

CODEF Info Février 2020

Au sommaire :

- Dossier : le travail associatif
- Registre UBO : pas de nouveau report, attention aux amendes !
- Communiquer de façon accessible à tous
- Adaptation tarifaire des cartes train au 01/02/20
- Coronavirus COVID-19
- Congés thématiques et crédits-temps : l'ONEM assouplit sa position concernant le respect du régime de travail
- Agenda des formations
- Actualités diverses :
 - * Durabilité et pauvreté
 - * Nomenclature : les codes NACE
 - * Le remboursement du Fonds 4S
- Flash associatif : ACLE



Dossier : le travail associatif

La loi relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale du 18 juillet 2018 a introduit le cadre légal concernant le **travail associatif** afin de remédier à des lacunes dans la législation sociale et fiscale belge qui empêchait le développement de ce secteur d'activité et dont l'importance ne cesse de croître.



Les objectifs poursuivis par ce nouveau cadre légal se résument comme suit :

- **Pour le travailleur associatif** : une sécurité juridique absolue du fait de l'existence d'un cadre légal accessible, compréhensible, facile à appliquer et qui permet une indemnisation équitable ;
- **Pour les organisations** : une charge administrative moins lourde et une protection contre les conséquences d'une application « débridée » de la législation sociale et fiscale ;
- **Pour les autorités publiques** : la stimulation des activités complémentaires pendant le temps libre, le découragement et la diminution du travail au noir et frauduleux ;

- **Pour les utilisateurs finaux** (les personnes pour lesquelles sont exercées les activités) : possibilités de bénéficier d'un accompagnement et d'un soutien supplémentaire.

1. Qu'entend-on par « travail associatif » ?

La notion de « travail associatif » fait référence à toute forme de travail effectué dans l'intérêt d'autrui et dans l'intérêt de la collectivité dans le secteur non-marchand public ou privé qui n'est pas effectué à titre gratuit mais moyennant paiement d'une indemnité limitée. Le travail associatif se distingue donc du volontariat (cf. [article du CODEF Info de janvier 2020 relatif au volontariat](#)).

2. Qui peut exercer ce type d'activité ?

Cette activité complémentaire est réservée aux profils suivants :

- a. Les pensionnés ;
- b. Les travailleurs salariés qui occupent au moins un 4/5 temps au cours du 3e trimestre qui précède le début du travail associatif ;
- c. Un fonctionnaire qui occupe au moins un 4/5 temps au cours du 3e trimestre qui précède le début du travail associatif ;

- d. Les indépendants à titre principal ;
- e. Le bénévole peut cumuler ces deux casquettes que si sous le statut de travailleur bénévole, il n'est pas défrayé ;
- f. Les enseignants avec une charge de cours de 8/10e au minimum ;
- g. Les chômeurs complets indemnisés, dans le cas où le travail associatif a été entamé avant la survenance du chômage ;
- h. Un travailleur qui était engagé sous contrat d'étudiant.

Le statut de travailleur associatif est réservé uniquement à certaines activités décrites ci-dessous. Le but étant de répondre à des besoins atypiques qui de par leur spécificité ne sauraient se conformer à la législation relative au travail.

Liste des activités autorisées (également disponible sur le [site dédié au travail associatif](#)) :

- animateur, chef, moniteur ou coordinateur qui dispense une initiation sportive et/ou des activités sportives
- concierge d'infrastructure de jeunesse, sportive, culturelle et artistique
- personne en charge de la gestion des bâtiments de services de proximité, lieux de rencontre accessibles à tous dans le cadre du développement communautaire et ayant pour

mission la gestion de clés ainsi que de petits travaux d'entretien tels que de petites réparations et le nettoyage ;

- accompagnateur artistique ou technico-artistique dans le secteur des arts amateurs, le secteur artistique ainsi que le secteur de la culture et de l'éducation ;
- guide ou accompagnateur d'arts, de patrimoine ou de la nature ;
- formateur dans le cadre de l'aide aux personnes ;
- accompagnateur dans l'accueil organisé à l'école avant, pendant et/ou après les heures d'école ou pendant les congés scolaires ainsi que lors du transport de et vers l'école ;
- la garde de nuit, à savoir le fait de dormir chez des personnes ayant besoin d'aide, et la garde de jour de ces personnes, selon les modalités et critères de qualité à élaborer par chaque Communauté ;
- accompagnateur dans les voyages scolaires, les activités scolaires, les activités du comité des parents ou du conseil des parents et dans les travaux d'embellissement occasionnels ou à petite échelle de l'école ou de l'aire de jeux ;
- aide et appui occasionnels ou à petite échelle dans le domaine de la gestion administrative, l'administration, le classement des archives ou

dans le cadre d'une responsabilité logistique pour des activités dans le secteur socio-culturel, sportif, de l'éducation culturelle ou artistique, des arts et dans l'enseignement ;

