



ACTUALITES :	■ Les centres culturels auront accès au Fonds Ecureuil	p.1
	■ Volontariat : assurance gratuite	p.2
	■ Travail à domicile et accident du travail : quelques nouveautés	p.2
	■ Nouveau bilan social : volet formation continue	p.2
	■ La conférence sur le contrat de 25 jours	p.3
	■ Augmentation du plafond de la subvention pour les emplois Maribel	p.3
	■ Le « Décret Emploi » 2008/2009 approuvé	p.4
	■ Chèque-épargne FINANCité : cadeau de fin d'année	p.4
	■ Nouvel appel à projet !	p.4
	■ ANM en Région bruxelloise pour les promoteurs de projet de cohésion sociale	p.4
DOSSIERS :	■ Vous avez dit FFE ?	p.5
	■ Conclure un contrat de travail à «un cinquième temps » : est-ce autorisé ?	p.7
	■ Les mesures d'emploi – 1 ^{er} volet	p.8
FAQ :	■ Un accident lors d'un trajet durant la pause de midi, est-il considéré comme un accident sur le chemin du travail ?	p.12
	■ Administrateur et membre du personnel d'une asbl, est-ce possible	p.12
RESSOURCE :	■ http://fat.fgov.be	p.12

Actualités

I. Les centres culturels auront accès au Fonds Ecureuil

Il arrive souvent, hélas, qu'une association, un centre culturel, doivent demander à sa banque **l'ouverture d'une ligne de crédit** dans l'attente de l'arrivée de subventions promises. Dans ce cas, l'association demande et obtient de la Communauté française **une lettre d'escompte** qui



lui permet de mettre en gage la promesse de subvention. Nous soulignons, et rappelons, si nécessaire, que, dès que le crédit est remboursé par le versement de la subvention, vous devez **demander à votre banque la mainlevée** sur la créance, et qu'elle la communique à la Communauté française. Sans ce document, vous pourriez connaître des problèmes pour le versement de subventions ultérieures, étant donné que vous seriez encore fiché à la Communauté française comme engagé auprès de votre banque. Votre centre culturel ne pourrait pas non plus bénéficier du **Fonds Ecureuil** mis en place par la Communauté et qui sera accessible aux centres culturels à partir de 2009¹. C'est la banque qui doit effectuer la démarche, mais nous vous conseillons de vérifier qu'elle le fait bien.

Paul Guisen, ACC

II. Volontariat : assurance gratuite

Yaqua nous informe que les provinces wallonnes (subsidées par la Loterie Nationale) proposent des assurances gratuites conformes aux prescrits de la loi relative aux droits des volontaires. Les associations doivent cependant répondre à quelques conditions... Pour Bruxelles, la COCOF progresse et quelque chose d'analogue sera bientôt proposé.

Malheureusement, les centres culturels ne sont pas dans les conditions pour en bénéficier.

Laetitia Elleboudt, FEONG

III. Travail à domicile et accident du travail : quelques nouveautés

Il y a du nouveau concernant le travail à domicile. En effet, le 27 février dernier, la CCT n°85 concernant le télétravail² a été modifiée par sa

¹ Pour information sur le Fonds Ecureuil, voir le communiqué du 24 octobre sur le site de la Ministre Laanan www.laanan.cfwb.be/index.html

² CCT n°85 du 09/11/2005, conclue au sein du Conseil National du Travail, concernant le télétravail (*M.B.*, 05/09/2006).

petite ~~sœur~~, la CCT n°85bis³.

Dans l'ACC-Express n°44 de mars 2007, nous vous exposons en détail le système du télétravail. Toutefois, celui-ci était incomplet et un certain vide juridique régnait à propos de la question des accidents de travail survenus en cours de télétravail⁴.

Pour régler ce problème et suite à l'avis n°1528 du Conseil National du Travail⁵, la CCT n°85bis a été adoptée et facilite la preuve de l'accident de travail pour les travailleurs à domicile. Désormais, le contrat de télétravail devra obligatoirement mentionner les locaux où s'effectuent les prestations du télétravailleur. Ainsi, un accident survenu dans ceux-ci lors de l'exécution du contrat sera présumé être un accident du travail. Si l'accident survient en dehors des locaux prévus, le télétravailleur devra apporter la preuve que l'accident s'est produit au cours et par le fait de l'exécution de son contrat de télétravail.

Pour en savoir plus :

- Le télétravail, ACC-Express n°44
- SPF Emploi : <http://www.emploi.belgique.be> (onglet « contrat de travail »)

Vincent Dehin, ACC

IV. Nouveau bilan social : volet formation continue

Les associations qui clôturent leur exercice à partir du 1er décembre 2008⁶, doivent obligatoirement remplir les nouveaux modèles du bilan social disponibles sur le site de la Banque nationale⁷ (ce qui signifie que toutes les associations qui clôturent

³ CCT n°85bis du 27/02/2008, conclue au sein du Conseil National du Travail, modifiant la CCT n°85 du 09/11/2005 concernant le télétravail (*M.B.*, 14/04/2008).

