

CODEF INFO

NEWSLETTER DE LA COORDINATION ET DÉFENSE DES SERVICES SOCIAUX ET CULTURELS

L'OBLIGATION DU TÉLÉTRAVAIL

p.02



CORONAVIRUS : MASQUES ET GELS MIS À DISPOSITION OU REMBOURSÉS PAR L'EMPLOYEUR, AVANTAGES EN NATURE ?

L'O.N.S.S. et le fisc se sont positionnés sur la question de la mise à disposition de tels masques par l'employeur

p.06

AGENDA DES FORMATIONS 2021

La CODEF vous présente l'agenda des formations à venir

p.07

RECUEIL DES NOUVELLES MESURES LIÉES AU CORONAVIRUS

La CODEF a mis à jour son recueil !

p.08

FEBI : GESTION DE L'AGRESSIVITÉ

Votre politique de gestion de l'agressivité sous la loupe

p.08

FOND 4S

Le centre de compétence Technobel intègre les catalogues conventionnés du Fonds 4S !

p.08

FLASH ASSOCIATIF

Ce mois-ci, découvrez l'ASBL « Arc-Hab », le groupe d'archéologie de Habay

p.09



L'OBLIGATION DU TÉLÉTRAVAIL

Suite à l'évolution de la situation pandémique, l'obligation de télétravailler a de nouveau été prolongée jusqu'au 1er avril 2021. L'objectif de cette mesure, pour autant que cela soit applicable au sein de votre structure, est d'éviter autant que possible les contacts et donc la propagation du coronavirus.

CADRE LÉGAL

Pour rappel, l'obligation du télétravail est régie par l'[Article 2 de l'Arrêté ministériel du 28 octobre 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 mis à jour le 07/02/2021](#).

Il est précisé que :

Le télétravail est obligatoire, sauf si :

- La nature de la fonction ne permet pas le télétravail ;
- Le télétravail rend impossible la continuité de la gestion de l'activité ou des services.

Si le télétravail ne peut pas être appliqué, l'employeur doit :

1. Garantir le respect maximal des règles de distanciation sociale, en particulier le maintien d'une distance de 1,5 mètre entre chaque personne. Cela dit, une dérogation est prévue pour certains secteurs dont la continuité des services reste autorisée, même si la situation ne permet pas de respecter les mesures de distanciation, pour autant que les mesures d'hygiène soient respectées. Ces types d'entreprises et services sont répertoriés dans une liste à l'annexe 1 de l'Arrêté et sont traduites aux commissions paritaires pour le secteur privé (cf. Arrêté).
2. Fournir aux membres du personnel qui ne peuvent pas faire du télétravail à domicile une attestation ou toute autre preuve confirmant la nécessité de leur présence sur le lieu de travail.

Dans tous les cas, il est impératif d'informer les membres du personnel des mesures de prévention en vigueur et de leur donner une formation appropriée. Les tiers seront également informés. Les travailleurs et les tiers sont tenus d'appliquer les mesures de prévention en vigueur dans l'entreprise/association.



LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N°149

Lorsque le télétravail a été rendu obligatoire en octobre 2020, le Ministre fédéral de l'Emploi, Monsieur Pierre-Yves Dermagne, a demandé au Conseil National du Travail (CNT) de conclure une Convention Collective de Travail (CCT) pour réglementer le télétravail durant la crise liée au COVID-19. C'est chose faite depuis le 26 janvier 2021 lorsque le CNT a conclu la CCT n°149 concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus.

Applications de la CCT n°149

1. La CCT s'applique à partir du 1^{er} janvier 2021.
2. Elle est supplétive, ce qui veut dire qu'elle s'applique aux entreprises/associations qui, en date du 1er janvier 2021, n'ont pas élaboré de régime de télétravail au regard :
 - De la CCT n° 85 qui vise le télétravail structurel et donc qui s'opère de manière régulière,
 - Ou**
 - De la Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable qui réglemente le télétravail occasionnel.

Si, à ce jour, vous n'avez pas mis en place le télétravail au sein de votre structure et/ou si vous n'avez procédé à aucune formalité administrative, cette CCT, vous impose de le faire. Elle vise en effet à préciser les règles là où il n'y en a pas encore.

