

CODEF Info Janvier 2020

Au sommaire :

- Tour d'horizon des obligations légales inhérentes au volontariat
- Engager son premier travailleur
- Trajet de réintégration ? Le travailleur a-t-il l'obligation de se rendre à l'examen médical ?
- Agenda des formations
- Actualités diverses :
 - * Le paiement de l'indu
 - * Forum de l'économie et de l'innovation sociale
 - * Les cotisations de sécurité sociale 2020
- Flash associatif :
Sainte-Walburge ASBL



Tour d'horizon des obligations légales inhérentes au volontariat

La professionnalisation du secteur non-marchand conduit à une charge de travail de plus en plus conséquente pour les équipes au sein des associations. Afin d'y faire face, le volontariat est une alternative pour les ASBL qui manquent cruellement de mains d'œuvre et de moyens.

Recourir au volontariat permet financièrement d'optimiser ses coûts. Même si le volontariat reste une démarche volontaire et que le bénévole peut quitter l'organisation du jour au lendemain, l'acte est gratuit et, si défraiement il y a lieu, il n'y a ni cotisation de sécurité sociale à payer par l'employeur, ni impôt à payer par le travailleur.

En ce début d'année, il paraît judicieux de faire un tour d'horizon sur la thématique et de rappeler qu'une organisation qui recourt à des volontaires doit aussi respecter une série d'obligations légales.



1. Définition

La loi de 2005 définit l'activité de volontariat sur base de cinq caractéristiques essentielles :

- Elle doit être exercée sans rétribution ni obligation (démarche gratuite et volontaire) ;
- Elle est exercée au profit d'une organisation sans but lucratif ;
- Elle est organisée au profit d'autrui et non en faveur d'un membre de sa famille ou d'un voisin ;
- Elle ne doit pas être exercée par la même personne et pour la même organisation dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un contrat de services.

Attention, l'activité de volontariat ne doit pas être confondue avec le « travail associatif ». Le travail associatif est un nouveau statut créé en 2018 qui se situe à mi-chemin entre le volontariat et le travail salarié. Le travail associatif se distingue du volontariat à bien des égards :

- La prestation est effectuée contre une rémunération ;
- Seules certaines activités peuvent être exercées en tant que « travail associatif » (exemples : animateur des activités sportives, formateur dans le cadre de l'aide aux personnes, ...) ;
- Seules certaines personnes peuvent être considérées comme « travailleur associatif » (exemples : pensionnés, indépendants à titre principal, certains travailleurs, ...).

2. Obligations

• L'obligation d'information

Avant que le volontaire commence son activité, l'organisation a l'obligation de lui transmettre des informations sur :

- *Le but désintéressé et le statut juridique de l'organisation ;*
- *Le contrat d'assurance obligatoire couvrant la responsabilité civile du volontaire ;*
- *Le versement éventuel d'un défraiement, la nature de ce défraiement et des cas dans lesquels il est versé ;*
- *Le fait que le volontaire est tenu à un devoir de discrétion et, dans certains cas, au secret professionnel régi par l'article 458 du Code pénal.*

Les informations peuvent être communiquées de quelque manière que ce soit (exemples : affichage dans un local, message sur le site internet de l'organisation, ...). Le législateur n'impose pas de mode de communication. Néanmoins, comme la charge de la preuve incombe à l'organisation, il est toujours préférable de se réserver une preuve écrite comme une note d'information (modèle disponible sur le [site de la Plateforme francophone du Volontariat](#)).



• L'obligation de souscrire une assurance RC

La loi de 2005 crée une quasi-immunité de responsabilité pour les volontaires. L'association est présumée civilement responsable des fautes commises par ses volontaires. L'association doit donc indemniser les tiers préjudiciés.

Le législateur impose à l'association de souscrire une assurance afin de couvrir sa responsabilité civile.

Petit conseil : certaines provinces proposent la souscription de cette assurance gratuitement. Interpellez votre province ou visitez son site pour obtenir plus d'informations à ce sujet.

