constitue pas une circonstance indépendante de la volonté du travailleur), l'employeur est alors tenu de lui payer, pour la fin de l'année, le simple pécule afférent aux jours de vacances que l'employé n'a pas pu prendre.

L'employé aura également droit au double pécule si celui-ci ne lui a pas déjà été payé en même temps que les autres employés (le plus souvent en mai ou en juin). Par contre, l'employé qui, de son plein gré, ne prend pas tous ses jours de vacances perd son droit aux pécules afférents aux jours qu'il n'a pas pris.

*Pour plus d'informations, consultez l'[article](#) du Group S sur les jours de vacances légales.*

### Les jours de repos compensatoire

Tout travailleur à temps plein a droit à dix jours fériés légaux par an. Pour les travailleurs à temps partiel, il existe des règles particulières.

Dans tous les cas, les travailleurs doivent avoir pris leurs jours fériés légaux, les jours qui les remplacent et leurs jours de récupération avant la fin de l'année. Dans le cas contraire, l'employeur s'expose à des sanctions pénales ou administratives.

Si dans l'entreprise la durée de travail hebdomadaire est réalisée en moyenne sur une base annuelle par l'octroi de jours de repos compensatoire, ces jours doivent absolument être pris avant la fin de l'année. Dans le cas contraire, la durée de travail hebdomadaire en moyenne sera dépassée et l'employeur s'expose à des sanctions.

### Faut-il payer une prime de fin d'année ?

De nombreuses entreprises sont tenues d'octroyer une prime de fin d'année. Cette obligation est souvent déterminée au niveau sectoriel. A défaut, il est également possible que ce droit soit prévu par une convention collective de travail d'entreprise, le règlement de travail ou le contrat de travail. Ce droit peut même être acquis aux travailleurs en vertu d'un usage dans l'entreprise.

Le cas échéant, il convient de vérifier au niveau de la source de droit qui la prévoit : Quel est son montant ? Si elle est payable à l'ensemble des travailleurs ou à certains d'entre eux seulement ? Quand elle doit être payée ?

*Pour plus d'informations, consultez l'[article](#) du Group S sur les primes de fin d'année.*

### Ne pas oublier le pécule de décembre

L'employeur doit également payer un pécule de décembre en même temps que la rémunération du mois de décembre à chaque employé ayant diminué la durée de son travail dans le courant de l'année. Le pécule de départ est dû pour les jours et/ou les heures de vacances de 2019 qui n'ont pas été pris(es) calculé(e)s sur la base des prestations de l'année précédente.

*Si vous avez encore des questions ou si vous avez besoin d'aide pour l'application de différentes mesures, n'hésitez pas à prendre contact avec votre gestionnaire de dossiers auprès de votre secrétariat social.*

Valentin BROQUET - Legal Advisor



## Plan de formations de la CODEF pour 2020

### La durée du travail : Obligations légales

Le 23 janvier 2020 de 9h30 à 12h30 à Namur

### RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données)

Les 6 février 2020 de 9h à 17h à Liège

### Mener un entretien d'évaluation

Le 20 février 2020 de 9h30 à 16h30 à Namur

### Réaliser une analyse des risques au sein d'une petite structure

Le 3 mars 2020 de 9h30 à 12h30 à Liège

### Les statuts de l'ASBL en conformité avec le CSA

Le 10 mars 2020 de 9h30 à 16h30 à Namur

### GT Actualités juridiques et politiques

Le 18 mars 2020 de 9h30 à 12h30 à Blegny

### La gestion de conflits au sein d'une équipe

Le 2 avril 2020 de 9h30 à 16h30 à Namur

### Rencontre-débat : Comment recruter des administrateurs et quelles sont leurs responsabilités ?

Le 21 avril 2020 de 9h30 à 16h30 à Liège

### Travail associatif vs Volontariat

Le 7 mai 2020 de 9h30 à 12h30 à Namur

### Initiation à la création de capsules vidéos

Le 19 mai 2020 de 9h30 à 16h30 à Liège

### GT Actualités juridiques et politiques

Le 26 mai 2020 de 9h30 à 12h30 à Namur

### L'aménagement du temps de travail

Le 4 juin 2020 de 9h30 à 12h30 à Liège

### Gestion comptable et financière des ASBL

Les 11 et 16 juin 2020 de 9h30 à 16h30 à Namur

### Premier secours en milieu professionnel

Le 24 septembre 2020 de 9h30 à 16h30 à Blegny

### Le point sur les aides à l'emploi pour le secteur non-marchand

Le 29 septembre 2020 de 9h30 à 16h30 à Namur

### Atelier participatif : Le descriptif de fonction

Le 13 octobre 2020 de 9h30 à 16h30 à Namur

### GT Actualités juridiques et politiques

Le 22 octobre 2020 de 9h30 à 12h30 à Blegny

### Etablir un plan de communication pour son ASBL

Le 27 octobre 2020 de 9h30 à 16h30 à Liège

### Code des sociétés et des associations, droit des entreprises et insolvabilité

Le 12 novembre 2020 de 9h30 à 12h à Namur

### Créer et gérer la page Facebook de son ASBL

Les 24 novembre 2020 de 9h30 à 16h30 à Liège

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

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

### Le Règlement d'Ordre Intérieur (ROI)

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

### Renseignements et inscriptions :

<https://codef.events.idloom.com/formations2020/pages/Formations>

### Personne de contact :

Emilie Maquet

[support@codef.be](mailto:support@codef.be)

