

GRUPE DE TRAVAIL

QUESTIONS PATRONALES

10.01.2024



Ordre du jour

1. Travail de nuit
 - Théorie, réglementation et rémunération

2. Points d'actualité
 - Aidants qualifiés
 - Subventionnement des heures supplémentaires
 - Vacances annuelles
 - Réforme de la taxe patrimoniale

3. 2024 : thématiques à aborder



1. LE TRAVAIL DE NUIT



NOTION DE TEMPS DE TRAVAIL

LOI 1971, ART.19 : « ... temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur »

TROIS DISTINCTIONS :

- Temps de travail à disposition de l'employeur : prestations
- Temps assimilé à du temps de travail : pas à disposition MAIS compte dans le calcul de la durée moyenne du travail
- "Neutralisation" : périodes non considérées comme du temps de travail





1. LE TRAVAIL DE NUIT

THÉORIE - TRAVAIL DE NUIT (ART. 35 L 1971)

PRINCIPE :

« §1^{er}. [...] les travailleurs ne peuvent exécuter un travail de nuit.
§2. travail de nuit, [...] travail effectué entre 20 heures et 6 heures »

DÉROGATIONS :

En fonction : - du secteur, - des travaux OU -travailleurs déterminés

ART. 36 AL, 18° L

« [...] il peut être travaillé la nuit [...] :
18° dans les maisons d'éducation et d'hébergement »





1. LE TRAVAIL DE NUIT

THÉORIE - TRAVAIL DE NUIT

RÈGLEMENTATION SECTORIELLE :

RW ET CoCoF:
(CCT 5 FÉV 2002)

OBJECTIFS :

- Sécurité et bien-être du public
- Présence continue correspondant à l'encadrement adéquat
- Respecter les normes et critères d'agrément

VIVALIS (ANCIENNEMENT CoCOM) :

Pas de CCT concernant le travail de nuit





1. LE TRAVAIL DE NUIT

NUITS DORMANTES ET ÉVEILLÉES

DÉFINITIONS :

- NUIT DORMANTE : travailleur-euse sur place, qui ne doit pas prester une activité ou une surveillance régulière et constante. Il peut se reposer, mais il doit répondre à tout moment à une sollicitation de son employeur ou d'un pensionnaire.
- NUIT ÉVEILLÉE : travailleur-euse sur place et qui effectue normalement ses prestations

QUESTION ?

Doit-on considérer les nuits comme du temps de travail et les rémunérer comme tel ?



NUITS DORMANTES ET ÉVEILLÉES

« TEMPS À DISPOSITION DE L'EMPLOYEUR » :

LOI ?

Pas de distinction entre ces notions dans la loi.

Dans la législation belge, on entend par « *durée du travail : le temps pendant lequel le personnel est à la **disposition** de l'employeur* » (Loi du 16/03/1971)

JURISPRUDENCE ?

- CJCE : « *temps de garde doit être entièrement considéré comme du temps de travail, et ce même si le travailleur est autorisé à se reposer sur son lieu de travail à des moments où aucun travail effectif ne lui est demandé* »
- Cour de Cassation 30/01/1984 : travailleur susceptible d'être dérangé « *temps de travail englobe les services de garde effectués à la maison ou sur les lieux de travail, dès que le travailleur doit s'attendre à répondre à un appel imprévu, ce qui le maintient sans interruption à la disposition de l'employeur* »

⇒ Les nuits dormantes sont à considérer comme du **travail**



NUITS DORMANTES ET ÉVEILLÉES

LES HEURES NEUTRALISÉES :

ARRÊTÉ ROYAL DU 26 MAI 2002 :

*« pour toute prestation de travail effectuée entre 20h00 et 6h00 du matin, une période de repos de **3 heures maximum** n'est pas considérée comme temps de travail, pour autant que ledit repos soit pris en un lieu convenablement aménagé à cet effet »*

REMARQUES :

- Pas de travail effectif
- 3 heures maximum
- En mesure de prendre du repos



NUITS DORMANTES ET ÉVEILLÉES

LES HEURES NEUTRALISÉES :

