



EDITO :	■ Centres culturels : l'heure de décisions	p.1
ACTUALITES :	■ Indexation des salaires en février... et une seconde fois en 2008 !	p.2
	■ Maribel social : rapport annuel 2007 pour le 31 mars	p.3
	■ ANM en Communauté française : il est temps de débiter le calcul de l'affectation des sommes !	p.3
DOSSIERS :	■ Les indépendants à titre complémentaire	p.3
	■ Le congé parental	p.6
FAQ :	■ Qu'en est-il de la rémunération des travailleurs en cas de grève des sociétés de transport ?	p.9
RESSOURCES:	■ Le statut juridique des volontaires, un ouvrage proposé par la Confédération des Organisation de Jeunesse indépendantes et pluralistes (COJ)	p.10
	■ Clés pour... Introduire le télétravail dans l'entreprise	p.10
	■ Un outil facile pour fixer vos dates de réunions !	p.11

Edito

Centres culturels : l'heure de décisions

Ce mois de février cumule des négociations importantes pour les centres culturels : négociations en tripartite (Communauté française,

CESSoC, syndicats) en vue de mettre au point le nouveau décret emploi qui doit permettre à partir de 2008 la mise en application des accords du non-marchand ; mise au point des contrats-programmes des centres culturels pour la période 2009 et années suivantes ; débat sur les propositions de la Communauté française pour réformer le système des Tournées Art et Vie.

Le premier dossier concerne la redistribution d'un montant total de plus de 4 millions d'Euros en 2008 pour améliorer les conditions de rémunérations dans notre secteur. Pour rappel, pour 2007, ce montant était de 3.224.439 Euros, répartis sur les 692 équivalents temps-plein pris en compte sur base du cadastre de 2005. En 2008, une convention collective fixera des barèmes nouveaux, et les montants supplémentaires prévus pour 2008 devront servir à aider les associations à supporter ces charges nouvelles. L'optique de l'ACC, dans les négociations préparatoires, reste une prise en compte équilibrée de l'emploi total réel, puisque ce sont tous les emplois qui devront se voir appliquer des barèmes en croissance. La caractéristique de notre secteur est que l'emploi servant de base au versement de la subvention principale est celui de l'animateur-directeur, soit 115 personnes, ce qui ne représente que 16% de l'emploi total de notre secteur. On se répète, bien sûr, en soulignant qu'un centre culturel, c'est un lieu avec des salles de réunions, généralement une salle de spectacles, un lieu d'expositions, et qu'une telle structure implique du personnel d'accueil, du personnel administratif, des techniciens, des animateurs... Bref, on ne peut à la fois confirmer que les centres culturels sont les pivots de l'action culturelle en Communauté française, et faire comme si ces pivots tournaient sur la tête de personnes seules.

Autre dossier, largement évoqué pour l'heure, la mise au point des contrats-programmes courant à partir de 2009. Les documents doivent être rentrés à la Communauté française pour le 15 mars, pour 92 institutions. En réponse à des questions posées par la Commission des Centres culturels, la Ministre Laanan a fait connaître ses intentions et certaines de celles-ci ont suscité de vives réactions de la part de professionnels. L'ACC fera connaître sa position sur ce point après sa réunion du 13 février prochain.

Enfin, dans le cadre des journées Entrevues au Centre culturel Le Botanique, le responsable du Service de la Diffusion au Ministère a présenté le bilan 2007 des Tournées Art et Vie (texte publié pour information sur le site de l'ACC). Il se confirme, encore une fois, que les centres culturels sont les lieux principaux de la diffusion en Wallonie et à Bruxelles. En terme de parts de budgets, ils utilisent 70% des crédits Arts et Vie (quotas et hors quotas). Cette importance explique la réaction passionnée de certains directeurs et directrices de

centres culturels sur plusieurs aspects du projet de modification du système de subvention aux organisateurs et aux artistes. C'est un projet que suit particulièrement l'Association des Programmateurs professionnels (ASSPROPO), qui réunit notamment un grand nombre de centres culturels.

Dans les toutes prochaines semaines, des décisions auront été prises. D'ici là nombreuses réunions, et nombreux débats. Suite au prochain numéro.