Par ailleurs, la CCT ne modifie en rien les règles en matière de télétravail structurel et occasionnel ordinaires qui se pratiquaient déjà dans la structure avant la pandémie.



Objectif de la CCT n° 149

Cette CTT a pour but de régir le télétravail durant cette pandémie, de sorte à assurer la sécurité juridique pour les deux parties, c'est-à-dire l'employeur et le travailleur, ainsi que le bon déroulement du télétravail. Comment ? En précisant certains principes et points sur lesquels l'employeur et le travailleur doivent s'accorder, à savoir :

- Sur le **matériel** que l'employeur fournit comme un ordinateur portable par exemple mais aussi sur l'assistance technique si le travailleur en a besoin ;
- Sur le **remboursement des frais** qui peuvent varier en fonction de si le travailleur utilise son propre équipement ou non. Il y a notamment la possibilité de rembourser les frais de connexion internet, d'électricité, de téléphonie. La **CCT n'oblige pas l'employeur à intervenir dans le remboursement des frais mais l'oblige à s'accorder avec son travailleur** sur ce point. L'accord pourrait donc aussi prévoir qu'aucune compensation n'est due ;
- Sur l'**horaire de travail** : en principe et si pas d'accord prévu à ce niveau-là, le travailleur est supposé faire le même horaire que celui qu'il aurait dû respecter dans l'entreprise ;
- Sur le **contrôle exercé par l'employeur sur les résultats et/ou l'exécution du travail** du télétravailleur Il indique au travailleur le moment où il effectuera le contrôle. L'employeur veillera à ne pas porter atteinte au droit du travailleur à la vie privée si le contrôle ne se vérifie pas de manière appropriée et proportionnelle ;
- Sur la **disponibilité du travailleur** : les heures où le travailleur doit ou ne doit pas être disponible pour l'employeur ;
Pour les deux derniers points, des contacts à des moments déterminés peuvent par exemple être prévus.
- Sur la **protection des données** : le télétravailleur doit être informé des règles concernant la protection des données au sein de l'entreprise/association. Si l'employeur émet des restrictions en cas d'usage des équipements et outils informatiques, il doit informer le télétravailleur. Il en va de même pour les sanctions en cas de non-respect des consignes.

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et obligations en matière de conditions de travail que ceux appliqués lorsqu'il est occupé dans les locaux de l'entreprise/association.

Bien-être au travail au regard de la CCT n° 149

Les partenaires sociaux ont également voulu souligner et rappeler l'importance des règles qui existaient déjà avant la pandémie en matière de bien-être au travail pour les télétravailleurs. **En effet, l'employeur est responsable des conditions de travail dans lesquelles ses travailleurs se trouvent, même à leur domicile.**

Pour s'assurer du bien-être et de la sécurité de vos travailleurs lorsqu'ils effectuent leur travail à la maison, il est nécessaire d'effectuer une analyse des risques spécifique au télétravail. Pour ce faire, il existe un [guide Déparis sur le télétravail à domicile](#) disponible en téléchargement sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Sur base de cette analyse des risques, les travailleurs doivent être informés par l'employeur sur :

- La politique de l'entreprise en matière de bien-être au travail liée spécifiquement au télétravail (exemples : informations et instructions sur les mesures de prévention, en particulier sur l'aménagement du poste de travail, sur la bonne utilisation des écrans de visualisation et sur le support disponible au niveau technique et informatique) ;

En cette période de confinement, une attention particulière sera portée sur les aspects psycho-sociaux. En effet, la CCT n° 149 régissant le télétravail **pour la période du 26 janvier au 31 décembre 2021 prévoit que** : "L'analyse des risques tient également compte de la dimension psychosociale et des aspects relatifs à la santé qui sont propres au télétravail, y compris la possibilité d'une intervention psychosociale informelle ou formelle et la possibilité d'une consultation spontanée du conseiller en prévention-médecin du travail."

L'employeur est, entre autres, tenu de prendre des mesures de prévention appropriées pour maintenir les liens des télétravailleurs avec les collègues et avec l'entreprise et pour prévenir l'isolement. Dans ce cadre, il accorde une attention particulière aux télétravailleurs vulnérables.

