

ACC-EXPRESS₂₄

ACTUALITE :	■ Le point sur les CCT fonctions et barèmes :	p.01
	■ Vote du Décret Emploi :	p.02
	■ Accords du non-marchand : suite :	p.02
	■ Nouvelle loi sur les asbl :	p.02
	■ Transfert des TCT wallons gérés par l'ORBEM :	p.03
	■ Des nouveaux postes APE dès 2004 :	p.03
	■ Maribel social : impact de la Conférence pour l'Emploi :	p.03
	■ Nouvelle réduction ONSS pour les postes ACS :	p.04
	■ Reprobél :	p.04
DOSSIER :	■ Le Décret Emploi :	p.05
	■ Dispositif APE :	p.08
BON A SAVOIR :	■ La garde d'un enfant malade est-il un motif d'absence justifiée ?	p.10
	■ Le travailleur peut-il s'absenter du travail pour se rendre chez le médecin ?	p.10
	■ Les routes sont impraticables : que se passe-t-il s'il est en retard ou absent ?	p.11
RESSOURCES :	■ Collection des brochures du SPF emploi : « Clés pour »	p.11
	■ Syllabus ASBL :	p.12

Actualités

1. LE POINT SUR LES CCT FONCTIONS ET BAREMES DU 15 DECEMBRE 2003

Le 29 février approche à grands pas...

Pour rappel, il s'agit de la date limite prévue par la convention collective de travail définissant la classification de fonctions, à laquelle vous devez avoir fait, à chacun de vos travailleurs, une proposition reprenant la fonction, l'échelon barémique et l'ancienneté que vous comptez lui attribuer, en application de cette convention collective.

Afin d'éviter tout risque de conflit ultérieur, nous vous conseillons de vous ménager une preuve de la date de remise de cette proposition, par exemple par la signature d'un accusé de réception. Le travailleur disposera alors d'un délai de 15 jours pour marquer son accord ou son désaccord. A défaut de réponse de sa part dans ce délai, il est présumé avoir accepté cette proposition. Il vous restera alors à adapter, si nécessaire, le contrat de votre travailleur et à effectuer les formalités et démarches nécessaires, notamment auprès de votre secrétariat social.

Pour en savoir plus, vous trouverez un dossier concernant les démarches à effectuer dans l'ACC-Express n°23 du mois de janvier. N'hésitez pas à nous contacter pour toute question supplémentaire.

Anais Armand, ACC

2. DECRET EMPLOI

Le décret relatif à l'emploi dans le secteur socioculturel est enfin arrivé au terme de son chemin parlementaire. Promulgué le 17 décembre 2003, il est paru au Moniteur Belge du 14 janvier dernier.

Pris sur base de l'accord du non-marchand conclu en Communauté Française en juin 2000, il réorganise le financement du secteur socioculturel, en vue d'une harmonisation barémique du secteur. Que prévoit ce décret ? Quelles sont les mesures applicables aux Centres culturels ? Que peut-on faire de l'argent octroyé ? Vous trouverez, dans cet ACC-Express, un dossier relatif au Décret Emploi. Celui-ci devrait vous aider à répondre à ces questions. Vous n'y trouverez malheureusement pas toutes les réponses que vous attendez. Diverses dispositions nécessitent encore des éclaircissements et des mesures d'exécution. Nous vous tiendrons informés de l'évolution de cette matière.

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à nous contacter.

Anaïs Armand, ACC

3. LA RENEGOCIATION DE L'ACCORD DU NON-MARCHAND EN COMMUNAUTE FRANÇAISE PIETINE !

MOBILISATION GENERALE DES LE MOIS DE MARS.

Plusieurs réunions de concertation se sont tenues entre partenaires sociaux et le Gouvernement de la Communauté française depuis janvier. Celles-ci devaient être déterminantes dans le processus de renégociation de l'accord du non-marchand. Elles se soldent malheureusement par des résultats insatisfaisants.

Le Gouvernement s'est bien engagé à financer l'harmonisation barémique des travailleurs PRC. Toutefois, les sommes qui y sont affectées englobent celles déjà dévolues dans le cadre de l'accord de 2000 et restent insuffisantes puisque se limitent à l'application des barèmes de la fonction publique communautaire. Elles ne prennent pas en

compte l'objectif à terme des barèmes de référence des hôpitaux privés.

Et les autres postes de travail ? Et bien, rien de concret aujourd'hui. Le débat sur ce point a été reporté au début du mois de mars, après la clôture des négociations avec l'enseignement. Dès lors, que restera-t-il ? Pas grand chose, nous en avons peur.

En bref, pas d'avancées significatives. Les perspectives sont limitées. Le socioculturel reste encore derrière, aux trois quarts du parcours pour atteindre les objectifs des accords du non-marchand. En réaction, organisations syndicales et patronales se sont à nouveau associées pour dénoncer le retard pris dans la concrétisation de l'accord du non-marchand pour les secteurs de la Communauté française. De nouvelles actions sont notamment programmées pour le mois de mars. D'abord, une série d'actions régionales le 11 mars dans l'ensemble des grandes villes de la Communauté française : Bruxelles, Mons, Namur, Louvain-La-Neuve, Charleroi et Liège. Ensuite, une action de plus grande envergure le 23 mars à Bruxelles. Les modalités pratiques sont en cours de préparation. L'ACC vous en informera en temps utile.