Attention, l'assurance RC ne couvre pas les dommages corporels subis par le volontaire durant l'exercice de ses activités. Pour couvrir ce type de préjudice, l'association peut souscrire une assurance spécifique dommages corporels (voir documents relatifs à la [centrale de marchés en assurances de la CODEF](#)).

3. Défraiement

• Principe

Rémunérer un volontaire est interdit. Le volontariat est un acte gratuit.

Néanmoins, l'association peut défrayer ses volontaires en vue de les dédommager pour les frais qu'ils exposent dans le cadre de l'activité. Ces défraiements sont exemptés d'impôt puisqu'ils remboursent les frais occasionnés par l'activité de volontariat et ne constituent pas des revenus.

• Deux systèmes

L'association a le choix entre deux systèmes de remboursement :

- Remboursement forfaitaire

Dans ce cadre, le volontaire reçoit un montant forfaitaire déterminé par l'organisation sans devoir démontrer la réalité de ses dépenses.

Le forfait fixé par l'association par année civile ne peut dépasser les plafonds suivants : 34,71 euros/jour et 1388,40 euros/an¹ (année 2020). Si le montant alloué est supérieur et que le volontaire n'arrive pas à prouver à l'aide de documents probants les frais exposés, le montant total des défraiements sera entièrement soumis aux cotisations de sécurité sociale et au précompte professionnel. Le volontaire pourrait être requalifié en salarié ou indépendant au sein de l'association.

¹ Le plafond annuel est de 2 549,90 euros/an pour certaines catégories de volontaires (secteur sportif, gardes de

jour/nuit, transport non urgent de patients couchés).

Il reste possible pour le volontaire de cumuler l'indemnité forfaitaire avec un remboursement de ses frais réels de déplacement pour un maximum de **2000 km/an** (déplacements en voiture, moto ou vélomoteur : **0,3653 euros/km** ou déplacements en vélo : **0,24 euros/km**, montants valables du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020). A la différence de l'indemnité forfaitaire, ces montants doivent être justifiés à l'aide de pièces datées et signées par le volontaire.

- Remboursement sur base des frais réels

A ce titre, le volontaire reçoit un montant sur base de pièces justifiant ses dépenses. Les plafonds ne sont pas applicables dans ce cadre et ce, tant que les dépenses sont prouvées. A défaut de preuve suffisante, le montant du défraiement sera imposé.

• Cumul

Attention, le volontaire ne peut pas être défrayer sur base des deux systèmes de remboursement. Que le volontaire exerce son activité dans une organisation ou dans plusieurs organisations, le cumul est interdit (exception : défraiement forfaitaire et remboursement de frais réels de déplacement pour maximum 2000 km/an).

Les deux systèmes peuvent par contre coexister au sein d'une

même structure. L'association peut décider de défrayer un de ses volontaires sous le système forfaitaire et un autre sous le système des frais réels.

Plafonds de défraiements forfaitaires pour l'année civile 2020 :

- 34,71 €/jour
- 1388,40 €/an (exceptions pour secteur sportif, garde de nuit et de jour, transport non urgent de patients couchés : 2549,90 €/an)

4. L'administrateur : un volontaire particulier

L'administrateur qui exerce son mandat à titre gratuit dans une association est un volontaire.

Pour être qualifié de volontaire, plusieurs conditions doivent néanmoins être respectées :

- Ne pas être rétribué pour le mandat et ne reçoit pas de jetons de présence ;
- Ne pas avoir de relation professionnelle avec l'association pour la même activité qu'il exerce à titre volontaire ;
- Exercer ses activités occasionnellement, de manière désintéressée et directement pour le compte de l'association.

Les obligations au niveau des informations et du défraiement doivent être respectées. Sans quoi, l'administrateur ne peut être porteur de la qualité de volontaire.

