

CODEF INFO

NEWSLETTER DE LA COORDINATION ET DÉFENSE DES SERVICES SOCIAUX ET CULTURELS



DÉLÉGUÉ À LA GESTION JOURNALIÈRE

Une notion pas si nouvelle que ça !

p.02

LE NUMÉRIQUE AU SEIN DU
SECTEUR ASSOCIATIF

p.11

- DigitalEES
- Les Belges inégaux face aux services numériques essentiels

DIVERSITY NOW

p.12

AGENDA DES FORMATIONS

Découvrez la liste de toutes les formations de l'année 2022 !

p.13

ACTUALITÉS DE LA CODEF

p.17

- Fermeture annuelle de la CODEF
- Assemblée générale
- Nouvelle centrale de marchés

ACTUALITÉS DIVERSES

p.19

- Nouvelles augmentations et prolongations des plafonds du volontariat en raison de la 4e vague
- Assimilation des jours de chômage temporaire « corona » pour les vacances annuelles 2022
- Projet ESCAP
- Le nouveau site de l'Agence FSE est en ligne !

PRIME DE FIN D'ANNÉE

Tout ce qu'il faut savoir !

p.04

ACTUALITÉS JURIDIQUE

p.07

- Travail associatif
- TAX Shift

NOUVELLES DISPOSITIONS
LÉGISLATIVES POUR LUTTER
CONTRE LA PROPAGATION DU
COVID-19

p.08

LES JOURS DE VACANCES NON PRIS
DES EMPLOYÉS: UN DÉCOMPTE AU
MOIS DE DÉCEMBRE ?

Article du Group S

p.09

FLASH ASSOCIATIF

Ce mois-ci, découvrez l'ASBL « Culture et développement », membre de la CODEF.

p.19

DÉLÉGATION À LA GESTION JOURNALIÈRE, UNE NOTION PAS SI NOUVELLE QUE ÇA !

Méconnue alors que bien présente sous l'ancienne Loi de 1921 qui régissait les ASBL, le Code des sociétés et des associations a également prévu la possibilité pour l'Organe d'administration de transférer le pouvoir d'accomplir certains actes relevant de la gestion quotidienne de l'ASBL à une ou plusieurs personne(s) de confiance.

Dans les faits, dans de nombreuses ASBL (si pas toutes), les tâches sont départagées entre administrateurs et/ou tierces personnes (le plus souvent des travailleurs). Sans quoi, il serait indispensable de convoquer l'Organe d'administration pour toutes les décisions, même pour celles nécessaires au quotidien, ce qui dans la pratique est difficilement faisable.

QU'EST-CE QU'ON ENTEND PAR GESTION JOURNALIÈRE ?

L'article 9 :10 du [Code des sociétés et des associations \(CSA\)](#) définit la notion de gestion journalière comme étant :

- Les actes et décisions qui n'excèdent pas les besoins de la vie quotidienne de l'association ;
- Les actes et les décisions qui, soit en raison de l'intérêt mineur qu'elles représentent, soit en raison de leur caractère urgent, ne justifient pas l'intervention de l'Organe d'administration.

En d'autres mots, il s'agit de tous les actes qui doivent être posés au quotidien qui permettent aux ASBL de fonctionner correctement. La gestion journalière varie donc d'une ASBL à une autre en fonction du besoin, de l'activité, du nombre de travailleurs , ...

QUI PEUT ÊTRE DÉLÉGUÉ À LA GESTION JOURNALIÈRE ?

Il peut s'agir d'une ou de plusieurs personne(s) parmi :

- Les administrateurs (on parlera alors d'un « administrateur délégué »)
- Les travailleurs ;
- Les membres de l'ASBL ;
- Un indépendant.

Dans la pratique, le délégué à la gestion journalière est souvent la personne occupant le poste de direction/coordination qui est sous contrat de travail avec l'ASBL. Cela-dit, il n'est pas rare de retrouver une certaine mixité au sein de cet organe composé des délégués à la gestion journalière et d'y voir un mélange d'administrateurs et de travailleurs.