Geneviève Nicaise - FESQJ

4. MODIFICATION DE LA LOI SUR LES ASBL

Comme cela avait été annoncé, l'obligation d'indiquer, dans les statuts d'une asbl, les date et lieu de naissance de chaque fondateur a été supprimée par la loi-programme du 22 décembre 2003 (publiée au Moniteur Belge le 31 décembre 2003).

Cette exigence posait en effet des problèmes à certaines vieilles asbl confrontées à l'obligation de retrouver des fondateurs ayant quitté l'association depuis de nombreuses années.

5. LES TCT WALLONS

De quoi s'agit-il ?

C'était au temps où la Belgique était unitaire. L'AR n°25 avait instauré une mesure d'aide à l'emploi dénommée Troisième Circuit de Travail (TCT). Puis vint la régionalisation des compétences de remise à l'emploi, et sur base du domicile du travailleur, la répartition des TCT entre Régions...

Cas particulier : un compromis à la belge a permis la naissance de "TCT mixtes", avec gestion du dossier par une Région (celle du lieu de travail) et paiement de la subvention par une autre Région (celle du domicile du travailleur).

Enfin un accord entre Régions

Un accord a été trouvé le 23 décembre dernier pour les 300 "TCT wallons" (gestion ORBEm et financement FOREm) : les Ministres régionaux de l'emploi Eric Tomas et Philippe Courard ont décidé que ces postes seraient toujours gérés par l'ORBEm et payés par le FOREm, tout en adoptant dès le 1^{er} janvier 2004 le modèle... bruxellois de l'"ACS Prime B".

Rien n'est décidé pour les TCT gérés par l'ORBEm et payés par son homologue flamand, le VDAB. Le ministre flamand a été interpellé fin décembre. Sa réaction est attendue.

Transformation en ACS Prime B

Pour rappel, il s'agit d'une subvention qui équivaut à une prime à hauteur de 95% du traitement brut du travailleur qui est rémunéré suivant les barèmes en vigueur dans l'association.

5% des coûts sont donc à charge de l'employeur, à moins qu'il ne fournisse la preuve de son incapacité à s'en acquitter. La prime est quand même plafonnée au barème de la fonction publique de la Région augmenté de 20% (de 30% pour les ouvriers). 12.39 euros mensuels sont aussi versés pour couvrir les frais de secrétariat social.

En pratique

Les employeurs concernés ont été avertis par un courrier début janvier. Pour ces TCT à transformer en ACS Prime B, les changements auront lieu d'ici fin mars 2004. Entre-temps, les employeurs remplissent les mêmes formalités que précédemment.

Les emplois existants sont donc garantis, de même que la rémunération des travailleurs. Avec pour les universitaires concernés, une légère augmentation.

Enfin, en cas de remplacement de TCT, c'est l'ORBEm exclusivement qui aura la compétence de présenter des candidats pour la sélection.

Chirstine Verstegen, FEONG

6. ASSOCIATIONS EN RÉGION WALLONNE : DE NOUVEAUX SUBSIDES APE

Le transfert des APE a occasionné pas mal de démarches qui ont permis de transformer différents types de subsides wallons à l'emploi en un modèle unique variant selon le nombre de points et d'argent accordés aux employeurs.

A côté de ces transformations, de nouveaux postes APE sont et seront créés au sein du monde associatif. Un budget existe pour créer ces emplois, mais nous ne savons pas précisément à combien il s'élève.

Les formulaires pour introduire une nouvelle demande de subvention sont disponibles sur <http://formulaires.wallonie.be/> en cliquant à gauche sur "Emploi et formation"

Nous vous tiendrons au courant des formations ou journées d'étude qui pourraient vous rendre service en la matière.

Chirstine Verstegen, FEONG

7. MARIBEL SOCIAL : IMPACT DES APPORTS SUPPLÉMENTAIRES DE LA CONFÉRENCE SUR L'EMPLOI

Suite à la conférence sur l'emploi, les représentants du Gouvernement Fédéral et les partenaires sociaux ont décidé de renforcer la dotation au Maribel Social.

Au 1^{er} juillet 2004, la réduction des cotisations dans le cadre du Maribel social sera augmentée d'un montant équivalent à 37,5 millions d'euros. La réduction spécifique pour le secteur de la santé, de

l'aide sociale et de la culture est relevée, à cette date, de 288,18 à 332 euros. Grâce à cette somme, évolutive dans le but d'atteindre un régime de croisière de 115 millions € en 2005, la réduction des cotisations pour le secteur non-marchand tentera de s'approcher de la réduction structurelle des cotisations pour le secteur privé. D'après les estimations, ces réductions devraient amener la création de plus ou moins 5.000 emplois d'ici fin 2005.

