



ACTUALITES :	■ Obligations de fin d'année	p.2
	■ Indexation du point APE	p.3
	■ Indexation en 2009	p.3
	■ Deux conventions collectives pour la lutte contre la discrimination lors du recrutement d'un travailleur	p.3
	■ Nouvelle CCT relative aux efforts supplémentaires en matière de formation	p.4
	■ Adaptation de l'indemnité kilométrique pour frais de parcours dans la fonction publique	p.4
	■ Le catalogue de formations de l'APEF mis à jour !	p.4
	■ Des cadeaux de fin d'année pour vos travailleurs	p.5
	■ Dépôt des comptes annuels : nouveaux montants !	p.5
DOSSIERS :	■ Les règles relatives à la maternité et à la paternité	p.5
	■ Deux questions pratiques sur le droit d'auteur et les droits voisins	p.11
	■ Les jours fériés en 2009 : affichage pour le 15 décembre !	p.12
FAQ :	■ J'ai besoin de quelqu'un quelques heures par semaine, un animateur d'atelier par exemple. Quelles possibilités existent ?	p.13
	■ Peut-on reporter les jours de congé non utilisés à l'année suivante ?	p.14
	■ Un bénévole peut-il recevoir des chèques-repas ?	p.14
RESSOURCES :	■ Guide pratique pour le volontariat	p.14
	■ Mise à jour de l'article sur le régime des petites indemnités pour artistes	p.15



Actualités

I. Obligations de fin d'année

Décembre emporte son lot d'obligations pour l'employeur...

Voici un petit aperçu de celles-ci pour vous faciliter la tâche!

Les jours fériés 2009

En vertu de la loi du 4 janvier 1974¹, les travailleurs bénéficient annuellement de dix jours fériés qui sont fixés de manière générale dans l'arrêté royal du 18 avril 1974². Lorsqu'un de ces jours fériés tombe un jour habituel d'inactivité, il y a lieu de le remplacer de manière à ce que les travailleurs gardent le bénéfice de dix jours fériés. Ainsi, s'il n'y a pas de Conseil d'entreprise ou de délégation syndicale avec qui passer un accord, l'employeur communiquera par voie d'affichage et avant le **15 décembre**, les jours de remplacement fixés collectivement. Le document (qui mentionnera tous les jours fériés) sera annexé au règlement de travail et copie en sera transmise à l'Inspection des lois sociales.

Autre possibilité pour l'employeur : fixer le jour de remplacement individuellement avec chaque travailleur, ce qui le dispense d'affichage. Si rien n'est convenu, le jour férié sera remplacé par le premier jour habituel d'activité suivant la date³.

Ce sujet est traité de façon complète en page 13.

Les éventuels jours de fermeture collective

Il s'agit des vacances annuelles prises lors d'une fermeture de l'ASBL décidée au sein du Conseil d'entreprise ou en accord avec la délégation syndicale, ou à défaut de cette dernière, avec les travailleurs.

¹ L. du 4/01/1979 relative aux jours fériés (M.B., 31/01/1974).

² A.R. du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés (M.B., 24/04/1974).

³ ACC Express n°48, novembre 2007.

Pour le **31 décembre**, l'employeur doit afficher l'accord daté et signé et en remettre à chaque travailleur une copie. L'accord doit également être versé en annexe du règlement de travail. Vous trouverez un formulaire d'accord ainsi que de plus amples informations sur les règles en matière de fermeture annuelle dans le dossier de l'ACC-Express n°36 de décembre 2005.

Paiement de la prime de fin d'année éventuelle

Il n'y a pas d'obligation, en CP 329, de verser une PFA⁴. Cependant, vous êtes susceptibles d'y être tenus par un accord interne et vous pouvez également décider de l'accorder de façon ponctuelle.

Pour plus d'infos au sujet de la PFA, voir dossier de l'ACC-Express n° 39 de mai 2006 et la note présente en annexe.

Paiement des pécules des employés à temps partiel

Comme nous vous l'annonçons dans l'ACC-Express n°52 de juin 2008, depuis 2007 vous devez verser en fin d'année (plutôt que l'année qui suit) le pécule de vacances à votre employé qui a réduit ses prestations de travail en cours d'année (par exemple à cause d'un crédit-temps, d'un congé parental, d'un passage à un temps partiel, etc.).

Congé-éducation payé

Le délai de 2 ans pour introduire le dossier de remboursement a été réduit à un an et demi. Les dossiers relatifs à 2007/2008 doivent donc être introduits au plus tard le 30 juin 2009. Cependant, vous avez tout intérêt à les rentrer pour le **31 décembre 2008** car seuls les dossiers reçus en 2008 sont payés en 2009. Les dossiers rendus en 2009 ne seront payés qu'en 2010!

⁴ Un petit rappel : Le paiement d'une prime de fin d'année (parfois appelée « allocation de fin d'année ») est généralement prévu par une convention collective sectorielle. A défaut d'une telle convention, l'employeur n'est pas tenu au paiement de cette prime, sauf s'il existe une convention collective en vigueur dans l'entreprise, que le contrat de travail le prévoit ou que le paiement de cette prime soit un usage dans l'entreprise ou le secteur.

Congés 2008

Frédéric Clerbaux - UNIPSO⁶

Vous devez impérativement octroyer les jours de congé restant à vos travailleurs avant le **31 décembre**. En effet, les congés ne sont pas reportables ! Voir FAQ de ce numéro.

Marie-Belle Hiernaux - FESQJ

II. Indexation du point APE

Calcul prévisionnel de la valeur du point en 2009

Attention : Il s'agit d'une hypothèse basée sur les prévisions du Bureau du Plan au 4 novembre 2008 et dans l'attente de l'adoption par le Conseil régional wallon de l'indexation du budget général des dépenses primaires.