RÈGLEMENTATION SECTORIELLE :

RW ET CoCoF

(CCT du 05/02/2002 – SCP 319.02)

« En dehors des séjours extérieurs à l'institution ou au service, et compte tenu de la définition du temps de travail pour le secteur, **une période maximale de 3 heures par 24 heures, entre 20h00 et 06h00, n'est pas considérée comme temps de travail, cette période de 3 heures étant forfaitairement considérée comme nécessaire au travailleur pour du repos pris dans un lieu convenablement aménagé à cet effet. Dans ce cas, toutes les heures de présence** » (en ce compris les 3h nécessaires au repos) « sont rémunérées au taux dû et assimilées comme du temps de travail pour le calcul de la rémunération et le droit aux prestations sociales. »

Ex : Un travailleur est présent dans l'entreprise de 20h00 à 6h00. Il preste 7 heures.

Pour le calcul de la durée moyenne du travail l'employeur considérera qu'il a presté 10h00 et les rémunérera au taux normal.

LES HEURES NEUTRALISÉES

RÈGLEMENTATION SECTORIELLE

RW ET CoCoF (CCT du 05/02/2002 – SCP 319.02)

Question : Indemnisation de ces heures neutralisées ? (Cfr. Point suivant « Rémunération »)

Les CCT prévoyant des suppléments de salaire prévoient qu'il s'agit d'un supplément pour **prestation**

OR quand il y a neutralisation c'est qu'il n'y a pas prestation

Question à se poser : susceptible d'être dérangé ? (pendant les 3h00)

- OUI => Alors considérer comme du temps de travail
- NON => Alors pas d'indemnisation

VIVALIS (ANCIENNEMENT CoCOM)

PAS DE CCT





1. LE TRAVAIL DE NUIT

GARDE

NOTIONS

GARDE : travailleur-euse qui n'est pas sur place mais qui peut intervenir en cas de besoin et qui est joignable par téléphone



GARDE

RÈGLEMENTATION

CoCoF

(ARRÊTÉ DU COLLÈGE DE LA COCOF – 20 JUILLET 2000)

ART. 30 : « *Pour le cas où le cadre visé à l'article 39 n'est pas totalement subventionné ou dans la maison qui remplace la présence vingt-quatre heures sur vingt-quatre par un système de garde appelable, »*

(ANNEXE 6, POINT 3.5 AL.2) :

« *Les subventions pour gardes appelables ne sont pas cumulables pour une même période avec les suppléments de salaire prestations de nuit, de week-end et jours fériés du personnel d'encadrement. Elles sont limitées à une personne par maison et par 24 heures. »*

GARDE

RÈGLEMENTATION

CoCoF

(CCT 04 DÉCEMBRE 2001)

- Art. 4 : Les **gardes appelables** du personnel volontaire sont rémunérées à raison de 6,32 EUR, indexés (150 BEF) par heure, avec un maximum de 69,81 EUR (1.650 BEF) par 24 h (*montants 2018*)
- Les heures prestées, depuis l'appel y compris les trajets, sont comptabilisées et rémunérées comme des heures de travail, y compris les sursalaires y afférents.

(ARRÊTÉ 2001/549 NON-MARCHAND)

5° « les suppléments de salaire du personnel ne faisant pas partie du cadre agréé mais indispensable au fonctionnement de la maison et justifié dans le projet collectif, sont pris en considération pour le calcul des subventions pour frais de rémunération [...] »

GARDE

RÈGLEMENTATION

CoCOM

(ARRÊTÉ DU COLLÈGE DE LA COCOM – 09 MAI 2019)

REM : UNIQUEMENT POUR LES MAISONS D'ACCUEIL

Art. 68 § 3. : « A l'appui de sa demande d'agrément, le centre [la maison d'accueil] justifie le choix entre une garde physique, de minimum 5 jours par semaine, ou téléphonique et fournit l'ensemble des documents qui motivent ce choix. »