Le comité de gestion du Maribel social concernant les Centres culturels se réunit actuellement pour décider du nombre de postes ainsi que de leurs modalités d'attribution pour le mois de juillet. Un appel à candidature sera opéré dans le courant du mois d'avril. Nous vous tiendrons bien entendu au courant.

Réf. : La loi du 29 juin 1981 reste le texte de base qui régit la mise en oeuvre du Maribel social, les modalités d'application concrètes de ce dernier étant définies dans l'arrêté d'exécution du 18 juillet 2002. Quant aux décisions de la Conférence pour l'emploi, elles sont incorporées dans la loi-programme du 19 décembre 2003.

Pierre Dohet, ACC

8. NOUVELLES RÉDUCTIONS ONSS POUR LES POSTES ACS

Pour rappel, les agents contractuels subventionnés (A.C.S.) sont des travailleurs mis à la disposition du secteur non-marchand, tant dans les services publics traditionnels (éducation, santé, action sociale) que dans l'ensemble des initiatives issues de l'univers associatif. Peuvent être engagés comme travailleurs ACS, les chômeurs complets indemnisés qui sont inscrits comme demandeurs d'emploi inoccupés pendant au moins six mois au cours de l'année qui précède leur engagement ou, sous certaines conditions, les personnes qui bénéficient du revenu d'intégration sociale.

Dans le cadre des lois-programmes des 24 décembre 2002 et 22 décembre 2003, certaines dispositions portant sur les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés ont été modifiées.

Auparavant, la mesure ACS faisait l'objet d'un taux réduit de cotisations sociales de 6.59% pour les

employés, et de 12.59% pour les ouvriers. **Depuis le 1^{er} janvier 2004**, cette cotisation a été fixée à 0.56% pour les employés, et à 6.56% pour les ouvriers.

Dans le détail de ce taux, le fonds de fermeture des entreprises, fixé chaque année par les partenaires sociaux, est passé de 0.17% à 0.22% et la cotisation supplémentaire pour les entreprises de 10 travailleurs ou plus tombe. Un tableau reprenant les détails des cotisations dues est disponible à l'ACC .

Pierre Dohet, ACC

9. REPROBEL

Vous utilisez une photocopieuse dans votre association ? Ceci vous concerne !

Toute personne physique ou morale qui reproduit des œuvres protégées doit payer une rémunération aux auteurs et aux éditeurs en compensation de l'exploitation de l'œuvre. Si vous effectuez des photocopies dans un « copy shop », celle-ci est comprise dans le prix des copies. Toutefois, si vous utilisez une photocopieuse dans votre asbl, le nombre de copies concernées doit être déclaré à la société de gestion Reprobel qui perçoit et répartit aux ayants-droit la rémunération pour la reprographie.

(Pour toute information supplémentaire : <http://www.reprobel.be>)

Au moment de la mise en œuvre de cette réglementation, la CESSoc avait obtenu des tarifs avantageux pour les associations ressortissant au secteur socioculturel. Une convention à durée déterminée avait été conclue pour une période allant du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2003. Celle-ci est donc arrivée à terme aujourd'hui. Elle est toutefois en cours de renégociation. En cas de demande de paiement sur les tarifs pleins, nous vous recommandons de requérir à la société Reprobel la suspension de paiement dans l'attente de la conclusion d'un nouvel accord.

Geneviève Nicaise, FESOJ

Dossiers

1. DÉCRET RELATIF À L'EMPLOI DANS LE SECTEUR SOCIOCULTUREL

Application aux Centres culturels

Le Parlement de la Communauté française a adopté, le 17 décembre 2003, le « Décret relatif à l'Emploi dans le secteur socioculturel ». Celui-ci réorganise de manière profonde la distribution des subsides à l'emploi octroyés au secteur socioculturel. Qu'en est-il pour les Centres culturels ?

I. Pourquoi un nouveau Décret relatif à l'Emploi en Communauté française ?

Ce décret a été pris en application de l'accord conclu en Communauté française en juin 2000. Celui-ci a été signé entre le Gouvernement de la Communauté française et les représentants des organisations syndicales et organisations d'employeurs du secteur socioculturel. Il répond aux revendications du secteur qui demandait une revalorisation de l'emploi.

Les termes de l'accord stipulent que cette revalorisation doit être opérée par la mise en place d'une harmonisation barémique des salaires des travailleurs du secteur. Cette négociation appartient aux partenaires sociaux, qui ont conclu à cet effet deux conventions collectives de travail concernant les conditions de rémunération, le 15 décembre dernier, en Commission Paritaire 329. Pour sa part, le Gouvernement a avancé une enveloppe budgétaire annuelle supplémentaire de plus de 10 millions d'euros, effective dès le 1^{er} janvier 2004 pour financer l'emploi. Avant cela, un plan pluriannuel a réglé la liquidation de cette somme de manière successive d'octobre 2001 à fin décembre 2003. La répartition de cette enveloppe budgétaire devait précisément être organisée via un nouveau décret pour l'emploi, qui devait réviser le mode de subventionnement des postes de travail. C'est chose faite depuis le 17 décembre dernier.