Rappel : l'**indexation du point APE** est prévue à l'article 21, alinéa 4 du décret APE : «La valeur d'un point est indexée annuellement en multipliant la valeur du point visée à l'alinéa 1er par la moyenne des chiffres de l'index des prix à la consommation (indice santé) des deux derniers mois de l'année, divisée par la moyenne des chiffres de l'index des prix à la consommation (indice santé) des deux derniers mois de l'année antérieure. Toutefois, cette indexation ne peut être supérieure à l'indexation du budget général des dépenses primaires déterminée annuellement par le Conseil régional wallon. »⁵

Calcul prévisionnel :

$2.742 \text{ € (valeur du point APE en 2008)} \times \left[\frac{((111,13 + 111,48)/2)}{((106,93+107,44)/2)} \right] = 2.847,3976 \text{ €}$
(valeur estimée du point au 1^{er} janvier 2009).

L'indexation du budget général des dépenses primaires déterminé par le Conseil régional wallon étant toutefois fixée de manière prévisionnelle à 2,6%, l'indexation du point APE devrait être plafonnée à : $2742 \text{ €} \times 2,6\% = \mathbf{2.813,292 \text{ €}}$

⁵ Décret du 25/04/2002 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 (M.B., 24/05/2002).

III. Indexation en 2009

En 2008, de manière exceptionnelle, les salaires et barèmes ont été indexés à 3 reprises, en février, juin et octobre . Par rapport aux salaires de janvier 2008, cela représente une augmentation de 6,12 %.

A l'heure d'établir vos budgets, vous vous interrogez sur ce mécanisme pour l'an prochain. Selon les prévisions établies par le Bureau fédéral du Plan, le prochain dépassement de l'indice pivot devrait se produire en septembre 2009. Par conséquent, les salaires pour les secteurs socioculturel et sportif devraient être adaptés en novembre 2009.

Source :

<http://www.plan.be/databases/indprix.php?lang=fr&TM=30&IS=60>

Pascal Dupont - ACC

IV. Deux conventions collectives pour la lutte contre la discrimination lors du recrutement d'un travailleur

Le Conseil National du Travail a conclu deux conventions collectives de travail :

- CCT n°95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail. Par principe d'égalité il faut entendre « l'absence de toute discrimination fondée sur l'âge, le sexe ou l'orientation sexuelle, l'état civil, le passé médical, la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, les convictions politiques ou philosophiques, le handicap, l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation ».
- CCT n°38 sexies du 10 octobre 2008 concernant le recrutement et la sélection de

⁶ L'UFENM est devenue l'UNIPSO (UNIon des entreprises à Profit SOcial ASBL).

travailleurs. Les éléments personnels ne peuvent être pris en compte lorsqu'ils n'ont aucun rapport avec la fonction ou la nature de l'organisation.

Avant de démarrer le recrutement d'un travailleur lisez attentivement ces deux CCT (présentes en annexe).

Laetitia Elleboudt – FEONG

V. Nouvelle CCT relative aux efforts supplémentaires en matière de formation

Une nouvelle CCT a été signée en CP 329.02 le 24 novembre dernier qui modifie celle qui avait été conclue cet été⁷ et détermine la manière dont le prélèvement de la cotisation pour 2008 sera effectué.

Il était initialement prévu que les employeurs satisfassent à l'effort supplémentaire en matière de formation en versant pour chaque trimestre de l'année 2008 une cotisation de 0,10 %, calculée sur la base des salaires bruts payés à leurs travailleurs, au fonds de sécurité d'existence.

A titre exceptionnel, l'article 4 de la précédente convention prévoyait que la cotisation serait à verser en une fois le quatrième trimestre 2008 au même moment que les cotisations de sécurité sociale à l'ONSS.

Cet article a été modifié de sorte que les employeurs ne doivent pas payer en 2008 la cotisation pour les quatre trimestres de l'année 2008 mais bien en 2009: la cotisation est portée à 0,40 % au deuxième trimestre de l'année 2009.

Marie-Belle Hiernaux – FESQJ

⁷ CCT du 25/18/2008 relative aux efforts supplémentaires en matière de formation par laquelle les employeurs se sont engagés à augmenter pour l'année 2008 les efforts de formation de 0,1 point de pourcentage de la masse salariale totale annuelle des entreprises du secteur.

VI. Adaptation de l'indemnité kilométrique pour frais de parcours dans la fonction publique

Le Moniteur Belge de ce 5 décembre nous informe d'une modification de l'indemnité kilométrique pour ce que nous appelons régulièrement les frais de mission ou frais incombant à l'employeur.

Il s'agit de l'indemnisation maximale tolérée par le fisc pour le défraiement forfaitaire de l'utilisation d'un véhicule privé pour des raisons de service. Nous vous avons informé que ce montant était depuis le 1^{er} juillet de 0,3093 €, l'adaptation d'un mode de calcul incluant le prix du carburant fait passer cette indemnité à 0,3169€ du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2009.

Nous vous rappelons que ce montant n'a pas un caractère obligatoire.

Cependant, s'il est fait référence dans votre règlement de travail ou dans les contrats individuels à l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours, vous devrez appliquer ce nouveau montant avec effet rétroactif depuis juillet 2008. Dans ce cas, l'indemnisation supplémentaire s'élève à 0,76 € pour 100 Km.

Pascal Dupont - ACC

VII. Le catalogue de formations de l'APEF mis à jour !

Nous vous informions dans l'ACC-Express n°53 de septembre 2008 que le catalogue de formation 2008-2009 était arrivé.

Aujourd'hui, ce catalogue est mis à jour, et une nouvelle version « premier semestre 2009 », qui reprend des formations déjà annoncées dans le catalogue 2008-2009 et dont il restait au moins 6 places à la mi novembre 2008, ainsi que de nouvelles formations non reprises dans le catalogue 2008-2009 et toujours accessibles gratuitement aux travailleurs du socioculturel est disponible sur le site de l'APEF!

Rendez-vous sur www.apefasbl.org pour télécharger le nouveau catalogue et vous inscrire!

