PROCÈS-VERBAL DU WEBINAIRE QUESTIONS PATRONALES

20.11.2024 (10h00 à 13h00)

Présent-es

1. Vandamme Sébastien	La Source
2. Dhondt Melodie	Source ASBL
3. Lethe Maud	Diogènes
4. Jambers Anita	Pierre d'Angle
5. Kouemou Francis	Œuvre de l'Hospitalité
6. Henry Geneviève	Home Baudouin
7. Catherine Jadoul	Les Petits Riens
8. Pattyn Grégory	Les Petits Riens – Maison Prévôt
9. Boon Falleur Huguette	Le Chant d'Oiseau
10. Van Buggenhout Lieve	IMP La Providence – Proximam
11. Gerard Marie	L'Archée
12. Lefort Mathieu	Soleil du Cœur
13. Schkoda Nicolas	Resto Jet
14. Vital Caroline	Casa Hestia
15. Vanhessen Christine	AMA
16. Van Lierde Bastien	AMA

Pour plus de détail et une meilleure compréhension de la matière, veuillez consulter en parallèle les slides correspondant au GT en question.

Ce PV reprend des éléments de discussion et questions posées durant le GT.

1. LES MODES DE SUSPENSION DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL (MALADIE, ACCIDENT, CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ, ETC.)

Salaire garanti CDD :

Question : Si un travailleur, engagé en CDD, est en incapacité de travail après 3 jours, qui paie l'indemnité ?

Réponse :

Pour répondre à cette question, il faut faire une distinction entre :

- Les employés en CDI ou CDD de plus de trois mois
  - L'employé conserve le droit à sa rémunération à charge de l'employeur (100%) durant la première période de 30 jours d'incapacité de travail, **quelle que soit son ancienneté**[12]. L'assurance maladie-invalidité intervient ensuite, à partir du 31ème jour.

- Les employés en CDD de moins de trois mois ou ouvriers
  - Pour avoir droit au salaire garanti, ces travailleurs doivent avoir au moins **1 mois d'ancienneté ininterrompue** dans l'entreprise.

  - Répartition de la perception de la rémunération de la manière suivante :

	A charge de l'employeur	A charge de la mutuelle
Du 1er au 7e jour	100%	/
Du 8ème au 14ème jour	86,93%	/
Du 15ème au 30ème jour	26,93% de la partie de la rémunération qui dépasse le plafond fixé par l'AMI 86,93% de la rémunération qui dépasse ce plafond	60% (limité à un plafond fixé par le régime AMI)

  - Si l'ancienneté d'un mois est atteinte au cours de la période d'incapacité, l'employé peut prétendre à la rémunération pour les jours restants de la période des 30 premiers jours d'incapacité durant laquelle l'employeur est tenu de payer la rémunération.

    *Comment se calcul **l'ancienneté d'1 mois** ? En pratique, un mois d'ancienneté se calcul du jour X à la veille du jour X du mois suivant, par exemple du 1er au 31 ou du 7 au 6 du mois suivant.*

    Prenons l'exemple d'un travailleur engagé en CDD de moins de 3 mois le 8 mars et qui tombe en incapacité le 12 mars.

    - *L'ancienneté d'un mois se calculera du 8 mars au 7 avril.*
    - *Les 30 premiers jours d'incapacité courrons du 12 mars au 10 avril.*
    - *L'employeur interviendra donc du 8 au 10 avril (selon la répartition mentionnée dans le tableau ci-dessus).*

    En attendant d'atteindre 1 mois d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, le travailleur peut avoir droit (s'il remplit les conditions) à des indemnités d'incapacité de travail via la mutuelle.

Le pouvoir subsidiant intervient-il dans le coût du salaire garanti ?

Question : Quand un employé part avec un certificat médical pour 1 mois, est-ce que c'est remboursé par la COCOF ?

Réponse :
Le pouvoir subsidiant (COCOF, COCOM, RW) subventionne la période relative au salaire garanti (puisque c'est assimilé). Le coût du travailleur remplaçant est à charge de l'employeur (il n'y a pas de « double » subvention).
Certains employeurs font prester ce remplacement par un travailleur qui récupèrera cette prestation ultérieurement (il ne sera pas payé « en + » pour cette prestation).

Que disent les réglementations sectorielles ?

RW : (Code réglementaire wallon de l'action sociale et de la santé)
Art. 101.§ 1er. A l'exception des subventions visées à l'article 99, les subventions pour dépenses de personnel couvrent, à concurrence de cent pour cent :
1° le salaire brut du personnel;
2° les charges de sécurité sociale patronale, celles relatives au pécule de vacances, à la prime de fin d'année, aux autres frais divers liés aux obligations afférentes aux conventions collectives de travail signées dans le cadre de la commission paritaire 319.02 et autres obligations légales relatives au personnel, plafonnées à cinquante pour cent des dépenses visées au 1°.