II. Quand le texte entre-t-il en vigueur ?

Bien qu'adopté au terme de l'année 2003, le texte entre en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2003. Le texte a en réalité été pris avec retard

considérant les sommes déjà disponibles dans le budget (cfr. Ci-dessus).

Initialement, l'entrée en vigueur du texte était programmée en 2002, au moment de la première liquidation des sommes débloquées par l'accord du non-marchand. C'était toutefois sans augurer des difficultés d'application de l'accord. A ce moment, le texte était encore à l'état de projet. En conséquence, la décision fut de liquider les deux premières tranches sous la forme d'une « prime unique » à reverser aux travailleurs. Pour 2003, il s'agissait de ne pas reproduire le même scénario et d'appliquer le texte avec effet rétroactif.

Plan pluriannuel de 10/2002 à 12/2003			Enveloppe dès 2004		
2001	2002	2003	2004	2005	2006
3.801.101 €		6.610.427 €	10.411.528 €	10.411.528 €	...
			= 10.411.528 €		
prime unique		Décret Emploi	Décret Emploi		

III. A qui le texte s'adresse-t-il ?

Le texte vise l'ensemble des secteurs concernés par l'accord du non-marchand conclu en Communauté française. Il s'agit de l'ensemble des secteurs socioculturels reconnus par les décrets et arrêtés sectoriels. Citons :

Les Centres culturels, l'Education permanente, les Centres de jeunes, les Organisations de jeunesse, les Fédérations sportives, la Lecture publique, les Télévisions locales, les Ateliers de production et d'accueil, la Médiathèque.

IV. De manière générale, qu'est-ce qui change ?

Le Décret Emploi introduit une série de nouveaux principes. Il prévoit un nouveau financement de l'emploi :

- **Commun à l'ensemble des secteurs socioculturels sous tutelle de la Communauté française.** Il s'agit des secteurs concernés par l'accord du non-marchand à l'exception de la Médiathèque qui fait l'objet de modalités particulières. Le texte prévoit également qu'il pourrait concerner tout secteur pour lequel une réglementation de subvention à l'emploi serait organisée à l'avenir. Dans cette hypothèse, de nouvelles marges budgétaires devront être apportées.
- **Réglé hors des décrets et arrêtés sectoriels.** En principe, les modalités d'octroi et le nombre de postes octroyés par la Communauté française sont toujours réglés,

pour la majorité des secteurs, par les décrets et arrêtés sectoriels, tandis que la hauteur du subside est dorénavant fixée par le Décret sur l'Emploi. Toutefois, pour les Centres culturels, le Décret sur l'Emploi ne règle pas l'entièreté de la subvention. Il prévoit un complément à la subvention ordinaire prévue dans le décret de 1992.

- **Basé sur un mécanisme à points.**
Dorénavant, le Centre culturel se verra octroyer, en plus de la subvention ordinaire prévue dans le décret sectoriel, un complément de subvention annuelle sous forme de points. Celui-ci est inspiré de la réforme des PRC opérée en Wallonie. La valeur du point est identique à celle fixée en Région Wallonne. Elle a été fixée à 2.541 €. La valeur du point devra être augmentée annuellement sur base de l'index des prix à la consommation mais ne pourra être supérieure à l'indexation du budget général de la Communauté française.

V. Concrètement, quelles sont les mesures prises par le Décret Emploi ?

Le Décret Emploi prévoit différents types de mesures :

1. Des mesures sont prises sur base de l'Animateur-Directeur :

A dater du 1^{er} janvier 2003, l'association bénéficie :

- D'une augmentation de la subvention ordinaire prévue dans le décret sectoriel à concurrence de 2 points, soit 5082 €. Ces deux points viennent en complément d'une somme de 21.070 €, considérée forfaitairement comme étant le montant affecté à l'emploi dans le montant de la subvention sectorielle.
- D'un forfait de 150 € par an pour les frais de secrétariat social et d'assurance-loi.
- D'une augmentation de la subvention de 1,5% pour couvrir les coûts d'augmentation barémique liés à l'ancienneté. Cette disposition s'applique dès 2004 et pour une durée limitée de 3 ans, c'est-à-dire jusqu'en 2006. Le Gouvernement peut décider de maintenir cette mesure pour la durée et le pourcentage qu'il arrête. A suivre donc...

2. D'autres mesures sont prises sur base du nombre de travailleurs dans le secteur :

A dater du 1^{er} janvier 2003, l'association bénéficie :

D'un forfait de points supplémentaires pour assurer le financement de la masse salariale assurée sur fonds propres par l'association au-delà des subventions qui seraient déjà perçues dans le cadre des différents dispositifs de subventionnement de l'emploi. Celui-ci résulte, en réalité, de la répartition du solde de l'enveloppe fixée dans l'accord du non-marchand une fois les autres mesures appliquées. Plus communément, ce solde est qualifié de reliquat.

L'enveloppe du non-marchand étant appliquée à effet plein dès le 1^{er} janvier 2004. On passe d'une somme de près de 6.500.000 d'euros en 2003 à 10.400.000 euros en 2004 avec un reliquat qui avoisine le 1.000.000 d'euros en 2003 et 3.400.000 euros en 2004.

