



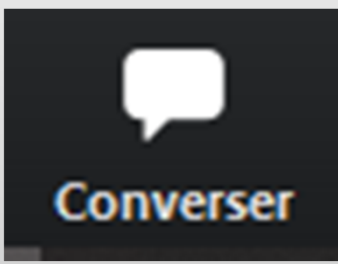
Covid-19 & RH

**Adapter la gestion de votre personnel
lors du déconfinement**

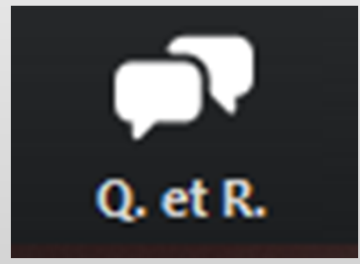


Quelques consignes pour débiter...

01 **Converser**
Signaler un problème **technique**
➔ Modérateur



02 **Q. Et R.**
Poser une question liée aux **contenus**
➔ Conférenciers



Nos invités

**Jonathan de WILDE et
Alan YERNAUX**
Avocats
SOTRA

Stéphane MARNETTE
Inspecteur général
Dép. des politiques
publiques locales
SPW Intérieur et
Action sociale



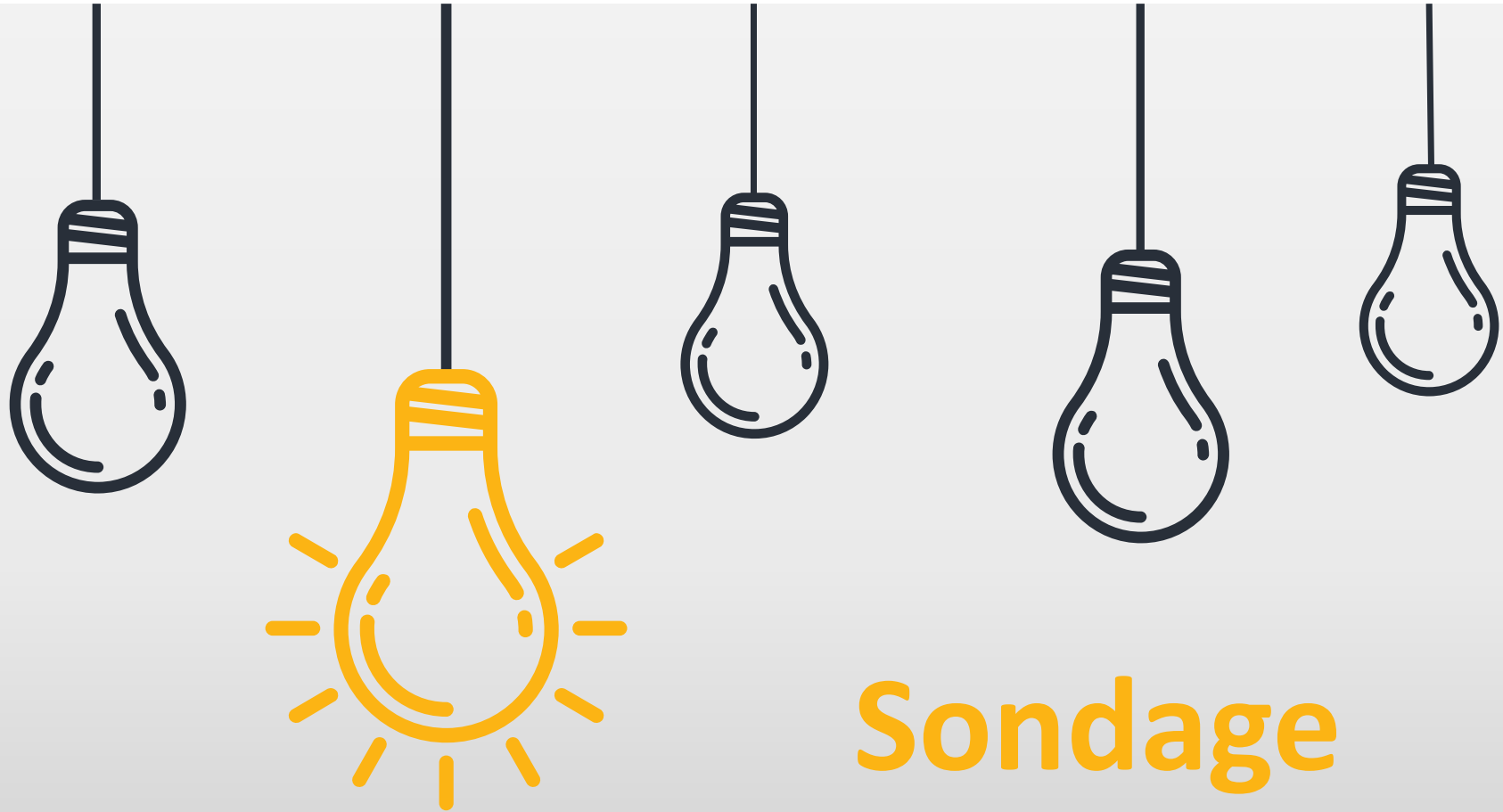
Une directrice / directeur
général.e



Menu de la séance

- 01 Le plan de reprise
- 02 Télétravail
- 03 Adaptation des fonctions
- 04 Adaptation des horaires
- 05 Non-remise au travail





Sondage

**Actuellement, pouvez-vous nous dire sur
quels points vous allez devoir travailler
prioritairement ?**



01

02

03

04

05

Le plan de reprise



1. Le plan de reprise

Adoption du plan de reprise

- *L'avis des organisations syndicales sur le plan de déconfinement (est-ce contraignant ?)*
- *Les plans de reprise du travail ont été transmis aux organisations syndicales par mail, l'avis des organisations syndicales nous a été transmis par mail : doit-on formaliser la chose sous la forme d'un PV du CPPT ?*
- *Quid du CPPT ? Est-ce obligatoire dans tous les cas ? Que se passe-t-il si on ne le fait pas (comité de concertation) ?*
- *Le plan de prévention/déconfinement doit-il impérativement être soumis au conseiller en prévention-médecin du travail pour accord (ou "simple" avis) ?*
- *Vous dites qu'il faut former le personnel, si l'on distribue le guide, est-ce suffisant ? Comment les former correctement ?*



1. Le plan de reprise

Adoption du plan de reprise

- *Réouverture des services : comment l'organiser en termes de gestion du stress, sécurité, etc. ?*