Paul Guisen, Directeur de l'ACC

Actualités

I. Indexation des salaires en février... et une seconde fois en 2008 !

Nous pouvons confirmer les prévisions annoncées dans notre dernière édition: les rémunérations seront bel et bien frappées d'une indexation de 2% dès le mois de février 2008. Autre confirmation: pareille augmentation se produira une seconde fois au cours de cette année. Nous vous l'annonçons sous toute réserve pour le mois de décembre et notre prudence était légitime!

En effet, le bureau fédéral du plan a revu ses prévisions et table sur une augmentation, pour 2008, de l'indice santé de 2,8% (contre 1,77% en 2007). Cette inflation croissante, si elle ne surprendra personne tant il en est question ces jours-ci, amènerait le prochain dépassement de l'indice-pivot à se produire en mai 2008. Dans ce cas de figure, bien évidemment à considérer avec toute la prudence requise, la prochaine indexation trouverait à s'appliquer en juillet 2008. Nous vous tiendrons informés de la chose.

Marc Denisty, FESQJ

II. Maribel social : rapport annuel 2007 pour le 31 mars

Pour rappel, les associations qui bénéficient de subsides Maribel social sont tenues de compléter pour le 31 mars 2008 le rapport annuel qui leur a été transmis par la poste et par courriel.

Ce rapport doit également être transmis aux représentants des travailleurs : conseil d'entreprise, CPPT, délégation syndicale, ou, à défaut, au moins à deux des trois secrétaires régionaux des organisations représentatives des travailleurs. Dans ce dernier cas, ces permanents syndicaux doivent recevoir le rapport par recommandé pour le 15 mars 2008 et vous devez joindre au rapport annuel transmis au Fonds la preuve de cet envoi recommandé.

Le modèle de rapport annuel, le règlement administratif ainsi que les coordonnées des secrétaires régionaux des syndicats sont disponibles sur le site du Fonds Maribel :

<http://www.apefasbl.org/les-fonds/les-fonds-maribel-social-1/fonds-maribel-social-pour-le-secteur-socioculturel> (pour les coordonnées, aller dans "documents annexes et à télécharger").

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter votre fédération ou bien le secrétariat du Fonds (Pascale Vandegeerde : 02/229.32.57 ou pascale.vandegeerde@apefasbl.org).

Christine Vertegen, FEONG

III. ANM en Communauté française : il est temps de débiter le calcul de l'affectation des sommes !

Nous l'avons dit dans le dernier ACC-Express, une Convention Collective de Travail a été signée le 26 novembre dernier. Elle fixe les rémunérations minimales pour nos secteurs à 86,17% des grilles barémiques de référence. Au moment de lire ces lignes, les employeurs qui suivent nos conseils ont déjà pratiqué les régularisations salariales pour l'année 2007, et ne risquent pas d'éventuelles pénalités ONSS (comme ce peut être le cas dès le 1er février).

Ils ne sont pas pour autant en totale conformité avec les termes de la CCT. Il leur reste en effet à

vérifier s'ils sont soumis à l'affectation des sommes, c'est-à-dire la distribution aux travailleurs du solde des subventions nouvelles à l'emploi (sous forme de primes le plus souvent) qui n'aurait pas été consommé par les régularisations à 86,17%.

La Communauté française vous a ou va vous adresser un détail des subventions perçues par courrier. Tout comme l'outil informatique et son mode d'emploi que l'ACC vous a transmis récemment. Il est donc temps de prendre connaissance de cet outil et d'entamer l'encodage de vos données: pour respecter les délais prévus par la CCT, ce calcul doit être opéré dans le mois qui suit la perception par les employeurs des subventions à l'emploi (SAR ou reliquat). Avant fin février donc, si, comme dans la plupart des cas, ces sommes sont arrivées sur votre compte courant janvier. Mais le plus important est d'arriver à un résultat fidèle à la situation de votre association. Deux conseils s'imposent dès lors: donnez-vous le temps et n'hésitez pas à solliciter le soutien de votre fédération.

Bon courage!