COCOF : (art. 46 arrêté du 20 juillet 2000)
Art. 46.38 § 1er. Dans les limites des crédits disponibles, les subventions allouées sont destinées à couvrir :
1° les frais de rémunération du personnel visé à l'article 39 du présent arrêté ;
2° les frais de supplément de rémunération pour prestations de nuit, week-end et jours fériés du personnel indispensable au fonctionnement de la maison, suivant les modalités visées à l'annexe 7 ;
3° les rémunérations des gardes appelables en dehors des périodes d'accueil effectif ;

COCOM : (Ordonnance 14 juin 2018)
Art. 41. Dans les limites des crédits budgétaires disponibles et de la programmation prévue à l'article 90, le Collège réuni peut octroyer une subvention aux centres pour les services pour lesquels ils ont été agréés ou qui bénéficient d'une autorisation de fonctionnement provisoire.

Art. 42. La subvention visée à l'article 41 concerne :
1° les frais réels du personnel admis à la subvention par le Collège réuni ;
2° les frais de formation continuée du personnel visé sous 1° ;
3° les frais de fonctionnement et d'équipement du centre

Congé pré-natal et post-natal

Question : Quid du changement : passage du congé pré-natal en postnatal ?
Durée totale du congé de maternité : 15 semaines =

- **5** semaine de congé prénatal facultatif +
- **1** semaine de congé prénatal obligatoire (les 7 jours qui précèdent directement la date présumée de l'accouchement) +
- **9** semaines de congé postnatal obligatoire.

(N.b. : en cas de naissance multiple, le congé de maternité pourra être prolongé à 17 semaines)

La travailleuse enceinte détermine elle-même quand le congé facultatif prendra cours et les semaines non-prises seront reportées à la suite du congé post-natal.

Ecartement mi-temps est-il possible ?

Question : Il est possible de lui accorder un mi-temps mais il semblerait qu'elle soit pénalisée dans ses avantages (ex : mutuelle…) ?

Réponse :
L'employeur doit vérifier auprès de sa médecine du travail si un aménagement de la nature du travail, du lieu du travail et de la durée du travail sont possible.
La travailleuse doit demander l'autorisation de travailler auprès de son médecin et vérifier auprès de la mutuelle si elle interviendra pour ce mi-temps.

https://www.inami.fgov.be/fr/themes/grossesse-et-naissance/maternite/ecartement-du-travail#l-ecartement-partiel

Congé d'allaitement

Question : Quelles sont les modalités de prises de congé ?

Réponse :
Il s'agit d'un droit de la travailleuse. Elle doit avoir un certificat.

Congé parental :

Question : Le futur papa a-t-il un délai pour informer son employeur ?

Réponse :
Le travailleur qui souhaite recourir au congé de naissance doit en avertir l'employeur au **préalable**. Cet avertissement peut se faire oralement ou par écrit, mais il est conseillé d'informer l'employeur par écrit (par exemple, par e-mail avec accusé de réception ou remise d'un écrit dont le double est signé pour réception par l'employeur) afin d'éviter tout problème de preuve.

Un avertissement préalable implique que le travailleur doit informer son employeur qu'il va prendre ce jour de congé de naissance **au plus tard avant le début de sa journée de travail**.

Il convient ici de fournir les preuves nécessaires (par exemple, extrait du certificat de naissance de l'enfant pour lequel le congé de naissance est pris, si nécessaire une preuve de cohabitation et de la résidence principale au moyen d'un extrait du registre de la population,...)

Question : Le futur papa a-t-il le droit de s'absenter pour accompagner la future maman ? Doit-il avoir une preuve de son absence ? Doit-il être rémunéré ? S'agit-il d'un congé ou d'une récup ?

Réponse :
Il n'existe pas de droit spécifique d'accompagner la future maman lors de consultations prénatales. Si le co-parent souhaite accompagner la mère avant l'accouchement, il devra utiliser d'autres types de congés ou d'absence (Jour de congé ; congé pour raison impérieuse ; arrangement avec l'employeur ; récupération d'heures ;…)

Question : Quid si le travailleur va chez le dentiste, doit-il prester ses heures ? Sont-elles rémunérées ?

Réponse :
En principe, absence justifiée mais non rémunérée.

Qu'est-il prévu dans le règlement de travail ?
Certains RT sont « plus favorable » que la loi et autorisent une absence sans justificatif avec maintien de la rémunération.

Quid absence pour raison impérieuse ?
La journée a-t-elle démarré ?