- *On parle du retour au travail du personnel public, en ce sens y compris les étudiants, toutefois on n'en parle pas ouvertement... Travaillant dans une petite commune, nous n'avons pas toujours les moyens pour mettre à disposition tout ce qui figure dans le guide. Qu'est-il conseillé en ce qui les concerne ?*
- *Dans le cas où un travailleur est contaminé, comment prouver qu'il n'a pas été contaminé au travail ? Il aurait très bien pu être contaminé à midi lorsqu'il va chercher son repas au petit magasin du coin ? Qu'en est-il de la preuve parce que vous avez quand même parlé d'homicide involontaire ?*
- *Y a-t-il des modalités spécifiques pour l'organisation de réunion avec des prestataires/organismes extérieurs à la Commune ?*



1. Le plan de reprise

Droit de retrait

- *Quid si l'agent abuse de ce droit ? Que peut faire l'employeur alors qu'il a mis en place toutes les mesures de reprises adéquates ? Sanctionner l'agent ? Procédure disciplinaire pour le statutaire ? Et pour le contractuel ? Peut-il placer l'agent en absence injustifiée ?*



01

02

03

04

05

Le télétravail



2. Le télétravail

Adoption d'un cadre

- *Pour les statutaires, les règles doivent être inscrites au statut et/ou au règlement de travail ? Si l'agent souhaite reprendre le travail et ne plus être en télétravail, l'employeur peut-il décider de le maintenir en télétravail (agent statutaire/contractuel) ?*
- *Comment l'intégrer dans nos statuts (mentions, etc.) ?*
- *Y a-t-il des projets de loi sur l'évolution du télétravail, tous secteurs confondus (simplification des procédures, éventuellement) ? Pour instaurer le télétravail structurel, nous sommes censés le prévoir dans nos statuts (longue procédure), quid si cette situation se pérennise ?*