Marc Denisty, FESQJ

DOSSIERS

I. Les indépendants à titre complémentaire

En règle générale, un employeur paie le prix plein pour engager un travailleur salarié en raison des obligations sociales et fiscales qui lui incombent. Nous savons tous que l'engagement d'un salarié nécessite des fonds importants, c'est pourquoi nous allons étudier ensemble les avantages que vous pouvez retirer d'une collaboration avec un indépendant à titre complémentaire.

A titre de rappel, un indépendant est une personne physique qui exerce une activité professionnelle en Belgique sans être, pour cela, lié à un employeur à travers un contrat ou un statut. Nous envisagerons ici la notion d'indépendant à titre complémentaire, c'est-à-dire que l'activité indépendante est exercée

en parallèle avec une autre activité professionnelle (principale) pour le compte d'un employeur.

En d'autres termes, vous pouvez travailler avec un indépendant complémentaire qui travaille pour le compte d'un autre employeur en tant que salarié. Son activité chez vous sera qualifiée de complémentaire tandis que chez l'autre employeur l'activité est principale.

Il est important de considérer votre travailleur comme un «indépendant», c'est-à-dire qu'il ne peut y avoir de lien de subordination entre vous et lui. Ce qui veut dire qu'une certaine liberté dans son travail est laissée au prestataire. C'est un aspect essentiel pour distinguer un salarié d'un indépendant à titre principal ou complémentaire.

Qui peut être qualifié d'indépendant complémentaire ?

Une personne peut être un travailleur indépendant complémentaire s'il exerce une activité en parallèle avec une autre activité professionnelle pour le compte d'un employeur.

- Soit la personne a une activité principale de salarié : celle-ci doit être exercée au moins à mi-temps.

Ex. : Un employé administratif qui exerce une activité d'animateur d'atelier indépendant l'après-midi.

- Soit la personne a une activité principale dans l'enseignement : il faut exercer des prestations dans l'enseignement correspondant à 6/10 au moins d'un horaire de cours complet.
- Soit la personne a une activité principale qui ouvre des droits dans un autre régime de pension : en fonction d'une loi, un règlement provincial ou à la SNCB, il faut alors exercer une activité étendue au moins sur 8 mois ou 200 jours.

Attention, vous devrez verser dans le régime des travailleurs salariés les charges sociales relatives à l'activité complémentaire si celle-ci est de même nature que l'activité principale salariée. C'est le cas d'un employé comptable qui fournit aussi des prestations comptables pour le même employeur en tant qu'indépendant.

Certaines personnes peuvent être assimilées à des indépendants complémentaires dont les indépendants à titre principal avec peu de revenus

et les étudiants de moins de 25 ans. Certaines situations y sont également assimilées comme le crédit temps, la perception d'indemnité de rupture, ou d'indemnité de mutuelle et les allocations de chômage (il est nécessaire que l'allocation versée ouvre le droit à la pension)¹.

Quelles sont les obligations des travailleurs indépendants complémentaires ?

Obligations sociales

Les indépendants complémentaires doivent s'affilier à une caisse d'assurance sociale, payer les cotisations et s'affilier à une mutuelle². De plus, ils doivent fournir la preuve de l'activité salariale à la caisse d'assurance (via la copie du contrat de travail par exemple).

Le montant des cotisations sociales se calcule sur base des revenus de référence, c'est-à-dire les revenus professionnels nets (réévalués) de travail indépendant de la 3^{ème} année civile qui précède celle pour laquelle les cotisations sont dues.³ Par exemple, les cotisations de 2008 sont calculées sur la base des revenus de 2005.

Afin de convaincre les travailleurs de devenir des indépendants complémentaires, vous pouvez leur préciser qu'en début d'activité, ces revenus de référence n'existent pas, donc ils paieront des cotisations forfaitaires provisoires peu élevées (pendant 12 à 15 trimestres), qui seront régularisées par la suite en fonction des revenus. S'ils pensent recueillir des revenus professionnels élevés, ils peuvent demander de payer des cotisations provisoires plus élevées.

De plus, en dessous d'un seuil de revenus, les indépendants complémentaires ne sont pas redevables de cotisations (voir tableau ci-dessous).

Cotisations pour l'année 2008 (année de référence : 2005)⁴ :

¹ www.mineco.fgov.be

² Pour connaître des démarches administratives, vous pouvez consulter le site www.rsvz-inasti.fgov.be

³ www.rsvz-inasti.fgov.be

⁴ Idem ; ce site vous permet également de vous tenir au courant de l'évolution des montants repris dans le tableau.