Marie-Belle Hiernaux – FESQJ

VIII. Des cadeaux de fin d'année pour vos travailleurs

Vous n'avez pas d'idée de cadeaux pour vos travailleurs? Savez-vous qu'il en existe qui sont exonérés de cotisations sociales et d'impôts, surtout lorsque les fêtes approchent à grands pas! Que faut-il savoir sur le plan social et fiscal?

Au niveau social : En principe les cadeaux accordés par l'employeur constituent de la rémunération sauf si:

- la valeur de ceux-ci ne dépasse pas 35 €, plus 35 € par enfant à charge;
- tous les travailleurs reçoivent un cadeau respectant ces montants, sinon tous les cadeaux seront considérés comme de la rémunération.

Au niveau fiscal : En principe, les avantages sociaux ne sont pas déductibles pour l'employeur sauf si :

- tous les membres du personnel bénéficient de cet avantage;
- l'avantage est accordé à l'occasion d'une ou plusieurs fêtes ou événements annuels comme Saint-Nicolas, Noël, Nouvel An, saint patron, anniversaire de l'association, etc;
- le montant annuel ne dépasse pas 35 € par travailleur (à majorer de 35 € par enfant à charge) lorsque l'avantage est octroyé à l'occasion de Saint-Nicolas ou d'une autre fête à caractère social;
- les chèques-cadeaux sont échangés auprès d'entreprises qui ont préalablement conclu un accord avec les émetteurs de ces chèques, leur durée de validité est limitée (un an) et ils ne sont pas payés en espèces au bénéficiaire, ni totalement, ni partiellement.

Laetitia Elleboudt - FEONG

IX. Dépôt des comptes annuels : nouveaux montants !

Au 1er janvier 2009, les grandes et très grandes ASBL paieront pour le dépôt de leurs comptes annuels les montants suivants :

- 58,10 € lorsque les documents sont déposés par voie électronique sous forme d'un fichier structuré;
- 105,60 € lorsque les documents sont déposés par voie électronique sous forme d'un fichier PDF;
- 110,90 € lorsque les documents sont déposés sur papier.

Pour plus d'informations sur les différentes formes de fichier, je vous conseille de visiter le site de la Banque Nationale de Belgique : www.nbb.be

Laetitia Elleboudt - FEONG

DOSSIERS

I. Les règles relatives à la maternité et à la paternité

La matière relative à la maternité et à la paternité est assez vaste et ne peut être parcourue en un seul dossier. Par conséquent, nous avons décidé de subdiviser la matière en trois volets comme suit :

- Volet I : Protection des futurs parents
- Volet II : Congé de maternité
- Volet III : Congé de paternité

Nous n'aborderons pas le congé parental vu qu'il a déjà fait l'objet d'un dossier dans l'ACC-Express n°49 de février 2008.

Volet I : Protection des futurs parents

Dans ce premier volet, nous nous pencherons sur les protections établies par la loi sur le travail⁸ et les arrêtés royaux y relatifs⁹ afin de mieux visualiser les obligations qui incombent à l'employeur en matière de protection des futurs parents et futurs adoptants.

⁸ L.16 mars 1971 sur le travail, *M.B.*, 30 mars 1971, art.39 à 45.

⁹ A.R.2 mai 1995 concernant la protection de la maternité, *M.B.*, 18 mai 1995 et A.R.28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, *M.B.*, 16 juin 2003.

I. Interdiction de discrimination

« Tant lors du recrutement que pendant l'exécution du contrat de travail, l'employeur doit assurer l'égalité de traitement entre hommes et femmes. La grossesse et l'adoption ne peuvent donc donner lieu à aucune forme de discrimination. Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut pas poser de questions relatives à la vie privée, à moins que ces questions ne soient pertinentes en raison de la nature ou des conditions d'exercice de la fonction »¹⁰.

II. Protection contre le licenciement

Tant la femme enceinte que la femme adoptante sont protégées contre le licenciement par la loi. Toutefois, la protection est accordée sous certaines conditions et modalités.

1. La grossesse

Début et durée de la protection

La protection contre le licenciement joue en faveur de la travailleuse enceinte depuis l'annonce de la grossesse à l'employeur jusqu'à la fin du mois qui suit le repos de maternité (congé postnatal). Attention, si le congé postnatal est prolongé (voir Volet II), le délai d'un mois de protection ne prend cours qu'à la fin du congé prolongé.

La travailleuse reste protégée jusqu'à la fin du mois qui suit le repos de maternité c'est-à-dire pendant, en principe, le premier mois de la reprise du travail. Ce mois de protection complémentaire n'est pas un mois civil : il se calcule de date à veille de date.

Exemple :

retour au travail le 15 avril et donc protection jusqu'au 14 mai.

La travailleuse peut informer son employeur de différentes manières (par écrit, oralement, etc.). Il n'est donc pas exigé à ce stade qu'elle produise un certificat médical. Cependant, il est conseillé à l'employeur de ne pas se contenter de ce qui se dit entre collègues de travail mais de veiller à demander confirmation de l'état de grossesse auprès de l'intéressée elle-même.

Par ailleurs, la travailleuse doit lui remettre un certificat médical attestant de la date présumée de l'accouchement au plus tard 7 semaines avant cette date ou 9 semaines lorsqu'une naissance multiple est prévue (2 enfants ou plus).

Exemple :

Le 3 janvier 2009, votre travailleuse vous annonce oralement un heureux événement. La protection contre le licenciement s'applique donc dès le 3 janvier ! La protection prend fin un mois après le congé de maternité : si le congé de maternité se termine le 10 septembre 2009, la protection prendra fin le 9 octobre 2009.

La protection disparaît en cas d'interruption volontaire de grossesse ou de fausse couche survenant avant le 180ème jour qui suit la conception.

Portée de la protection

S'agit-il d'une protection absolue? Non!

L'employeur peut mettre fin au contrat mais seulement pour des motifs qui n'ont rien à voir avec la grossesse ou l'accouchement¹¹. Ce qui est interdit, ce n'est pas uniquement la rupture immédiate du contrat, mais aussi la simple notification d'un préavis au cours de cette période.