- Oui : alors la journée est payée avec absence autorisée
- Non : alors absence pour raison impérieuse (ou tout autre motif d'absence : certificat médical, congé légal…)

Congé éducation :

Question : Existe-t-il une limite du nombre de travailleurs·euses pouvant simultanément demander un congé éducation ?

Réponse :
La loi de redressement du 22 janvier 1985, en son art. 113 énonce la possibilité pour l'employeur de s'opposer à l'absence simultanée d'un certain pourcentage de ses travailleurs·euses, avec des règles qui varient en fonction de la taille du service :

§ 1er. […] Elle se fait dans le respect des règles suivantes :
*1° dans les entreprises occupant **moins de 20 travailleurs**, l'employeur peut s'opposer à l'absence simultanée pour cause de congé-éducation payé de plus de 10 p.c. du nombre total des travailleurs; un travailleur au moins devra toutefois être autorisé à s'absenter pour ce motif;*

*2° dans les entreprises occupant de **20 à 50 travailleurs**, l'employeur peut s'opposer à l'absence simultanée pour cause de congé-éducation payé de plus de 10 p.c. des travailleurs exerçant la même fonction; un travailleur par fonction devra toutefois être autorisé à s'absenter pour ce motif.*
*3° dans les entreprises occupant **plus de 50 travailleurs**, l'employeur peut s'opposer à l'absence simultanée pour cause de congé-éducation payé de plus de 10 p.c. des travailleurs exerçant la même fonction étant entendu qu'un travailleur au moins par fonction devra être autorisé à s'absenter pour ce motif et à condition que le conseil d'entreprise ou, à défaut d'accord en son sein, la commission paritaire compétente ait défini au préalable ce qu'il faut entendre par " la même fonction.*

Question : Existe-t-il une différence entre un ouvrier et un employé ?
Tout·e travailleur·se du secteur privé ou contractuel d'une entreprise publique autonome d'une qui souhaite suivre une formation peut demander ces congés. Le travailleur doit être occupé sous contrat de travail ou sans contrat, sous l'autorité d'une personne chez un ou plusieurs employeurs.

Plus d'information sur le congé éducation
Vous trouverez via les liens suivants les informations relatives à la demande du congé éducation, les formations reconnues, la durée du congé, les obligations qui y sont liées, la procédure de remboursement pour les employeurs,…

- Pour Bruxelles : https://economie-emploi.brussels/conge-education-paye
- Pour la Wallonie : https://emploi.wallonie.be/home/formation/conge-education-paye.html

Congé sans solde / Crédit-temps sans solde ?

Question : Un congé sans solde/crédit temps sans solde est-il pris en considération dans le calcul de l'ancienneté ?

COCOF (CCT 17 déc 2001 relative à la reconnaissance de l'ancienneté) ET (Annexe 4 de l'arrêté non-marchand) :
La COCOF ne reconnaît pas l'ancienneté du travailleur durant un crédit-temps sans solde (ancienneté est « suspendue »).
Pour justifier cette interprétation, la COCOF fait référence à l'annexe 4 de l'Arrêté Non-marchand :

> *<ARR 2024-03-28/55, art. 14, 011; En vigueur : 01-01-2024> 4Art. N4. Annexe IV NM. - Reconnaissance et calcul de l'ancienneté.*
> *1. Sont admissibles les périodes prestées par le travailleur, en Belgique ou à l'étranger, dans un emploi à temps plein ou à*

temps partiel au sein des institutions, agréées ou subventionnées qui relèvent des secteurs de la santé, de l'aide aux personnes, de la politique des personnes handicapées, des politiques de l'enfance, de la jeunesse et de l'aide à la jeunesse, de l'éducation permanente, de la culture, de l'enseignement et de l'insertion socioprofessionnelle.
2. Toutes les fonctions occupées sont prises en considération, sans distinction.
3. Pour le personnel administratif et comptable et pour [1 ...]1 ([1 ...]1 les techniciens), les jours de travail et assimilés acquis par le travailleur auprès d'employeurs, en Belgique ou à l'étranger, ressortissant à un autre secteur que ceux cités ci-dessus sont aussi pris en compte, peu importe la fonction occupée, avec un maximum de dix ans.
<L 2007-04-26/70, art. 4, 003; En vigueur : 01-01-2001>
4. On entend par période de travail :
- les périodes de travail effectivement prestées couvertes par un contrat de travail ou par le statut régi par le droit public;
- les jours assimilés définis à l'article 24 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, les samedis, dimanche et jours de récupération, les périodes d'écartement, de congé d'accouchement et parental, les jours de maladie de longue durée, les jours de pause-carrière ou crédit-temps.
5. Aucune distinction n'est faite entre les prestations à temps partiel et les prestations à temps plein.
6. Pour fixer l'ancienneté.