Par ailleurs, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale met aussi à disposition des employeurs une [check-list de prévention COVID-19](#) basée sur le Guide générique et les principes sur le bien-être au travail (notamment le point 15 sur le travail à domicile).

SANCTIONS EN CAS DE NON-RESPECT DE L'OBLIGATION DE TÉLÉTRAVAIL

Les mesures décidées par le Comité de concertation sont d'ordre public et s'appliquent donc à toute personne se trouvant sur le territoire belge. De ce fait, les employeurs qui ne respectent pas l'obligation du télétravail s'exposent à de lourdes sanctions, de niveau 2 au sens du Code pénal social (éventuellement après un avertissement).

L'inspecteur des lois sociales peut infliger, soit :

- Amende administrative : entre 200 et 2 000 euros ;
- Amende pénale : entre 400 et 4 000 euros.

L'amende doit en outre être multipliée par le nombre de travailleurs en infraction.

Attention : les dirigeants (représentant légal, administrateur, délégué à la gestion journalière, ...) pourraient aussi voir leur responsabilité engagée !

- Les noms et les coordonnées ainsi que du soutien qu'offrent : le supérieur hiérarchique direct, les conseillers en prévention compétents pour la sécurité au travail, la médecine du travail et les aspects psychosociaux du service interne ou externe de prévention ainsi que, le cas échéant, la ou les personne(s) de confiance.



L'employeur peut également encourir les sanctions suivantes :

- Fermeture de la structure ;
- Poursuites judiciaires.

Gulcan Bayram, conseillère juridique à la CODEF

CORONAVIRUS : MASQUES ET GELS MIS À DISPOSITION OU REMBOURSÉS PAR L'EMPLOYEUR, AVANTAGES EN NATURE ?



Le port du masque fait à présent partie du quotidien, en ce compris sur le lieu de travail. L'O.N.S.S. et le fisc se sont positionnés sur la question de la mise à disposition de tels masques par l'employeur.

Les instances sociales et fiscales ont été interrogées sur le traitement à réserver lorsque l'employeur souhaite mettre à disposition des masques buccaux et intervenir financièrement dans l'entretien de ces derniers.

1. Mise à disposition des masques et du gel versus remboursement

L'O.N.S.S. et le fisc acceptent que l'employeur mette des masques et des gels hydroalcooliques à disposition de ses travailleurs, sans qu'il ne soit question d'un avantage en nature.

Il faut toutefois que le nombre de masques soit en adéquation avec le nombre de masques que doivent utiliser les travailleurs pendant les heures de travail (sur le lieu de travail de l'employeur ou chez des clients) et pendant les déplacements domicile-lieu de travail ou professionnels en transports en commun.

Il faut que ces masques soient accordés par l'employeur en nature. L'O.N.S.S. et le fisc exigent une mise à disposition car il s'agit d'une question de bien-être au travail. L'employeur ne peut pas intervenir dans les frais encourus par le travailleur pour s'acheter lui-même des masques, ni prévoir un montant forfaitaire que le travailleur pourrait utiliser pour acheter ou entretenir des masques.

L'O.N.S.S. et le fisc privilégient donc la mise à disposition du masque et du gel hydroalcoolique !

Un remboursement de frais avancés par un travailleur peut **exceptionnellement** être accepté, sur base de justificatifs, si ce travailleur ne peut pas se rendre sur son lieu de travail pour recevoir ses masques (par exemple, si ce travailleur est occupé à l'étranger).

2. Entretien des masques

L'employeur a toutefois la possibilité d'intervenir dans les frais réels de l'entretien de masques en tissu. L'O.N.S.S. estime toutefois que le coût pour laver un masque est très faible et n'accepte pas le forfait journalier de 1,74 EUR ou 0,84 EUR prévu pour l'entretien.

Si l'employeur veut tout de même intervenir sans être soumis aux cotisations de sécurité sociale, il devra démontrer la réalité et l'importance du coût.

Un montant de 0,20 EUR par semaine qui serait versé par l'employeur est un montant acceptable selon l'O.N.S.S. et le fisc.