REPARTITION DU RELIQUAT :

PLUS DE DETAIL

Celle-ci s'opère selon deux clés de répartition :

- **Entre les secteurs socioculturels, sur base du volume de l'emploi :**
 - En 2003 et 2004, le Décret Emploi accorde à chaque secteur un pourcentage du reliquat. A ce titre, les Centres culturels se voient octroyer 14, 26% du montant disponible.
 - A partir de 2005, d'autres modalités de répartition seront déterminées, en tenant compte notamment du nombre d'emploi équivalent temps plein dans chaque secteur.
- **Entre les associations dans chaque secteur :**
 - En 2003, la répartition a été effectuée par le Gouvernement.
 - En 2004, selon un mode de répartition qui n'a pas été fixé. Il doit être établi en concertation avec les conseils d'avis sectoriels

3. Enfin, le décret organise le remboursement de la prime syndicale au travailleur, à partir de 2004, via la création d'une asbl subventionnée par la Communauté française et gérée par les organisations syndicales. Il ne nous est pas encore possible de déterminer comment ces dernières exerceront cette compétence.

VI. Quelles sont les conditions pour bénéficier de l'aide visée par le Décret Emploi ?

Pour bénéficier des subventions octroyées dans le cadre du Décret Emploi, l'association doit respecter les cinq conditions suivantes :

1. Bénéficiaire d'un agrément de la Communauté française :

- Seules les asbl préalablement reconnues ou agréées par la Communauté française sont visées par le décret.

Attention : Si l'association se voit retirer son agrément ou sa reconnaissance, elle maintient, en qualité d'employeur, ses droits à la subvention à la seule fin de couvrir les indemnités de rupture et/ou de préavis des contrats de travail en cours s'ils sont conformes à la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail, et ce, pour une durée maximale de 6 mois. Il en est de même si l'association est mise en liquidation judiciaire, tombe en déconfiture ou décide de la dissolution. Ceci s'applique sans préjudice des dispositions plus favorables qui seraient organisées dans les réglementations sectorielles. Pour les Centres culturels, rien n'est prévu dans ce sens.

2. Occuper le travailleur sous contrat d'emploi :

- Pour jouir de la subvention prévue par le Décret Emploi, l'employeur est tenu d'occuper l'Animateur-Directeur exclusivement sur contrat d'emploi sous statut d'employé. Pour les autres postes par contre, le contrat d'emploi peut être conclu sous statut ouvrier ou employé.

3. Répondre aux profils de qualification de la CP 329 :

- Le bénéfice de la subvention est acquis à l'employeur pour autant qu'il respecte les profils de qualification fixés dans la classification de fonctions fixée par la CP 329. Pour rappel, une Convention collective de travail définissant la classification de fonctions pour certains secteurs de la Communauté française a été conclue en Commission Paritaire 329 le 15 décembre dernier. Cette CCT impose de classer chaque travailleur dans l'une des fonctions décrites en son annexe.

4. Respecter au minimum les barèmes de la CP 329 :

- Pour se voir octroyer la subvention, l'employeur est tenu de respecter au minimum les barèmes de la Commission paritaire 329 fixés pour les secteurs relevant de la Communauté française.

Ces barèmes ont fait l'objet d'une Convention collective de travail du 15 décembre 2003. Cette dernière s'applique de manière rétroactive au 1^{er} janvier 2003 et prend fin le 31 décembre de la même année.

- Si l'association n'émerge pas à la Commission paritaire 329, l'employeur est tenu d'appliquer au minimum les références barémiques pour le poste d'Animateur-Directeur.

5. Fournir certains renseignements relatifs à son personnel :

- Pour profiter de la subvention, l'employeur doit communiquer à la Communauté française des renseignements relatifs à son personnel. On ne connaît pas encore les modalités d'application de cette disposition. Celles-ci, ainsi que la liste des informations à fournir, doivent encore être déterminées. Elles devraient permettre de fixer un cadastre permanent de l'emploi dans le secteur socioculturel.

Une condition supplémentaire doit être remplie pour l'attribution du forfait de points supplémentaires (reliquat) :

- Le travailleur doit exercer effectivement des activités qui relèvent de l'agrément ou de la reconnaissance dont bénéficie l'employeur en vertu d'une réglementation de la Communauté française.

L'employeur doit fournir la preuve qu'il remplit toutes ces conditions pour le 31 janvier de l'année qui suit celle pour laquelle il bénéficie de la subvention. Les modalités pratiques de cette obligation devront encore être fixées après concertation des conseils d'avis compétents pour chaque secteur.

VII. Comment la liquidation et la justification des subventions seront-elles opérées ?

1. La liquidation :

- Le mode de liquidation de la subvention s'inscrit dans la continuité des dispositions prévues précédemment dans les différentes réglementations sectorielles. Les modalités de liquidations restent donc identiques. Ce seront les services habituels qui verseront la subvention aux associations.

2. La justification :

La justification de la subvention annuelle se fait selon les principes énoncés ci-dessous.