QUI PEUT DÉSIGNER LE OU LES DÉLÉGUÉ(S) À LA GESTION JOURNALIÈRE ?

Le CSA confère cette compétence à l'Organe d'administration qui est chargé de désigner une ou plusieurs personne(s) qui agissent chacune individuellement, conjointement ou collégalement dans la gestion journalière de l'association ainsi que dans la représentation de l'association en ce qui concerne cette gestion.

Lorsqu'ils agissent individuellement, les délégués peuvent agir chacun concurremment. S'ils agissent conjointement, les délégués doivent alors agir deux par deux. Si l'Organe d'administration opte pour une prise de décision collégiale, dans ce cas-ci, tous les délégués doivent agir ensemble.

L'Organe d'administration est donc habilité à nommer et à révoquer les délégués à la gestion journalière. Qui plus est, il a un droit de contrôle et de regard sur les missions effectuées par chaque délégué à la gestion journalière. La présence de ces délégués n'empêche pas l'Organe d'administration de prendre une décision relative à la gestion journalière.

Même si le Code des sociétés et des associations attribue cette compétence à l'Organe d'administration, il n'est pas interdit de laisser ce pouvoir à l'Assemblée générale. Si tel est le souhait de l'ASBL, nous vous invitons à l'indiquer dans vos statuts dans la partie dédiée aux compétences de l'Assemblée générale.

EN PRATIQUE

L'existence de cet organe et son organisation doivent être inscrits dans les statuts, faute de quoi aucune délégation n'est possible. Il faut donc que les statuts stipulent le mode de nomination, de cessation et la manière d'exercer ses pouvoirs (individuellement, conjointement, collégalement).

Cela doit également faire l'objet d'une publication aux annexes du Moniteur belge (formulaire 1) et de la Banque Carrefour des Entreprises (formulaire 2), accompagnés du PV dans lequel la désignation est actée.

Pour vous aider, voici un exemple de disposition à intégrer dans vos statuts

L'Organe d'administration peut déléguer, sous sa responsabilité, la gestion journalière de l'association avec l'usage de la signature afférente à cette gestion à un ou plusieurs administrateurs ou à un tiers.

S'ils sont plusieurs, ils agissent X (*options : « individuellement », « collégalement » ou « conjointement »*).

La durée du mandat est de X an. Il est renouvelable. Quand le délégué exerce également la fonction d'administrateur, la fin du mandat d'administrateur entraîne automatiquement la fin du mandat de délégué.

L'Organe d'administration peut mettre fin au mandat de délégué à tout moment sans motivation.

Le mandat est exercé X (*options : « à titre gratuit » ou « à titre onéreux »*). *Option (si le mandat est exercé à titre onéreux)* : L'octroi et le montant de la rémunération sont fixés souverainement par X (*Options : « l'Assemblée générale » ou « l'Organe d'administration »*).

On entend par « gestion journalière », les actes et les décisions qui n'excèdent pas les besoins de la vie quotidienne de l'association, ainsi que les actes et les décisions qui, soit en raison de l'intérêt mineur qu'ils représentent, soit en raison de leur caractère urgent, ne justifient pas l'intervention de l'Organe d'administration.

Parallèlement à cette disposition statutaire, nous vous invitons à établir en interne une liste des compétences que l'Organe d'administration entend conférer aux délégués afin de délimiter leur champ d'action bien connu par chacune des parties.

Pour vous aider, vous pouvez vous inspirer de cet outil : « [liste de tâches du DGJ](#) ».

Information importante : La description des tâches du délégué à la gestion journalière n'est pas opposable aux tiers. Il s'agit d'une protection juridique pour les tiers qui interdit d'annuler un acte qui aurait été posé par le délégué à la gestion journalière, et ce, même si ce dernier aurait outrepassé ses pouvoirs. Dans ce cas, l'ASBL est tenu de respecter les engagements pris par le délégué mais l'ASBL pourrait se retourner contre ce dernier et engager sa responsabilité.