2. Le télétravail

Droits et obligations des parties

- *Le télétravail n'était pas prévu dans nos statuts et pas d'application. Depuis la crise, tous les postes administratifs font du télétravail. Cependant, aucun matériel n'est mis à disposition du personnel (nous utilisons nos PC personnels avec une connexion à distance) et aucun défraiement n'est prévu. Dans la CCT n°85 réglementant le télétravail structurel, il est prévu un défraiement mensuel de 40 € par télétravailleur (20 € pour l'utilisation du PC et 20 € pour la connexion internet). En tant que pouvoirs locaux, sommes-nous soumis à cette CCT ? Autrement, quelle est la base légale ? Idem pour les frais de téléphone (utilisation des GSM privés pour des appels professionnels durant le confinement), dans quelle mesure l'employeur doit-il intervenir ?*
- *Avantage : les agents ayant été présents tous les jours peuvent-ils bénéficier d'un avantage ?*
- *Une quarantaine d'employés ont été placés en télétravail forcé et permanent : quel genre de frais peuvent ils se faire rembourser ? Frais de chauffage, d'électricité, d'internet....? L'employeur peut-il refuser de les rembourser ?*



2. Le télétravail

Pérennisation / levée du télétravail

- *Actuellement, la règle reste le télétravail. À partir de quand considère-t-on que le télétravail devient structurel ?*
- *Le 18 mars, de nombreux agents sont partis se confiner chez eux pour des raisons de force majeure, argumentant que le travail sur le terrain constituait un risque pour leur santé et celle de leurs proches. Bien souvent, le télétravail n'a fait l'objet d'aucun règlement ni d'aucune convention. Cette situation était supposée temporaire. Or, elle perdure et l'on sent bien qu'elle perdurera... Ramener tout le monde au travail va s'avérer difficile... De quels moyens juridiques l'employeur dispose-t-il pour faire revenir ces agents à leur poste ? Pouvons-nous éventuellement espérer que le Gouvernement annonce clairement la fin de cette situation de télétravail pour force majeure dans les prochaines semaines ?*



2. Le télétravail

- *Tout notre staff administratif fonctionne en télétravail 4J/5.*

Ce sont majoritairement des femmes. Depuis cette semaine, nous imposons la reprise du travail au bureau à raison d'un jour par semaine, mais il est fort probable que ce nombre de jours augmente au fur et à mesure que le déconfinement le permettra. Plusieurs employées ont des enfants de moins de 12 ans et soulèvent la difficulté qu'elles auront à revenir au bureau, sans savoir où placer les enfants. Elles souhaiteraient donc poursuivre le plus longtemps possible le télétravail...

Mais jusqu'à présent, le télétravail était quasi imposé par le Gouvernement, donc aucune procédure administrative n'était nécessaire. Notre règlement de travail ne prévoit pas encore le télétravail, et pour modifier un RT dans un service public, il faut compter au moins 3 mois (négociations syndicales, conseil de zone, tutelle...). Existe-t-il d'autres solutions ? Peut-on obliger tous les travailleurs à revenir au bureau car le télétravail n'est plus la règle imposée et que le RT ne le prévoit pas ?



2. Le télétravail

Modalités de contrôle / aspects RH

- *Quid du contrôle du travail réalisé à domicile? Et comment organiser le contrôle interne si le télétravail devenait structurel ?*
- *Est-il possible de compter des heures supplémentaires en télétravail ? Comment vérifier ces heures ?*



01

02

03

04

05

Adaptation des fonctions



3. L'adaptation des fonctions

Travailleurs engagés par un CPAS et mis à disposition dans le cadre de l'Article 60, § 7 de la Loi organique