- **Les subventions sont justifiées par les dépenses réellement consenties en matière d'emploi** par l'association, c'est-à-dire les rémunérations et les charges ONSS mais aussi toutes les charges diverses. La notion de charges diverses reste floue à ce jour. Si nous pouvons d'emblée faire référence aux frais de secrétariat social, d'assurance-loi, de médecine du travail, à l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement ou à la prime de fin d'année, la référence aux chèques repas ou d'autres avantages tel que l'assurance groupe est beaucoup moins sûre. Ces données doivent encore être précisées par la Communauté française.
- Selon toute logique, **la subvention ne peut être supérieure aux coûts réels supportés** par l'association, en vertu des barèmes de la Commission paritaire 329 ainsi que les charges sociales afférentes et les charges diverses liées à l'occupation du travailleur. Par ailleurs, le texte défend tout co-subventionnement qui amènerait à une subvention supérieure au coût réellement supporté par l'employeur.
- La justification de la subvention annuelle octroyée en vertu du Décret Emploi **s'effectue sur la masse salariale globale à financer par l'association** en dehors de toute autre subvention perçue par un autre pouvoir subsidiant. Elle n'est pas circonscrite aux postes concernés. Bien que 2 points soient accordés sur base du poste d'Animateur-Directeur, la subvention peut être valorisée sur des dépenses liées à l'emploi sur d'autres postes de travail.
- **Les modalités de justification sont celles prévues dans les réglementations sectorielles.** Comme les modalités de liquidation, elles s'inscrivent dans la continuité de ce qui existait précédemment même si quelques modifications seront nécessaires au regard des nouveaux principes de justification amenés par le Décret Emploi. Les services administratifs de la Communauté française aviseront les associations en conséquence.

Réglementation :

- Décret du 17 décembre 2003 relatif à l'emploi dans le secteur socioculturel et portant des dispositions diverses (M.B. 14 janvier 2004)

- Le texte est disponible sur notre site www.centres-culturels.be.
- Un article 27bis a été inséré dans le décret du 28 juillet 1992 fixant les conditions de reconnaissance et de subvention des Centres culturels.

Anaïs Armand, ACC
Geneviève Nicaise, FESQJ

2. DISPOSITIF APE

Quelques questions autour de « L'état de salaire » :

Au 15 de chaque mois, l'employeur occupant des travailleurs dans le cadre du dispositif APE doit remettre au FOREm un formulaire (« état de salaire ») justifiant les rémunérations du travailleur afin de percevoir la part mensuelle de subvention dévolue à chaque poste de travail. Vu le transfert récent des postes, chacun d'entre nous découvre ce formulaire et peine parfois sur les données à renseigner. Afin d'accompagner l'employeur dans cette démarche, l'UFEMN¹ a réalisé une note à l'intention des employeurs donnant toutes les précisions sur les procédures à suivre ainsi que sur le formulaire lui-même. Celle-ci vous a été communiquée au début de ce mois de février 2004. Ce document est toutefois disponible sur notre site <http://www.centres-culturels.be>.

Quelques questions autour ... du départ et du remplacement de personnel :

1. En cas de départ moyennant préavis : quelles obligations ?

Le travailleur APE étant occupé selon les prescrits de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail, les dispositions en cas de rupture du contrat moyennant préavis sont identiques à celles applicables à tout travailleur salarié. Pourtant, une exception subsiste. Elle est inscrite dans la loi sur le contrat de travail elle-même. Elle concerne le délai de préavis. Celui-ci est effectivement réduit à 7 jours² pour le travailleur APE dans le cas où le préavis est remis à son initiative. En clair, la réglementation

¹ L'Union Francophone des Entreprises Non-marchandes asbl à laquelle vous êtes affilié via la FESQJ/l'ACC/la FEONG.

² Article 61, §2 et 83, §2 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail

s'applique de la même manière à l'exception du délai de préavis dans le cas où le travailleur remet sa démission. S'il s'agit d'un licenciement de l'employeur, les délais de préavis restent identiques.

Initialement, le délai de préavis est différent pour les travailleurs occupés sous statut d'ouvrier ou d'employé et varie en fonction de l'ancienneté et aussi de la rémunération dans le cas de l'employé. Ces critères ne valent pas pour le travailleur APE qui remet son préavis à l'employeur, dans tous les cas, il est de 7 jours.

Attention : La différence demeure toutefois quant à la prise de cours du préavis. Pour les ouvriers, le délai de préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié. Pour les employés, le délai de préavis prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié.

Exemples :

Ouvrier :

Un ouvrier remet son préavis le jeudi 5 janvier. Celui-ci prend cours le lundi 9 janvier pour une durée de 7 jours jusqu'au dimanche 15 janvier, date de fin du contrat de travail.

Employé :

Un employé remet son préavis le 5 janvier. Celui-ci prend cours le 1^{er} février pour se terminer le 7 février, date de fin du contrat de travail.

2. En cas de départ du travailleur, de quelle manière la Région wallonne intervient-elle financièrement ?

Lors du licenciement ou de la démission d'un travailleur moyennant préavis, l'aide continue à être versée à l'employeur³. Il faut dans ce cas que le préavis soit effectivement presté par le travailleur. Dans le cas contraire, aucune subvention ne peut être accordée à l'association. Notons encore que, selon toute logique, le préavis est financé à l'exception des périodes d'incapacité de travail couvertes par du salaire garanti.