PRIME DE FIN D'ANNÉE 2021

L'année 2021 touche tout doucement à sa fin... Et qui dit fin d'année, dit prime ! Passage en revue des différentes sources de droits existantes qui régissent l'octroi de la prime de fin d'année...

Vos travailleurs ont droit au paiement d'une prime de fin d'année pour autant qu'une source de droit applicable dans votre association le prévoit.

Dans la plupart de nos secteurs, une CCT sectorielle a été conclue en (sous-)commission paritaire prévoyant le paiement d'une prime de fin d'année. Si ce n'est pas le cas, une telle prime peut néanmoins être payée, si une CCT d'entreprise, le contrat de travail individuel, le règlement de travail, ou encore l'usage le prévoit.

Dans de telles hypothèses, il est fréquent (mais ce n'est pas obligatoire) de faire référence au système général de l'[Arrêté-royal du 23 octobre 1979](#) ou de la fonction publique (fédérale ou régionale). S'il est fait référence à l'un de ces différents systèmes, l'employeur devra verser, d'une part, une partie variable égale à 2,5% de la rémunération annuelle (basée sur celle du mois d'octobre multipliée par 12) et, d'autre part, une partie fixe dont le montant pour 2021 varie dans les différentes (sous) commissions paritaires.

Il n'existe pas de droit au paiement d'une prime de fin d'année ni dans la loi ni dans une Convention Collective de Travail conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT) qui serait applicable dans tous les secteurs.

LA PRIME DE FIN D'ANNÉE PRÉVUE PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL SECTORIELLE OU D'ENTREPRISE

Un employeur soucieux de connaître ses obligations en matière de paiement de prime de fin d'année doit en tout premier lieu se demander si, dans la ou les commission(s) paritaire(s) dans laquelle ou lesquelles ses travailleurs font partie, l'attribution de cette dernière est prévue. Notons qu'habituellement, c'est une CCT sectorielle qui détermine les conditions d'octroi de la prime.

Mais si tel n'est pas le cas ? L'employeur n'est donc pas tenu par cette obligation et est donc libre de ne pas payer une prime de fin d'année à ses travailleurs. Cela étant dit, l'employeur peut instaurer, au sein de son association, le paiement d'une prime de fin d'année via une CCT d'entreprise qu'il sera bien évidemment tenu de respecter dès signature.

Attention, si une prime de fin d'année est prévue dans une CCT sectorielle, mais que l'employeur s'engage à en octroyer une via une CCT d'entreprise, cette dernière ne peut se révéler moins favorable que ce qui est prévu au niveau du secteur. En effet, cette disposition serait dès lors écartée au profit des règles sectorielles plus favorables.

A contrario, l'employeur a la possibilité d'accorder à ses travailleurs une prime de fin d'année plus favorable que celle prévue au niveau du secteur.

Conseil rédactionnel : L'employeur qui souhaite conclure une CCT d'entreprise doit être attentif à son formalisme afin que les règles convenues dans la CCT produisent pleinement ses effets. Consultez notre article « [Convention collective de travail d'entreprise, les effets et la procédure à respecter](#) »



LA PRIME DE FIN D'ANNÉE PRÉVUE DANS LE RÈGLEMENT DE TRAVAIL OU DANS UNE CONVENTION INDIVIDUELLE

A défaut de CCT sectorielle ou d'entreprise, l'octroi d'une prime de fin d'année peut être expressément prévue dans un règlement de travail ou dans une convention individuelle. Dans ce cas, il est alors conseillé de régler toutes les modalités d'octroi de cette prime.

A nouveau, si une CCT existe déjà mais que le règlement de travail ou le contrat de travail individuel règle les modalités d'octroi de la prime, ce dernier ne sortira ses effets que s'il présente des dispositions plus avantageuses pour le travailleur.