- *Si le partenaire chez qui le travailleur est mis à disposition n'a pas eu de travail à lui fournir pendant le Covid-19 et/ou n'est pas certain d'en avoir à lui fournir dans les semaines à venir, comment peut être gérée cette situation ? La convention de mise à disposition peut-elle être suspendue pour une durée indéterminée, et réactivée au moment où le travail reprend ? Ou bien faut-il rompre celle-ci, rompre le contrat de travail, et recommencer ces procédures lorsque le travail reprend ? Quels sont alors les droits du travailleur ? Retrouve-t-il de facto son droit au RIS ?*
- *Si un travailleur Art. 60, § 7 n'a plus de travail chez le partenaire mais pourrait être utile au sein d'un service du CPAS, quels sont les actes à poser pour acter son changement d'affectation (arrêt de la mise à disposition à un utilisateur tiers et « utilisation » en interne) ? Quelles sont les limites ?*



3. L'adaptation des fonctions

Réquisition / réaffectation

- *Concernant la réaffectation, est-ce que cela concerne aussi les instituteurs payés sur fonds propres ?*
- *En matière de réquisition, peut-on réquisitionner du personnel enseignant au-delà de leur horaire classique ? Cela dépend d'une autre législation ? (reprise des enseignants prévue le 18 et difficultés à ce niveau-là)*



01

02

03

04

05

Adaptation des horaires



4. L'adaptation des horaires

- *Congé : le report des congés risque d'entraîner des problèmes à terme. Report des congés 2020 sur l'année 2021, des services risquent d'être en sous-effectif. Peut-on imposer à des agents de prendre congé ?*
- *Certains agents ont demandé et obtenu, avant le confinement, des congés qui sont tombés pendant le confinement : pour des raisons de bonne organisation du service, l'employeur peut-il refuser la demande d'annulation de ces congés ?*
- *En ce qui concerne les horaires modifiés, vous dites qu'il faut obtenir l'accord des travailleurs, de quelle façon ? Avez-vous un exemple ?*



01

02

03

04

05

Non-remise au travail



5. Non-remise au travail

Certificats médicaux

- *Qu'en est-il des nouveaux certificats médicaux ?*
- *Quel contrôle a l'employeur par rapport au certificat remis? Quid si l'agent refuse le télétravail ? Durée de la mesure ? Est-elle encore valable actuellement (nous sommes passés en déconfinement) ?*
- *Travailleur qui ne veut pas reprendre le travail car à risque → quel certificat ? Rôle du médecin du travail ?*
- *Maladie – Covid-19 : nous venons de recevoir un certificat médical de l'une de nos employées avec sortie interdite, avec une indication « contexte Covid-19 ». Peut-on dans ce cas l'appeler pour lui demander si elle va être testée car certaines personnes sont inquiètes ?*



5. Non-remise au travail

Impact de la dispense de service et du chômage temporaire sur les congés de vacances annuelles et sur le pécule de vacances

- *En cas de non remise au travail d'un statutaire disposant d'une attestation de quarantaine, le travailleur garde-t-il également un droit au pécule de vacances et de prime de fin d'année ? Cette mesure aura-t-elle un impact sur sa pension ? Je présume qu'il n'y aura aucun impact sur son quota de journées de maladie et qu'il ne devrait donc pas tomber en disponibilité ?*



5. Non-remise au travail

Chômage temporaire

- *Les pouvoirs locaux ont été vivement invités à octroyer un complément de salaire aux agents qu'ils étaient contraints de placer en chômage pour cas de force majeure (dans le cas d'une baisse d'activités ou d'absence de travail par exemple). En est-il de même pour les agents qui sont placés en chômage lorsqu'ils sont placés sous certificat de quarantaine (contacts étroits avec personne infectée, personne « à risque », ...) ?*



5. Non-remise au travail

Chômage temporaire

- *Nous avons mis une partie de notre personnel en chômage avec paiement, par la commune, d'une allocation complémentaire, comme conseillé par la circulaire Dermagne.*

Nous avons un peu de mal à calculer exactement cette allocation tout en respectant les conditions de l'ONSS pour ne pas être soumis à cotisations patronales.

Doit-on faire la différence entre l'allocation de chômage et le net ou entre l'allocation de chômage et l'imposable. Le précompte de 26,75 % est-il obligatoire ? EX : Un agent chez qui l'on ne retient pas de précompte en temps normal vu le nombre d'enfants à charge doit-il se voir retenir un PP de 26,75 % ? Cette allocation et l'allocation de chômage vont-elles être globalisées avec les revenus ordinaires lors du calcul définitif de l'impôt, ce qui ferait courir le risque aux travailleurs de devoir payer un supplément d'impôt l'année suivante. Pourrait-on avoir un exemple concret ?

