



ACTUALITES :	■ Actualités en bref	p.2
	■ Congé-éducation payé : rappel	p.2
	■ Indexation des rémunérations	p.2
	■ Appels à projet en matière de formation et d'accompagnement d'équipe : prochaine échéance le 31 mai !	p.2
	■ Nouveau décret emploi 2008	p.2
DOSSIERS :	■ Fiche pratique sur le volontariat	p.3
	■ Encourager l'emploi des personnes handicapées	p.5
FAQ :	■ Quelques questions autour de l'Outplacement	p.6
RESSOURCES:	■ Clés pour...le congé éducation payé	p.8
	■ Clés pour...travail d'étudiant	p.8

Deux dates importantes :

Le samedi 7 juin, à 10h30, Assemblée générale de l'ACC au Centre culturel Senghor à Etterbeek.

Le vendredi 19 septembre, à partir de 18h30, fête des 30 ans de l'ACC, au Centre culturel le Botanique.
Toutes les personnes actives dans les Centres culturels de Wallonie et de Bruxelles sont les bienvenues.



Actualités

I. Actualités en bref

A en croire le Bureau du Plan, d'ici à 2012, le taux de croissance annuel moyen de l'emploi pour le secteur de la santé et de l'action sociale sera de 2,2 % en Région wallonne. Ce pourcentage est nettement supérieur à celui attendu pour l'ensemble des secteurs de l'économie wallonne, soit 0,8 %.

En termes réels, le volume de l'emploi progresserait de 23.917 unités d'ici à 2012 dans le secteur de la santé et de l'action sociale. L'application de la même méthode de projection au secteur socioculturel permet d'envisager, dans le même temps, une augmentation de 5.365 unités.

Pascal Dupont, ACC

II. Congé-éducation payé : rappel

Le délai pour rentrer un dossier de remboursement dans le cadre du congé-éducation payé a été réduit à 1 an et demi à partir de l'année scolaire 2006-2007¹.

Par conséquent, les demandes de remboursement de la rémunération des travailleurs ayant suivi une formation dans le cadre du congé-éducation payé au cours de l'année **2006-2007** doivent être rentrées pour le 30 juin au plus tard!

Les anciens formulaires (fiche individuelle et déclaration de créance pour tous les travailleurs concernés) sont encore d'application pour cette année scolaire. Les attestations originales prouvant l'inscription et l'assiduité de chaque travailleur aux formations qui les concernent doivent être jointes à la demande.

Tous les documents sont disponibles sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=3368>

Marie-Belle Hiernaux, FESQJ

III. Indexation des rémunérations

Comme annoncé dans le dernier ACC-Express, l'indice pivot ayant été dépassé en avril, la prochaine indexation des rémunérations aura bien lieu en juin 2008!

Marie-Belle Hiernaux, FESQJ

IV. Appels à projet en matière de formation et d'accompagnement d'équipe : prochaine échéance le 31 mai !

Pour rappel, notre fonds social socioculturel et sportif (mieux connu sous l'appellation « Fonds pour la formation des Groupes à Risque ») a relancé, pour les années 2007 et 2008, les actions précédentes de soutien à la formation professionnelle continuée et à l'accompagnement d'équipe. Pour ce faire, un budget de 500 000 euro a été dégagé et ventilé selon les différentes dates de remises des projets (2 dates en 2007 et 3 en 2008).

La prochaine échéance approche à grands pas : le 31 mai 2008.

Vous trouverez toutes les informations à ce sujet, ainsi que les différents formulaires à remplir sur le site www.apefasbl.org (onglet : « Fonds », « Les fonds sociaux de formation », « Le fonds social du secteur socioculturel », rubrique « documents annexes et à télécharger ») ou sur demande à l'ACC. Attention, seuls les projets rentrés sous les formulaires adéquats seront pris en considération !