- aide occasionnelle et à petite échelle à la gestion, à l'entretien et à l'ouverture au grand public de réserves naturelles et du patrimoine culturel ;
- aide occasionnelle ou à petite échelle pour l'élaboration de newsletters ou d'autres publications ainsi que de sites internet dans le secteur socio-culturel, sportif, de l'éducation culturelle, de l'éducation artistique, des arts et dans l'enseignement ;
- animateur de formations, de conférences, de présentations ou de spectacles sur des thèmes culturels, artistiques et sociétaux dans le secteur socio-culturel, sportif, de l'éducation culturelle, de l'éducation artistique et des arts ;
- assistant dans les centres de soins résidentiels et les structures pour personnes avec un handicap en complément des activités organisées par le personnel fixe, et notamment le fait de tenir compagnie aux personnes, dans le respect des règlements concernant les exigences de qualité en vue de l'exécution à titre professionnel de ces activités ;

- Accueil de bébés et jeunes enfants et accueil extrascolaire d'enfants scolarisés selon les modalités et critères de qualité à élaborer par chaque Communauté.



3. Conditions de forme

Un contrat de travail associatif doit être rédigé selon le modèle proposé à l'article 5 §1 de la loi susmentionnée dans lequel on trouve les informations suivantes :

- L'identité du travailleur associatif et l'organisation concernée identifiée par son numéro d'entreprise ;
- La mention « contrat en matière de travail associatif » ;
- L'objet du contrat avec une description générale des activités visées ;
- Le lieu et la portée du travail associatif ;
- La durée de contrat définie avec un maximum d'un an ;
- L'indemnité pour le travail associatif ;
- Les assurances conclues dans le cadre du travail associatif ;

- Les éventuelles modalités de résiliation du contrat, telles que convenues entre les parties ;
- Les éventuelles règles applicables en matière de déontologie ;
- La confirmation que le travailleur associatif a reçu de l'organisation toutes les informations et prescriptions en matière de sécurité nécessaires au sujet des risques liés au travail associatif, ainsi que l'engagement du travailleur associatif à les respecter.

Le contrat doit être conclu au plus tard au moment du commencement effectif du travail associatif.

L'association qui fait appel à un travailleur associatif doit préalablement déclarer cette activité complémentaire aux autorités via le site qui y est dédié (<https://www.activitescomplementaires.be/>) dans lequel, elle devra inscrire la date de début et de fin du contrat ainsi que le montant de l'indemnisation.

4. Montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité est de maximum 528,33 euros par mois et peut donc aller jusqu'à 6 340 euros par an.

Le montant de la rémunération est librement déterminé entre l'association et le travailleur associatif pour autant que les

montants n'excèdent pas les montants maximums.

Si le travailleur cumule plusieurs activités, les montants devront être additionnés et ne pourront pas non plus excéder ceux susmentionnés.

5. Quelques restrictions ?

La législation en vigueur exclut explicitement certains cas de figures de son champ d'application. Dès lors, les situations ci-dessous sont interdites :

- Un travailleur salarié, un indépendant ou un fonctionnaire ne peut combiner ce statut à celui de travailleur associatif au sein d'une même structure ;
- L'association ne peut faire appel ou accepter un ancien travailleur salarié comme travailleur associatif que si, entre la date de fin du contrat travail et le début en service du travail associatif, au moins une année s'est écoulée ;
- L'association ne peut pas remplacer un travailleur salarié par un travailleur associatif.

6. La durée du contrat

Conformément à l'article 5 §1 point e de la loi sur le travail associatif (https://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2018/07/26_1.pdf#Page17), la durée du contrat ne peut excéder une année.

7. Les avantages

La rémunération n'est soumise ni aux cotisations sociales ni à l'impôt sur les revenus pour autant que les montants maximums soient respectés.

D'autres législations ne s'appliquent pas non plus au travailleur associatif, notamment celles sur le travail, sur les contrats de travail, sur la protection de la rémunération, sur les jours fériés, ... Par exemple, le travailleur associatif n'est pas soumis aux règles générales en matière de préavis.

8. Obligation de souscrire une assurance

L'association étant tenue responsable civilement des dommages causés par un travailleur associatif, elle se doit donc de souscrire une assurance responsabilité civile ainsi qu'une assurance visant à couvrir les lésions

corporelles causées au travailleur.