- *Quid si nous avons trop payé à l'agent ? Peut-on rectifier sur la paie suivante sans autre formalité ?*



5. Non-remise au travail

Garde d'enfants

- *Pouvons-nous octroyer une dispense rémunérée aux travailleurs qui ne peuvent faire garder leurs enfants et ne peuvent télétravailler?*
- *Que faire dans le cas d'un agent (en télétravail full time depuis le début du confinement) réticent à revenir sur son lieu de travail, par exemple parce qu'il ne veut pas confier ses enfants aux garderies organisées dans les écoles ?*

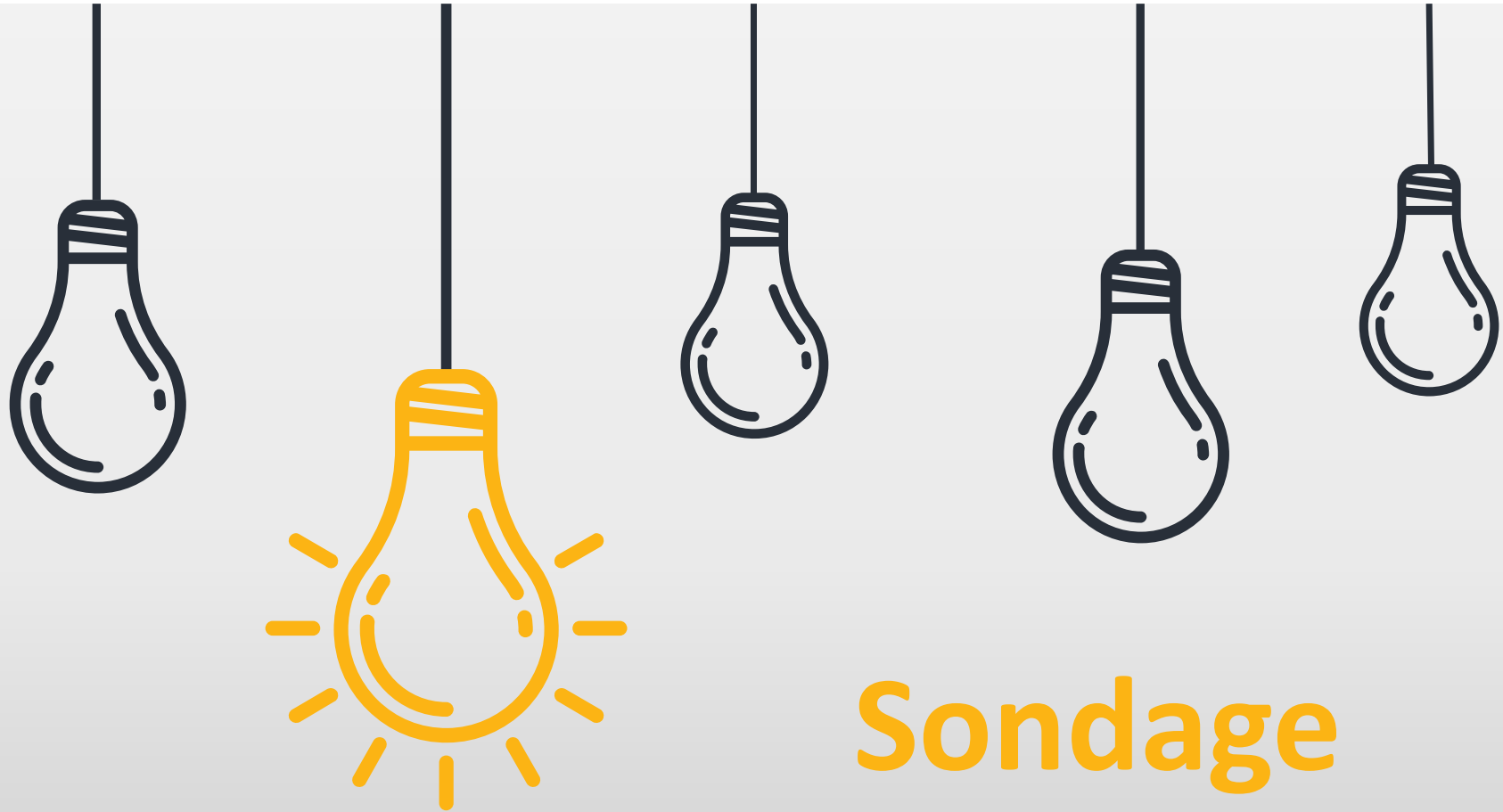


5. Non-remise au travail

Congé parental Corona

- *L'ONEM accepte qu'une personne ayant un mi-temps chez deux employeurs puisse l'avoir aussi. Un employeur est-il obligé d'accepter que le 1/5^e temps soit pris uniquement chez lui ou le 1/5^e temps doit-il être réparti équitablement ?*
- *Congé parental Corona: accord du comité A. Qu'en est-il du comité C pour les pouvoirs locaux ?*
- *Les personnes en contrat Article 60, § 7 peuvent-ils en bénéficier ?*
- *Comment fonctionne l'effet rétroactif ? Quelles sont les démarches ?*
- *L'une de nos employées souhaite convertir son congé parental pris pour l'un de ses enfants à partir du 1^{er} juillet 2019 (fin le 30 septembre). Cependant, son fils a eu 12 ans en mars. Ce congé peut-il quand même être converti ?*
- *L'une de nos techniciennes a pris un congé parental 1/5^e qui prend normalement fin le 30 juin. Ensuite, elle comptait enchaîner avec un congé parental à temps plein en juillet. Elle souhaite convertir son congé parental 1/5^e pour mai et juin. De ce fait, est-ce que les 2 mois de congé parental classique peuvent être reportés en août et septembre ?*





Sondage

Qu'avez-vous pensé de ce webinaire ?



En conclusion et...

pour aller plus loin