	€
– Cotisation trimestrielle provisoire	
– 1 ^{ère} année	64,75
– 2 ^{ème} année	66,33
– 3 ^{ème} année	67,91
– Cotisations définitives	
1° pour un revenu professionnel de référence inférieur à 1.263,48 Eur.	0
2° pour un revenu professionnel de référence à partir de 1.263,48 Eur. :	
– 22% sur la partie du revenu professionnel de référence n'excédant pas 49.315,46 Eur.	
– 14,16% sur la partie du revenu professionnel de référence qui dépasse 49.315,46 Eur sans excéder 72.675,38 Eur.	
Cotisation trimestrielle minimum :	
– 1 ^{ère} année	64,75
– 2 ^{ème} année	66,33
– 3 ^{ème} année	67,91
– A partir de la 4 ^{ème} année civile complète	69,49
Cotisation trimestrielle maximum	3.539,29

Si l'indépendant complémentaire abandonne rapidement son activité complémentaire, l'INASTI peut autoriser la caisse à rembourser partiellement ou totalement les cotisations versées, à 3 conditions : l'activité complémentaire doit rapporter un revenu limité, la cessation de l'activité doit se faire dans la 1^{ère} année (moins de 4 trimestres d'assujettissement au statut social des travailleurs indépendants) et il faut introduire une demande à l'INASTI.

Obligations comptables

L'indépendant à titre complémentaire doit tenir une comptabilité appropriée à son activité professionnelle.

Obligations fiscales

D'un point de vue fiscal, les revenus des deux activités professionnelles seront cumulés et l'indépendant complémentaire est tenu de faire des versements trimestriels anticipés.

Attention, s'il effectue des actes de commerce, il doit être inscrit au registre de commerce, et s'il

effectue des opérations soumises à la TVA, il doit s'y immatriculer.

Quels sont les droits sociaux des indépendants complémentaires ?

Les indépendants complémentaires bénéficient des avantages sociaux liés à leur activité salariale. En effet, leur sécurité sociale reste garantie par leur activité salariée ou leur allocation. De plus, en tant qu'indépendant complémentaire, il leur est loisible de bénéficier d'une réduction des cotisations sociales, voire d'être exonérés (voir tableau ci-dessus).

Le 1er janvier 2008, tous les indépendants seront logés à la même enseigne en matière de couverture des soins de santé. A partir de cette date, leurs cotisations trimestrielles intégreront en effet obligatoirement les "petits risques". Il s'agit d'une étape importante vers l'harmonisation de l'assurance maladie-invalidité des salariés et des indépendants.

De quels avantages bénéficie l'employeur ?

L'employeur n'est pas soustrait au paiement des cotisations patronales de sécurité sociale et au paiement des sommes dues dans le droit individuel et collectif du travail.

Le statut d'indépendant libère l'employeur des contraintes liées au contrat de travail, telles que les règles en cas de rupture du contrat, ainsi qu'aux législations protectrices des travailleurs, dont la loi du 16 mars 1971 sur le travail, qui régit notamment le temps de travail et de repos ou la protection de maternité, la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération du travailleur ou encore la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires⁵.

Mais il faut garder en mémoire que le travailleur indépendant n'est soumis à aucun lien de subordination de la part de l'employeur. Si c'est le cas, on parle de la notion de « faux indépendants » qui constitue une fraude sociale car l'employeur bénéficie des avantages sociaux tout en employant un travailleur qui est sous son autorité et devrait donc être qualifié de salarié et non d'indépendant !

La volonté des parties doit être respectée mais l'exécution de cette volonté doit refléter la réalité.⁶ Dès lors, le juge se basera sur des éléments de fait pour requalifier le statut du travailleur indépendant en travailleur salarié si nécessaire. Quelques indices ont déjà été énoncés par les Cours et Tribunaux pour déterminer l'existence ou non d'un lien de subordination entre l'employeur et le travailleur.