En termes de responsabilité, l'administrateur a un statut particulier puisqu'il est porteur d'un mandat spécifique. Lorsqu'il agit en tant qu'administrateur, il ne bénéficie pas de l'allégement de responsabilité applicable aux volontaires. L'administrateur a :

- Une responsabilité contractuelle envers l'association sur base de son contrat de mandat (exemple : dépenses inconsidérées en dehors du budget approuvé par l'AG) ;
- Une responsabilité extracontractuelle envers l'association et les tiers (exemple : non-paiement des dettes sociales et fiscales).

Sa responsabilité est donc plus grande que celle d'un simple volontaire. Il est donc vivement recommandé de souscrire une assurance responsabilité civile spécifique pour les administrateurs.

Conclusion

Pour bénéficier pleinement des avantages du volontariat, n'oubliez donc pas vos obligations. Soyez également attentif à ne pas dépasser les plafonds de défraiements forfaitaires et à conserver les justificatifs de dépenses en cas de remboursement sur base des frais réels.

Justine Flossy, conseillère juridique à la CODEF

Trajet de réintégration ? Le travailleur a-t-il l'obligation de se rendre à l'examen médical ?



L'employeur qui constate que son collaborateur est en incapacité de travail depuis plus de 4 mois ininterrompus peut demander à ce que ce dernier soit convoqué par le Conseiller en prévention - médecin de travail (CPMT) dans le cadre d'un trajet de réintégration. Le travailleur est obligé de s'y rendre.

Que s'est-il passé ?

Un travailleur est en incapacité de travail depuis plus de 7 mois. L'employeur décide alors de lancer un trajet de réintégration. Le collaborateur est convoqué une 1^{ère} fois par le CPMT. Il ne se rend pas à l'examen. Le CPMT informe alors l'employeur que dans ces conditions, aucune décision ne peut être prise.

L'employeur refait une demande d'évaluation. Le travailleur est, à nouveau, convoqué auprès du CPMT. Une nouvelle fois, il ne se rend pas à l'examen médical.

Face à cette impasse, l'employeur, après avoir demandé conseil au Group S, adresse un avertissement au travailleur afin de lui rappeler son obligation de se rendre à l'examen médical dans le cadre du trajet de réintégration. Le travailleur est également mis en demeure de se rendre au 3^{ème} examen dont la date est fixée et communiquée dans l'avertissement.

Une 3^{ème} fois, le travailleur ne se rend pas à cet examen et ne communique aucun motif de son absence à son employeur.

Le contrat de travail est alors rompu pour motif grave.

Que retenir ?

L'évaluation médicale dans le cadre d'un trajet de réintégration est un examen médical de prévention dans le sens de l'article I.4-15 du Code du Bien-être au travail. Au même titre que les autres examens médicaux prescrits dans le Titre du Code (relatives à la santé des travailleurs), il s'agit d'un examen médical obligatoire.

Le travailleur a donc l'obligation de s'y soumettre, à moins de ne pouvoir s'y rendre pour des raisons médicales, sur présentation d'un justificatif.

Dans le chef de l'employeur, il lui est interdit de remettre au travail un travailleur qui se soustrait aux examens médicaux de préventions (article I.4-12). Il en va de sa responsabilité finale en matière de bien-être au travail, obligation sanctionnée pénalement.

Que faire à titre préventif ?

Il est conseillé à l'employeur de prévoir dans son règlement de travail, des sanctions disciplinaires à l'encontre du travailleur qui refuserait de se soumettre aux examens médicaux obligatoires, dont notamment l'évaluation dans le cadre du trajet de réintégration. Le choix des sanctions est laissé à l'appréciation de l'employeur.

Il est en outre conseillé à l'employeur de prévoir qu'en cas de refus persistant, après notification d'un avertissement et sans motif valable, ce refus pourrait constituer une faute grave pouvant justifier un licenciement pour motif grave, sous réserve de l'appréciation des cours et tribunaux.