Anaïs Armand, ACC

V. Nouveau décret emploi 2008

Malgré l'annonce triomphaliste du Gouvernement de la Communauté française dans un communiqué de presse, il reste du chemin à parcourir pour que le décret sur l'emploi socioculturel soit d'application. Il devrait toutefois être transmis au Parlement et adopté avant la fin de cette année. Concédonsons toutefois l'effort financier important fait par la Communauté afin de donner les moyens aux

¹ article 137 bis de la loi du 22 janvier 1985.

employeurs pour octroyer des salaires décents aux travailleurs (34 000 000 € pour la législature 2004-2009)

Nous vous rappelons que ce décret concerne plus de 5 500 emplois équivalent temps plein dans 9 secteurs dont les centres culturels, l'éducation permanente, les fédérations sportives, les organisations de jeunesse et les centres de jeunes. Quant au décret « cadastre », petit à petit l'oiseau fait son nid,...espérons que l'œuf pourra éclore.

Pascal Dupont, ACC

DOSSIERS

I. Fiche pratique sur le volontariat

La Loi relative aux droits des volontaires² impose à l'association qui travaille avec des bénévoles une obligation d'information via une note d'organisation, la souscription d'une assurance et, le cas échéant, le respect de montants maximums pour le remboursement d'indemnités.

Vous avez des bénévoles dans votre association ou vous envisagez d'en avoir? Voici quelques indications pratiques.

1. Obligation d'information

« Avant que le volontaire³ commence ses activités au sein d'une organisation, celle-ci lui transmet, à titre informatif, une note d'organisation »⁴.

La note d'organisation comporte une série de renseignements destinés au volontaire afin qu'il soit mis au courant de ses droits. Elle n'a aucune valeur juridique, c'est-à-dire qu'elle ne lie pas les deux parties et ne peut entraîner de sanctions.

² Loi relative aux droits des volontaires du 3 juillet 2005, *M.B.* 29 août 2005.

³ La loi utilise le terme de volontaire mais on peut également parler de bénévole.

⁴ Art. 4 de la Loi du 3 juillet 2005.

En pratique, vous devez obligatoirement transmettre la note d'organisation au volontaire et ce, avant qu'il commence son activité. Vous avez le libre choix quant à la forme et au mode de transmission (par affichage, par mail, par courrier, etc.). Il est tout de même conseillé de garder la preuve de la communication de la note ou de se doter d'un accusé de réception.

La loi vous donne les éléments qui au minimum doivent se retrouver dans la note d'organisation. Bien entendu vous pouvez ajouter d'autres informations.

La note d'organisation précise au moins :

- le statut juridique de l'organisation (Pour un centre culturel, il s'agit bien entendu d'une ASBL.) et sa finalité sociale ;
- que l'organisation a contracté une assurance couvrant la responsabilité civile de l'organisation, à l'exclusion de la responsabilité contractuelle ;
- si d'autres risques liés au volontariat sont couverts et, si oui, lesquels ;
- si l'organisation verse des indemnités aux volontaires et, si oui, lesquelles, et dans quel cas ;
- que l'activité est exercée par le volontaire implique le respect du secret professionnel, auquel cas le texte de l'article 458 du Code pénal est entièrement reproduit (Cette mention ne concerne que les missions de volontariat qui impliquent le respect du secret professionnel, à savoir les missions où interviennent *des médecins, chirurgiens, officiers de santé, pharmaciens, sages-femmes, et toutes autres personnes dépositaires, par état ou profession, des secrets qu'on leur confie...*).

2. Souscription d'une assurance Responsabilité Civile (RC)

« L'organisation contracte une assurance afin de couvrir les risques liés au volontariat. Cette assurance couvre au minimum :

- la responsabilité civile, à l'exclusion de la responsabilité contractuelle, de l'organisation.
- la responsabilité civile, à l'exclusion de la responsabilité contractuelle, des volontaires pour les dommages qu'ont subis l'organisation, le bénéficiaire, d'autres volontaires ou des tiers pendant l'exercice du volontariat ou au cours des

déplacements effectués dans le cadre de celui-ci »⁵.

La loi vous oblige, depuis le 1er janvier 2007, à contracter une assurance afin de couvrir les risques liés au volontariat. Elle indemnise les dommages corporels et matériels.