Selon le tribunal du travail de Mons, « constituent des indices établissant l'existence d'un lien de subordination : - une activité naturellement subordonnée - l'absence de liberté de prester à la convenance du travailleur ou l'existence d'un horaire précis - l'absence de facturation ou l'établissement des factures par l'employeur - l'absence de liberté de gestion - l'absence de partage des risques économiques - l'octroi d'une rémunération minimum. Par contre, les éléments ci-après excluent tout lien de subordination : - la

cogestion de l'affaire commerciale - la prise en charge du risque économique - l'organisation libre du travail - l'absence de directives journallement assurées - la faculté de se faire remplacer librement - la liberté de fixer son horaire de travail, les congés, les vacances - l'absence d'obligation de justifier son emploi du temps. La charge de la preuve de la requalification incombe au demandeur⁷ ».

De plus, la Cour du Travail estime que parmi les indices de subordination on peut citer « le maintien du salaire en cas de maladie et durant la fermeture de l'entreprise lors des vacances annuelles ou les cotisations des travailleurs indépendants payées par l'employeur »⁸

Attention, la requalification du contrat par le juge entraîne des conséquences coûteuses pour l'employeur !

Laetitia Elleboudt, AISF

II. Le congé parental

Dans ce dossier, nous allons examiner les deux régimes de congé parental : l'un basé sur l'arrêté royal du 29 octobre 1997⁹ et l'autre sur la convention collective de travail n°64 du 29 avril 1997¹⁰. Vu la grande similitude existant avec le premier, ce deuxième régime fera l'objet d'un examen plus succinct.

Le régime du congé parental basé sur l'A.R. 29/10/97

Il s'agit d'une forme spécifique d'interruption de carrière qui est reconnue à tous les travailleurs du secteur privé engagés dans les liens d'un contrat de travail. Il s'agit donc bien d'un droit dont les travailleurs peuvent bénéficier pour chacun de leurs enfants.

⁷ Trib.trav., Mons, 30 janvier 2002, www.juridat.be

⁸ Cour trav., Bruxelles, 26 juin 2002, www.juridat.be

⁹ A.R. du 29/10/97 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle (M.B. 07/11/97).

¹⁰ C.C.T. n°64 du 29 avril 1997 conclue au sein du C.N.T., rendu obligatoire par l'A.R. du 29 octobre 1997 (M.B. 07/11/97).

⁵ www.emploi.belgique.be

⁶ Cass. 28 avril 2003, JTT 2003, p.261; Cass. 22 mai 2006, www.juridat.be

Formes du congé

Il existe 3 formes différentes d'interruption de carrière possibles dans le cadre du congé parental¹¹ :

- Interruption complète : possibilité d'interrompre complètement vos prestations pendant 3 mois maximum¹² (possibilité de fractionner le congé en périodes d'un mois ou un multiple).
- Réduction des prestations à 1/2 temps : possibilité de réduire vos prestations à 1/2 temps pendant 6 mois maximum¹³ (possibilité de fractionner le congé en périodes de deux mois ou un multiple).
- Réduction des prestations à 1/5 temps : possibilité de réduire vos prestation à 1/5 temps pendant 15 mois maximum¹⁴ (possibilité de fractionner le congé en périodes de 5 mois ou un multiple).

Attention, ces différentes périodes doivent être respectées. En effet, si vous ne respectez pas la période demandée, le solde de la fraction obligatoire (1 mois en cas de congé complet, 2 mois en cas de congé à 1/2 temps, 5 mois en cas de congé à 1/5 temps) sera perdu !

Exemple : Vous obtenez un congé parental d'1/5 temps pour 15 mois. Si vous y mettez un terme après 4 mois, vous ne pourrez prétendre au solde du mois restant, la première fraction de 5 mois n'étant pas respectée.

Sachez encore qu'il est possible de combiner les différentes formes de congé. Ainsi, 1 mois d'interruption complète équivaut à 2 mois de réduction à 1/2 temps et à 5 mois de réduction à 1/5 temps.

Exemple : Pour un même enfant, vous pouvez obtenir 1 mois d'interruption complète et 10 mois de réduction à 1/5 temps.

Objet du congé

Le congé parental est accordé¹⁵ :

- En cas de naissance d'un enfant, pendant la période comprise entre sa naissance et son 6^{ème} anniversaire.
- En cas d'adoption d'un enfant, pendant une période de 4 ans qui court à partir de l'inscription de l'enfant comme membre de la famille et qui se termine au plus tard à son 8^{ème} anniversaire.