⁴ Il était en effet difficile de distinguer la situation de travail de celle de la vie privée dans le cas d'un télétravailleur victime d'un accident à son domicile.

⁵ Avis du Conseil National du Travail n°1528 du 09/11/2005, p.6 (<http://www.cnt-nar.be/F11.htm>).

⁶ A.R.10 fév. 2008 (*M.B.*, 26 fév. 2008).

⁷ www.nbb.be

avant le 1er décembre 2008 devront encore remplir l'ancien modèle).

La Banque nationale de Belgique a rédigé une notice méthodologique sur laquelle les associations peuvent compter afin de les aider à remplir le nouveau volet consacré à la formation continue (vous trouverez cette notice en annexe).

Pour rappel, nous avons rédigé une actualité « simplification du bilan social et nouvelle » sur les adaptations au bilan social dans l'ACC-Express n°50 (mars 2008).

Laetitia Elleboudt, FEONG

V. La conférence sur le contrat de 25 jours

Qui ?

La ville de Bruxelles en collaboration avec l'association Ideji nous a accueilli à l'Hôtel de Ville le mardi 21 octobre pour une conférence sur le « contrat de 25 jours » ou « article 17 ».

La conférence a débuté par une intervention de Mr. Hamza Fihri, Echevin de la Ville de Bruxelles chargé de l'Emploi et de la Formation, de la Culture et de l'Etat civil, de la directrice de l'association Ideji et enfin de Mr. Roland Rasneur, représentant du Ministre de l'Emploi et de l'Egalité des chances.

L'exposé juridique du contrat nous a été présenté par Mme Carine Delrée, juriste à la CESSoc. Celui-ci a été complété par Mme Ghislaine Plasky, Inspecteur social et responsable de la Cellule article 17, à la Direction générale inspection sociale au sein du SPF Sécurité Sociale et Mr. Rosario Inguanta, Inspecteur principal d'Administration Fiscale, aux services centraux de l'Administration de la Fiscalité des Entreprises et des Revenus. Enfin, les débats ont été animés par Mme Karin Toussaint, conseillère à l'AES.

De quoi s'agissait-il ?

Sensibiliser et informer l'employeur sur un contrat qui permet de faire des économies! L'article 17 de l'A.R. du 28 novembre 1969 prévoit une exonération des cotisations sociales sous certaines conditions. Comment? Via le « contrat de 25 jours »! Il suffit de vérifier que vous entrez dans les situations et remplissez les conditions de l'article 17. Afin de vérifier cela, je vous invite à consulter

l'article « l'article 17 ou le travail occasionnel dans le secteur socioculturel » dans l'ACC-Express n°33 (mai 2005).

Un petit rappel !

Le contrat de travail :

- a une durée **maximum de 25 jours calendriers** (c'est-à-dire qu'une heure de prestation compte pour une journée)
- sur une **année civile** (du 1er janvier au 31 décembre)
- chez un ou plusieurs employeurs.

L'employeur doit **déclarer préalablement** (Mme Plasky nous confirme que préalablement signifie juste avant la prestation, même une seconde avant...) les prestations à l'aide d'un modèle fourni par l'inspection. A défaut de déclaration préalable, l'employeur devra payer des cotisations sociales!

De plus, il faut un contrat **écrit** entre l'employeur et le travailleur. Celui-ci ressemble à un contrat normal à durée déterminée (maximum 25 jours), c'est-à-dire qu'il faut faire mention de la durée et de l'horaire, du descriptif des tâches, du montant de la rémunération, etc. Toutes les règles du contrat de travail s'appliquent mais il y a la possibilité de déroger au minimum de 3 heures de prestation par jour et/ou au minimum du 1/3 temps.

Enfin, l'employeur est dispensé de rentrer la Dimona pour ce travailleur.

Laetitia Elleboudt, FEONG

VI. Augmentation du plafond de la subvention pour les emplois Maribel

Bonne nouvelle pour les employeurs de la sous-commission paritaire 329.02 bénéficiant d'emplois Maribel. Pour 2009, le plafond annuel de la subvention est augmenté de 600 € et passe à 28.650 € par ETP au lieu de 28.050 €.

La liquidation de la subvention, sous forme d'avances mensuelles, est également modifiée. En effet, les employeurs percevront désormais 2.250 € chaque mois pour un ETP, soit une avance annuelle de 27.000 €. Le solde positif ou négatif sera lui comme auparavant fixé lors du décompte annuel, au printemps de l'année qui suit.

Par contre, les moyens du fonds Maribel social du secteur socioculturel des Communautés française et germanophone et de la Région wallonne sont actuellement insuffisants pour la création de nouveaux emplois.

Pour en savoir plus, voir dossier « Mesures d'emploi – volet 1 » de ce numéro.

Pascal Dupont, ACC

VII. Le « Décret Emploi » 2008/2009 approuvé

Le projet de décret déterminant les conditions de subventionnement de l'emploi dans les secteurs socioculturels de la Communauté française a été adopté par le Parlement de la Communauté française ce 21 octobre.

