



Mensuel d'information juridique et sur l'emploi / **Eté. 2020**

accexpress 123

Actualités / page 1

- Edito
- Maribel
- Indemnité kilométrique
- Frais de déplacement domicile-lieu de travail
- APE
- Congé maternité et la maladie
- Durée de validité des tickets restaurant

• CCT Entreprise en ligne

• Congé éducation payé à Bxl

• Culture Plus

Dossier / page 7

- Fin du contrat associatif

FAQ / page 10

- Déconfinement : un travailleur peut-il refuser de venir travailler ?
- Comment organiser son AG cet été ?

RESSOURCE / page 13

- Brochure CNT : diversité et égalité dans le recrutement

Actualités

Bonne lecture de l'ACC- Express 1,2,3 !

Comme vous le savez, de nombreuses mesures ont été mises en place par le gouvernement et les diverses autorités publiques pour lutter contre la propagation de la Covid-19. Aussi, afin de vous informer au mieux sur ces mesures, l'ACC a tenu une veille juridique importante sur ces nouvelles dispositions légales qui étaient très mouvantes afin de les analyser, de les objectiver avant de vous les transmettre. À ce titre, vous avez été régulièrement informés par mail. Une [plateforme ACC-Astrac](#) a également été instaurée afin de réunir toutes ces informations dans un seul endroit pour le secteur des CC.

Afin de nous concentrer sur ce travail d'information accru et continu ainsi qu'en raison du caractère parfois versatile des dispositions liées au contexte, il n'y a pas eu durant ces 5 derniers mois d'ACC-Express. Ce numéro spécial été se concentrera essentiellement sur les informations qui seront pérennes, à moyen ou long terme.

Nous sommes entrés dans la phase 4 du déconfinement qui a défini les modalités de reprises des activités des Centres culturels jusqu'au 31 août 2020. Nous maintiendrons une veille sur toute l'actualité liée à la Covid-19 pour vous tenir informés des mesures applicables à notre secteur et restons à votre disposition pour répondre à vos interrogations.

Association des Centres culturels

Rue du Palais, 44 - 1030 Bruxelles

Tél. 02/223.09.98

info@centres-culturels.be / www.centres-culturels.be

ASBL/BCE 0418.746.921 / RPM

Trib.Bruxelles / Belfius BE 90 0682

0781 3332

L'ACC Express est une publication mutualisée réunissant plusieurs fédérations du secteur socioculturel.

Edit. resp. : Michel Yerna

Reprod. autorisée avec mention de la source.

ACC

Augmentation du plafond de la subvention Maribel pour 2020

Le Comité de gestion du Fonds Maribel 329.02 a continué de se réunir durant le confinement, tout comme le groupe de travail interne des représentants de la CESSOC siégeant dans les fonds. Au cours de ces derniers mois, les rencontres se sont multipliées, l'ACC, en sa qualité de porte-parole n'a cessé d'y être présente activement en vue de représenter le banc des employeurs. Au terme de ces nombreuses discussions, les membres du Comité de gestion sont parvenus à un accord visant l'augmentation du plafond annuel de la subvention du Fonds Maribel pour l'année 2020. Celui-ci sera **augmenté de 2,5 %** pour l'ensemble de l'année 2020 et passera donc de 38.892€ par ETP en 2019 à 39.864 € par ETP en 2020.

Les employeurs concernés recevront les montants relatifs à cette augmentation lors du décompte annuel 2020 qui se déroulera au premier trimestre 2021.

Tatiana Haerlingen, ACC

2 Adaptation de l'indemnité kilométrique 2020 pour les agents de l'Etat

Le montant de l'indemnité kilométrique pour les déplacements professionnels des agents de l'Etat avec leur véhicule privé dans l'exercice de leur fonction est fixé à **0,3542 €** pour la période du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021. Il s'agit donc là d'une diminution dès lors qu'avant cette date, celle-ci était fixée à **0,3653 €/km**. Cette diminution s'explique notamment en raison de la diminution du prix du carburant qui est pris en compte pour la fixation de ce montant.