³ Article 10, §2 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 19 décembre 2002 portant sur l'exécution du décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non-marchand, de l'enseignement et du secteur marchand

Attention : ce principe n'est pas vrai dans l'hypothèse d'un travailleur « remplaçant » qui se voit notifier son préavis.

Dans ce cas, le décret réglant le dispositif APE prévoit effectivement une exception qui n'autorise aucun financement du préavis. De cette manière, la rémunération du travailleur « remplaçant » durant la période de préavis serait à charge de l'association ! Cependant, le texte n'est pas clair et ne permet pas de mesurer la portée de cette mesure.

S'applique-t-elle dans tous les cas (par exemple, un licenciement en cours de remplacement car le travailleur ne correspond pas au poste de travail) ? Ou s'applique-t-elle uniquement si un double subventionnement devait se profiler (càd un chevauchement du travailleur "remplaçant" et du travailleur "titulaire") ? Les représentants du Ministre de l'emploi ont été interrogés à plusieurs reprises. A ce jour, aucune réponse n'a été donnée.

Si l'employeur décide de rompre le contrat avec indemnité compensatoire de préavis, la Région wallonne n'interviendra en aucune façon. L'indemnité à verser au travailleur est entièrement à la charge de l'employeur.

3. Le remplacement du travailleur, dans quels délais ?

Dès le départ d'un travailleur, l'engagement de son remplaçant doit être réalisé dans un délai de 6 mois⁴. Celui-ci prend cours le premier jour du mois qui suit la date de fin d'occupation du travailleur. Tout engagement au-delà de ces délais ne peut donner lieu à l'octroi de l'aide pour le travailleur concerné.

Exemple :

Un travailleur quitte l'association le 5 janvier. Le délai de remplacement prend cours le 1^{er} février. L'association doit signer un nouveau contrat de travail avec un nouveau travailleur pour le 31 juillet au plus tard.

4. Départ et remplacement, quelles formalités vis-à-vis du FOREM ?

Au moment où un travailleur quitte l'association, l'employeur doit en aviser le service APE de la

⁴ Article 31 du décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non-marchand, de l'enseignement et du secteur marchand

direction régionale du FOREm dont il dépend. Un formulaire ad hoc intitulé « fiche de modifications du travailleur » est fourni par le FOREm.

Ce formulaire a été transmis aux promoteurs de postes APE lors de la notification définitive du transfert. Il reste disponible dans chaque bureau régional. La liste complète des coordonnées est accessible sur le site <http://emploi.wallonie.be/APE/Menu.htm>.

Geneviève Nicaise, FESQJ

Bon à savoir

1. LA GARDE D'UN ENFANT MALADE EST-IL UN MOTIF D'ABSENCE JUSTIFIÉE ?

En respectant quelques conditions qui font que cette absence rentre dans la catégorie des « congés pour raisons impérieuses » : alors oui, la garde d'un enfant malade est un motif d'absence justifiée.

Une raison impérieuse, c'est un événement que le travailleur ne pouvait prévoir et qui l'oblige à intervenir sans pouvoir le faire tout en venant travailler. Le cas de l'enfant malade est explicitement prévu par la CCT n°45 qui régit ce type de congés.

Le travailleur a droit à maximum dix jours de ce type par an, pour lesquels il ne sera pas rémunéré. Si cela vous convient, vous pouvez lui proposer de venir prêter ces heures à un autre moment afin qu'il conserve sa rémunération. Mais attention : vous ne pouvez l'y obliger. De son côté, le travailleur est tenu de vous avertir dans les plus brefs délais et, si vous lui en faites la demande, de vous fournir la preuve de la raison impérieuse (dans la mesure du possible).

Une CCT sectorielle, une CCT d'entreprise ou bien le règlement de travail peuvent élargir à d'autres événements imprévus le champ d'application des congés pour raisons impérieuses. A noter que notre secteur n'a encore rien prévu en la matière.

La CCT n°45 instaurant un congé pour raisons impérieuses est disponible sur <http://www.cnt-nar.be>.

Christine Verstegen, FEONG

2. LE TRAVAILLEUR PEUT-IL S'ABSENTER DU TRAVAIL POUR SE RENDRE CHEZ LE MÉDECIN ?

De manière générale, aucune disposition légale ne règle ce cas de figure en particulier. Aux termes de la loi, rien n'autorise le travailleur à s'absenter de son travail pour se rendre chez le médecin. Il convient, toutefois, que le travailleur peut en faire la demande expresse à l'employeur. Libre à lui de donner ou non son autorisation. Dans ce cas, l'usage veut que l'employeur donne son accord pour autant que le travailleur évite tout abus et justifie que la visite chez le médecin ne peut se faire avant ou après les heures de travail. Pour s'en assurer, l'employeur peut en exiger la preuve par toute voie de droit.