LE PRIME DE FIN D'ANNÉE DU FAIT D'UN USAGE DANS L'ENTREPRISE

Si rien n'est prévu dans une CCT sectorielle ou d'entreprise, dans le règlement de travail ou dans le contrat de travail individuel, il peut s'agir d'un usage.

Un employeur peut être obligé de payer une prime de fin d'année si elle prend la forme d'un usage. Pour parler d'usage, le paiement de la prime doit présenter les caractéristiques suivantes :

- être constant, c'est-à-dire que la prime ait été octroyée pendant une période suffisamment longue ;
- être fixe, c'est-à-dire que le même mode de calcul ait toujours été appliqué ;
- être général, c'est-à-dire que les mêmes règles aient toujours été appliquées à tous les membres du personnel se trouvant dans une même situation.

OCTROYER UNE PRIME TOUT EN ÉVITANT QUE L'USAGE NE S'INSTALLE

L'octroi de la prime peut revêtir un caractère facultatif et dépendre de la décision unilatérale de l'employeur. On parle de véritable libéralité. Cette possibilité n'est ouverte qu'à la condition que l'employeur ne soit pas tenu de payer une prime en vertu d'une CCT sectorielle ou d'entreprise, du règlement de travail ou encore d'une clause dans le contrat de travail.

Pour conserver ce caractère libéral et éviter la naissance d'une obligation dans le chef de l'employeur, ce dernier doit rappeler par écrit, lors de chaque attribution de cette prime, que cette dernière est octroyée en dehors de toute obligation sectorielle, qu'elle est révocable et qu'elle relève de l'appréciation de l'employeur.

En d'autres termes, si l'employeur l'octroi à tout son personnel (généralité) et ce, depuis plusieurs années (permanence), en se basant sur les modalités de calcul et d'octroi de la prime de fin d'année prévues dans une autre commission paritaire l'employeur ne pourra plus faire marche arrière et supprimer unilatéralement la prime. Il devra en attribuer une les années suivantes.

ATTENTION AUX ACQUIS DES TRAVAILLEURS !

Appeler également acquis sociaux, ce sont des droits et avantages consentis pour les salariés. Ils peuvent découler :

- Du statut du salarié ;
- Du statut de l'employeur ;
- De la loi ;
- De la Convention Collective de Travail d'une branche professionnelle ;
- Des usages et des pratiques reconnus implicitement par l'employeur.

Cette notion a pour but de maintenir une situation de fait. En d'autres termes, ce qui est donné ne peut être repris ! Gare à l'employeur qui voudrait revenir unilatéralement sur un prime de fin d'année qui a pris la forme d'un usage au sein de l'entreprise. Ce dernier pourrait se heurter à des réactions de la part de différents organes (travailleurs, ONSS, syndicats, ...) !

En conclusion, un employeur se doit de respecter la réglementation existante relative à la rémunération. En effet, la jurisprudence a maintes fois confirmé que la prime de fin d'année faisait partie intégrante de la rémunération. De ce fait, cette dernière fait également l'objet d'une protection accrue encadrée par diverses sources de droit et les enfreindre peut avoir de lourdes conséquences.

LE MONTANT ET LES MODALITÉS DE PAIEMENT DE LA PRIME DE FIN D'ANNÉE

Chaque CCT sectorielle va prévoir les modalités et le montant de la prime de fin d'année à appliquer dans le secteur.

Dans la plupart des secteurs, la PFA se compose d'une partie fixe et d'une partie variable. La **partie variable**, s'élève à 2,5 % de la rémunération annuelle brute indexée.

Quant au **montant fixe**, il est déterminé par chaque **CCT sectorielle**. Un complément à ce montant est prévu par les **accords du non-marchand** (uniquement pour les ASBL agréées). En 2021, les accords du non marchand n'ont pas touché à la question de la prime de fin d'année. Le complément ANM reste donc le même que pour la PFA 2020, sans oublier de les indexer.