Art. 75 §2 : « La maison d'accueil qui recourt à un système de garde téléphonique doit disposer de personnel en suffisance pour assurer ce service appelable 24 heures sur 24. »

RÉGION WALLONNE

N'EXISTE PAS LÉGALEMENT

La majorité des services en font tout de même (rémunération via les ANM)

Conseil : Organiser dans le Règlement de Travail



1. LE TRAVAIL DE NUIT

RÉMUNÉRATION

(CCT du 28/04/2011 Région wallonne - 04/12/2001 COCOF - 17/12/2001 COCOM)

RAPPEL :

« par travail de nuit, il faut entendre le travail exécuté entre 20h00 et 6h00 »

Toute prestation à l'intérieur de cette période est à payer avec un sursalaire



RÉMUNÉRATION

(CCT du 28/04/2011 Région wallonne - 04/12/2001 COCOF - 17/12/2001 COCOM)

SURSALAIRE POUR PRESTATIONS IRRÉGULIÈRES

Horaires	Du lundi au vendredi	Samedi	Dimanche et jours fériés
0h - 6h	135%	135%	156%
6h - 20h	100%	126%	
20h - 24h	135%	135%	

Répartition par jour et par tranches horaires (COCOF, COCOM et RW) :

	0h-1h	1h-2h	2h-3h	3h-4h	4h-5h	5h-6h	6h-...-20h	20h-21h	21h-22h	22h-23h	23h-0h
lundi	35%										35%		
mardi	35%										35%		
mercredi	35%										35%		
jeudi	35%										35%		
vendredi	35%										35%		
samedi	35%						26%				35%		
Dimanche et jour férié	56%												

REMARQUES :

- Sursalaires non cumulables (*ex: jour férié un samedi*)
- Dus pour les prestations effectives et assimilées (>< incapacité de travail)
- La fiche de paie doit reprendre explicitement le calcul de ces sursalaires

PAUSE



2. POINTS D'ACTUALITÉ



AIDANTS QUALIFIÉS

DEUX TYPES D'ACTES

- PRESTATION TECHNIQUE DE L'ART INFIRMIER
 - Liste dans le projet d'Arrêté
 - Certains actes pourront être posé par des travailleurs,
Une CCT sectorielle sera élaborée pour régler la formation spécifique des travailleurs

- ACTES QUI ONT TRAIT À LA VIE QUOTIDIENNE
 - Peuvent être posé par n'importe qui
 - Liste en annexe du projet d'arrêté
 - *Soins d'hygiène*
 - *Alimentation et hydratation par voie orale aux personnes ne présentant pas de troubles de la déglutition*
 - ***Administration de certains médicaments***
 - ...

AIDANTS QUALIFIÉS

CONCLUSIONS DE NOS RÉUNIONS ?

DANS NOS SECTEURS => MAJORITAIREMENT DES ACTES DE LA VIE QUOTIDIENNE

Volonté de la SCP 319.02 :

- Prestation technique de l'art infirmier : **Elaborer** une CCT sectorielle
- Actes qui ont trait à la vie quotidienne : **Ne pas élaborer** de CCT sectorielle (attente que les organisations syndicales reviennent avec une proposition de CCT)

QUELLES SUITES POUVONS-NOUS DONNER ?

Analyser la liste de actes de l'art Infirmier

=> Voir ceux qui correspondent à nos services afin de connaître notre degré d'implication dans l'élaboration de la CCT



VACANCES ANNUELLES

CCT SIGNÉE MAIS LA VERSION DU TEXTE OFFICIEL N'EST PAS ENCORE REÇUE (ENCORE AU SPF EMPLOI)

SUBVENTIONNEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?