Toutefois, si l'employeur est en droit de licencier la travailleuse (par exemple, en raison de la fermeture de la section où travaille celle-ci), le préavis ne pourra pas commencer ou ne pourra pas continuer à courir pendant la période du congé de maternité. Cependant, si le contrat est rompu sans préavis mais moyennant le paiement d'une indemnité de rupture, le contrat prend immédiatement fin pendant la période de protection.

Par ailleurs, le préavis notifié avant que l'employeur ait été informé de l'état de grossesse est, en principe, régulier et pourra courir normalement. Il sera néanmoins suspendu pendant la période du repos de maternité¹².

¹⁰ Clés pour... devenir parent tout en travaillant, avril 2008, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

¹¹ L.16 mars 1971 sur le travail, *M.B.*, 30 mars 1971, Art. 40.

¹² Guide de la réglementation sociale pour les entreprises, édition 2008, Partena, p.77.

Quelle sanction encourt l'employeur?

A défaut de motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur paiera une indemnité égale à 6 mois de salaire brut¹³. A cela s'ajoutent d'autres indemnités auxquelles donne droit une rupture du contrat de travail. Le tribunal tranchera en cas de litige.

Qui doit prouver ces motifs étrangers?

La charge de la preuve incombe à l'employeur¹⁴ y compris la preuve de la sincérité des motifs¹⁵, du lien de causalité entre les faits étrangers et le licenciement, et de l'existence de faits objectifs montrant que le licenciement intervient pour des motifs étrangers¹⁶. De simples affirmations de l'employeur ne suffisent pas¹⁷. Le contrôle du tribunal ne porte pas sur l'opportunité des motifs mais sur la véracité de ceux-ci.

La Cour du travail de Bruxelles, dans un arrêt du 10 octobre 2007¹⁸, a condamné l'employeur à payer une indemnité de protection parce qu'il ne prouvait pas le motif étranger à l'état de grossesse eu égard notamment à de bonnes évaluations de la travailleuse. L'employeur doit donc en retenir que les griefs qui surviennent après l'annonce de la grossesse sont susceptibles d'être considérés avec une certaine suspicion¹⁹.

L'employeur doit fournir par écrit les motifs du licenciement à la travailleuse.

Quels motifs peuvent fonder un licenciement?

Le licenciement peut être valablement fondé :

- sur le comportement du travailleur :

Les juridictions sont cependant divisées à ce sujet.

¹³ L.16 mars 1971 sur le travail, *M.B.*, 30 mars 1971, Art. 40, al.3.

¹⁴ Idem, Art. 40, al.2.

¹⁵ C. trav. Mons, 21 fév. 1983, *J.T.T.*, 1983, p.121.

¹⁶ C. trav. Bruxelles, 12 sept. 2006, *R.G.* N°47.218, commenté par B. Paternostre, « Travailleur protégé », p.23.

¹⁷ C. trav. Mons, 7 déc.1981, *J.T.T.*, 1983, p.122.

¹⁸ C. trav. Bruxelles, 10 oct. 2007, *R.G.* n°48.123, commenté par M. Lauvaux, « La protection contre le licenciement d'une travailleuse enceinte ».

¹⁹ S. Gilson, *Bull. Social et Juridique*, n°384, mars 2008/2, p.5.

« Certaines estiment qu'il faut un comportement intentionnel de la travailleuse qui doit néanmoins être fautif, de sorte qu'un licenciement opéré uniquement sur la base de la constatation d'erreurs commises ou de rendement insuffisant ne serait pas valable.

D'autres estiment que tout comportement fût-il non fautif suffit à justifier le licenciement, de sorte qu'en période d'essai, il suffit que l'employeur prouve que la travailleuse ne répond pas aux attentes requises pour la fonction convenue pour des motifs qui sont étrangers à la situation physique et psychique qui pourrait être attribuée à la grossesse de la travailleuse »²⁰.

- sur des nécessités de l'association :

La nécessité, prouvée, de réduire le personnel suffit. Le remplacement de la travailleuse par un travailleur moins coûteux divise la jurisprudence. Une partie estime le licenciement non régulier alors que pour d'autres le licenciement est valable. Il faut que l'employeur établisse ne pas avoir choisi la travailleuse en raison de sa grossesse²¹.

Quid du licenciement après la période de protection?

Si le licenciement est notifié peu de temps après la période de protection, il pourra, en l'absence de motifs sérieux, éventuellement être considéré comme une discrimination basée sur le sexe. Dans ce cas, des sanctions pénales sont prévues.

2. Adoption

Début et durée de la protection

La protection contre le licenciement commence deux mois avant la prise du congé d'adoption (voir Volet II et III) et se termine un mois après la fin de celui-ci.

L'employeur doit être averti de l'adoption au moins un mois à l'avance par le futur parent. Contrairement à la femme enceinte, le futur adoptant doit avertir l'employeur par simple écrit (ou par lettre recommandée). Cet écrit doit

²⁰ S. Gilson, idem.

²¹ C. trav. Mons, 28 juin 1985, *Chron.D.S.*, 1986, p.43.

mentionner la date de début du congé d'adoption ainsi que la date de fin de ce congé²².

Les documents attestant l'évènement qui ouvre le droit à l'adoption doivent être remis à l'employeur au plus tard au moment où le congé d'adoption prend cours.

Portée de la protection

S'agit-il d'une protection absolue? Non!

L'employeur peut mettre fin au contrat si et seulement si les motifs du licenciement sont étrangers au congé d'adoption.

Quelle sanction encoure l'employeur?

S'il n'y a aucune raison ou s'il apparaît que le motif n'est pas étranger au congé d'adoption, l'employeur est tenu de payer une indemnité égale à 3 mois de salaire brut.

Qui doit prouver ces motifs étrangers?