Il concerne 5.536 emplois équivalent temps plein de 1.100 associations dans neuf secteurs culturels ; 46 millions d'Euros seront affectés à l'augmentation des barèmes des travailleurs.

Dans les jours qui viennent, l'ACC reviendra plus en détail sur les nouvelles dispositions de ce décret.

Pascal Dupont, ACC

VIII. Chèque-épargne FINANcité : cadeau de fin d'année

De quoi s'agit-il? Il s'agit de chèques que les associations peuvent acheter et offrir. Fonctionnant comme un chèque-cadeau classique, le chèque-épargne FINANcité permet à celui qui le reçoit d'échanger la valeur du chèque (10 ou 25 €) contre un placement solidaire auprès d'un organisme qui finance des projets associatifs ou d'économie sociale dont la plus-value est non seulement économique mais surtout sociale, environnementale ou culturelle (crèche, magasin de commerce équitable, atelier protégé, maraîchage bio, entreprise de formation par le travail, salle de spectacle, service de lutte contre

l'exclusion,...).

Vous trouverez ci-joint de l'information sur les chèques-épargne FINANcité.

Laetitia Elleboudt, FEONG

IX. Nouvel appel à projet !

Dans le prolongement de l'appel à projets « Diriger une association », La Fondation Roi Baudouin et le Fonds social socioculturel ont décidé de mettre leur moyens en commun pour lancer un nouvel appel à projets pour 2008/2009 : « Réfléchir ensemble au projet de notre association ».

Il s'agit de permettre aux associations du socioculturel de développer une réflexion collective autour du projet de l'association, avec l'aide d'un superviseur externe.

Un budget de 100.000 € est prévu et une quarantaine de projets pourront être retenus.

Vous devriez recevoir dans les prochaines semaines toute l'information concernant ce nouvel appel dans votre boîte mail!

Marie-Belle Hiernaux, FESQJ

X. ANM en Région bruxelloise pour les promoteurs de projet de cohésion sociale

On se souviendra que, toute fin 2006, la COCOF débloquait un demi-million d'euros afin de revaloriser les rémunérations des travailleurs affectés à des projets de cohésion sociale en Région bruxelloise. Las, le dispositif imaginé sans concertation aucune n'avait pas permis aux employeurs de faire bénéficier aux travailleurs concernés des avantages visés.

Une première évaluation de l'utilisation des sommes 2007 (cette fois un million d'euros) vient d'être communiquée par l'administration. Ainsi, le mode de distribution nouveau, imaginé avec l'appui des représentants des employeurs, s'il n'était pas d'une grande simplicité a toutefois permis à une grosse majorité d'associations d'octroyer des avantages financiers à l'ensemble de leurs travailleurs.

En toute logique, les partenaires (COCOF, représentants des employeurs et organisations syndicales) se dirigent, pour les moyens 2008 (à nouveau un million) vers un dispositif très semblable, qui aura en outre l'avantage d'intervenir plus tôt. Pour 2009 et suivantes, à condition que la COCOF continue à y consacrer des moyens, la négociation visera à établir un système pérenne simplifié.

D'autres informations via votre fédération vous parviendront sous peu.

Marc Denisty, FESQJ

DOSSIERS

I. Vous avez dit FFE ?

Vous ne le savez peut-être pas encore mais, depuis le 2^{ème} trimestre 2008, une cotisation supplémentaire est payée par chaque employeur au FFE, le Fonds de Fermeture des Entreprises.

De quoi s'agit-il ? Quels sont les montants prélevés ? A qui s'adresse ce fonds ? Nous allons tenter de répondre brièvement à ces questions.

Le FFE, qu'est-ce c'est ?

Le FFE est un organisme public dont le rôle est de payer des indemnités aux travailleurs victimes d'une fermeture d'entreprise. Dans le cas où l'employeur ne respecte pas ses obligations, c'est donc le FFE qui prend en charge les différentes indemnités.

Le FFE est financé pour la plus grande partie par des cotisations patronales et les remboursements par les curateurs et liquidateurs des sommes qui ont été versées aux travailleurs. A côté de cela, le FFE reçoit un financement limité de l'Etat belge, appelé financement alternatif.

Pratiquement, le FFE paie les sommes dues aux travailleurs et les récupère ensuite auprès du (des) curateur(s) et des liquidateurs.

Le FFE intervient en cas de faillite, de reprise après faillite, de transfert conventionnel, de liquidation ou de cessation. Le FFE paie plusieurs types d'indemnités selon certains critères légaux.

De plus, le FFE est chargé de payer à l'ONEm 33% du chômage temporaire.

Introduction

Avec l'A.R. du 23 mars 2007 portant exécution de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises⁸, la loi est entrée en vigueur le 1er avril 2007. Les travailleurs occupés par une entreprise dans le secteur non-marchand et les titulaires de professions libérales sont donc protégés par le Fonds depuis le 1er octobre 2007.

Qui est concerné ?