Conséquence pour les employeurs

Pour rappel, depuis la conclusion de la [CCT du 15 décembre 2008](#), **les employeurs de la CP 329.02 sont tenus sous certaines conditions de défrayer le travailleur qui utilise son véhicule à moteur personnel pour des déplacements liés à la fonction qu'il exerce à concurrence de 0,3597 € par kilomètre parcouru** (montant indexé au 1^{er} janvier 2020). Par conséquent, ce sont les montants indiqués par cette CCT qui sont applicables dans notre secteur et non ceux édictés pour les membres du personnel de la fonction publique.

Néanmoins, l'employeur peut s'il le souhaite, accorder une indemnité plus élevée aux travailleurs que celle prévue dans la CCT de 2008. Toutefois, certaines modalités doivent être respectées à cet effet. En effet, un simple accord écrit ou oral n'est pas suffisant.

Attention : si ces indemnités forfaitaires au kilomètre sont supérieures à celles que l'État octroie à ses fonctionnaires lorsqu'ils utilisent leur voiture privée à des fins professionnelles, l'employeur devra prouver que ces indemnités supérieures correspondent aux frais réellement encourus par le travailleur. Il devra apporter la preuve que « l'indemnité kilométrique supérieure » octroyée correspond au prix de revient kilométrique moyen. À défaut d'une telle justification, l'administration a le droit de prouver qu'en réalité, la totalité ou une partie des indemnités octroyées par l'employeur constitue un salaire déguisé.

Conséquences pour les volontaires

Si cette augmentation n'a en principe pas d'impact sur le défraiement des travailleurs pour notre secteur, elle a des répercussions sur le **défraiement des volontaires**.

En effet, si vous faites le choix de défrayer un volontaire sur base des frais réels, vous pouvez dès ce 1^{er} juillet 2020 lui accorder une indemnité kilométrique de **0,3542 €/km** (avec un maximum de 2000 km). Il s'agit là du **montant maximum** de l'indemnité kilométrique au-delà duquel il n'est pas permis d'aller.

La [liste des chiffres utiles](#) de notre site a été mise à jour en ce sens.

Mariam Mazari, ACC

Frais de transport domicile-lieu de travail

Depuis le 1^{er} juillet 2020, la **limite minimum de 5 km** pour l'intervention patronale dans les frais de transport en commun public autres que le chemin de fer, **est supprimée**.

La [CCT n° 19/9 du 23 avril 2019](#) concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs conclue au sein du Conseil national du travail (CNT) supprime, à partir du 1^{er} juillet 2020, l'obligation d'effectuer une distance minimale de 5 km pour pouvoir bénéficier de l'intervention patronale dans les frais de transport en métro-tram-bus.

L'employeur est dès lors tenu d'intervenir dans les frais de transport en commun **dès le premier kilomètre parcouru par le travailleur**.

La distance minimale de 3 km subsiste cependant pour les déplacements effectués en véhicules privés à moteur pour le déplacement domicile-lieu de travail.

Le [calculateur de frais de transport](#) de la CESSoC a été mis à jour afin de tenir compte de ces adaptations.

Pour plus d'information sur cette thématique : [cliquez-ici](#). (Si vous rencontrez des difficultés pour ouvrir les deux derniers liens, nous vous invitons à vous rendre directement sur le site de la [CESSoC](#) munis de votre code.)

CESSoC

Une réforme APE pour le 1^{er} janvier 2022 ?

La Ministre de l'Emploi, Christie Morreale souhaiterait déposer un premier texte au gouvernement wallon lors de la séance du 27 août 2020. Il semblerait qu'elle vise un vote au parlement en 2021 et une entrée en vigueur de la réforme au 1^{er} janvier 2022.

L'UNIPSO (la Confédération intersectorielle des employeurs du secteur à profit social en Wallonie et en Fédération Wallonie-Bruxelles) a été invitée à une première présentation de ce que pourrait être la réforme.

Nous reprenons ici quelques points de cette présentation, cependant comme il n'y a pas encore de texte, les éléments de cette réforme sont encore très imprécis.

L'objectif annoncé de la réforme est, de la même manière que pour la précédente, la pérennisation des emplois APE (tant pour les décisions à durée indéterminée, que pour les décisions à durée déterminée), un subventionnement au plus proche des besoins des employeurs et une simplification administrative.