En cas d'incapacité physique ou mentale de l'enfant, la période du congé est allongée à certaines conditions¹⁶

Conditions à remplir par le travailleur

Deux conditions doivent être respectées¹⁷ :

- Le travailleur doit avoir été lié par un contrat de travail avec son employeur pendant au moins 12 mois durant la période des 15 mois qui précède la date de notification à l'employeur de la demande écrite du congé parental¹⁸.
- Il doit fournir, au plus tard au moment où le congé parental prend cours, le ou les document(s) attestant la naissance ou l'adoption de l'enfant.

Afin de pouvoir bénéficier de son droit au congé parental, le travailleur doit avertir son employeur par écrit et cela au moins 2 mois et au plus tôt 3 mois à l'avance¹⁹. Cet avertissement se fait par lettre recommandée ou par simple écrit dont un double doit être signé au titre d'accusé de réception. Si le travailleur opte pour un congé fractionné, une demande distincte doit être faite pour chaque période de congé.

Toutefois, l'employeur peut, dans le mois qui suit l'avertissement de l'employé, reporter l'exercice du droit au congé parental. Ce refus doit cependant être motivé et notifié au travailleur par écrit. Dans

¹¹ Art. 2 § 1^{er} de l'A.R. du 29/10/97.

¹² Que votre régime soit à temps plein ou à temps partiel.

¹³ Dans le cadre d'un régime à temps plein.

¹⁴ Dans le cadre d'un régime à temps plein.

¹⁵ Art. 3, §1^{er} de l'A.R. du 29/10/97.

¹⁶ Art. 3, §§1^{er} et 2 de l'A.R. du 29/10/97.

¹⁷ Art. 4 et 5 de l'A.R. du 29/10/97.

¹⁸ Depuis le 24 juin 2006, l'ONEm n'accepte plus de dérogation à la condition d'ancienneté, même en cas d'accord entre l'employeur et le travailleur.

¹⁹ Art. 6, §1^{er} de l'A.R. du 29/10/97.

tous les cas, le droit au congé devra prendre cours au plus tard 6 mois après celui durant lequel le refus a été notifié.

Protection contre le licenciement

Durant la période de congé parental, le travailleur qui en bénéficie est protégé contre le licenciement. La protection prend cours le jour de l'avertissement et prend fin 3 mois après l'interruption de carrière. Pendant cette période, votre employeur ne peut résilier unilatéralement le contrat, sauf pour motifs graves. En cas de non respect des dispositions assurant la protection contre le licenciement, l'employeur sera redevable du paiement d'une

indemnité de protection équivalent à 6 mois de rémunération, sans préjudice de l'indemnité compensatoire de préavis. Notons enfin qu'il n'existe, dans le chef de l'employeur, aucune obligation de remplacement du travailleur en interruption de carrière pour cause de congé parental.

Allocation d'interruption

Le régime du congé parental de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 permet au travailleur de percevoir une allocation mensuelle d'indemnité destinée à compenser la diminution de ses revenus. Cette allocation est forfaitaire et est octroyée par l'ONEm.

Montants bruts mensuels (à partir du 01/01/08)

Interruption complète	Interruption 1/2 temps		Interruption 1/5 temps	
	- 50 ans	+ 50 ans	- 50 ans	+ 50 ans
698,65€	349,32€	592,53€	118,51€	237,01€

Montants nets mensuels (à partir du 01/01/08)

Interruption complète	Interruption 1/2 temps		Interruption 1/5 temps	
	- 50 ans	+ 50 ans	- 50 ans	+ 50 ans
627,88 €	289,42€	490,92€	98,19€	196,37€

Afin de bénéficier de ces allocations, il faut contacter les services de l'ONEm et remplir le formulaire C61-FS. Pour plus de renseignements concernant la procédure, nous vous invitons à vous rendre sur leur site internet : www.onem.be

Impact du congé parental sur des travailleurs

L'allocation d'interruption est fiscalement reconnue comme un revenu de remplacement, elle est dès lors imposable. Un précompte professionnel sera prélevé sur l'allocation²⁰. Un récapitulatif des allocations perçues durant l'année fiscale est envoyé par l'ONEm. Pour plus de renseignements, il convient de s'adresser à l'administration des contributions (www.minfin.fgov.be).