Cette assurance couvre les lésions pouvant survenir durant l'exécution de son contrat et lors de ses déplacements depuis et vers ces activités professionnelles ainsi que les maladies pouvant apparaître à la suite du travail associatif.

9. Conséquences en cas de non-respect des conditions

Si les conditions énumérées ci-dessus ne sont pas respectées, les parties concernées encourrent certaines sanctions telles que :

- La requalification du contrat de travail associatif en contrat de travail ;
- Le paiement des cotisations ainsi que du précompte professionnel pour le ou les mois de dépassement des montants autorisés ;

c. L'imposition des revenus du travailleur associatif.



Conclusion

Faire appel à un travailleur associatif peut être un avantage pour l'association pour autant que les plafonds légaux ne soient pas dépassés. Dès lors, veillez à respecter les montants et les conditions afin de vous éviter sanctions.

Gulcan Bayram

Conseillère juridique à la CODEF
conseil@codef.be

Registre UBO : pas de nouveau report, attention aux amendes !

Attention : la période de tolérance instaurée par l'AG Trésorerie du SPF Finances jusqu'au 31 décembre 2019 est dépassée et, contrairement à ce que rapportent certains médias, il n'y a pas de nouveau report ou de nouvelle période de tolérance concernant le remplissage du Registre UBO. N'oubliez donc pas de vous mettre en ordre !

L'AG Trésorerie du SPF Finances met en effet sa procédure de rappel avant amende en place. Si vous n'avez pas encore rempli le Registre UBO, vous allez donc recevoir un rappel vous invitant à le faire. Si vous continuez à tarder, vous recevrez une amende. Il n'y a pas, comme nous avons pu le lire ici et là, une nouvelle période de tolérance jusqu'en avril prochain. L'UNISOC vous rappelle dès lors avec insistance que vous devez remplir le Registre UBO sans tarder.

Le service juridique de la CODEF se tient à votre disposition pour vous aider dans cette démarche. Vous trouverez également un tutoriel sur le site de la CODEF (accès réservé aux membres) : <https://www.codef.be/documentation/registre-ubo/>

Communiquer de façon accessible à tous

Rendre vos messages compréhensibles et accessibles à tous prouve que vous êtes soucieux de vous faire comprendre par tout le monde et **que vous prenez en compte l'ensemble de la population**. Quoi de mieux que de communiquer de manière efficace et efficiente et de se faire comprendre par votre public-cible, n'est-ce pas là le but ultime d'une communication réussie ?

En effet, l'information et la communication font partie intégrante de notre vie : avoir accès aux informations, les comprendre, mais aussi pouvoir communiquer avec l'autre et se faire comprendre paraissent être des actions banales de notre quotidien, et pourtant, elles restent difficiles pour une frange importante de la population. En effet, en Belgique, c'est plus de 35% de la population qui sont des personnes à mobilité réduite. Il en conviendra qu'une bonne communication, qui concerne chacun de nous, est essentielle à toute interaction.

Pour vous aider à bien communiquer, [le CAWaB](#), le Collectif Accessibilité Wallonie Bruxelles, un collectif de 21 associations qui défend une meilleure accessibilité pour les personnes à mobilité réduite (PMR), a réalisé la [brochure « Handstreaming : comment adapter votre communication »](#), brochure financée par Equal.Brussels.



Ce document vous propose les outils pour adapter votre communication et ainsi se faire comprendre par tous, et plus particulièrement par les personnes handicapées. Cette brochure s'adresse prioritairement aux personnes en

charge de la communication au sein des cabinets et administrations en Région bruxelloise, mais reste un outil précieux pour toutes les ASBL, entreprises, ou particuliers, qui désirent rendre compréhensibles et accessibles leurs messages.

Rassurez-vous, cet exercice reste à la portée de tous, c'est d'ailleurs ce que vise cette brochure en vous guidant, pas à pas, sur la manière d'adapter au mieux votre communication. Tout d'abord, la première chose à garder à l'esprit quand vous êtes amené à communiquer avec une personne handicapée, c'est de lui offrir la possibilité de rester la plus autonome possible.

En fonction des difficultés, la brochure vous présentera les moyens de communication privilégiés et comment adapter vos messages en fonction des difficultés rencontrées par vos interlocuteurs ou du canal de communication utilisé.

Si vous communiquez par *écrit*, il faudra veiller au langage utilisé, à la mise en page et aux contrastes.