De plus, l'Arrêté royal du 19 décembre 2006 détermine les conditions minimales de garantie des contrats d'assurance couvrant la responsabilité civile des organisations travaillant avec des volontaires. Enfin, l'Arrêté royal du 12 janvier 1984 précise les montants maximums qui couvrent les dommages résultant des lésions corporelles et dégâts matériels.

En pratique, si votre association n'est pas encore assurée vous devez introduire une demande d'adhésion à l'assurance prévue en matière de volontariat dans une compagnie d'assurance.

S'il existe déjà une assurance dans l'association, vous pouvez toujours ajouter d'autres conditions en plus des conditions minimales imposées par la loi.

La souscription d'une telle assurance couvre le bénévole de sa *faute légère occasionnelle* lorsqu'il exerce son activité bénévole ou lors de ses déplacements effectués pour son activité.

Par exemple, le bénévole qui renverse sa tasse de café sur le clavier de l'ordinateur commet une faute légère occasionnelle. Par contre, s'il comment cette faute TOUS les jours, cette faute sera qualifiée de faute légère *habituelle* et l'assurance ne couvrira pas les frais mais ils seront à charge du bénévole. Ce dernier devra lui-même rembourser le nouveau clavier.

A contrario, un bénévole est tenu pour responsable de sa faute intentionnelle, de sa faute lourde et de sa faute légère présentant un caractère habituel. De même, il est responsable des dommages qu'il s'occasionne à lui-même.

Par exemple, si le bénévole est l'auteur de coups et blessures à l'égard d'une personne qu'il côtoie lors de son activité ou se trouve en état d'ivresse, il sera tenu pour responsable et

l'assurance de l'association ne prendra rien en charge.

Si vos bénévoles sont souvent en déplacement avec leur véhicule ou le véhicule de l'association, sachez que l'assurance RC prévue en matière de volontariat ne couvre pas les dommages en cas d'accidents de la route. L'accident sera indemnisé, le cas échéant, par l'assurance du véhicule.

Pour plus d'informations, il est conseillé de contacter votre compagnie d'assurance.

3. Respect de la législation du travail

Le bénévole n'est pas un travailleur, or certaines règles relatives au droit du travail peuvent s'appliquer si un lien de subordination existe entre le bénévole et l'association.

L'Inspection des lois sociales est compétente afin de vérifier si les associations assurent une correcte application des législations du travail.

4. Indemnisation des frais

« Le caractère non rémunéré du volontariat n'empêche pas que le volontaire puisse être indemnisé par l'association des frais qu'il a supportés pour celle-ci »⁶.

Lorsque l'employeur indemnise ses bénévoles à titre de remboursement de frais exposés pour l'association, ces indemnités ne sont pas imposables ni dans le chef du bénévole ni dans le chef de l'association pour autant que l'un des deux systèmes suivants soit respecté :

- soit le système du défraiement forfaitaire (Max. 29,05 euros/jour ou max. 1.161,82 euros/an)⁷
- soit le système du remboursement de frais réels sur base de pièces justificatives.

Attention, ces deux systèmes ne sont pas cumulables! On ne peut à la fois prévoir un forfait pour tels frais et un remboursement de frais réels pour d'autres.

En d'autres termes, si vous voulez indemniser vos bénévoles, vous pouvez le faire de deux façons, soit en leur attribuant un forfait, soit en leur remboursant les frais réels accompagnés de pièces

⁵ Art. 6 de la loi relative aux droits des volontaires du 3 juillet 2005.

⁶ Art. 10 idem.

⁷ Montants maximaux au 1er janvier 2008.

justificatives. Attention, le forfait ne peut absolument pas être dépassé sinon les montants non justifiés seront imposés!

Il n'y a pas de fiches fiscales à remplir. Dans le cas du forfait, il suffit juste de prévoir un document qui reprend, au moins, le nom du bénévole ainsi que le montant du forfait alloué. Si vous optez pour le remboursement des frais réels avec pièces justificatives, vous prévoyez également un document reprenant le nom du bénévole en y annexant toutes les pièces justificatives que celui-ci vous remet. Ces justificatifs doivent évidemment correspondre aux frais liés à l'activité. Ces frais sont par exemple, les frais de repas, les frais de déplacement, les vêtements de travail nécessaires, etc. Ces documents (ou feuilles) sont à garder dans votre comptabilité.