Une exception existe toutefois pour les examens de grossesse. La travailleuse enceinte peut s'absenter durant les heures travail pour effectuer des examens médicaux. Dans tous les cas, la travailleuse doit avertir au préalable l'employeur de son absence et, à la demande de l'employeur (ou des dispositions du règlement de travail) doit justifier son absence par un certificat médical.

Au cas où le travailleur s'absenterait, faut-il le rémunérer ?

La réglementation prévoit le maintien de la rémunération dans le seul cas où le travailleur s'est rendu normalement sur le lieu de travail et qu'il ne peut, pour une raison indépendante de sa volonté (entendez ici la nécessité de subir des soins ou des examens médicaux), entamer ou poursuivre le travail. Dès lors, le salaire n'est pas garanti si le travailleur se rend chez son médecin avant de se rendre au travail, l'employeur n'est pas tenu de verser sa rémunération. L'employeur est évidemment toujours libre d'octroyer une rémunération au travailleur. Dans le cas contraire, ce dernier peut toujours valoriser un jour de congé ou une récupération d'heures supplémentaires. Ces dispositions ne valent toutefois pas pour la travailleuse enceinte. Elle bénéficie dans tous les cas du salaire garanti.

Réglementation :

- Salaire garanti : Article 27, 2° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
- Examens de grossesse : Article 39bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail

Geneviève Nicaise – FESQJ

Ressources

1. LA COLLECTION GRATUITE "CLÉS POUR..."

Parmi les publications offertes par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, une intéressante collection de brochures à destination des employeurs pourrait vous intéresser. Ces "Clés pour..." abordent de manière claire et pratique différents sujets tels que :

Clés pour... conclure une convention collective de travail : cette brochure examine la convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise : la réglementation, les formalités, la négociation et la conclusion de la CCT, une liste de contrôle et un modèle de CCT d'entreprise.

Clés pour... le contrat de travail : les règles de base, les dispositions quant au contenu, à la forme du contrat, à l'engagement, la période d'essai, les obligations de chacun, la suspension et la cessation du contrat...

Clés pour... la déclaration immédiate de l'emploi et les documents sociaux : une information complète, la réglementation et des modèles de documents sur les obligations en matière d'établissement de registre du personnel, compte individuel, décompte de paie... et une attention particulière à la DIMONA.

Mais aussi des Clés pour :

Le groupement d'employeurs - La réglementation du travail de nuit et la réduction de ses inconvénients - Le travail des étudiants - Le travail et la maternité - Le travail à temps partiel - La réglementation du travail des enfants - Prévenir et lutter contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail - La pré pension conventionnelle - Le premier emploi.

Vous les retrouverez sous la rubrique "Publications" du site <http://meta.fgov.be>, directement téléchargeables en format PDF.

Pour une version papier, un formulaire permet de les commander en ligne. Vous pouvez aussi vous rendre à la Cellule Publications du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (rue Belliard 51, 1040 Bruxelles, 02/233.42.14, publi@meta.fgov.be lu-ven de 9h à 17h).

Christine Vertegen, FEONG

3. LES ROUTES SONT IMPRATICABLES (neige, verglas, pluie, brouillard, etc.) QUE SE PASSE-T-IL SI UN TRAVAILLEUR EST EN RETARD ? ET S'IL NE VIENT PAS ?

Si le travailleur respecte les quatre conditions imposées par l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, l'employeur est tenu de payer la rémunération du travailleur qui arrive en retard à son travail ou qui ne vient pas.

- Il doit s'agir d'un jour où le travailleur devait normalement être présent au lieu de travail.
- Le travailleur doit être apte à travailler au moment où il se rend au travail.
- Il faut que son retard ou son absence soient dus à une cause survenue sur le chemin du travail.
- Il faut que son retard ou son absence soient dus à une cause indépendante de sa volonté. Il doit donc tout mettre en œuvre pour arriver à son travail dans les délais.

Exemple : le travailleur dont la voiture glisse tellement sur le verglas qu'il reste bloqué au bout de sa rue et fait donc demi-tour aura droit à sa rémunération journalière. Par contre, le travailleur qui, regardant par la fenêtre, estime qu'il neige trop pour se rendre au travail n'y aura pas droit. En effet, il ne se trouve pas *sur le chemin du travail*.

Anaïs Armand, ACC

2. SYLLABUS ASBL

Nous vous signalons qu'une version corrigée et complétée du syllabus distribué lors de la formation consacrée à la nouvelle législation relative aux asbl qui s'est tenue le 9 décembre dernier à La Marlagne (Wépion) est désormais disponible en format électronique.

Vous y trouverez, outre la loi du 27 juin 1921, telle qu'elle a été modifiée, un document sur l'organisation de l'asbl et les nouveaux pouvoirs, une proposition de statuts types d'asbl, un mode d'emploi des formulaires, des informations relatives à la comptabilité, une Foire Aux Questions reprenant les questions (et leurs réponses !) posées lors de cette journée d'information, et une copie des diapositives utilisées par les différents orateurs de la journée.

Si vous désirez recevoir un exemplaire de ce document électronique, envoyez-nous une demande par email à l'adresse suivante : anais.armand@centres-culturels.be