Afin d'adapter sa mise en page, il y a lieu d'utiliser des niveaux de titres pour structurer le message, des listes à puces pour une énumération, un interligne et une police de caractère simple et facile à lire, en veillant au contraste entre la couleur de la police et le fond de la page, ...

Pour adapter le contenu, faites traduire vos textes en FALC (Facile à Lire et à Comprendre), version simplifiée d'un texte qui permet d'être compréhensible pour les personnes en situation de handicap intellectuel, mais aussi pour les personnes sourdes ou ne maîtrisant pas le français.

Si vous communiquez sur le Web, vous devrez respecter les Web Content Accessibility Guidelines (WCAG2.1) niveau AA, qui sont les règles internationales relatives à l'accessibilité des contenus numériques.

La Région de Bruxelles-Capitale a, à cet effet, rédigé [la brochure « Accessibilité numérique : des sites web pour tous »](#) qui vous explique clairement comment rendre vos messages accessibles pour tous.

Dans le cas de *messages multimédias*, il est conseillé de prévoir des sous-titres synchronisés (attention, les sous-titres générés automatiquement par *Youtube* peuvent vous être utiles, mais une relecture est nécessaire), une retranscription textuelle pour vos vidéos, podcasts, ... et une alternative textuelle pertinente pour chaque image, carte interactive, diaporama,

Traduire ses contenus en langue des signes permettra aux personnes sourdes de comprendre vos contenus. Il faut en effet savoir qu'il y a une importante part de personnes sourdes qui n'ont pas accès à la lecture ou l'écriture !

Pour toute *communication orale* (services, accueil de personnes handicapées, ...), il existe des formations pour le personnel d'accueil afin que celui-ci s'adresse de la manière la plus adaptée à la personne handicapée. A noter qu'il ne faut jamais préjuger des capacités de la personne et le premier geste à adopter est de proposer votre aide sans l'imposer, en diversifiant les moyens de communication (parole, écriture, gestes, dessin, ...).

De plus, pour permettre aux personnes handicapées de vous contacter, assurez-vous tout

d'abord de proposer des formulaires en ligne qui soient bien accessibles, en indiquant également une adresse mail ou un numéro de GSM (pour l'envoi éventuel de SMS). Pour les contacts par téléphone avec des personnes sourdes, le service Relais-Signes propose un service d'interprétation à distance.

Enfin, lors d'évènements, il est important de communiquer à l'avance sur l'accessibilité de l'évènement en fonction du type de handicap et d'annoncer les dispositions que vous prévoyez pour cet évènement. Pour y parvenir, [la brochure Handy Events Guide](#), réalisée par Visit.Brussels et AMT Concept, vous donnera tous les informations nécessaires. [Access-i](#) pourra également vous accompagner dans le processus, la certification et la communication sur l'accessibilité de votre évènement.

Pouvoir communiquer avec une personne en situation de handicap ne relève donc pas de l'impossible, mais bien de la **nécessité**. Il existe de nombreux services qui pourront vous soutenir dans cette démarche et vous guider dans les meilleures décisions à prendre pour rendre vos messages clairs et accessibles à tous. [Vous trouverez leurs coordonnées à la fin de la brochure, que vous pouvez télécharger sur le site de CAWaB.](#)

CAWaB – Collectif Accessibilité Wallonie Bruxelles / 2019 / info@cawab.be

Adaptation tarifaire des cartes train à partir du 1^{er} février 2020

Les tarifs de la SNCB sont adaptés chaque année au 1^{er} février. Cette année, les cartes train trajet et les cartes train mi-temps seront augmentées de 2,87 %. Cette augmentation est supérieure à la hausse de l'indice santé car l'objectif de ponctualité a été atteint. L'intervention des employeurs reste, dans la majorité des cas, inchangée.

Pour plus d'informations à ce sujet, consultez l'article de l'UNISOC : <https://www.unisoc.be/articles/fr/public/adaptation-tarifaire-des-cartes-train-de-287-au-1er-fevrier-2020>

Le Coronavirus COVID-19



Une nouvelle souche de coronavirus appelée COVID-19 est apparue dans la ville de Wuhan située dans la province Hubei au centre de la Chine. Les symptômes de la maladie et sa propagation suscitent l'inquiétude. Voici les informations essentielles à propos du Coronavirus COVID-19.

Qu'est-ce que le Coronavirus COVID-19 ?