Il s'agit toujours d'un forfait indexé qui serait calculé sur base d'une nouvelle formule qui comprendra à la fois la subvention en point et la réduction des cotisations sociales. Un lissage sur l'occupation des trois années 2017 à 2019 serait réalisé. Ce forfait serait liquidé au début de chaque trimestre. Il s'agit encore d'une première formule qui sera certainement amenée à évoluer et qui sera examinée minutieusement en temps utile.

Le cabinet de la Ministre souhaiterait mettre en place un système de contrôle simplifié de l'évolution du volume global de l'emploi sur base des données de la banque-carrefour de la sécurité sociale. Cette vérification s'opérerait au cours de l'année N+1 et la subvention serait éventuellement ajustée au début de l'année N+2. Si le taux d'occupation n'est pas atteint pendant une période de trois années consécutives, un retrait proportionnel définitif de la subvention serait réalisé.

La cession de point resterait possible.

Par ailleurs, les sommes restent strictement dévolues à l'emploi et restent dans le giron de la ministre chargée de la matière.

Enfin, la Ministre projette de mettre en place un système qui pourrait permettre de créer de nouveaux emplois sur base de projets décidés par le gouvernement wallon. Pour ce faire, il serait question d'utiliser les sommes récupérées en cas d'occupation insuffisante.

4 Comme vous pouvez le lire et dès lors qu'il n'y a pas encore de texte, ce projet de réforme est encore vague et il n'est pas encore possible d'en faire une analyse très poussée. Cependant, l'ACC reste extrêmement vigilante sur ce dossier.

Tatiana Haerlingen, ACC

Congé de maternité

Jusqu'alors, les femmes enceintes qui tombaient malades, avaient un accident ou étaient mises en chômage temporaire pour force majeure ou pour raison économique durant la période de 6 semaines avant la date présumée de leur accouchement voyaient ces jours assimilés à des jours de congé prénatal.

Désormais, [la loi du 12 juin 2020 \(M.B 18 juin 2020\)](#) a étendu la liste des périodes d'absence pouvant être assimilées à des périodes de travail en vue de la prolongation du congé postnatal obligatoire au-delà de la neuvième semaine après l'accouchement. La loi entre en vigueur avec effet rétroactif à compter du 1^{er} mars 2020.

En pratique, une travailleuse enceinte peut prendre son congé de maternité au plus tôt à partir de la 6^e semaine (ou 8^e, en cas de naissance multiple) avant la date de l'accouchement. La travailleuse a cependant la possibilité de reporter jusqu'à 5 semaines du congé prénatal facultatif non pris après la date de l'accouchement. Pour reporter des jours de congé prénatal facultatif au congé postnatal, il faut donc examiner tous les jours prestés et assimilés pendant la période des 6 semaines avant la date réelle de l'accouchement.

À compter du 1^{er} mars 2020, de nouvelles périodes d'absences peuvent être assimilées à du temps de travail et peuvent donc prolonger le congé postnatal au-delà des 9 semaines après l'accouchement. En effet, les absences suivantes ont été ajoutées à la liste limitative des absences qui peuvent être assimilées à des prestations effectives et être reportées au congé postnatal :

- ➔ une absence due à une maladie ou à un accident,
- ➔ les périodes de chômage temporaire pour force majeure (pour les ouvrières et les employées),
- ➔ les périodes de chômage temporaire pour raisons économiques (pour les employées),
- ➔ l'écartement du travail d'une travailleuse enceinte en vue de la protéger (congé prophylactique).

Depuis cette date et pour l'avenir, la travailleuse enceinte ne verra donc plus ses jours d'incapacité de travail ou de chômage temporaire convertis en congé prénatal.

Mariam Mazari, ACC

Prolongation de la durée des chèques restaurant

En vertu de [l'AR du 20 mai 2020 \(M.B. le 29 mai 2020\)](#), la durée de validité des chèques (titres-repas, éco-chèques, chèques-cadeaux) qui expiraient entre le 1^{er} mars et le 30 juin 2020 sont prolongés de 6 mois. Les chèques sport et culture sont quant à eux prolongés jusqu'au 31 décembre 2020.