- l'association sans but lucratif ;
- l'association internationale sans but lucratif ;
- l'institution ou la fondation d'utilité publique ;
- l'association de fait, pour autant qu'il s'agisse d'une entreprise non-marchande ou sans finalisation industrielle ;
- la société avec un objectif social dont les statuts déterminent que les associés ne poursuivent aucun avantage de capital ;
- les mutualités ou les unions nationales de mutualités ;
- les unions professionnelles.

Mais qu'entend-on exactement par « fermeture d'entreprise » ?

Au sens de la loi du 26 juin 2002⁹, on entend par fermeture d'entreprise la **cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise, lorsque le nombre de travailleurs est réduit en dessous du quart du nombre de travailleurs qui y étaient occupés en moyenne pendant les quatre trimestres précédant le trimestre au cours duquel la cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise a eu lieu.**

⁸ A.R. du 23/03/2007 portant exécution de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises (M.B., 30/03/2007).

⁹ Loi du 26/06/2002 relative à la fermeture des entreprises (M.B., 09/08/2002).

Par conséquent, deux conditions doivent être remplies simultanément pour qu'il puisse être question d'une fermeture:

- la cessation de l'activité principale de l'entreprise et
- la réduction de l'effectif du personnel en dessous d'un certain minimum.

Il est question de cessation si, cumulativement, trois conditions sont remplies. Il s'agit de :

- la cessation définitive
- de l'activité principale
- de l'entreprise.

Pour vérifier s'il est satisfait à cette condition, le Fonds va procéder en trois étapes:

- déterminer la période de référence ;
- calculer l'occupation moyenne de personnel ;
- fixer la date de la baisse en dessous du quart légal.

La période de référence est composée des quatre trimestres qui précèdent le trimestre au cours duquel la cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise a eu lieu.

Dans 75% des cas, la cessation correspond à la date de la faillite.

Une distinction est faite entre les secteurs industriels et commerciaux et le secteur non-marchand et les professions libérales, nous ne parlerons ici que du second cas de figure.

Conditions d'intervention du FFE

Le Fonds peut accorder son intervention dans quatre hypothèses, à savoir une fermeture d'entreprise, une reprise après faillite, un transfert conventionnel suivi d'une fermeture ou un transfert conventionnel intervenu dans le cadre d'un concordat judiciaire.

Pour que le Fonds puisse intervenir il faut que le travailleur remplisse certaines conditions et qu'il accomplisse en même temps certaines formalités spécifiques auprès de l'ONEm. Les formulaires de demande d'intervention peuvent être téléchargés sur leur site mais, si vous êtes concerné, nous vous conseillons d'adresser vos travailleurs à votre bureau régional afin que les démarches leurs soient expliquées clairement.

Quel travailleur est concerné ?

La loi du 26 juin 2002 décrit les travailleurs qui relèvent de son champ d'application comme "les personnes qui, en vertu d'un contrat, fournissent des prestations de travail, contre rémunération et sous l'autorité d'une autre personne"¹⁰.

Dans quels délais ?

Le contrat du travailleur doit prendre fin dans une période bien précise, appelée période de référence. Cette période prend cours à partir du treizième mois précédant la date légale de fermeture et se termine douze mois après cette date.

Pour les travailleurs qui participent aux activités de liquidation de l'entreprise, le délai de douze mois après la date légale de fermeture est porté à trois ans.

Quel est le montant de l'intervention éventuelle du FFE ?

Les interventions du Fonds pour le paiement des indemnités contractuelles sont de 3 types :

- les arriérés de rémunérations, ainsi que toutes les indemnités et tous les avantages dus sur base contractuelle, à l'exception des indemnités de rupture et des pécules de vacances (montants plafonnés à 6.750€ bruts)
- les pécules de vacances des employés (plafonnés à 4.500€ bruts)
- l'indemnité de rupture (24.000€ pour les fermetures intervenant après le 1^{er} janvier 2008)

Que devra payer l'employeur de notre secteur ?

Les arrêtés royaux du 10 février 2008 fixant, pour l'année 2008, le montant des cotisations dues par les employeurs au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, ont été publiés dans le Moniteur belge du 20 février 2008.

- Pour le secteur non-marchand et les titulaires de professions libérales, les taux de cotisations pour 2008 sont fixés comme suit :
 - 1er trimestre 2008 : 0 %
 - 2ème trimestre 2008 : 0,13 %
 - 3ème trimestre 2008 : 0,13 %

¹⁰ Art.2, 1° de la loi.

- o 4ème trimestre 2008 : 0 %

Il aura fallu 5 ans pour que les ASBL et leurs travailleurs aient effectivement accès au FFE mais il est clair que nous espérons que vous n'en aurez jamais besoin...

Pour en savoir plus :

- Le site du SPF Emploi :
<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=494>
- Le site de l'ONEm :
<http://www.rva.be/home/FondsFR.htm>

Karin Toussaint, AES

II. Conclure un contrat de travail à « un cinquième temps » : est-ce autorisé ?

Oui, à condition !

En principe, la durée hebdomadaire de travail du travailleur à temps partiel convenue entre l'employeur et le travailleur ne peut être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein dans l'association (ou dans le secteur : c'est à dire chez nous 38 heures/semaine).