Kialanda Ntambwe - Legal Advisor



Agenda des formations



MENER UN ENTRETIEN D'ÉVALUATION

Objectifs

Prendre le temps d'avoir un dialogue avec chaque collaborateur afin qu'il sache ce que l'organisation et son responsable attendent de lui et réciproquement. Tel est le défi derrière la mise en place d'une évaluation. Nous apprendrons qu'évaluer, c'est d'abord prendre ses jumelles pour regarder vers le futur, d'entretenir la relation et ensuite de regarder dans le rétroviseur pour faire un bilan.

Formatrice

Carine Deville a fondé flexiHR qui accompagne les entreprises et les associations sur tous les aspects humains de chaque phase de développement. Professionnelle RH, elle est spécialisée en gestion du changement et propose plusieurs formations spécifiques.

Programme

- Comprendre l'utilité d'évaluer ses collaborateurs ;
- Connaître les grandes étapes ;
- Avoir les clés pour les mettre en place.

Public

Les directions/coordinations, responsables des ressources humaines, lignes hiérarchiques et membres du conseil d'administration des associations du secteur à profit social.

Formation agréée par l'AVIQ pour les directions de maisons de repos.



La CODEF vous invite à
une journée de formation
le 20 février 2020
de 9h30 à 16h30
à Namur

Inscriptions :
codef.events.idloom.com/
Formations2020

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

EN PRATIQUE :

Adresse du jour :
La Bourse (salle Grumiaux)
Place d'Armes, 1
5000 Namur

P.A.F. : 100€ pour les membres
de la CODEF, 125€ pour les non
membres

Accueil dès 9h15

Café et sandwichs offerts

Remboursement possible auprès
du Fonds 4S pour les ASBL rele-
vant de la Commission Paritaire
329.02

Avec le soutien de la



Wallonie



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES



Formations à venir :

RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données)

Le 6 février 2020

De 9h à 17h

A Liège

Mener un entretien d'évaluation

Le 20 février 2020

De 9h30 à 16h30

A Namur

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

Le 3 mars 2020

De 9h30 à 12h30

A Liège

Les statuts de l'ASBL en conformité avec le CSA

Le 10 mars 2020

De 9h30 à 16h30

A Namur

GT Actualités juridiques et politiques

Le 18 mars 2020

De 9h30 à 12h30

A Blegny

La durée du travail : obligations légales

Le 24 mars 2020

De 9h30 à 12h30

A Namur

Pour vous inscrire aux formations organisées par la CODEF, veuillez compléter le [formulaire d'inscription en ligne](#).

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez contacter notre conseillère en formation, Emilie Maquet, par téléphone au **04 362 52 25** ou par mail à support@codef.be.

Actualités diverses

Le paiement de l'indu

Le 16 septembre 2019, la cour de cassation a condamné un travailleur au remboursement du surplus de salaire qu'il a perçu. Explications...

Il peut arriver que l'employeur paie par erreur une somme d'argent plus importante au travailleur au regard de sa rémunération normale ou encore qu'il y ait une erreur sur la personne et que la somme destinée à une personne ait été versée à une autre. Nous parlons alors d'un paiement indu ou encore d'un paiement « sans cause ».

Le principe du paiement indu suppose qu'un paiement soit fait en l'absence de dette de celui qui paie envers celui qui reçoit le paiement et qui aboutit à un appauvrissement injustifié de celui qui paie et un enrichissement injustifié de celui qui reçoit le paiement.

Dans une telle situation, l'employeur a tout à fait le droit de réclamer le remboursement de l'excédent du salaire payé.

Nous rappelons que l'article 1376 du Code civil est clair à ce sujet et stipule que « *celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû, s'oblige à le restituer à celui de qui il l'a indûment reçu* ». Aussi, est considéré de mauvaise foi, le travailleur qui, alors qu'il a été informé du caractère indu du paiement, retient cette somme.