5

En fonction de l'évolution de la situation, une nouvelle prolongation de ces chèques est possible.

Mariam Mazari, ACC

Plateforme pour les CCT d'entreprise

Un certain nombre d'actes officiels, de demandes et d'autres documents officiels, qui jusqu'à présent ne pouvaient être soumis qu'en version papier au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail, peuvent désormais être introduits en ligne.

Grâce à l'application "Transfert de documents", un employeur (ou son mandataire) peut désormais, par exemple, introduire des conventions collectives d'entreprise, des dénonciations de conventions collectives, des adhésions à des conventions collectives, si la procédure correcte et la technologie numérique sont utilisées.

Les documents pouvant être transmis via cette application sont :

- ➔ CCT d'entreprise
- ➔ Dénonciation d'une CCT d'entreprise
- ➔ Adhésion à une CCT d'entreprise
- ➔ Adhésion d'une entreprise à une CCT sectorielle

Attention, seuls les documents au format PDF avec les signatures électroniques qualifiées requises seront acceptés.

De plus amples informations sur la procédure et l'accès à l'application sur le site du [SPF Emploi](#).

SPF Emploi

Congé-éducation payé en Région de Bruxelles - Capitale

À partir du 1^{er} septembre 2020 des demandes de remboursement du coût salarial exposé dans le cadre du congé éducation payé pourront être introduites électroniquement pour la Région de Bruxelles – Capitale. Les demandes de remboursement en matière de congé-éducation payé pour l'année 2019-2020 pourront être introduites **via une plateforme en ligne à partir du 1^{er} septembre 2020**. L'utilisation de celle-ci sera vivement conseillée pour un traitement et un suivi optimal de votre demande.

En effet, durant le congé-éducation d'un travailleur, l'employeur lui verse sa rémunération. L'employeur pourra être remboursé après la formation, à raison de 21,30 € par heure de congé-éducation prise. Pour cela, l'employeur, ou son secrétariat social, doit en demander le remboursement selon les modalités définies sur [le site de Bruxelles Economie et Emploi](#).

Important : les dossiers numériques seront traités avec priorité. L'introduction des dossiers papier est déconseillée.

Mariam Mazari, ACC



Rendez-vous le **1^{er} septembre** pour le lancement de la nouvelle saison de Culture Plus !

Les formations en présentiel de Culture Plus ont dû être annulées en raison des mesures liées à la lutte contre la propagation de la Covid-19. Nous préparons activement la rentrée avec un programme riche pour développer vos compétences professionnelles.

Au programme de la saison 20-21, des formations en communication, en médiation/animation culturelle, en gestion d'ASBL, des accompagnements personnalisés, décentralisés, etc. Notre site Culture Plus est actuellement en maintenance, il sera remis sur pieds pour la rentrée ! Dès le 1er septembre, toutes les informations seront disponibles. Pour toutes infos ou envie d'accueillir une formation : bonjour@culture-plus.be

Nous vous donnons rendez-vous à la rentrée !

Dossier

La fin du travail semi-agoral

Arrêt de la Cour constitutionnelle du 23 avril 2020 annulant la loi du 18 juillet 2018

La Cour constitutionnelle a prononcé un arrêt ce 23 avril 2020 par lequel elle annule le travail semi-agoral (aussi appelé travail associatif). Dans le souci d'éviter que cela induise des difficultés pour les personnes concernées, elle en maintient cependant les effets jusqu'au 31 décembre 2020.

Ce système n'aura donc finalement pas fait long feu ! Souvenez-vous, le secteur socioculturel s'était mobilisé contre l'adoption de cette loi qui mettait en place ce système permettant aux personnes travaillant au moins à 4/5 temps (salariés et fonctionnaires), aux indépendants et aux pensionnés de déclarer jusqu'à 6.000 €/an de revenus complémentaires exonérés d'impôts et de cotisations sociales dans le cadre du travail associatif, de services occasionnels entre citoyens ou de plateformes reconnues dans l'économie collaborative.

Bien que ce système visait à répondre à des besoins notamment dans le secteur sportif, il s'agissait d'une réponse non adéquate et peu concertée.