Interdiction de cumul

Un travailleur ne peut, pour un même enfant, bénéficier du congé parental prévu dans le système de l'interruption de carrière et solliciter ensuite le

congé parental organisé par la C.C.T. n°64, et inversement.

Le régime du congé parental basé sur la C.C.T. n°64

Le régime suivant est très ressemblant au précédent. Nous nous contenterons donc d'en examiner les principales différences.

Si tous les travailleurs peuvent également prétendre au congé, celui-ci ne peut être pris que pendant les quatre années suivant la naissance de l'enfant (contre 6 ans pour l'autre régime). En outre, le congé doit être pris sous la forme d'une suspension totale du contrat de travail et cela pendant une période de 3 mois au maximum. Cependant, moyennant l'accord des parties,

²⁰ De l'ordre de 10,13% en cas d'interruption complète et de 17,15% en cas de réduction des prestations.

l'interruption totale peut être fractionnée sans contrainte.

exemple: une première fraction de deux semaines, suivie d'une fraction d'un mois et deux semaines, et une dernière fraction d'un mois.

Le congé peut également s'opérer par le biais d'une réduction des prestations, et ce sans contrainte.

exemple: réduction des prestations à 1/4 temps pendant 12 mois

On le voit, la C.C.T. n'impose aucun modèle, ni en termes de fractionnement, ni en termes de réduction des prestations. Seul l'accord entre l'employeur et l'employé prévaut.

La plus grande différence vient surtout de l'absence totale de revenu de remplacement dans le régime du congé parental pris sur la base de la C.C.T. n°64. En effet, la C.C.T. assimile le congé parental à un congé sans solde ou à un congé pour « raison impérieuse de nature familiale ». Pour contrer cette absence, il est toutefois possible, le cas échéant, d'obtenir un revenu de remplacement dans le cadre du système du crédit-temps.

Les autres points sont pour ainsi dire les mêmes que ceux du régime de l'arrêté royal (avertissement écrit, conditions à remplir par le travailleur, protection contre le licenciement, interdiction du cumul, etc.). On peut dès lors s'interroger sur l'intérêt apporté par le régime de la C.C.T. n°64, alors qu'elle ne propose aucun revenu de remplacement. Elle peut toutefois être invoquée par des travailleurs à temps partiel qui ne souhaitent pas interrompre totalement l'exécution de leur contrat. Elle peut également l'être par des travailleurs occupés à temps plein qui souhaitent prendre un congé sous d'autres formes que celles prévues par l'arrêté royal.

Vincent Dehin, ACC

FAQ

Qu'en est-il de la rémunération des travailleurs en cas de grève des sociétés de transport ?

Un ou plusieurs de vos travailleurs arrivent en retard ou n'arrivent pas du tout sur le lieu de travail en raison d'une grève de la STIB, de la SNCB ou des TEC. Quelle est la rémunération due pour ces heures de travail « perdues » ?

Principe

L'article 27, 1° de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail précise que le travailleur a droit à sa rémunération journalière complète quand, étant apte à travailler au moment de se rendre au travail, il « ne parvient qu'avec retard ou pas au lieu du travail, pourvu que ce retard ou cette absence soient dus à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté. »

Nous le comprenons bien ici : tout réside dans l'évaluation du caractère imprévu de la grève. Prenons deux cas de figure.

Exemples

a) Le travailleur se rend à la gare comme tous les jours, pour y constater qu'un arrêt de travail de la part d'une partie du personnel de la SNCB vient d'être décidé. Les locomotives sont immobilisées en gare. Le travailleur décide d'attendre la reprise du trafic. Dans la mesure où les perturbations ferroviaires de ce matin-là n'avaient pas été annoncées, empêchant donc le travailleur d'arriver à l'heure sur son lieu de travail, il pourra prétendre à une rémunération journalière complète.

b) La situation est différente si cette grève, dont les médias se sont fait les relais plusieurs jours auparavant, avait fait l'objet d'une communication aux usagers. Dans ce cas-ci, l'employeur pourrait objecter que la grève avait été annoncée à l'avance et donc que le travailleur aurait pu prendre les mesures nécessaires pour arriver à temps au travail (partir plus tôt, se faire transporter par un

collègue...). L'employeur n'est ici pas tenu de verser le salaire garanti.