L'employeur est tenu d'apporter la preuve des motifs étrangers au congé d'adoption. Il est également tenu de les communiquer par écrit au futur parent.

Quid du licenciement après la période de protection?

Si le licenciement est notifié immédiatement ou peu après la période de protection, il pourra, en l'absence de motifs sérieux, éventuellement être considéré comme une discrimination. Dans ce cas, des sanctions pénales sont prévues.

III. Protection de la santé et de la sécurité

1. Interdiction d'exécuter certains travaux

Pour satisfaire aux exigences des lois sur le travail et sur le bien-être au travail²³, l'employeur doit analyser les risques pour la sécurité et la santé, ainsi que toute répercussion sur la grossesse ou l'allaitement de la travailleuse ou la santé de l'enfant, et prendre des mesures afin de les contrer. Ces obligations ne doivent pas seulement être

satisfaites lorsqu'il y a une femme enceinte dans l'association!

Sans nous étendre sur l'analyse et l'évaluation des risques par l'employeur pour assurer la sécurité et la santé de tous les travailleurs, nous nous baserons spécifiquement sur les mesures à prendre lorsqu'une travailleuse informe l'employeur de sa grossesse.

Risques à évaluer

L'arrêté royal du 2 mai 1995²⁴ concernant la protection de la maternité donne une liste des risques qui doivent être évalués par l'employeur. Cette liste n'est pas exhaustive, c'est-à-dire que d'autres risques peuvent être pris en compte.

La Commission européenne a établi un outil essentiellement pratique²⁵ qui servira de guide pour l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes. Sur la base de cette évaluation, la détermination des mesures à prendre pourra être menée avec une plus grande efficacité. Cet outil liste également des situations et des dangers de nature générale et des dangers spécifiques ainsi que des exemples de mesures de prévention à prendre.

Exemple des dangers de nature générale : stress professionnel; activités effectuées en position debout ou assise; absence d'infrastructures de repos et autres infrastructures sociales; risque d'infection ou de maladie rénale dû à l'inadéquation des infrastructures d'hygiène; dangers découlant d'une alimentation inappropriée; dangers dus à des infrastructures inadaptées ou absentes.
Exemple de dangers spécifiques : mouvements et postures, déplacements (soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de l'établissement), fatigue mentale et physique, les chocs ou vibrations, etc.

Le conseiller en prévention-médecin du travail et le comité pour la prévention et la protection au travail (C.P.P.T.²⁶) aident l'employeur dans l'évaluation des risques. Le résultat doit figurer dans un plan

²² Clés pour... devenir parent tout en travaillant, avril 2008, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

²³ L. 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, *M.B.*, 18 sept. 1996.

²⁴ A.R. 2 mai 1995, *M.B.*, 15 mai 1995.

²⁵ www.eur-lex.europa.eu

²⁶ Pour les associations de 50 travailleurs ou plus.

global de prévention et doit être communiqué aux travailleuses concernées.

Mesures spécifiques²⁷

Dès le moment où la travailleuse enceinte a informé son employeur de son état, ce dernier doit prendre les mesures de prévention qui s'imposent. Lorsqu'un risque a été constaté, l'employeur doit, compte tenu du résultat de l'évaluation du risque, prendre l'une des mesures reprises à l'article 42 §1er de la loi sur le travail²⁸ :

- soit aménager provisoirement les conditions de travail ou du temps de travail à risque de la travailleuse;
- soit affecter la travailleuse à un autre travail compatible avec son état si un aménagement des conditions de travail ou de durée du travail n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés;
- soit suspendre l'exécution du contrat si un changement de poste de travail n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut raisonnablement être exigé pour des motifs dûment justifiés. Pendant toute la durée de l'écartement, la travailleuse percevra des indemnités à charge de sa mutuelle et aucun salaire garanti ne sera dû par l'employeur.

Une de ces trois mesures doit également être appliquée lorsque la travailleuse invoque un danger ou une maladie en rapport avec son état, susceptible d'être attribué à son travail, et ce pour autant que le conseiller en prévention-médecin du travail à qui elle s'adresse constate un risque²⁹.

Ces mesures seront prises, soit sur décision immédiate de l'employeur, soit après proposition du conseiller en prévention-médecin du travail.

Quelles décisions doivent être prises immédiatement par l'employeur?

L'arrêté royal du 2 mai 1995³⁰ énumère les risques qui doivent faire l'objet de mesures immédiates dès la connaissance de l'état de grossesse ou d'allaitement de la travailleuse.

Exemple :

travaux mettant la travailleuse enceinte en contact avec des produits nocifs, manutention manuelle de charges pendant les 3 derniers mois de la grossesse, ambiance chaude supérieure à 30°; etc.

La travailleuse doit ensuite être examinée par le conseiller en prévention-médecin du travail qui pourra adapter la mesure générale. L'employeur doit se soumettre à l'avis du médecin du travail.

Quelles décisions doivent être prises après proposition du médecin?

Si la travailleuse est exposée à un risque spécifique à l'association et qui n'est pas repris dans l'arrêté royal du 2 mai 1995, elle doit se soumettre, à la requête de l'employeur, à un examen médical effectué par le conseiller en prévention-médecin du travail (ou à un autre médecin si l'association n'est pas affiliée à un service médical).

Quel salaire offrir à votre travailleuse suite à un aménagement des conditions ou du temps de travail?

L'employeur est obligé de rémunérer la travailleuse au salaire qui correspond à sa nouvelle fonction. Si le salaire est inférieur, elle aura droit à une indemnité de maternité complémentaire. Si le contrat est suspendu, elle a droit à une indemnité de maternité (voir Volet II).

Que doit faire l'employeur à la fin de la mesure?

L'employeur doit occuper la travailleuse dans les mêmes conditions qu'auparavant sauf si, suite à l'examen médical auquel elle doit se soumettre au plus tard 8 jours après la reprise du travail, le

²⁷ Guide de la réglementation sociale pour les entreprises, édition 2008, Partena, p.64.