Malgré la réticence unanime des partenaires sociaux, du secteur à profit social, du CSV (Conseil supérieur des Volontaires), de la CoCoF et la de Communauté française notamment, la loi avait été adoptée le 18 juillet 2018.

Au début de l'année 2019, plusieurs unions professionnelles et des syndicats ont saisi la Cour constitutionnelle, lui demandant de se prononcer sur la constitutionnalité de la loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 30 octobre 2018.

La Cour a rendu son arrêt le 23 avril 2020. À l'issue de son examen, elle considère que le système des activités complémentaires exonérées d'impôt viole le principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination à plusieurs égards.

D'une part, la Cour a notamment relevé le fait que le travailleur associatif est totalement exclu de la législation sur le travail (il n'y a ainsi pas d'indemnité minimale prévue, pas de limitation du temps de travail, rien non plus concernant les pauses et les périodes de repos, pas de durée minimale du contrat, pas de limitation sur le nombre de contrats successifs, pas de protection relative à la fin du contrat). Elle a estimé qu'il y avait là une discrimination des travailleurs associatifs par rapport aux travailleurs qui exercent les mêmes activités dans le cadre d'un contrat de travail.

D'autre part, la Cour a également considéré qu'il existait une discrimination des travailleurs associatifs par rapport aux travailleurs salariés et aux indépendants qui exercent la même activité en ce qu'ils sont exonérés de cotisation sociale et fiscale.

Enfin, la Cour a soulevé qu'il existe une différence de traitement entre les travailleurs occasionnels exonérés de diverses obligations sociales et fiscales et les indépendants qui exercent les mêmes activités.

Selon la Cour, les personnes qui exercent les mêmes activités dans le cadre du système des activités complémentaires exonérées d'impôt, en qualité de travailleur salarié ou d'indépendant, sont traitées de manière très différente et elle estime qu'il n'y a pas là de justification raisonnable.

En effet, la Cour a jugé que le caractère prétendument secondaire de l'indemnité pour travailleurs associatifs et prestataires occasionnels - sur lequel le législateur fondait cette différence de traitement - est basé sur des suppositions non fondées.

L'impact financier des prestations et l'importance que représente l'indemnisation de celles-ci pour que le travailleur associatif puisse assurer sa subsistance dépendent de la situation personnelle de l'intéressé. En outre, il n'est pas exclu qu'une personne effectue les mêmes activités au profit de la même organisation, tantôt comme travailleur associatif, tantôt comme volontaire défrayé, de sorte que l'indemnisation totale augmente.

Par ailleurs, même en admettant que l'indemnité n'est que secondaire, il n'est pas justifié que les travailleurs associatifs puissent bénéficier d'un régime plus favorable que l'indemnisation censée permettre de pourvoir à ses besoins. Le but consistant à lutter contre le travail au noir ne justifie pas davantage que les indemnités perçues pour les prestations concernées échappent totalement à la sécurité sociale et à l'impôt.

Maintien des effets de la loi jusqu'au 31 décembre 2020

8

Afin de tenir compte des difficultés qui pourraient découler de l'arrêt d'annulation pour les intéressés, la Cour a décidé de maintenir les effets des dispositions annulées pour les prestations fournies jusqu'au 31 décembre 2020 inclus. Des prestations pourront donc être fournies jusqu'à cette date sous l'actuel système des activités complémentaires exonérées d'impôt.

Pour plus d'informations, vous trouverez [ici](#) le lien vers le communiqué de presse de la Cour constitutionnelle ainsi que [le lien](#) vers l'arrêt de la Cour constitutionnelle.

Etude d'une proposition alternative...

Déjà en février, la CESSoC et certaines de ses fédérations membres avaient entamé, à l'initiative notamment de l'ACC, un travail visant à défendre une adaptation des modalités relatives aux contrats dits « **Article 17** ».

La récente annulation de la loi sur le travail semi-agoral vient rendre d'autant plus nécessaire cette demande d'élargissement des contrats « Article 17 ».

Pour rappel, dans le cadre de ces contrats, la rémunération de certains travailleurs peut se voir dispenser de l'assujettissement à la sécurité sociale moyennant le respect de certaines conditions.