L'O.N.S.S. et le fisc acceptent un montant de 0,20 EUR par semaine pour l'entretien des masques.

WELLEMANS Nathalie - Legal advisor





Journée de formation

"Le Règlement d'Ordre Intérieur (ROI)"

La CODEF vous invite à une journée de formation sur la thématique du Règlement d'Ordre Intérieur

 Step Entreprendre - Rue de Steppes, 24 à 4000 Liège

 30 mars 2021, 9h30-16h30

 100€ pour les membres*

 Ariane Debor et Alexandre Greimers

(*125€ pour les non-membres)

Formation agréée par l'AVIQ pour les directeurs/trices de maison de repos.

Objectif

Comprendre ce qu'est un Règlement d'Ordre Intérieur (ROI), son utilité et comment le mettre en place.

Programme

Les aspects légaux liés au règlement d'ordre intérieur :

- La définition du règlement d'ordre intérieur (ROI)
- Le cadre légal du ROI
- Les points sur lesquels porte généralement le ROI

Cette première partie théorique sera donnée par notre juriste spécialisée en droit des ASBL et des sociétés.

La rédaction, l'approbation et la mise en œuvre du ROI par l'utilisation d'un cas réel ou fictif.

Il s'agira dès lors pour les participants de définir :

- La manière dont sera rédigé et approuvé le ROI
- La table des matières du ROI, soit les points à traiter
- La mise en œuvre du ROI

Public

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

Avec le soutien de



Wallonie



Wallonie familles santé handicap AVIQ

LE CODE DES SOCIÉTÉS ET DES ASSOCIATIONS ET L'IMPACT SUR VOS STATUTS

- le 23 avril en visioconférence
 - le 11 mai à Namur
 - le 15 septembre à Liège
- De 9h30 à 12h + accompagnement individuel (prise de rendez-vous)

LA MISE EN CONFORMITÉ DE VOTRE ASBL AVEC LE RGPD

- le 29 avril en visioconférence
 - le 28 mai à Namur
 - le 12 octobre à Liège
- De 9h30 à 12h + accompagnement individuel (prise de rendez-vous)

ÉTABLIR UN PLAN DE COMMUNICATION

Le 6 mai à Liège
De 9h30 à 16h30

COMPTABILITÉ POUR LES ASBL

Le 3 et le 6 juin à Liège
De 9h30 à 16h30

LA DURÉE DU TRAVAIL

Le 17 juin à Namur
De 9h30 à 12h

Pour vous inscrire aux formations organisées par la CODEF, veuillez compléter le **formulaire d'inscription en ligne se trouvant sur le site des formations 2021.**

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**

RECUEIL DES NOUVELLES MESURES LIÉES AU CORONAVIRUS

L'actualité liée à la crise du coronavirus a été riche ces dernières semaines. La CODEF a donc mis à jour son [recueil des nouvelles mesures sanitaires et économiques dans le cadre du COVID-19](#). Nous vous invitons à le consulter et à prendre connaissance des mesures qui concernent votre secteur d'activités.

[Lire](#)

FEBI : GESTION DE L'AGRESSIVITÉ



Comment mon institution gère-t-elle l'agressivité avec les bénéficiaires et dans les équipes ? Comment évaluer cette gestion de l'agressivité, la mettre en place ou l'améliorer ?

Pour répondre à ces questions, les Fonds de formation de FeBi ont développé le **Scan Agressivité**. Grâce à ce nouvel outil, vous pourrez évaluer votre politique de gestion de l'agressivité. Le scan vous donnera une image claire des moyens utilisés par votre institution pour gérer l'agressivité, des conseils et des ressources afin de la mettre en place ou l'améliorer.

Ce scan vient s'ajouter à une multitude d'outils aidant à prévenir et gérer l'agressivité.



LE FOND 4S : LE CENTRE DE COMPÉTENCE TECHNOBEL INTÈGRE SES CATALOGUES CONVENTIONNÉS

Technobel est un **Centre de compétence** spécialisé dans les métiers du **numérique**. Il vous accompagne dans l'acquisition et le développement de vos compétences au travers de formations **techniques** et **innovantes** (bureautique, communication, outils de collaboration, cyber sécurité, etc.).