²⁸ L. 16 mars 1971 sur le travail, *M.B.*, 30 mars 1971, art. 42

§1er.

²⁹ Idem, art. 42, al. 3.

³⁰ A.R. 2 mai 1995, *M.B.*, 15 mai 1995, art.7.

conseiller en prévention-médecin du travail prolonge la mesure prise³¹.

2. Interdiction d'effectuer des heures supplémentaires

La travailleuse enceinte ne peut effectuer des heures supplémentaires³² mais il existe un certain nombre d'exceptions.

Exemple :

la travailleuse enceinte qui occupe un poste de confiance ou a une fonction dirigeante peut déroger à la règle.

3. Interdiction du travail de nuit³³

La travailleuse enceinte ne peut être tenue d'accomplir un travail de nuit, c'est-à-dire un travail effectué entre 20 heures et 6 heures :

- pendant une période de 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement;
- sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la sécurité ou la santé de la travailleuse ou la santé de l'enfant :
 - pendant d'autres périodes se situant au cours de la grossesse;
 - pendant une période de 4 semaines au maximum qui suit immédiatement la fin du congé de maternité.

Dans une de ces situations, l'employeur doit prendre une mesure :

- soit, il transfère la travailleuse à un travail de jour;
- soit, il suspend l'exécution du contrat de travail en cas d'impossibilité justifiée de transfert. Toutefois, à partir de la 7ème semaine avant la date présumée de l'accouchement, le congé de maternité est obligatoirement octroyé à la travailleuse.

Ces mesures sont également d'application pendant la période d'allaitement.

³¹ L. 16 mars 1971 sur le travail, *M.B.*, 30 mars 1971, art. 43bis.

³² *Idem*, art. 44.

³³ *Idem*, art. 43.

Que doit faire l'employeur à la fin de la mesure?

A la fin de la période d'application de la mesure, l'employeur doit occuper la travailleuse dans les mêmes conditions qu'auparavant.

Existe t-il une règle plus souple ?

La convention collective de travail n°46 est plus favorable envers la travailleuse enceinte car elle permet à cette dernière de demander un travail de jour à partir du 3ème mois avant la date présumée de l'accouchement jusqu'au 3ème mois après l'accouchement³⁴. « Sur la base d'une attestation médicale, il est même possible de demander un travail de jour après le congé postnatal (congé de maternité), et ce sans limite dans le temps »³⁵.

4. Droit d'absence pour examens médicaux prénatals

« La travailleuse enceinte qui a averti de son état de grossesse a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération normale pour se rendre aux examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail »³⁶. L'employeur doit être préalablement averti de cette absence afin que la travailleuse puisse bénéficier de sa rémunération. Un certificat médical peut être exigé par le règlement de travail ou l'employeur lui-même.

Exemple :

la travailleuse qui n'a pu avoir un rendez-vous pour une échographie que le lundi à 15h a le droit de s'y rendre après en avoir averti son employeur

³⁴ C.C.T. n°46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations, de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, art. 10, *M.B.*, 13 juin 1990.

³⁵ Clés pour... devenir parent tout en travaillant, avril 2008, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

³⁶ Guide de la réglementation sociale pour les entreprises, édition 2008, Partena, p. 63; L. 16 mars 1971 sur le travail, *M.B.*, 30 mars 1971, art. 39bis.

5. Droit aux pauses d'allaitement

La convention collective de travail du 27 novembre 2001³⁷ instaure un droit aux pauses d'allaitement. Ce droit implique la suspension du contrat de travail, et donc la cessation de l'obligation de rémunération par l'employeur, la travailleuse bénéficiant alors d'indemnités à charge de l'assurance maladie-invalidité.

Pour plus d'informations voir FAQ de l'ACC-Express n°52 de juin 2008 et Volet II.

Laetitia Elleboudt - FEONG

II. Deux questions pratiques sur le droit d'auteur et les droits voisins

Dans ce dossier, nous nous poserons deux questions pratiques fréquemment posées dans cette matière. A chacune de ces questions suivra l'explication théorique.

Question A: *J'organise une manifestation au sein de mon association et je m'acquiesce du droit d'auteur pour la musique qui y est diffusée. Toutefois, je reçois également un courrier me demandant de payer pour les droits voisins alors que j'ai déjà payé le droit d'auteur ! Pourquoi dois-je donc payer « deux » fois pour la même manifestation ?*

Pour pouvoir répondre à cette question, il y a lieu tout d'abord de préciser les notions de droit d'auteur et de droits voisins et d'aborder sommairement le fonctionnement des sociétés de gestion des droits.

● Droit d'auteur et droits voisins :

Ces deux notions sont très différentes et ne protègent pas les mêmes personnes :

Le droit d'auteur protège les œuvres littéraires et artistiques³⁸ de leur créateur. Il permet notamment à celui-ci de percevoir une rémunération au titre de

³⁷ C.C.T. n°80 du 27 novembre 2001, *M.B.*, 12 février 2002.

³⁸ Pour être protégées, ces œuvres doivent cependant être originales et avoir été matérialisées.

droit d'auteur en cas de diffusion de ses œuvres protégées, que cette diffusion soit exécutée en direct³⁹ ou de manière préenregistrée⁴⁰ ;

Les droits voisins (du droit d'auteur) protègent certaines catégories de personnes qui ne sont pourtant pas les créateurs des œuvres protégées. Les droits voisins visent principalement les producteurs et interprètes d'œuvres protégées. Ceux-ci ne sont donc pas auteurs des œuvres protégées et ne perçoivent pas de rémunération au titre de droit d'auteur. Par contre, ils se voient reconnaître une autre forme de rémunération appelée la « rémunération équitable ». Cette rémunération est uniquement due en cas de diffusion de manière préenregistrée.