Les coronavirus (CoV) forment une grande famille de virus qui provoquent des manifestations allant du simple rhume à des maladies plus graves tels que le syndrome respiratoire du Moyen-Orient (MERS) et le syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS). Le COVID-19 est une nouvelle souche de coronavirus qui n'a pas encore été identifiée chez l'homme (Source OMS via <https://www.info-coronavirus.be/fr/info-2019-ncov/>)

Le CESI (Service Externe pour la Prévention et la Protection au travail) vous informe en temps réel sur l'évolution du virus et sur les recommandations des autorités sur son site internet : <https://www.cesi.be/fr/a-la-une/coronavirus-covid-19-symptomes-et-mesures-de-precaution>

Il met également à votre disposition un [outil explicatif](#) sur ce virus ainsi qu'une [fiche pratique sur les mesures de précaution](#) à distribuer aux travailleurs.

Communication de l'AViQ sur le Coronavirus COVID-19

Vous êtes un professionnel de la santé et vous suspectez un cas de personne infectée ?

Le site de [Sciensano](#) met à votre disposition toutes les informations utiles ainsi que les procédures au cas par cas.

Si le patient répond aux critères de la définition d'un cas suspect d'infection à COVID (définition mise à jour sur le site de Sciensano), contactez la Cellule de surveillance des maladies infectieuses pour déclarer ce cas au **071/33.77.77** ou par mail surveillance.sante@aviq.be

L'[interface web](#) permet de déclarer rapidement et de manière sécurisée les maladies infectieuses à déclaration obligatoire.



Chômage temporaire à la suite de l'épidémie de Coronavirus COVID-19



Dans certaines situations, le coronavirus peut entraîner l'introduction de chômage temporaire pour force majeure.

Pour plus d'informations à ce sujet, consultez le [site de l'ONEM](#).

Toutes les informations relatives au Coronavirus COVID-19 sont compilées sur le site de la CODEF : <https://www.codef.be/actualite/coronavirus-covid-19/>

Congés thématiques et crédits-temps : l'ONEM assouplit sa position concernant le respect du régime de travail

Il y a quelques mois, l'ONEM communiquait son intention d'intensifier ses contrôles concernant le respect des règles en matière de travail à temps partiel et le respect de la fraction d'occupation en cas de crédit-temps et de congés thématiques. L'ONEM a depuis lors revu quelque peu sa position...

Si aucun changement n'est à signaler concernant le respect des règles en matière de travail à temps partiel, l'ONEM avait adopté une position très stricte concernant la possibilité d'effectuer des heures complémentaires ou supplémentaires pour les travailleurs en interruption de carrière. Sous la pression des fédérations patronales, l'ONEM a assoupli sa position.

Voici un aperçu en détails des règles prévues par l'ONEM...

I. Respect des règles en matière de travail à temps partiel

En cas réduction du temps de travail dans le cadre d'un crédit-temps ou d'un congé thématique, le travailleur devient temporairement un travailleur à temps partiel.

Le contrat de travail d'un travailleur à temps partiel doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit signé par l'employeur et le travailleur, au plus tard au moment où le travailleur débute ses prestations à temps partiel. Cet écrit doit mentionner le régime de travail convenu ainsi que l'horaire de travail convenu s'il s'agit d'un horaire fixe. Dans le cas contraire, cet écrit doit mentionner que le travailleur est occupé selon un horaire variable et renvoyer aux règles du règlement de travail concernant la détermination des horaires variables.

L'employeur a ensuite l'obligation de conserver une copie de cet écrit, sous format papier ou électronique, à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté.

Dans la pratique, l'employeur et le travailleur veilleront à conclure un avenant au contrat de travail couvrant toute la période de l'interruption de carrière. N'hésitez pas à prendre contact avec votre gestionnaire de dossiers si vous souhaitez obtenir davantage d'informations ou un modèle d'avenant.

Si la réduction des prestations se concrétise par un horaire de travail à temps partiel variable, l'employeur doit prévoir dans son règlement de travail un cadre général permettant de déterminer les horaires à temps partiel variables.

L'employeur est également tenu de communiquer au travailleur son horaire 5 jours ouvrables avant le début de celui-ci (ou respectant un autre délai prévu par une CCT rendue obligatoire).

Vous trouverez plus d'informations sur le sujet en consultant l'[article](#) du Group S concernant les règles de publicité en matière de travail à temps partiel.

Enfin, l'employeur qui ne dispose pas d'un système d'enregistrement du temps de travail est tenu de consigner toutes les dérogations à l'horaire de travail à temps partiel fixe ou à l'horaire de travail à temps partiel variable communiqué au travailleur dans un document spécifique appelé « document de contrôle ».

Vous trouverez plus d'informations sur le sujet en consultant l'[article](#) du Group S concernant les règles en matière de dérogation à l'horaire de travail à temps partiel.