Forum de l'Économie et de l'Innovation sociale

[SynHERA](#) organise en partenariat avec l'[Unipso](#) et [ConcertES](#) une journée entièrement dédiée à l'**Économie et l'Innovation Sociale**. Ce Forum sera l'occasion de mettre en lumière comment acteurs de terrain et chercheurs peuvent collaborer afin de s'inspirer mutuellement et d'impacter ensemble la société.

Quand ? Le 21 février 2020 de 9h à 15h30

Où ? Centre L'Ilon, rue des Tanneries, 5000 Namur

Inscription gratuite mais obligatoire, jusqu'au 10 février 2020 inclus

Renseignements et inscriptions : <https://www.synhera.be/fr/Events/Forum>

Les cotisations de sécurité sociale en 2020

Vous trouverez un aperçu général des cotisations de sécurité sociale dues par les employeurs du secteur privé à partir de 2020 sur le site de la CODEF (Documentation - Intersectoriel - Fédéral) : <https://www.codef.be/documentation/cotisations-de-securite-sociale-a-partir-de-2020/>.

Sainte-Walburge ASBL

Située sur les hauteurs de Liège, proche de l'hôpital de la Citadelle et de centres scolaires, sur l'axe principal et commercial du quartier Sainte-Walburge, l'association est accessible à tout habitant de celui-ci.



Sainte-Walburge ASBL existe depuis 1925 et « l'aide aux plus démunis » est depuis sa création au centre de ses actions ; une présence qui s'est différenciée au fil du temps au plus près des besoins et des demandes exprimés dans le quartier Sainte-Walburge. A l'heure actuelle, ses objectifs, ses valeurs, sa philosophie s'expriment par les termes suivants : Formation, Education, Emancipation, Insertion, Intégration, Mixité, Interculturalité, Bienveillance, Solidarité, Equité.

Le projet est mené avec les personnes du quartier qui souhaitent tisser des liens, apprendre, partager, s'informer, échanger, décider, s'investir, rendre des services, parler, écouter...

Une action sociale, éducative et formative :

- ⊗ Service social : 2 permanences/semaine, aide de première urgence (colis alimentaire et vestiboutique), accompagnement social ;
- ⊗ Ecole de devoirs pour les 6-15 ans : soutien scolaire, accompagnement parental ;
- ⊗ Alphabétisation : Cours pour adultes = apprentissage du français comme langue seconde (FLE) ;
- ⊗ Interculturalité : un jardin partagé « Un petit coin vert tralalilalère » et les « RendezVous » (moments de rencontres 2x/semaine pour « Ensemble, Faire, Vivre et se Connaître... ») ;
- ⊗ Accueil maman/bébé (2x/mois) : « 1, 2, 3 mon bébé et moi ; 4, 5, 6 soleils et sourires ; 7, 8, 9 un avenir tout neuf ; 10, 11, 12 dépassons nos coups de blues. » ;
- ⊗ Table de conversation ;
- ⊗ Ateliers d'orientation citoyenne.

L'association est en contact régulier avec plus d'une centaine de familles chaque année.

La majorité de ses publics a des origines étrangères situées en dehors de l'Union Européenne, ce sont des personnes et des familles présentes dans le quartier depuis longue date ou arrivées récemment. L'ASBL a enregistré plus d'une quinzaine de nationalités différentes. Quelques familles sont sans ressource. C'est dans ce cadre que Sainte-Walburge ASBL a été reconnue par la Région wallonne comme Initiative Locale d'Intégration.

L'association est également reconnue par la Fédération Wallonie-Bruxelles en tant qu'école de devoirs.

Par la diversité des services offerts, l'équipe peut accompagner les personnes et les familles de manière transversale : former, éduquer, émanciper, insérer, intégrer... et prendre part à la lutte contre la pauvreté.

Sainte-Walburge ASBL

Rue Sainte-Walburge, 4000 Liège

Téléphone : 04/226 43 28

Mail : swlb@skynet.be

Site : <https://asblsaintewalburge.wordpress.com/accueil/>