5. Convention de volontariat

La convention de volontariat n'est pas obligatoire! Lorsqu'il y a une convention écrite entre deux personnes, les droits et obligations sont explicites et difficilement contestables par la suite. En tant qu'employeur, vous vous protégez contre d'éventuelles contestations quant au travail à fournir ou au paiement des indemnités par exemple.

Cette convention doit contenir au minimum les mentions énumérées pour la note d'organisation. Ensuite, il vous est loisible d'ajouter d'autres clauses pour autant qu'elles ne soient pas illégales ou abusives. Cette convention sera signée par l'association et le volontaire.

Si vous contractez une convention avec le volontaire, celle-ci devient juridiquement contraignante. C'est un contrat, c'est-à-dire que vous devez le respecter et ne pouvez le modifier sans l'accord du volontaire.

6. Formalités préalables pour certains candidats volontaires

La loi oblige les chômeurs et les prépensionnés à faire une déclaration préalable au bureau de chômage de l'Office national de l'emploi afin d'exercer leur activité bénévole. Pour le travailleur en incapacité de travail, il doit obtenir l'autorisation du médecin-conseil. Bien que la loi ne l'exige pas, il est conseillé de demander au médecin-conseil un

écrit qui confirme la compatibilité entre l'activité volontaire et l'état de santé.

L'association n'a aucune formalité à remplir mais il serait utile d'informer les chômeurs, les prépensionnés et les personnes en incapacité de travail de l'obligation qui pèse sur eux.

Laetitia Elleboudt, FEONG

II. Encourager l'emploi des personnes handicapées

La Belgique connaît un des taux d'emploi des personnes handicapées les plus faibles de l'Union européenne et pourtant, l'intégration dans notre société passe, entre autres, par l'emploi. Celui-ci procure un revenu bien entendu mais aussi une reconnaissance sociale, une meilleure estime de soi. Il permet aussi de créer des relations et de se réaliser pleinement.

A l'heure actuelle, il n'est facile pour personne de s'insérer dans le monde du travail. Mais la situation est encore plus difficile pour les personnes handicapées. Il faut admettre que les préjugés restent nombreux. Trop d'employeurs sont encore frileux à l'idée d'engager une personne handicapée. Et les personnes handicapées intériorisent elles-mêmes parfois certains préjugés négatifs. Manquant de confiance en elles, certaines font alors le "deuil" de l'emploi.

Si la fonction publique est tenue de respecter un quota d'emploi de personnes handicapées, celui-ci est loin d'être atteint, malgré les efforts fournis ces dernières années. Pour le secteur privé, les aides à l'emploi sont encore trop limitées et surtout peu connues.

Depuis la création du fonds social pour les handicapés (Loi du 16 avril 1963), appelé aussi fonds Maron, les choses ont évolué ; la réforme de l'Etat a eu pour conséquence que la politique d'intégration des personnes handicapées a été transférée. La Communauté française n'ayant pas les ressources financières pour gérer cette politique, il y a eu les accords de la St-Quentin qui ont transféré les compétences de la Communauté française à la Région bruxelloise et à la Région

wallonne. C'est ainsi que pour la Wallonie, c'est l'AWIPH qui est compétente et à Bruxelles, la COCOF. Les aides étant destinées à permettre aux personnes handicapées d'accéder à l'emploi, l'intervention dépend souvent du domicile du travailleur et non de la localisation de l'association.

Mesures d'aides bruxelloises :

La prime d'insertion : Pour les employeurs qui maintiennent au travail ou embauchent une personne handicapée. Accordée pour un an maximum, elle ne peut dépasser 65 % du coût salarial et peut être prolongée. Elle constitue pour l'employeur une compensation pour le rendement plus faible lié à l'handicap du travailleur.

La prime à l'intégration : Intervention dans le prix des cours et formations dispensés aux collègues de la personne handicapée afin de les sensibiliser à son handicap.