Soit si la durée du temps de travail est fixée à 38 heures dans l'association pour les travailleurs à temps plein, la durée hebdomadaire de travail convenue avec un travailleur à temps partiel ne pourra être inférieure à 12h40, si elle est de 37h30 à 12h30, si elle est de 36 heures à 12 heures etc.

Que faire si je souhaite engager un travailleur pour moins d'un tiers-temps, parce que je n'ai pas beaucoup de travail à lui confier, que je souhaite remplacer un travailleur qui a diminué son temps de travail d'1/5 temps dans le cadre d'un congé thématique (*congé parental, congé pour soins palliatifs, ou pour soigner un membre de la famille gravement malade...*) ou du crédit-temps ou encore que je souhaite conclure un contrat de travail avec la femme ou l'homme de ménage ... ?

C'est possible !

Il existe des exceptions à la règle de la limite du tiers temps.

Il est possible pour un employeur d'engager un travailleur pour une durée hebdomadaire de travail moindre à condition que le contrat comprenne des prestations journalières d'au moins quatre heures qui répondent à toutes les conditions suivantes :

- les prestations prévues dans le contrat de travail doivent s'effectuer selon un horaire fixe repris dans le contrat de travail et le règlement de travail;
- le contrat de travail stipule que des prestations complémentaires sont exclues sauf si elles précèdent ou suivent directement les prestations prévues dans le contrat de travail;
- en tout état de cause toutes les prestations qui seraient demandées à ce travailleur au-delà du temps de travail prévu au contrat seront rémunérées comme des heures supplémentaires, selon une majoration de rémunération de 50 % ou de 100% de la rémunération normale comme prévu à la loi du 16 mars 1971 sur le travail;
- une copie du contrat de travail doit être envoyée au service de l'Inspection des Lois sociales compétent pour le lieu de travail où le travailleur est principalement occupé¹¹.

Pour le contrat avec l'homme ou la femme de ménage :

- cela n'est possible que pour l'occuper exclusivement à des travaux de nettoyage de locaux occupés à des fins professionnelles par l'employeur ;
- le contrat de travail mentionnera la durée hebdomadaire de travail de minimum 4 heures semaines ;
- et les prestations s'effectueront toujours le même jour selon le même horaire. *Exemple : Le jeudi de 16h00 à 20h00.*

¹¹ Arrêté royal du 21 décembre 1992 déterminant les dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel fixée à l'article 11 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (*M.B.*, 30 décembre 1992)

Obligations à ne pas négliger ...

Il faut rédiger par écrit au moment de l'engagement du travailleur à temps partiel (et avant qu'il n'entre en service), le contrat de travail qui doit absolument contenir la mention du régime de travail (le nombre d'heures de travail auquel le travailleur à temps partiel s'engage par semaine) et l'horaire de travail tel que fixé.

Il faut vérifier que l'horaire proposé soit visé au règlement de travail et si non il faut y ajouter cette grille horaire, selon la procédure de modification du règlement de travail prévue par loi (affichage 15 jours et ensuite envoi à l'Inspection des Lois sociales).

A l'endroit où se trouve le règlement de travail, l'employeur est tenu de conserver une copie du contrat de travail de chacun de ses travailleurs à temps partiel (et donc d'y ajouter l'exemplaire nouvellement signé).

Enfin, comme indiqué plus haut, il faut envoyer une copie de ce contrat à l'Inspecteur des lois sociales.

Nathalie de Hontheim, FESEFA

III. Les mesures d'emploi – 1^{er} volet

Introduction

*La politique en matière d'emploi choisit de mettre en place divers moyens, divers instruments, pour promouvoir l'emploi. Les pouvoirs publics prennent ainsi toutes sortes de mesures dont les **buts** sont divers : certaines cherchent à remettre des chômeurs de longue durée au travail, d'autres à diminuer la pénibilité au travail pour les travailleurs de certains secteurs.*

*Les unes sont décidées au **niveau** fédéral, les autres, au niveau régional.*

*Certaines ont une **portée** plus générale, d'autres sont plus spécifiquement destinées à certains « groupes-cibles ».*

*Elles agissent par divers **moyens** : ici par des encouragements (comme des primes ou des réductions de charges), là par des sanctions, en cas d'effort insuffisant (par exemple : ne pas*

proposer l'outplacement entraîne une amende pour l'employeur, refuser de collaborer à une cellule de mise à l'emploi fait perdre son droit à la prépension au travailleur, refuser du travail fait perdre ses allocations au chômeur,...)

*Certaines sont plutôt destinées à toucher un **public d'employeurs** (par exemple, en offrant comme avantage une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale), d'autres sont plutôt orientées vers les travailleurs ou encore les chercheurs d'emploi.*

Dans nos secteurs non-marchands, où chercher des moyens financiers reste toujours le nerf de la guerre, trouver des moyens de financer l'emploi est essentiel.

ACTIVA, ALE, CPE, ACS, APE ... Ces abréviations nébuleuses cachent des mesures susceptibles de vous aider à engager ou à maintenir l'emploi.