Depuis ce mois de janvier, les frais d'inscription aux formations organisées par Technobel sont **entièrement pris en charge** par le Fonds 4S. Chaque inscription est comptabilisée dans le Budget Maximum Autorisé (BMA) de votre ASBL à raison d'un montant forfaitaire de 98 € par jour et par participant (ou 49 € par demi-journée).

[En savoir plus sur les catalogues conventionnés](#)

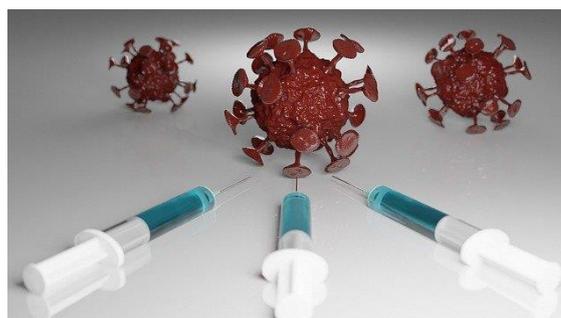


LA VACCINATION DANS LE CADRE DU COVID-19

2021 sera l'année de la vaccination contre le coronavirus COVID-19. Chaque gouvernement déploie sa stratégie de vaccination et informe les secteurs et les citoyens.

Retrouvez les informations générales sur les vaccins ainsi que les stratégies de vaccinations établies par les différents gouvernements sur le site de la CODEF.

[En savoir plus](#)



FLASH ASSOCIATIF

L'ASBL Arc-Hab (Groupe d'Archéologie de Habay) s'est constituée au départ d'un groupe de bénévoles passionnés par la fouille archéologique de la villa gallo-romaine de Mageroy à Habay-la-Vieille. Celle-ci a débuté en 1986.



Les objectifs premiers de l'ASBL étaient la découverte et la mise en valeur de ce site ainsi que la connaissance et le partage du patrimoine archéologique local. Avec le temps, l'ASBL s'est professionnalisée grâce au soutien de différents pouvoirs subsidiaires (SPW (AWaP), Commune de Habay, Province, Leader ...).

L'ASBL poursuit la fouille minutieuse de cette villa agricole construite voici 2000 ans en plus de proposer des activités de découverte patrimoniale pour le tout public et des groupes spécifiques (scolaires et extra-scolaires). D'année en année, de nouveaux aménagements sont réalisés pour renforcer l'attrait touristique et naturel du site. De nombreux promeneurs peuvent découvrir le site, accessible librement toute l'année.

Les recherches archéologiques, qui se déroulent chaque été, ont pour l'instant été menées dans le corps de logis et sa cour résidentielle, dans deux des quatre bâtiments annexes et dans une partie du bassin, le plus grand actuellement connu dans le nord de la Gaule. La fouille d'un troisième bâtiment annexe a débuté en 2018. Il reste encore à terminer la fouille du bassin et des deux bâtiments annexes, puis finaliser l'étude de la cour agricole, d'une superficie d'environ 3 ha et délimitée par un mur d'enceinte

Du travail en perspective !

MISSIONS :

- Fouilles archéologiques de la villa de Mageroy
- Etude du matériel archéologique découvert et rédaction de rapports scientifiques
- Animations scolaires et extra-scolaires (visites guidées, animations, ateliers d'artisanats, anniversaires, ...)
- Activités de découverte patrimoniale : Journées du Patrimoine, Fêtes Romaines, visites tout-public ...
- Développement pédagogique (animations, dossiers pédagogiques, ...) et touristique (aménagement paysager, sentiers, panneaux informatifs, ...)

Coordonnées :

Rue de la Rochette,12

6723 Habay-la-Vieille

063 75 85 44

villa.mageroy@gmail.com

<https://www.villamageroy.com/>



Rue de la Station, 25F
4670 Blegny
04/362 52 25
BE 0478.328.675
RPM Liège

Service administratif : codef@codef.be
Service juridique : conseil@codef.be
Service projet/formation : support@codef.be
Site internet : www.codef.be
IBAN : BE47 7512 0079 4080