Mesures d'aides wallonnes :

La prime à l'intégration : Si vous engagez une personne handicapée et que ce dernier a connu durant les 9 derniers mois au moins 6 mois d'inactivité professionnelle, vous recevez durant un an maximum, 25 % de la rémunération à charge de l'association (charges patronales comprises).

La prime de compensation : Elle n'est pas cumulable avec la prime à l'intégration, mais peut lui succéder. Elle consiste en la prise en charge des adaptations relatives à l'organisation du travail (aide d'un autre travailleur pour certaines tâches, temps de repos complémentaires, temps nécessaire au soin, ...). L'intervention est un remboursement du coût salarial pouvant aller jusqu'à 50%. Elle est octroyée pour un an maximum et est renouvelable ensuite pour des périodes pouvant aller jusqu'à 5 ans.

Tant en Wallonie qu'à Bruxelles :

La prime de tutorat : L'intégration du travailleur handicapé dans l'équipe de travail et dans l'association est facilitée par un tuteur (membre du personnel) qui lui assure aussi un accompagnement professionnel. Le tuteur informe de son action par le biais de rapports d'activités. En contrepartie, l'employeur reçoit 750 € par trimestre

(max. 2 fois).

L'aménagement du poste de travail : Les adaptations liées au handicap de la personne peuvent être prises en charge.

D'autres mesures facilitant l'insertion de la personne handicapée dans le monde du travail sont proposées : stage de découverte, formation (intégration) professionnelle en centre, contrat d'adaptation professionnelle, prime d'installation.

Vous n'êtes pas en mesure d'embaucher mais vous vous sentez concerné par l'intégration professionnelle des personnes handicapées, pensez aux Entreprises de Travail Adapté pour vos achats de biens et de services.

Pour de plus amples informations :
<http://www.autravail.be>; <http://www.eweta.be>;
www.febrap.be; www.vlab.be;
<http://www.cocof.irisnet.be/site/fr>;
http://www.awiph.be/integration/se_former_travailleur/index.html

Pascal Dupont, ACC

FAQ

Quelques questions autour de l'Outplacement

Combien ça coûte?

Il faut savoir qu'il existe en matière d'outplacement des formules standard (satisfaisant à l'obligation légale minimale vis-à-vis de vos travailleurs de plus de 45 ans licenciés), des accompagnements sur mesure, et un certain nombre de formules mixtes. Le suivi est souvent organisé sous forme de modules, qui sont soit collectifs, soit individuels, avec parfois la possibilité de combiner un peu des 2! En fonction de la méthodologie de travail adoptée par l'opérateur, on aura parfois 3 modules correspondants aux trois étapes de l'accompagnement visées par la CCT 82bis mais parfois 4 ou 5.

L'offre en la matière est plutôt variée et les prix aussi!

Les suivis totalement individuels sont bien sûr toujours plus coûteux. Pour un accompagnement en groupe, par contre, le coût sera divisé entre les participants, ce qui peut fortement diminuer le montant final à assumer pour l'employeur.

A titre d'exemple, nous avons contacté plusieurs opérateurs pour obtenir leur tarifs.

Le premier proposait 3 modules individuels à 1250 Euros chacun, donc total : 3750 Euros.

Le second envisageait deux formules possibles :

- Le suivi individuel également en 3 modules totalisant 5400 Euros;
- ou l'accompagnement en groupe, à 5500 Euros pour les 3 modules quel que soit le nombre de personnes (entre 4 et 10), auxquels il faut ajouter 200 Euros par participant. Ce qui donne un total par participant de minimum 750 Euros.

Le troisième envisageait un suivi global à 2450 Euros, avec une possibilité d'ajouter un module de 10h de suivi individuel pour 1250 Euros.

Si mon travailleur me fait savoir que l'outplacement ne l'intéresse pas, dois-je le lui offrir quand même?

Même si votre travailleur vous fait savoir par avance qu'il n'est pas intéressé par cette opportunité que vous lui offrez, vous devez la lui offrir!