Réponse des trois administrations : Pas prévu

Subventionnement = Cadre agréé



RÉFORME DE LA TAXE PATRIMONIALE POUR LES ASBL

SOURCE : UNISOC : [HTTPS://WWW.UNISOC.BE/ARTICLES/FR/PUBLIC/REFORME-DE-LA-TAXE-PATRIMONIALE](https://www.unisoc.be/articles/fr/public/reforme-de-la-taxe-patrimoniale)

À l'occasion de l'ajustement budgétaire du 31/03/2023, le gouvernement a décidé de revoir le système de la **taxe patrimoniale pour les ASBL** :

→ remplacement du taux forfaitaire de 0,17 % pour les organisations dont le patrimoine atteint le seuil de 25.000€ par un tarif progressif par tranche

Le projet de loi portant dispositions fiscales diverses, qui inclut un chapitre visant à modifier le Code des droits de succession en vue de concrétiser cette réforme, a été approuvé en séance plénière de la Chambre le 28/12/2023

RÉFORME DE LA TAXE PATRIMONIALE POUR LES ASBL

Concrètement, le **seuil d'exonération totale** de la taxe passe de 25.000€ à **50.000€**.

Pour les ASBL dont le **patrimoine est supérieur à 50.000€**, un système de taxation progressif par tranche est instauré comme suit :

- rien sur la première tranche de 50.000€
- 0,15 % sur la tranche de 50.000,01 à 250.000€
- 0,30 % sur la tranche de 250.000,01 à 500.000€
- 0,45 % sur ce qui excède 500.000€

CONSÉQUENCE :

- Les ASBL dont le patrimoine a une valeur < 250.000€ paieront donc moins que par le passé
- Les ASBL dont le patrimoine a une valeur située entre 250.000€ et 500.000€ et celles dont il a une valeur > 500.000 €, le surcoût financier sera donc important, avec une augmentation allant parfois du simple au triple



RÉFORME DE LA TAXE PATRIMONIALE POUR LES ASBL

/!\ Très tôt, l'UNISOC avait attiré l'attention du gouvernement sur l'impact budgétaire de cette mesure sur le secteur à profit social et avait pu **constater avec satisfaction que le projet de loi prévoyait un « mécanisme de neutralisation »** de l'impact de la réforme pour les organisations et les activités qui tombent dans le champ d'application de l'article 44, § 2, 1° et 2° du Code TVA. **Ce mécanisme de neutralisation implique que 62,3 % de la valeur des avoirs du redevable échappent à l'assiette de la taxation.**

→ Conséquence : la réforme n'aurait pas d'impact négatif et le taux de la taxe patrimoniale resterait +/- 0,17%. L'application du tarif par tranche devrait même générer une économie pour les organisations qui bénéficient du mécanisme de neutralisation.

RÉFORME DE LA TAXE PATRIMONIALE POUR LES ASBL

NOTRE SECTEUR EST-IL CONCERNÉ PAR LE « MÉCANISME DE NEUTRALISATION » ?
(CTVA, ART. 44 - 44BIS. AUTRES EXEMPTIONS)

§ 2. Sont aussi exemptées de la taxe :

2° les **prestations de services et les livraisons de biens** étroitement liées à l'assistance sociale, à la sécurité sociale et à la protection de l'enfance et de la jeunesse [...].

Sont notamment visés :

- les organismes qui ont pour mission d'assister, d'encadrer ou d'accueillir des personnes en grave difficultés matérielle ou morale



RÉFORME DE LA TAXE PATRIMONIALE POUR LES ASBL

POUR QUELS TYPES D'AVOIRS LA BASE IMPOSABLE EST-ELLE RÉDUITE ?

Le texte prévoit que cette réduction à 37,7% s'applique :

1. Aux avoirs d'un redevable qui entre en ligne de compte pour l'exemption de TVA (cf. article 44 §2, 1°, 2°, 3°, 4°, a) ou 9° du code de la TVA) **et** qui réalise, pour plus de la moitié de son chiffre d'affaires, des opérations exemptées de la taxe sur la valeur ajoutée sur la base dudit article
2. Aux avoirs d'un redevable dont au moins 75% du patrimoine est affecté par une organisation (telle que décrite au point 1.a) à la réalisation d'activités visées à l'article 44 §2, 1°, 2°, 3°, 4°, a) ou 9° du code de la TVA



3. THÉMATIQUES À ABORDER EN 2024