[04/362 52 25](tel:043625225)

## Actualités diverses

### Les Cahiers du Volontariat - Efficacité & diversité : David contre Goliath ?

« Ponctuels », « dynamiques », « expérience et diplôme requis », « régime quart-temps » ... Vous ne rêvez pas, ces caractéristiques se retrouvent parfois dans des offres de volontariat. Si certains éléments peuvent nous paraître essentiels, ils reflètent une certaine « professionnalisation » du secteur associatif. Plans stratégiques, objectifs, indicateurs de réussite, ... font partie de notre quotidien. Et les volontaires dans tout cela ? Nos attentes envers eux ne sont-elles pas trop imprégnées d'une logique « efficacité à tout prix » ?

Dans ce numéro, la Plateforme francophone du Volontariat vous offre l'occasion de démêler ces logiques de rentabilité et de rappeler les richesses du volontariat : Créativité, lien social, pouvoir d'initiatives, convictions, pluralité des regards...



Découvrez sans plus attendre le nouveau numéro des Cahiers du Volontariat : <https://www.le-volontariat.be/les-cahiers-du-volontariat-efficacite-diversite-david-contre-goliath>

### Valeur du point APE pour 2020

**En 2020, la valeur du point APE s'élèvera à 3140,54 €.**

Par ailleurs, nous vous informons que les travaux sur la réforme APE reprennent avec la nouvelle Ministre de l'Emploi et de la Formation, Madame Christie Morreale et que nous ne manquerons pas de vous tenir informés des futures avancées, notamment via la page dédiée à la réforme APE sur le site de la CODEF (accès réservé exclusivement aux membres) :

<https://www.codef.be/documentation/reforme-des-ape/>

### Fermeture de la CODEF pour les vacances annuelles de fin d'année

Les bureaux de la CODEF seront fermés du 23 décembre 2019 au 3 janvier 2020 inclus à l'occasion des vacances annuelles.

L'équipe travaillera ensuite à bureau fermé la semaine du 6 au 10 janvier 2020.

Toute l'équipe de la CODEF vous souhaite d'excellentes fêtes de fin d'année et de beaux projets pour 2020 !





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



Passée en a.s.b.l. en 2007, Zéphyr a.s.b.l. propose, dans une ambiance conviviale, des formations d'alphabétisation, de français et de citoyenneté destinées à des primo-arrivants ou des personnes d'origine étrangère.

Ces formations collectives permettent l'acquisition des bases du français et donnent les outils pour acquérir les bases linguistiques, administratives, culturelles et sociales. La formation est participative et interactive, elle alterne la théorie et la mise en pratique.

L'a.s.b.l. propose également des modules selon la demande : des formations en PMTIC, recherche d'emploi, permis de conduire théorique, théâtre-action, activités d'éducation permanente, ...

Zéphyr s'attelle à favoriser l'intégration des personnes nouvellement arrivées sur le territoire belge. Elle réunit différents acteurs issus de secteurs d'activités très diversifiés tels que le réseau des bibliothèques, les Communes via les Plans de cohésion sociale et les CPAS ainsi que des organismes d'éducation permanente ou d'insertion socio-professionnelle.

**Public cible :** adultes non-francophones inscrits sur le territoire.

Selon les principes de la politique d'éducation permanente, l'a.s.b.l. a pour objet principal de permettre à un public principalement d'adultes, de développer des attitudes de responsabilité et de participation active à la vie sociale, économique, culturelle et politique, grâce notamment à l'acquisition des bases de la langue française orale et écrite ou l'organisation de formation particulière.



Les thèmes abordés sont l'apprentissage du français, les ateliers citoyens, les rencontres interculturelles et intergénérationnelles, la découverte du milieu socioculturel, la lutte contre l'exclusion sociale, la connaissance des autres cultures, l'animation concernant de nombreux domaines de la vie quotidienne.

Zéphyr a.s.b.l. s'adresse d'abord à des adultes, à des familles de primo-arrivants ou issus de l'immigration, dans une volonté de changement basée sur les valeurs de solidarité, de liberté et de responsabilité de tous les citoyens.

Elle a aussi pour objet la promotion, l'enseignement et l'insertion socioprofessionnelle des personnes précarisées par une situation sociale difficile ou une absence de formation. L'a.s.b.l. peut accomplir tous les actes qu'elle juge utile en vue d'atteindre son but social.

**Zéphyr a.s.b.l.**

Rue du Collège, 31 à 4600 Visé  
04/374 31 45  
[info@zephyr-formation.be](mailto:info@zephyr-formation.be)  
[www.zephyr-formation.com/](http://www.zephyr-formation.com/)