Ces conditions touchent notamment à la durée de l'occupation – qui ne peut pas dépasser 25 jours au cours d'une année civile – à certains types d'activités auprès de certains types d'employeurs (ex : organisations reconnues par les autorités compétentes qui ont pour mission de dispenser une formation socioculturelle et/ou une initiation sportive), à la fonction exercée (ex : animateur, chef ou moniteur) ainsi qu'au moment au cours duquel l'activité est exercée (ex : en dehors de leurs heures de travail ou

scolaires ou pendant les vacances scolaires. Pour certaines activités cela est limité uniquement aux vacances scolaires).

Malgré cette dérogation au champ d'application de l'ONSS, lors de la conclusion d'un contrat « Article 17 », le travailleur et l'employeur sont bien liés par un contrat de travail. Le travailleur se voit donc appliquer le droit du travail – à l'exception de la règle relative à la limite minimale de temps de travail journalier et hebdomadaire.

La CESSoc et ses fédérations membres, dont l'ACC, défendent, dans le respect de l'esprit de la loi, le passage d'une comptabilisation de jours en heures ainsi que l'augmentation du plafond d'heures ou de jours à prester, l'extension des périodes d'utilisation (pour les activités exclusivement limitées aux vacances scolaires) et l'élargissement des activités et des fonctions.

Ce travail avait temporairement été mis entre parenthèses lors de la crise sanitaire des derniers mois. Le travail a depuis repris et les négociations semblent sur le point de pouvoir s'amorcer. L'ACC continuera de suivre ce dossier et nous ne manquerons pas de vous tenir informés de la suite qui sera donnée à celui-ci.

Tatiana Haerlingen, ACC

FAQ

Le déconfinement : un travailleur peut-il refuser de venir travailler sur site ?

L'obligation de télétravailler a été remplacée par une **recommandation** de télétravailler depuis le 11 mai 2020 même pour les activités dites non essentielles. En outre, celles nécessitant un contact avec le public reprennent progressivement moyennant le respect de règles strictes. En envisageant le retour de vos travailleurs dans les locaux du Centre culturel, vous avez pu être confronté au refus de certains collaborateurs de reprendre le travail.

Votre travailleur peut-il refuser de revenir travailler par crainte d'une contamination ?

En principe, non. Le travailleur a l'obligation de se présenter sur son lieu de travail afin de réaliser le travail convenu dans son contrat de travail. S'il ne se présente pas et ne remet pas un certificat médical, son absence sera injustifiée et il ne sera pas rémunéré. S'il est malade et remet un certificat médical attestant de son incapacité de travail, il bénéficiera du salaire garanti. Ces principes continuent à s'appliquer dans le contexte actuel du déconfinement et de la reprise de l'activité.

10 Cependant, l'employeur devra s'assurer de la mise en œuvre des mesures de prévention spécifiques pour assurer la sécurité de leurs travailleurs et des publics, tel que défini dans [le protocole du secteur](#) ainsi que dans le [« Guide générique pour lutter contre la propagation de la Covid-19 au travail »](#)

À ce titre, il est important de délivrer une information claire aux travailleurs quant aux mesures mises en œuvre au sein de la structure afin de limiter au maximum les risques sanitaires liés au coronavirus. De cette manière, vos travailleurs seront rassurés et ne craindront pas de venir travailler. Par ailleurs, il peut également être utile de solliciter la participation active de vos travailleurs. En effet, vu le caractère évolutif de la situation, impliquer les travailleurs dans l'adaptation et l'amélioration des mesures de sécurité permet une meilleure adhésion quant à celles-ci ainsi qu'une plus grande adéquation à la réalité de terrain.

Si malgré cette information et l'adoption de mesures adéquates, votre travailleur refuse de se présenter au travail, il sera considéré comme étant en absence injustifiée et ne pourra pas prétendre au paiement de sa rémunération.

Qu'est-ce que le certificat de quarantaine ?