Nous allons donc ici tenter de brosser un tableau des possibilités qui s'offrent à vous et de faire le tri parmi celles-ci.

1. Essai de classement des mesures d'emploi

Les différentes mesures peuvent être classées selon le **niveau** de pouvoir qui les adopte:

- Les aides fédérales : une pléthore de mesures s'est développée au niveau fédéral depuis quelques années pour soutenir l'emploi. Elles portent le nom de « réduction structurelle » et « réductions groupes-cibles ». Il s'agit notamment du Maribel social, du plan Activa, ou des réductions premiers engagements dont nous parlerons plus loin.
- Les aides régionales :
 - En Région wallonne : il s'agit notamment des Aides à la Promotion de l'Emploi (APE)¹², du Plan Formation-Insertion (PFI), et de l'occupation de travailleurs handicapés¹³
 - En Région bruxelloise : il s'agit des fameux ACS, des PTP, des Formations Professionnelles Individualisées (FPI) ou

¹² Plus d'info sur les APE dans les ACC-Express n°23, 24 et 25.

¹³ Voir pour le PFI le Dossier formations d° l'ACC-Express n°50, et pour l'occupation de travailleurs handicapés en Région wallonne le Dossier sur le sujet de l'ACC-Express n°51.

encore de l'occupation de travailleurs handicapés¹⁴

- Au niveau communal : votre commune peut également vous aider en matière d'emploi par la mise à disposition de travailleurs.

Elles peuvent également être distinguées selon le **moyen utilisé** pour promouvoir l'emploi : il existe des mesures-sanction, des réductions de cotisations sociales, des subventions forfaitaires, des avantages fiscaux, ...

Mais il peut être bien plus intéressant d'envisager certaines mesures selon le **but** visé et leur **portée**.

Comme nous l'avons dit plus haut, certaines mesures ont une portée générale, et d'autres s'adressent à des « groupes-cibles ». Pour le premier volet de ce dossier sur les aides à l'emploi, nous allons nous intéresser aux mesures offrant des réductions ONSS qui sont proposées au niveau fédéral.

Pour commencer, nous verrons une mesure à portée générale : le Maribel social, et ensuite nous verrons ce que recouvre le concept de réduction groupe-cible, et nous examinerons l'une d'elles.

2. Examen des aides fédérales qui offrent des réductions ONSS

a) Mesure à portée générale : le Maribel social

Depuis les années 90, les pouvoirs publics se sont orientés vers une réduction du coût salarial, sans toucher au pouvoir d'achat des travailleurs et sans mettre en péril le financement de la sécurité sociale, par le biais notamment de la réduction structurelle des cotisations sociales.

Pour les employeurs du secteur non-marchand, une réglementation spécifique est applicable : le Maribel social¹⁵.

Le Plan Maribel social a été mis en place en 1997 afin de créer des emplois supplémentaires dans le

¹⁴ Voir pour les FPI le Dossier formations de l'ACC-Express n°50, et pour l'occupation de travailleurs handicapés en Région bruxelloise, le Dossier de l'ACC-Express n°51.

¹⁵ Base légale : Article 35, §5, de la loi du 29/06/81 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés (M.B. du 02/07/81) et Arrêté Royal du 18/07/2002, portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand. (M.B. du 22/08/2002) modifié à plusieurs reprises.

secteur non marchand dans le but de « réduire la pénibilité du travail ».

Pour gérer de manière paritaire le plan Maribel social, un fonds Maribel Social spécifique à chaque secteur a été créé par CCT dans le courant de l'année 1998.

Le principe est de créer de nouveaux emplois grâce aux réductions de cotisations patronales préalablement mutualisées au sein du Fonds.

Chaque Fonds Maribel Social fonctionne selon le mécanisme suivant :

1) L'ONSS prélève sur les cotisations patronales du secteur un montant forfaitaire par travailleur au moins à mi-temps et non exempté de cotisation. Ce montant est appelé réduction Maribel Social.

2) La somme de ces réductions, appelée dotation, est versée au Fonds Maribel Social. La dotation d'un Fonds Maribel dépend donc du volume de l'emploi de son secteur.

3) Cette dotation mutualise les moyens du secteur qui sont redistribués sous forme d'emplois supplémentaires par le Comité de Gestion du Fonds Maribel Social.

Chaque Fonds Maribel Social est géré en toute indépendance sur base de règles établies dans un document interne par un Comité de Gestion composé des partenaires sociaux syndicaux et patronaux accompagnés d'une cellule qui assure la gestion administrative.

Source: <http://www.apefasbl.org/les-fonds/les-fonds-maribel-social-1/les-fonds-maribel-social>

Seuls, les employeurs ayant adressé au préalable une lettre au Fonds en lui demandant l'autorisation d'engager un travailleur avec le soutien du Maribel social peuvent y faire appel (on peut aussi prétendre à une augmentation du temps de travail d'un travailleur déjà en service.) Si le nombre de dossiers acceptables est trop élevé par rapport aux moyens disponibles, l'attribution des emplois sera déterminée par le Comité de gestion.