Le point 4 ne fait pas expressément référence au congé sans solde, la COCOF ne reconnait donc pas l'ancienneté du travailleur durant un congé sans solde/crédit temps sans solde.
Pour la COCOM et la RW, nous pourrions légitimement penser que l'interprétation serait similaire, en se basant sur l'Annexe IX de l'arrêté du 9 mai 2019 (COCOM) et l'arrêté du 12 février 2004 portant exécution du décret (RW).

COCOM (Arrêté du 9 mai 2019) :

Art. N9. Annexe IX. - Services admissibles et fixation de l'ancienneté pécuniaire
*1. Sans préjudice du point 2. ci-dessous, sont admissibles pour la fixation de l'ancienneté pécuniaire du membre du personnel tous les **services prestés**, dans les liens d'un contrat de travail ou sous statut de droit public, dans un emploi à temps plein ou à temps partiel auprès d'un établissement, centre ou service, agréé ou subventionné, situé en Belgique ou l'étranger, pour autant que lesdits services soient utiles à l'exercice des fonctions subventionnées par la Commission communautaire commune.*
2. En ce qui concerne les ouvriers et le personnel administratif, logistique et d'entretien, sont admissibles, pour un maximum de 10 ans, tous les services prestés par le membre du personnel, dans les liens d'un contrat de travail ou sous statut de droit public, dans un emploi à temps plein ou à temps partiel, en Belgique ou l'étranger, pour autant que lesdits services soient utiles à l'exercice des fonctions dont question.
3. Les services admissibles visés sous 1. et 2. sont additionnés et comptabilisés par mois entiers; ceux qui ne couvrent pas tout un mois sont négligés.

RW (Code réglementaire wallon de l'action sociale et de la santé) :

Art. 38. . § 1er. Sont admissibles pour l'octroi des augmentations intercalaires, les **services effectifs** et pouvant être considérés comme expérience utile que le personnel a antérieurement presté auprès d'institutions agréées ou subventionnées par une autorité publique de droit belge, de droit étranger ou de droit international.
Le Ministre apprécie si les services visés à l'alinéa 1er peuvent être considérés, dans le chef de l'intéressé, comme expérience utile.
§ 2. Le membre du personnel engagé à temps partiel obtient les augmentations intercalaires de la même manière qu'un membre du personnel engagé à temps plein.
§ 3. Les services admissibles qui couvrent des mois entiers sont directement valorisés dans l'ancienneté pécuniaire.
Les services admissibles qui couvrent des **fractions de mois** sont **pris en considération à partir du 15ème jour de prestation**. Le mois visé par ces prestations est pris en compte entièrement.

2. DROIT À LA DÉCONNEXION

Politique de déconnexion si l'employeur embauche au moins 20 travailleurs (CCT d'entreprise + RT)

Question :
<u>Question</u> : Travailleurs sociaux ont créé un groupe WhatsApp pour discuter entre eux (la direction n'est pas dans ce groupe). Quelle est la légalité de ce groupe puisqu'il s'agit d'un groupe informel ?

<u>Réponse :</u>
En discuter avec l'équipe : recadrer quelle est la communication officielle
Ajouter dans le RT quels sont les canaux de communication officiels (ex : le mail, le cahier de communication)

<u>Question</u> : Quelle est la valeur légale d'informations via des canaux de communication non-officielle en cas de conflit ?

<u>Réponse :</u>
Des échanges sur WhatsApp ou autre messagerie peuvent être utilisé comme preuve, pour autant que la preuve soit licite.
Attention, les messages peuvent être utilisé dans une procédure judiciaire s'ils ont été obtenu de manière licite (~~intrusion~~ ; ~~hack~~). L'article 314*bis* du code pénal interdit l'interception illégale de communications privées. (Ne peut servir de preuve si la conversation est privée entre collègue, sauf si l'un des participants dévoile les messages).

Bonnes pratiques :
- Attention aux propos, même dans des conversations privées, car pourrait ressortir plus tard
- En cas de litige, sauvegarder les messages obtenus de manière licite (capture d'écran, date, heure,…)

3. POINTS D'ACTUALITÉ

<u>Prime syndicale</u>

Une fiche « Parlons droit(s) » sera communiquée

A noter :
- RW 319.02 : un nouveau formulaire doit être complété par l'employeur
- COCOF 319.02 : c'est toujours l'ancien formulaire qui doit être utilisé
- COCOM 319 : il n'existe pas de formulaire en COCOM, c'est le travailleur qui contacte directement son syndicat

<u>Question</u> : peut-on aborder la thématique des licenciements ?