En ce contexte particulier, l'INAMI a prévu un certificat dit « de quarantaine ». Les médecins le délivreront aux personnes aptes au travail mais qui doivent être placées en quarantaine. Ce certificat est délivré au travailleur apte à travailler, mais qui ne peut pas se rendre sur son lieu de travail, car :

- ➔ il a été en contact étroit avec une personne infectée par la Covid-19,
- ➔ il est lui-même infecté, mais ne présente pas de symptômes,
- ➔ sa situation médicale est à risque (par exemple, parce que son système immunitaire est affaibli).

Quelle rémunération pendant la quarantaine ?

1. Si le télétravail est possible, il recevra son salaire normal, payé par l'employeur.
2. Si le télétravail est impossible, l'employeur peut le placer en chômage temporaire, et il touchera une indemnité de chômage temporaire pendant son absence.

Le travailleur doit en informer immédiatement son employeur, et doit présenter, à la demande de l'employeur, le certificat médical confirmant la quarantaine. Ce certificat de quarantaine sera établi conformément à un modèle spécifique.

Quid du « droit de retrait » ?

En tant qu'employeur, vous êtes responsable de la politique du bien-être dans votre asbl. Vous êtes dès lors tenu de prendre les mesures nécessaires pour limiter au maximum le risque pour les travailleurs d'être contaminés par le coronavirus.

En outre, le code du bien-être au travail prévoit une obligation d'information dans le chef de l'employeur quant aux procédures à suivre en cas de danger grave et immédiat. En d'autres termes, des instructions doivent être communiquées aux travailleurs afin qu'ils puissent se mettre en sécurité en cas de survenance d'un danger grave et imminent.

Dans ce cadre, il convient donc d'anticiper, au niveau de votre asbl, ce type de situations de danger grave et imminent et d'y apporter d'emblée une réponse de manière à ce que les travailleurs soient préparés. Il s'agit par exemple de prévoir qui doit être informé (ex. supérieur hiérarchique), que doit faire le travailleur (ex. affectation à un autre poste de travail), ...

Si une telle information a été faite et si les mesures nécessaires ont été prises pour limiter au maximum le risque de contamination, vos travailleurs ne pourront pas vous opposer un « droit de retrait ».

Cette disposition du code du bien-être a pour objectif de permettre aux travailleurs de se protéger mais également à informer l'employeur de situations à risque qu'il n'aurait pas envisagées. Il s'agit donc de privilégier un dialogue en interne, entre employeur et la délégation syndicale ou les travailleurs. En l'absence de réaction de votre part, les travailleurs peuvent faire part de leurs inquiétudes aux membres du Comité pour la prévention et la protection au travail, à la délégation syndicale ou encore à l'inspection du contrôle du bien-être. Ce n'est qu'en dernier recours, s'ils se trouvent dans une situation de danger grave et imminent et que rien n'est entrepris pour changer cela, que les travailleurs pourront exercer ce droit de retrait et quitter leur poste de travail.

Mariam Mazari, ACC

Comment organiser mon AG cet été ?

Certains d'entre vous n'ont peut-être pas encore organisé leur AG et ont préféré la reporter à cet été. En effet, comme vous devez déjà le savoir [l'arrêté royal de pouvoirs spéciaux n°4 du 9 avril 2020 \(modifié le 28 avril 2020\)](#) a prévu des procédures dérogatoires exceptionnelles pour l'organisation des AG à distance dans ce contexte inédit de crise sanitaire ainsi que certains reports des délais légaux et statutaires liés à vos obligations légales et administratives.

Aussi, l'arrêté royal n°4 prévoit la possibilité pour le CA de décider de reporter à une date ultérieure toute AG ordinaire à tenir ou qui aurait dû être tenue après le 1er mars 2020 (et qui n'a pas eu lieu à la date du 9 avril) et ce, **pour autant qu'elle ait été convoquée avant le 30 juin 2020.**

Le délai supplémentaire prévu par cet arrêté royal prolonge de 10 semaines le délai de 6 mois après la fin de l'année comptable imposé par le CSA pour la tenue des AG.

Ainsi, suite à la prolongation du délai de 10 semaines, les associations qui ont clôturé leur exercice social le 31 décembre 2019 et dont le CA a décidé d'un report verraient postposer jusqu'au 8 septembre 2020 (au lieu du 30 juin 2020) la date limite pour tenir leur AG et déposer. Attention, cependant, les associations qui ont clôturé leur exercice social le 31 octobre 2019 devaient tenir leur AG pour approuver les comptes et budgets le 8 juillet 2020 (au lieu du 30 avril 2020) au plus tard. Cette règle vaut également pour les délais statutaires.