● Les sociétés de gestion des droits :

Afin de défendre leurs droits et de faciliter la perception des rémunérations, les auteurs se sont regroupés dans des sociétés de gestion collective des droits d'auteurs. Il existe de nombreuses sociétés de gestion différentes et souvent spécialisées dans un domaine particulier. En Belgique, les plus connues sont la SABAM (pour les auteurs, compositeurs et éditeurs de musique principalement), la SACD (pour le domaine du spectacle vivant et de l'audiovisuel) et la SCAM (pour le domaine des œuvres documentaires, littéraires et graphiques).

Les titulaires de droits voisins se sont également regroupés en société de gestion collective afin de faciliter la perception de leurs droits. En Belgique, il y a URADEX (qui regroupe les artistes-interprètes) et la SIMIM (qui regroupe les producteurs). Ces deux sociétés ont mis en place un système de perception commune de la « rémunération équitable » en faisant appel à des mandataires : la SA Outsourcing Partners et la SC Honebel.

● En pratique :

Cette différence entre droit d'auteur et droits voisins explique donc que pour un même acte d'exploitation, par exemple la diffusion d'un disque musical, deux rémunérations différentes sont dues : d'une part la rémunération à destination des auteurs de l'œuvre et d'autre part la rémunération dite « équitable » à destination des artiste-

³⁹ Par exemple un concert en « live ».

⁴⁰ Par exemple en diffusant un disque.

interprètes et producteurs. Les perceptions seront par exemple faites par la SABAM en matière de droit d'auteur et par Outsourcing Partners en matière de droits voisins.

Sachez que les sociétés de perception de droit d'auteur et de droits voisins proposent différents tarifs en fonction de vos activités. Il vous est par exemple possible de souscrire à un tarif annuel ou à un tarif ponctuel. Il existe notamment des tarifs adaptés et négociés pour les centres culturels. Nous vous conseillons donc de vous rendre sur les sites internet de ces sociétés de gestion et de choisir le tarif adapté à vos activités. N'hésitez pas non plus à contacter directement ces sociétés de gestion afin de trouver un tarif adapté.

- **Liens utiles :**

- Portail de l'office de la propriété intellectuelle belge :

http://mineco.fgov.be/intellectual_property/home_fr.htm

Sur ce site vous trouverez des informations plus précises sur les droits d'auteur et voisins.

- Site internet de la SABAM :

<http://www.sabam.be>

Pour tout savoir sur la SABAM et la perception du droit d'auteur d'œuvres musicales en Belgique.

- Site internet de la « rémunération équitable » :

<http://www.requit.be/>

Pour tout savoir sur la « rémunération équitable » en Belgique et la perception des droits voisins d'œuvres préenregistrées.

Question B : *J'organise un concert dans le cadre des activités de mon association et je paie un cachet au groupe. Toutefois, je reçois un courrier me demandant de payer les droits d'auteurs pour ce concert, alors que j'ai déjà payé le cachet au groupe ! Pourquoi dois-je payer « deux » fois pour ce concert ?*

Nous l'avons vu, il existe des sociétés de gestion collective de droit d'auteur. Ces sociétés (par

exemple la SABAM) ont été constituées par les auteurs d'œuvres afin de faciliter la perception de leurs droits. Tout auteur peut donc rejoindre une société de gestion afin de lui déléguer la gestion de ses propres droits. L'auteur n'aura donc plus à se soucier de la perception de ses droits : la société à laquelle il a adhéré le fera pour lui.

Ceci a pour conséquence qu'un artiste membre d'une société de droit d'auteur qui se produit lors d'un concert ne réclamera pas les droits pour la diffusion de son œuvre en public directement à l'organisateur du spectacle. C'est la société de gestion qui contactera l'organisateur du concert afin de récupérer les droits pour la diffusion des œuvres de cet artiste.

A côté des droits d'auteurs, l'organisateur paie généralement un cachet à l'artiste. Cependant ce cachet ne couvre bien souvent que la prestation de l'artiste, et non pas les droits pour la diffusion de ses œuvres. Vous devrez donc, en plus du cachet payé à l'artiste, vous acquitter des droits d'auteurs auprès de sa société de gestion, à moins que l'artiste ne soit pas membre d'une société de gestion. Dans ce cas, vous pourrez inclure les droits d'auteurs dans le cachet après négociation avec l'artiste.

Pour rappel, il n'y a pas de « rémunération équitable » à payer dans le cadre d'un concert. En effet, la « rémunération équitable » n'est due que pour la diffusion de musique préenregistrée.

Vincent Dehin, ACC

III. Les jours fériés en 2009 : affichage pour le 15 décembre !

Comme chaque année à la même période, voici les règles relatives aux jours fériés légaux et à la procédure de fixation des jours de remplacement.

C'est une loi de 1974 qui en fixe le principe. Elle s'applique à tous les employeurs en faveur de leurs travailleurs: ceux-ci ont droit à dix jours de congé par an, appelés jours fériés. Cela signifie que les travailleurs ne peuvent pas être occupés ces jours-là. En 2009, il s'agit des dates suivantes:

- jeudi 1er janvier, jour de l'an
- lundi 13 avril, lundi de Pâques
- vendredi 1er mai, fête du travail
- jeudi 21 mai, Ascension (quarante jours après le dimanche de Pâques)
- lundi 1er juin, Pentecôte (sept semaines après Pâques)
- mardi 21 juillet, Fête nationale
- samedi 15 août, Assomption
- dimanche 1er novembre, Toussaint
- mercredi 11 novembre, Armistice
- vendredi 25 décembre, jour de Noël

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité (par exemple un samedi), il est remplacé par un jour habituel d'activité. Ce sera le cas cette année, pour la Toussaint (dimanche 1er novembre) et l'Assomption (le samedi 15 août).

Jour de remplacement: une décision concertée

La décision quant à ces jours de remplacement est prise selon les principes de la concertation sociale. Soit par une convention collective de travail sectorielle, mais ce n'est jamais le cas en en Commission Paritaire 329.02. Soit par une concertation en conseil d'entreprise s'il y en a un, avec la délégation syndicale s'il y en a une, avec les travailleurs, ou encore via un accord individuel entre l'employeur et chaque travailleur concerné (voir ci-dessous pour les travailleurs à temps partiel).