Les textes qui régissent la matière n'envisagent pas le manque d'intérêt du travailleur pour la chose comme un motif pour ne pas proposer l'outplacement.

Cependant, si après que vous avez fait une offre en bonne et due forme, le travailleur la refuse, vous êtes déchargés de votre obligation!

Si mon travailleur dès le début de la procédure ne se présente pas, dois-je payer quand même? Puis-je l'obliger à se présenter?

A partir du moment où vous avez conclu un contrat avec une agence d'outplacement, un certain nombre de frais fixes engagés par l'agence seront souvent dus d'office, que le travailleur se présente ou non (assurance, matériel,...). Vous ne pouvez pas y faire grand chose. Une solution envisageable pourrait être de faire signer à votre travailleur un écrit par lequel il s'engage à vous rembourser les frais engagés par vous s'il ne se présente pas.

D'autre part, vous ne pouvez malheureusement pas forcer le travailleur à se présenter. Le contrat d'outplacement, s'il est conclu en faveur de votre travailleur, ne lie en effet que vous et le bureau de placement. Votre travailleur n'est pas lié par ce contrat et n'a donc aucune obligation contractuelle! Cependant, l'opérateur d'outplacement, lui, est tenu de vous informer. Il doit vous tenir au courant du fait que le contrat n'est pas exécuté, votre travailleur ne s'étant pas présenté.

Le bureau d'outplacement m'informe que mon travailleur après être venu aux premiers rendez-vous, ne se présente plus, dois-je continuer à payer?

L'outplacement tel qu'envisagé par la CCT 82bis est divisé en 3 étapes. La passage d'une étape à l'autre est automatique, sauf si le travailleur a trouvé du travail ou a abandonné la procédure en cours. Vous ne devrez donc probablement pas payer les modules non-entamés. Mais attention, si votre travailleur après avoir trouvé un nouveau travail le perd dans les 3 mois et veut reprendre la procédure d'outplacement, il y a droit, toujours à votre charge.

Mon travailleur a retrouvé un emploi pendant son préavis. Dois-je quand même lui offrir un outplacement?

Vous êtes toujours tenu de faire une offre d'outplacement, oui!

Mais vous ne devrez sans doute pas financer réellement cet outplacement. En effet, soit votre travailleur refuse votre offre, étant donné qu'il a déjà trouvé un autre emploi, et dans ce cas vous êtes déchargé de votre obligation ; soit il l'accepte et demande à l'interrompre temporairement afin de pouvoir la relancer dans les 3 mois s'il perd son nouvel emploi, auquel cas vous devrez exécuter votre obligation.

Marie-Belle Hiernaux, FESQJ

Ressources

I. Clés pour...le congé éducation payé



Nous vous avons fait part succinctement dans le dernier ACC-Express des modifications intervenues en matière de congé éducation payés. La version 2008 de la brochure « Clés pour... le congé éducation payé » fait le point sur l'actualité de ce dispositif et répond à toutes les questions que vous vous posez : Quelles formations ouvrent un droit à des congés éducation payés ? Quelles formalités incombent à l'employeur ? Quels montants sont remboursés aux employeurs ?

La brochure peut être commandée ou téléchargée gratuitement sur le site du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale: <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=3636>

Vous pouvez également la commander au numéro de téléphone suivant : 02/233.42.14.

Marie-Belle Hiernaux, FESQJ

II. Clés pour...travail d'étudiant



A l'approche des vacances, vous pensez peut-être faire appel à des étudiants, mais vous ignorez comment vous y prendre. La version 2008 de la brochure « Clés pour... le travail des étudiants » est désormais disponible et répond à toutes vos questions. Elle intègre toutes les modifications

récentes en la matière. Vous y trouverez la réglementation générale du contrat de travail étudiant ainsi qu'une liste d'adresses utiles et un exemple de contrat d'occupation d'étudiant.

La brochure peut être téléchargée ou commandée gratuitement sur le site du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale: <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=3628>

Vous pouvez également la commander en appelant la Cellule Publications au 02/233.42.14.

Marie-Belle Hiernaux, FESQJ