II. Respect de la fraction d'occupation issue de l'interruption carrière

Compte tenu des règles en matière de travail à temps partiel et de la philosophie du système de l'interruption de carrière qui doit permettre une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, les heures prestées par le travailleur doivent correspondre au temps de travail résultant de la fraction de l'interruption de carrière sollicitée.

En cas de réduction des prestations dans le cadre d'un crédit-temps ou d'un congé thématique, avec ou sans allocations, le travailleur doit donc respecter le régime de travail tel qu'indiqué dans (l'avenant à) son contrat de travail. Il convient à cet égard de tenir compte des dispositions légales en la matière et de la période d'interruption de carrière sollicitée.

Exemple : un travailleur prend un crédit-temps à ½ temps du 1er janvier 2019 au 30 juin 2020 (18 mois). Dans le cadre de son crédit-temps, il est occupé selon un régime de travail flexible de 19h/semaine en moyenne à respecter sur une période de référence de 12 mois (une année civile). Si les heures réellement prestées durant cette période de référence dépassent 19h/semaine en moyenne, la fraction d'occupation ne sera pas respectée. Il en est de même, si les heures prestées du 1er janvier 2020 au 30 juin 2020 dépassent 19h/semaine en moyenne.

III. Possibilité d'effectuer des heures supplémentaires ?

Lorsqu'un travailleur réduit ses prestations dans le cadre d'un crédit-temps ou d'un congé thématique, il lui était jusqu'ici interdit d'effectuer des heures supplémentaires. L'ONEM a levé cette interdiction moyennant certaines limites.

Le travailleur peut ainsi effectuer des heures supplémentaires, conformément aux dispositions légales en la matière, si les conditions suivantes sont cumulativement respectées :

- les heures supplémentaires doivent être prestées à la demande de l'employeur. Il n'est donc pas possible de prévoir un système d'heures supplémentaires volontaires pour les travailleurs en interruption de carrière ;
- les heures supplémentaires doivent être récupérées pendant la période légale prévue à cet effet ainsi que durant la période d'interruption de carrière (voir point II.) ;
- les heures supplémentaires ne peuvent présenter un caractère systématique et doivent conserver un caractère exceptionnelle. Il doit s'agir de situations ponctuelles ou de situations de force majeure qui doivent pouvoir être justifiées en cas de contrôle.

Concernant cette dernière condition, il existe une exception pour les travailleurs occupés en services de garde à domicile. Le fait de prêter des heures supplémentaires est alors généralement inhérent à leur régime de travail. Il n'est toutefois pas possible de prévoir un service de garde pour les jours où le travailleur n'est pas censé travailler en raison de son interruption de carrière.

IV. Possibilité d'effectuer des heures complémentaires ?

Les heures complémentaires sont les heures prestées par un travailleur à temps partiel au-delà de son régime de travail sans dépasser la durée du travail fixée dans l'entreprise pour les travailleurs à temps plein (exemple : les heures effectuées par un travailleur occupé à mi-temps entre la 19^{ème} et la 38^{ème} heure hebdomadaire).

Un travailleur en crédit-temps ou en congé thématique peut effectuer des heures complémentaires selon les mêmes conditions que pour les heures supplémentaires.

Si d'un point de vue légal, les heures complémentaires ne doivent pas être récupérées, elles devront dans ce cas-ci l'être durant la période d'interruption de carrière sollicitée afin de respecter la fraction d'occupation (voir point II.).

V. Comment appliquer un système de réduction du temps de travail ?

L'ONEM admet qu'une personne en interruption de carrière puisse bénéficier d'un régime de RTT rémunéré ou non rémunéré, à condition que les jours de RTT soient récupérés durant la période légalement prévue à cet effet et limitée à la période de l'interruption de carrière, sauf si une convention collective de travail ou le règlement de travail impose une période précise pour la prise de ces jours de RTT au sein de l'entreprise.

Exemple : un travailleur prend une interruption de carrière de 1/5^{ème} du 1^{er} janvier 2020 au 30 juin 2020. Au sein de son entreprise, il existe un régime de RTT prévoyant que les travailleurs à temps plein doivent effectuer 39h par semaine au lieu de 38h, en compensation ils se voient octroyer 6 jours de RTT par an qu'ils sont contraints de prendre entre Noël et Nouvel An, et ce en vertu d'une convention collective de travail.