Actualités Covid-19 du SPW
<https://interieur.wallonie.be/coronavirus-covid19>



Flash Covid-19 UVCW
<http://uvcw.be/actualites/2,129,1,0,8651.htm>



Nos prochains webinaires
Délinquance environnementale, Forêts, ...
<http://uvcw.be/espaces/formations/732.cfm>



Espace Personnel / GRH
Rassemble documents, questions - et réponses -, modèles et autres informations utiles pour les pouvoirs locaux en matière de personnel et de GRH - <http://uvcw.be/espaces/personnel/>



Kits numériques
Des modules en ligne pour comprendre le fonctionnement et les enjeux de votre commune
<http://uvcw.be/espaces/formations/920.cfm>



En conclusion et...

pour aller plus loin



Cellule RH de l'UVCW : 081.24.06.78

Isabelle Dugailliez – Conseiller expert - isabelle.dugailliez@uvcw.be
 Luigi Mendola – Conseiller expert - luigi.mendola@uvcw.be
 Sylvie Smoos – Conseiller expert - sylvie.smoos@uvcw.be
 Tanya Sidiras – Conseiller - tanya.sidiras@uvcw.be
 Anne Filleul - Secrétaire - anne.filleul@uvcw.be



Fédération des CPAS – Insertion professionnelle : sip.cpas@uvcw.be

Judith Duchêne – Conseiller – judith.duchene@uvcw.be
 Marie Castaigne – Conseiller – marie.castaigne@uvcw.be
 Sandrine Xhaufaire – Conseiller – sandrine.xhaufaire@uvcw.be



SOTRA – application mobile dédiée au droit social

www.sotra.be



SPW Intérieur et Action sociale Dép. des politiques publiques locales

Direction des Ressources humaines des pouvoirs locaux
 Dolores DAIE, Directrice - 081.32.37.43
<https://www.wallonie.be/fr/acteurs-et-institutions/wallonie/departement-des-politiques-publiques-locales/direction-des-ressources-humaines-des-pouvoirs-locaux>



Merci pour votre participation !

Nous revenons vers vous pour...



Obtenir votre feedback quant
à la qualité du webinaire

À bientôt !