Pour l'application des règles relatives aux convocations, aux procurations, au vote par correspondance et toutes autres modalités, l'AG reportée est considérée comme une nouvelle assemblée auxquelles les règles du CSA s'appliquent.

Quant à savoir si l'AG peut désormais être tenue en présentiel, on ne trouve pas de réponse légale certaine dans l'Arrêté ministériel du 30 juin 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation de la COVID-19.

Dans le cadre de ce déconfinement progressif, les rassemblements sont strictement limités et encadrés. Comme vous le savez, les activités, n'impliquant pas de contacts physiques, dans un contexte organisé, notamment par un club ou une association, en groupe de maximum 50 personnes sont désormais possibles depuis le 1^{er} juillet 2020, toujours en présence d'un encadrant.

Toutefois cette limite de 50 personnes ne s'applique pas aux réunions organisées dans un contexte professionnel. Les réunions organisées dans un contexte professionnel peuvent avoir lieu, même si elles réunissent plus de 15/50 personnes, à la condition de respecter les règles de distanciation sociale et d'hygiène notamment préconisée dans l'arrêté ministériel du 30 juin 2020.

La question qui se pose donc est de savoir si les réunions de l'AG ou du CA de l'association peuvent être considérées comme des réunions organisées dans un contexte professionnel. Il existe des incertitudes quant au fait de savoir si ces instances pourraient être considérées comme professionnelles et, d'autant plus que les instances des CC réunissent plus souvent des volontaires.

Afin d'être complet, la CESSoc nous informe cependant qu'il y a des instructions provenant de pouvoirs subsistants qui limiteraient les réunions des AG à 20 personnes. La CESSoc ne voit pas en vertu de quelle compétence ils pourraient se baser pour limiter les AG à 20 personnes, s'agissant d'une compétence fédérale (sur base du CSA et de l'AR n°4, aucune limitation à 20 personnes n'est prévue).

Nous vous invitons à la plus grande prudence dans l'organisation de votre réunion d'AG en mettant en œuvre toutes les mesures de distanciation sociale et d'hygiène.

Mariam Mazari, ACC

RESSOURCES

Brochure du CNT sur la diversité et l'égalité dans le recrutement

Aboutissement de plusieurs années de travail : le Conseil National du Travail a adopté une brochure intitulée « Favoriser la diversité et l'égalité dans le recrutement ». Cette brochure, reprise en annexe de l'avis n° 2.163 qui vient l'accompagner, se veut avant tout un outil didactique pour les entreprises, les secteurs et les candidats à l'emploi. Elle s'inscrit dans le cadre légal et réglementaire applicable en Belgique en matière de non-discrimination et est adaptable à chaque type d'entreprise.

Le CNT a souhaité faire de ce guide un outil résolument pratique, qui mette en lumière les avantages qu'apporte la diversité et qui permette d'orienter, tout au long de la procédure de recrutement, les entreprises qui le souhaitent vers des pratiques de recrutement objectives fondées sur les seules compétences des candidats à l'emploi de nature à assurer une réelle égalité de traitement entre ceux-ci.

Comme cela est souligné dans leur avis, les partenaires sociaux interprofessionnels (dont l'Unisoc - l'Union des entreprises à profit social belge) témoignent, par l'adoption de ce nouvel instrument, de leur ferme volonté de continuer à œuvrer concrètement pour une participation renforcée des groupes à risque au marché du travail. Ils s'engagent également dans leur avis à promouvoir cet outil auprès de leurs membres.

13

Ayant activement participé et contribué à l'élaboration de cet outil pratique, qui regorge par ailleurs de liens et ressources utiles, l'Unisoc, qui représente un secteur pour lequel les valeurs d'égalité, d'ouverture et de solidarité sont au cœur des activités menées, se réjouit de cette initiative.

La brochure et l'avis n° 2.163 sont consultables [sur le site du CNT](#).

UNISOC