Le travailleur en interruption de carrière preste donc 31h12 sur 39h au lieu de 30h24 sur 38h du 1^{er} janvier 2020 au 30 juin 2020. En contrepartie, il se voit octroyer un nombre de jours de RTT proportionnel aux prestations fournies durant la période concernée. Dans la mesure où la récupération des RTT est imposée par une convention collective de travail, si le travailleur a presté du 1^{er} janvier 2020 au 30 juin 2020, 31h12 sur 39h mais n'a pas pris ses RTT durant cette période, aucune suite ne sera donnée par l'ONEM.

VI. Comment appliquer un système d'horaires flottants ?

Le système des horaires flottants consiste à permettre au travailleur de déterminer lui-même le début et la fin de ses prestations de travail ainsi que ses pauses, moyennant le respect de plages fixes et mobiles.

Ce système peut être appliqué à un travailleur qui réduit ses prestations dans le cadre d'un crédit-temps ou d'un congé thématique pour autant que les conditions suivantes soient respectées :

- les règles relatives au travail à temps partiel doivent être respectées (voir point I.) ;
- les modalités pratiques (plages fixes et mobiles, durée de travail quotidienne et hebdomadaire maximale, ...) du **système des horaires flottants** pour les travailleur en interruption de carrière doivent être déterminées dans le règlement de travail et dans le contrat de travail du travailleur ;
- la fraction d'occupation issue de l'interruption carrière doit être respectée en moyenne durant la période légalement prévue à cet effet et limitée par la période de l'interruption de carrière (voir point II.)

VII. Quelles sont les sanctions possibles en cas de non-respect des règles précitées ?

Le respect des principes précités fera l'objet de contrôles de la part des services d'inspection de l'ONEM. Le contrôle portera sur chaque période d'interruption de carrière demandée (sans tenir compte d'une éventuelle prolongation). Ce contrôle portera sur les textes juridiques applicables au sein de l'entreprise et sur la situation du travailleur concerné.

En cas de constat d'irrégularités ou d'infractions, les sanctions suivantes pourraient être appliquées (éventuellement de manière cumulative) :

- des poursuites pénales dans le chef de l'employeur ou dans le chef du travailleur ;
- la révision du droit à l'interruption de carrière dans le chef du travailleur ;
- la révision du droit aux allocations dans le chef du travailleur ;
- la récupération des allocations d'interruption de carrière indument perçues par le travailleur.

Par ailleurs, si l'ONEM devait constater qu'un travailleur a presté trop d'heures pendant une période de crédit-temps ou de congé parental, ce dernier pourrait malgré tout rester en crédit-temps ou en congé parental sans droit aux allocations si les dispositions de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de la CCT n° 103 étaient quant à elles respectées.

Valentin BROQUET - Legal Advisor



GROUP S
HUMAN RESOURCES &
MANAGEMENT SOLUTIONS

Agenda des formations



LA DURÉE DU TRAVAIL : OBLIGATIONS LÉGALES

Objectifs

Le but de cette formation est de vous permettre de comprendre vos différentes obligations légales afin d'éviter tout problème ultérieur avec vos travailleurs et/ou l'inspection.

Formatrice

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

Programme

La durée du travail est sans conteste une des matières les plus complexes en droit social. Au cours de notre formation, vous aurez l'occasion de voir les différents points les plus importants de cette matière pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel : durée maximale, heures supplémentaires, sursalaires ou non, flexibilité, heures complémentaires pour les temps partiels, etc.

Public

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



La CODEF vous invite à
une matinée de formation
le 23 janvier 2020
de 9h30 à 12h30
à Namur

Inscriptions :
codef.events.idloom.com/
Formations2020

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. : 50 pour les membres de la
CODEF, 75€ 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 :

Réaliser une analyse des risques au sein d'une petite struc- ture

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 juri- diques 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

La gestion de con- flits au sein d'une équipe

Le 2 avril 2020
De 9h30 à 16h30
A Namur

Comment recruter des administrateurs et quelles sont leurs responsabilités ?

Le 21 avril 2020
De 9h30 à 16h30
A Liège

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

Rapport bisannuel 2018-2019 du service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale

La Commission d'accompagnement du Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale a décidé de consacrer le Rapport bisannuel 2018-2019 au thème suivant : « Durabilité et pauvreté ».