Conclusion

Les heures de travail « perdues » ne seront effectivement rémunérées que dans la mesure où l'impossibilité pour le travailleur de se rendre à l'heure au travail est bien réelle, c'est-à-dire par exemple qu'il n'a pas pu utiliser un véhicule personnel ou faire du co-voiturage. Toutefois, la notion d'impossibilité doit rester dans des limites raisonnables. L'employeur doit faire preuve de compréhension et ne peut exiger du travailleur un effort disproportionné tel que des frais de déplacement élevés (le taxi, par exemple), à moins que l'employeur les prennent en charge. De son côté, le travailleur agira avec bon sens et anticipation lorsqu'il prend connaissance de perturbations sur le chemin de son travail.

Source :

- Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.
- Secrétariat social Partena, service juridique, infoflashs du 20/10/2004 et du 13/05/2005, Catherine Legardien.
- Secrétariat Social Securex, Legal Department, 26/10/2007.

Pierre Dohet, ACC

Ressources

I. Le statut juridique des volontaires, un ouvrage proposé par la Confédération des Organisations de Jeunesse indépendantes et pluralistes (COJ)

Notre secteur n'est certainement pas le dernier à avoir recours aux services de bénévoles, comme on disait naguère. Nul n'a pu ignorer qu'une nouvelle loi régissant le statut de ceux que l'on appelle désormais volontaires a été promulguée le 3 juillet 2005. Cette dernière a ensuite été complétée par arrêtés royaux.

La COJ, via la plume de Catherine Merolla, nous livre aujourd'hui un guide très complet d'une petite

centaine de pages faisant le point sur cette nouvelle législation. D'un accès aisé, le texte a le grand avantage de s'adresser de manière privilégiée aux associations qui accueillent de manière régulière ou occasionnelle des volontaires. Ce côté pratique est encore renforcé par la présence, en fin d'ouvrage, d'un modèle de note d'information ainsi que d'un modèle de contrat-type. Vous pouvez passer commande de cette publication en contactant la COJ au 02/218.31.03 ou à l'adresse électronique info@coj.be. Elle vous sera envoyée moyennant le paiement de 12€, frais de port inclus.

Marc Denisty, FESQJ

II. Clés pour... Introduire le télétravail dans l'entreprise

Permettre à certains travailleurs d'effectuer occasionnellement ou régulièrement une partie de leurs prestations depuis leur domicile est une pratique qui se répand dans le monde du travail, y compris dans l'associatif, et très probablement dans notre secteur.

Nous avons présenté un dossier sur le télétravail dans l'ACC-Express de mars 2007. Pour compléter cette information, nous vous recommandons la lecture de la "Clé pour... introduire le télétravail dans une entreprise". Basée sur une étude réalisée par l'ULB et la VUB, cette brochure du SPF Emploi présente à la fois le cadre légal dans lequel s'inscrit le télétravail et la pratique concrète de plusieurs entreprises.

"Clés pour... introduire le télétravail dans une entreprise", septembre 2007.

<http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=12546> (document Pdf à télécharger ou brochure papier livrée par la poste).

Christine Versteegen, FEONG

III. Un outil facile pour fixer vos dates de réunions !

Le site www.doodle.ch permet en quelques clics de réaliser un sondage sur les disponibilités de chacun pour un événement donné.

Exemple : vous devez organiser une réunion de votre CA et trouver une date qui arrange une dizaine d'administrateurs "surbookés" ! Première étape : vous créez le sondage "Réunion du CA" et choisissez plusieurs dates et heures à proposer. Vous recevez alors dans votre boîte mail un lien, à faire suivre auprès vos administrateurs. Via ce lien, chacun pourra inscrire son nom et cocher parmi les propositions celles qui lui conviennent. A chaque nouvelle réponse d'un participant, vous êtes automatiquement prévenu par email.

On a testé pour vous : c'est vraiment facile !

Christine Verstegen, FEONG