Il s'agit donc d'une réduction indirecte et conditionnelle puisque l'employeur ne bénéficie pas directement et pas systématiquement des subventions Maribel social.

Pour plus d'infos sur le Maribel social :

- SPF Emploi :

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=729>

- APEF:

<http://www.apefasbl.org/les-fonds/les-fonds-maribel-social-1/fonds-maribel-social-pour-le-secteur-socioculturel>

b) Mesures destinées aux groupes cibles

Les réductions groupes-cibles ont pour but de s'attaquer à un groupe et aux besoins ou problèmes spécifiques auxquels ce groupe est confronté (pour un travailleur, par exemple, le fait d'être moins jeune et/ou moins qualifié, pour un employeur, par exemple, le fait qu'il s'agit de son premier engagement).

En ce qui concerne les travailleurs, les groupes cibles principaux dans la politique de l'emploi sont jusqu'à présent :

- les jeunes, particulièrement les moins qualifiés d'entre eux;
- les travailleurs âgés et les chômeurs âgés;
- les demandeurs d'emploi inoccupés de longue durée.

En ce qui concerne les employeurs, les groupes cibles principaux sont :

- les « nouveaux employeurs »;
- les employeurs en restructuration.

Des dispositions spécifiques sont également prévues pour les entreprises qui procèdent à une réduction de la durée du travail (en vue de maintenir l'emploi existant ou de créer des emplois supplémentaires).

Nous nous attacherons principalement à examiner ce qui concerne les jeunes, ainsi que ce qui concerne les nouveaux employeurs.

Les réductions groupe-cible « jeunes » seront examinées dans un prochain volet.

Pour terminer ce premier volet sur les aides à l'emploi, nous allons donc ici examiner la réduction groupe-cible « nouveaux employeurs »

Réductions premiers engagements

Principe

Cette mesure¹⁶ remplace les Plans plus un, plus deux, plus trois.

Le principe est que l'employeur peut bénéficier pendant quelques trimestres d'une réduction forfaitaire des cotisations patronales pour l'engagement des premier, deuxième et troisième travailleurs.

Qui ?

Tout employeur du secteur privé qui occupe des travailleurs via un contrat de travail peut prétendre à cette réduction **à condition d'être considéré comme « nouvel employeur »**.

On entend par là l'employeur qui engage du personnel pour la première fois ou qui, au cours des quatre trimestres précédant le trimestre de l'engagement d'un travailleur, n'a pas occupé de travailleur (ou n'a pas occupé plus d'un ou de deux travailleurs simultanément dans le cas des réductions deuxième et troisième travailleurs).

Tous les travailleurs liés par un contrat de travail entrent en considération. Ils ne doivent remplir aucune condition spécifique pour leur engagement. Certaines catégories de travailleurs ne sont toutefois jamais prises en compte ni pour la détermination de la qualité de nouvel employeur, ni pour l'octroi de la réduction. Il s'agit entre-autres des travailleurs jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans; des apprentis sous convention d'insertion socio-professionnelle; des travailleurs domestiques; de tous les travailleurs qui n'entrent pas dans le champ d'application de la loi du 27/06/1969 (étudiants, PFI,...).

¹⁶ Base légale : Loi-programme du 24 décembre 2002 (*M.B.* 31 décembre 2002), modifiée par la loi-programme du 22 décembre 2003 et Arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale (*M.B.* 6 juin 2003), modifié par l'arrêté royal du 21 janvier 2004.

A quelles conditions ?

Pour bénéficier de la réduction « premier engagement », au moment de l'engagement, l'employeur ne doit jamais avoir été soumis à la sécurité sociale, ou doit avoir cessé, au minimum pendant 4 trimestres consécutifs, d'y être soumis¹⁷.

Pour le second, l'employeur ne doit pas avoir occupé plus d'un travailleur simultanément au cours des 4 trimestres qui précèdent le trimestre d'engagement.

Pour bénéficier du troisième, l'employeur ne doit pas avoir occupé plus de deux travailleurs simultanément au cours des 4 trimestres qui précèdent le trimestre de l'engagement.

La réduction groupe-cible ne s'applique que lorsque le travailleur preste dans le trimestre au minimum 27,5% d'un travailleur occupé à temps plein.

Avantages

Dans les vingt trimestres à compter du trimestre pour lequel l'employeur a droit à cette réduction pour la première fois, l'employeur pourra demander la réduction.

Ce qui est très pratique, c'est que la réduction n'est pas liée à un travailleur particulier. On appelle cela le principe de la non-personnalisation de l'avantage. L'employeur a la possibilité de choisir quand et pour qui il applique la réduction. Il n'est pas nécessaire que le travailleur qui a ouvert le droit soit encore occupé.

Les montants:

Premier travailleur

- 1000 € pendant 5 trimestres maximum;
- 400 € pendant les 8 trimestres suivants;
- Si l'employeur est affilié à un secrétariat social agréé, il a droit à une intervention de 36,45€ dans les frais pour les trimestres au cours desquels il bénéficie de la réduction.