Au même titre que les neuf éditions précédentes, ce dernier rapport bisannuel est le fruit d'une concertation avec des personnes en pauvreté, leurs associations et divers autres acteurs. Il s'agit de l'un des moyens utilisés par le Service de lutte contre la pauvreté (une institution publique indépendante et interfédérale) pour accomplir sa mission d'évaluation de l'exercice effectif des droits humains en situations de pauvreté

Le rapport se trouve sur le site du Service de lutte contre la pauvreté : <https://www.luttepauvrete.be/wp-content/uploads/sites/2/2019/12/Durabilite-et-Pauvrete-Rapport-bisannuel.pdf>

Nomenclature : les codes NACE du secteur à profit social

Le code NACE (nomenclature d'activités des Communautés européennes) est une classification générale systématique des entreprises dans l'Union européenne. Ce code sert notamment de référence pour le relevé de statistiques à l'échelle européenne.

Le code NACE-BEL est la transposition de cette nomenclature européenne dans l'environnement belge. Il est déterminé en fonction de l'activité principale de votre association.

Vous trouverez les principaux codes NACE du secteur à profit social sur le site de la CODEF : <https://www.codef.be/documentation/nomenclature-codes-nace-du-secteur-a-profit-social/>

Augmentation de l'intervention financière du Fonds 4S

Le Fonds 4S, fonds de formation du secteur socio-culturel et sportif (CP 329.02), a revu la hausse le montant de l'intervention financière pour les formations « clé sur porte » dans le cadre de son plan d'action 2020-2022.

Cette intervention porte uniquement sur les frais de prestation du formateur ou les frais d'inscription à une formation. Elle est plafonnée à :

- 90 € / jour / participant (ou 45 € par demi-journée). Le projet doit être de minimum 3 heures au total.
- 450 € / participant / formation.
- 1.800 € / formation.

Pour de plus amples informations, consultez le site du Fonds 4S : <https://www.fonds-4s.org/soutien-formation/formations-cle-sur-porte/>

L'ACLE fête ses 35 ans !



L'ACLE (Action Locale pour l'Emploi) a fêté son 35ème anniversaire ce 15 février 2020 à Chaudfontaine. En effet, l'association est née en 1984 d'une initiative privée issue du milieu associatif local à Beaufays et Embourg. L'ACLE est devenue au fil des décennies un acteur local important du secteur de l'économie sociale en proposant des services de proximité.

F

L

A

S

Il y a au moins trois bonnes raisons de faire appel à l'ACLE : pour bénéficier d'une aide-ménagère à son domicile privé à Chaudfontaine et environs (Trooz, Sprimont, Esneux-Tilff, Chênée, Angleur, ...), pour profiter d'un service de repassage professionnel ou encore pour faire appel à un atelier de couture.

REMISE AU TRAVAIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI

H

L'objectif de base était double : assurer aux Calidifontains des services de proximité, notamment dans le secteur de l'aide à domicile et, d'autre part, offrir des opportunités de (re-)mise au travail des demandeurs d'emploi.

Plus de 35 ans plus tard, on peut dire que l'ACLE a participé au développement économique de sa région en créant des emplois de qualité : l'association emploie 70 collaborateurs majoritairement recrutés localement et rend service à plus de 300 utilisateurs de Chaudfontaine et sa région. L'ACLE a réussi le pari de rester fidèle à son ADN social, tout en s'adaptant aux nouveaux défis économiques et aux exigences nouvelles des usagers de 2020.

A

S

CAP SUR L'AVENIR !

S

Devenue un acteur local important dans le secteur de l'économie sociale, l'association mise aussi plus que jamais sur la formation. A l'ACLE, les aides-ménagères sont formées en continu pour répondre aux évolutions du secteur et aux nouveaux profils d'utilisateurs de ces services de proximité. Cela va de pair avec une démarche qualité totale (visite à domicile, contrôle, etc.) et cela fait partie des axes de développement de l'ASBL, tout comme, dans un objectif de respect de l'environnement, l'utilisation de produits non-chimiques et un projet d'économie d'énergie au niveau du service de repassage.



A

Pour faire face aux nouveaux défis sociétaux tels que le vieillissement de la population, le maintien à domicile ou la solitude, l'ACLE a aussi la volonté d'élargir son offre de services à l'avenir :

T

- en formant au métier de l'aide-ménagère sociale
- en proposant des solutions de transport à la population
- en permettant un accès au logement social

I

Enfin, les responsables de l'ACLE entendent négocier le tournant numérique en misant sur une digitalisation de la gestion administrative et des contacts. L'objectif étant ici de pouvoir consacrer davantage de temps à l'accompagnement du personnel et des usagers. Un premier pas vient d'être réalisé avec la mise en ligne d'un nouveau site : <http://www.acleasbl.be> !

F

ACLE ASBL

Voie de l'Air Pur, 102
4052 Beaufays

Téléphone : [04/383 79 83](tel:043837983)

Mail : info@acleasbl.be