Généralement, lorsque le jour de remplacement n'a pas été fixé comme indiqué ci-avant, il est prévu que le jour férié est remplacé par le premier jour habituel d'activité qui, dans l'association, suit ce jour férié.

L'information des travailleurs

Les dates des jours fériés doivent être mentionnées au règlement de travail.

Puis, l'employeur est tenu d'afficher dans les locaux de l'association, et ce, avant le 15 décembre, un avis daté et signé mentionnant les jours de remplacement des jours fériés. Une copie de cet avis est, elle aussi, annexée au règlement de travail.

Les jours de congé « extra-légaux » ou conventionnels

À titre d'exemple, vous êtes nombreux à célébrer la Fête de la Communauté française le 27 septembre et à en avoir fait un jour de congé supplémentaire dans votre association. Ce jour de congé n'est pas un jour férié "légal" mais un jour de congé conventionnellement octroyé.

Si ce jour de congé supplémentaire est décrété via le règlement de travail, il est judicieux de traiter le cas où le 27 septembre tombe un jour habituel d'inactivité. Il peut être prévu, par exemple, que chaque travailleur décide en accord avec l'employeur du jour de remplacement qui lui convient, ou que le remplacement de ce jour de congé extra-légal se traite de la même manière que les jours fériés légaux.

Nathalie de Hontheim - FESEFA

FAQ

I. J'ai besoin de quelqu'un quelques heures par semaine, un animateur d'atelier par exemple. Quelles possibilités existent ?

Bien qu'il y ait, dans notre secteur, des limites minimales au temps de travail (minimum 1/3 temps) et à la durée des prestations (minimum 3 heures consécutives par prestation), il existe différentes formules pour pouvoir engager quelqu'un quelques heures par semaine.

Première possibilité : le système du volontariat (Voir ACC-Express n° 50 de mars 2008). Si le principe est que l'exercice des prestations bénévoles est gratuit, le volontaire peut se voir octroyer un défraiement soit sur base d'un forfait ne pouvant dépasser les plafonds fixés annuellement (29,05 € max./jour et 1.161,82 € max./an jusqu'au 31 décembre 2008), soit sur base des frais réels.
Seconde possibilité : les contrats « article 17 » ou « contrats de 25 jours », qui permettent de déroger aux limites minimales du temps de travail.

Une solution envisageable peut également être de faire appel à un indépendant à titre complémentaire ou à un travailleur ALE. (Voir ACC-Express n° 49 de février 2008)

Ensuite, pour certains types de prestations, il existe un régime propre aux artistes permettant également un défraiement forfaitaire jusqu'à un certain plafond indexé annuellement (Voir Dossier de l'ACC-Express n° 48 de novembre 2007 et en annexe).

Enfin, il est possible à certaines conditions d'engager quelqu'un à un cinquième temps. Nous vous renvoyons à ce sujet au dossier du dernier ACC-Express (novembre 2008).

Marie-Belle Hiernaux - FESQJ

II. Peut-on reporter les jours de congé non utilisés à l'année suivante ?

Nous avons déjà envisagé cette question dans la FAQ de l'ACC-Express n° 36 de décembre 2005, mais en cette fin d'année, un petit rappel n'est sans doute pas inutile!

Il est assez courant que des travailleurs se voient accorder la possibilité de reporter quelques jours de congé en début d'année suivante. Même si cela résulte d'un accord entre les deux parties, cette pratique reste illégale, pour autant qu'il s'agisse bien de vacances annuelles. Des jours de repos compensatoire ("jours de récupération") auxquels le travailleur aurait droit en raison de prestations effectuées au-delà du nombre d'heures prévues par son contrat de travail ou des jours de vacances extralégales octroyés par l'ASBL pourraient, quant à eux, faire l'objet d'un accord et être reportés au début de l'année suivante.

Attention quant au paiement du pécule, si tous les jours de vacances n'ont pas été pris, il faut distinguer deux situations : si, par exemple, il était impossible à l'employé de prendre toutes ses vacances pour cause de maladie, l'employeur doit lui payer le solde du pécule de vacances pour le 31 décembre au plus tard. Si, par contre, il s'agit d'un choix délibéré de l'employé, l'employeur n'est pas tenu au paiement des jours non pris.

Marie-Belle Hiernaux – FESQJ

III. Un bénévole peut-il recevoir des chèques-repas ?

Par définition, un bénévole travaille gratuitement.

Pour pouvoir bénéficier de chèques-repas, il faut tomber dans le champ d'application de la loi du 27 juin 1969 relative à la sécurité sociale des travailleurs. Il faut donc être un travailleur engagé par un employeur dans les liens d'un contrat de travail. Or, qui dit contrat de travail dit, par définition légale du contrat de travail, rémunération.

Or, un bénévole ne peut pas percevoir de rémunération et, de plus, le concept même de bénévole nie l'existence d'un contrat de travail. Par conséquent, un bénévole ne peut pas percevoir de chèques-repas.

Laetitia Elleboudt - FEONG

Ressources

I. Guide pratique pour le volontariat

La Fondation Roi Baudouin a mis à jour son guide pratique pour le volontariat ! Véritable « bible » en la matière, rédigée à destination des acteurs de terrain, cette édition 2008 apportera réponse à toutes les questions que vous vous posez encore sur le volontariat. Elle est disponible gratuitement en version électronique sur le site de la Fondation.

<http://www.kbsfrb.be/publication.aspx?id=178362&LangType=2060>

Vincent Dehin, ACC

II. Mise à jour de l'article sur le régime des petites indemnités pour artistes

L'article sur le régime des petites indemnités pour artiste paru dans l'ACC-Express n°34 de juin 2005 a été mis à jour suite aux modifications du code des impôts sur les revenus. Vous trouverez cet article mis à jour en annexe de la présente parution.

Vincent Dehin, ACC