Deuxième travailleur

- 400 € pendant 13 trimestres maximum;

Troisième travailleur

- 400 € pendant 9 trimestres maximum.

Attention : la réduction groupe-cible « premiers engagements » ne peut être cumulée avec une autre réduction groupe-cible, mais peut par contre être cumulée avec la réduction structurelle.

Sources :

Dossier « Aides à l'Emploi... » Faites le bon choix, Secrétariat social UCM, Juillet 2008
Site du SPF Emploi : <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=668>
Site de l'APEF : www.apefasbl.org
Site de l'ONSS : www.onss.fgov.be
Site Au travail! : www.autravail.be

Marie-Belle Hiernaux, FES0J

¹⁷ Si cette seconde condition est rencontrée, il faut vérifier si plusieurs employeurs ne constituent pas une même unité technique d'exploitation (UTE). En effet, le premier travailleur ne peut pas remplacer un travailleur qui a été occupé dans la même unité technique d'exploitation au cours des quatre trimestres qui précèdent le trimestre d'engagement. La même règle s'applique pour le 2^{ème} et le 3^{ème} travailleur.

FAQ

I. Un accident lors d'un trajet durant la pause de midi, est-il considéré comme un accident sur le chemin du travail ?

Oui, mais il faut nuancer la réponse. Si nous reprenons les termes de la loi¹⁸, celle-ci assimile au chemin du travail, le trajet parcouru du lieu du travail vers le lieu où le travailleur *prend ou se procure son repas* et inversement. En cas de contestation, le tribunal tiendra compte de plusieurs éléments de fait tels que l'heure de l'accident (pour vérifier que l'accident a eu lieu pendant les heures de pause) et le lieu de l'accident. Par contre, si votre travailleur utilise sa pause de midi pour se rendre chez le dentiste ou effectuer des démarches administratives, l'accident survenu sur ce chemin ne sera pas considéré comme un accident sur le chemin du travail, et ce même si vous aviez donné votre autorisation pour y aller. En conclusion, sera considéré comme un accident du travail celui qui survient alors que le travailleur va chercher son repas ou manger à l'extérieur, contrairement à l'accident qui intervient, pendant la pause du midi, sur le chemin entre le bureau et le dentiste par exemple.

Laetitia Elleboudt, FEONG

II. Administrateur et membre du personnel d'une asbl, est-ce possible ?

La loi du 27 juin 1921 sur les ASBL modifiée par la loi du 2 mai 2002¹⁹ ne prévoit pas d'incompatibilité.

Toutefois, les statuts de l'ASBL peuvent interdire ce cas de figure.

¹⁸ Art.8 L. sur les accidents du travail du 10 avril 1971 (*M.B.*, 24 avril 1971).

¹⁹ Loi du 27/06/1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations (*M.B.*, 01/07/1921).

Ensuite, il faut en tout état de cause que les tâches effectuées par l'employé-administrateur dans le cadre de son contrat de travail d'employé soient nettement distinctes de celles qui découlent de sa qualité d'administrateur. Le lien de subordination qu'implique un contrat de travail doit être bien réel.

Enfin, quant à la question des possibles conflits d'intérêt : peut-on être à la fois juge et partie, ça c'est à vous de juger. Un élément à garder à l'esprit est qu'un administrateur, fût-il employé, ne peut exercer son droit de vote au CA que dans l'intérêt exclusif de l'association.

Attention tout de même, la Région wallonne exclut du champ d'application du décret sur les aides à la promotion de l'emploi (APE), les ASBL qui comptent parmi leur CA plus de 25% de travailleurs bénéficiant d'un emploi APE. Dans le même ordre d'idée, en Région bruxelloise, il est interdit à tout ACS de faire partie du conseil d'administration de l'association sans but lucratif qui l'occupe²⁰.

Pascal Dupont, ACC

Ressource

<http://fat.fgov.be>

Le Fonds des accidents du travail (FAT) a une nouvelle adresse internet : <http://fat.fgov.be>
C'est l'occasion de découvrir ou de redécouvrir vos obligations en matière d'accidents du travail!
Vous cliquez sur l'onglet « l'employeur » puis sur « secteur privé »; et vous accédez ainsi à une mine d'infos en matière d'accidents du travail.
Sur l'obligation d'assurance : vous obtiendrez des précisions sur les personnes soumises à l'obligation d'assurance, sur ce que l'obligation de s'assurer implique et sur les conséquences d'une absence d'assurance. Vous y trouverez même la liste des prestataires d'assurance auprès desquels

²⁰ Article 14 de l'A.G.R.B.C. du 28/11/2002 (*M.B.*, 24/12/2002) relatif au régime des contractuels subventionnés tel que modifié par l'ordonnance du 17/07/2003 (*M.B.*, 29/07/2003) et l'A.G.B.R.B.C. du 30/06/2005 (*M.B.*, 04/08/2005).

vous pouvez souscrire une police. Le volet déclaration d'accident comprend quant à lui des explications sur la procédure en cas d'accident ainsi qu'un formulaire type.

À ajouter d'urgence dans vos favoris!!

Marie-Belle Hiernaux, FESQJ