Les derniers montants indexés doivent être déterminés par les partenaires sociaux au sein de chaque (sous-)commission paritaire durant les mois de novembre et décembre. Dès que l'accord est transcrit, les secrétariats sociaux peuvent liquider le montant exact des PFA aux travailleurs.

Dans tous les secteurs, la PFA doit être payée par l'employeur au cours du mois de décembre 2021, en une seule fois.

Le montant total de la PFA est accordé au travailleur qui exerce une fonction à temps plein (certaines prestations étant assimilées à des prestations de travail effectives) et qui a (ou aurait) bénéficié de son salaire complet du 1er janvier au 30 septembre 2021 inclus (sauf exceptions). Si le travailleur a été engagé ou a quitté la structure au cours de la période de référence ou s'il travaille à temps partiel, la PFA doit être calculée au prorata de ses prestations.

Concernant les prestations de travail complètes assimilées à des prestations de travail complètes effectives, la plupart des secteurs se réfèrent aux assimilations de la réglementation sur les vacances annuelles. **Si c'est le cas, les jours de chômage temporaire pour force majeure « corona » doivent être assimilés à des jours de travail pour le calcul de la PFA 2021.**

Certaines hypothèses, comme le licenciement pour motif grave, impliquent la perte du droit à la PFA. De plus, les primes telles que prévues dans les CCT ne s'appliquent pas aux travailleurs qui bénéficient déjà d'une allocation de fin d'année au moins équivalente.

Service juridique de la CODEF

ACTUALITÉS JURIDIQUES

TRAVAIL ASSOCIATIF

Le régime provisoire concernant le travail associatif prend fin le 31 décembre 2021. Au 1er janvier 2022, un nouveau régime devrait donc entrer en vigueur. Le 26 novembre 2021, le Conseil des ministres a pris la décision de conserver un régime basé sur une extension de l'article 17 (de l'arrêté royal « ONSS »), comme le préconisaient les partenaires sociaux dans l'[avis du CNT n° 2.236](#).



Ce nouveau régime concernerait les secteurs du sport et du socioculturel. Dans le sport, les travailleurs associatifs pourraient prestre jusqu'à 450h par an, avec un plafond trimestriel de 150h, sauf pour le 3e trimestre de l'année où 285h pourraient être prestées. Dans le secteur socioculturel, le maximum serait de 300h par an, avec un plafond trimestriel de 190h pour le troisième trimestre et 100h pour les autres trimestres. Une limite de cumul avec le travail étudiant serait prévue. Pour contrôler le nombre d'heures de chaque travailleur, une déclaration à la DIMONA serait obligatoire et un lien serait créé avec une application inspirée de « student@work » pour permettre aux employeurs de prendre connaissance des heures de travail associatif déjà prestées par le travailleur.

Le droit du travail serait applicable, sauf certaines exceptions. En revanche, il n'y aurait pas de salaire garanti sauf si une CCT sectorielle le prévoit. Il n'y aurait pas non plus de droit à la formation ni d'obligation de remise des documents sociaux. Dans le cas d'un CDI, des délais de préavis spécifiques seraient prévus, avec possibilité d'y déroger par CCT sectorielle (14 jours si moins de 6 mois d'ancienneté et 1 mois si au moins 6 mois d'ancienneté). L'interdiction de cumul entre le régime de l'article 17 et les allocations de chômage ou les indemnités AMI serait maintenue, sauf si la maladie ou l'incapacité survient en cours d'application du régime de l'article 17.

Toutes ces informations vous sont transmises au conditionnel : nous attendons une confirmation dans des textes légaux. Tous les efforts sont mis en place pour que le régime définitif soit prêt pour le 1er janvier 2022. A défaut, il entrerait en vigueur plus tard mais avec effet rétroactif au 1er janvier 2022.

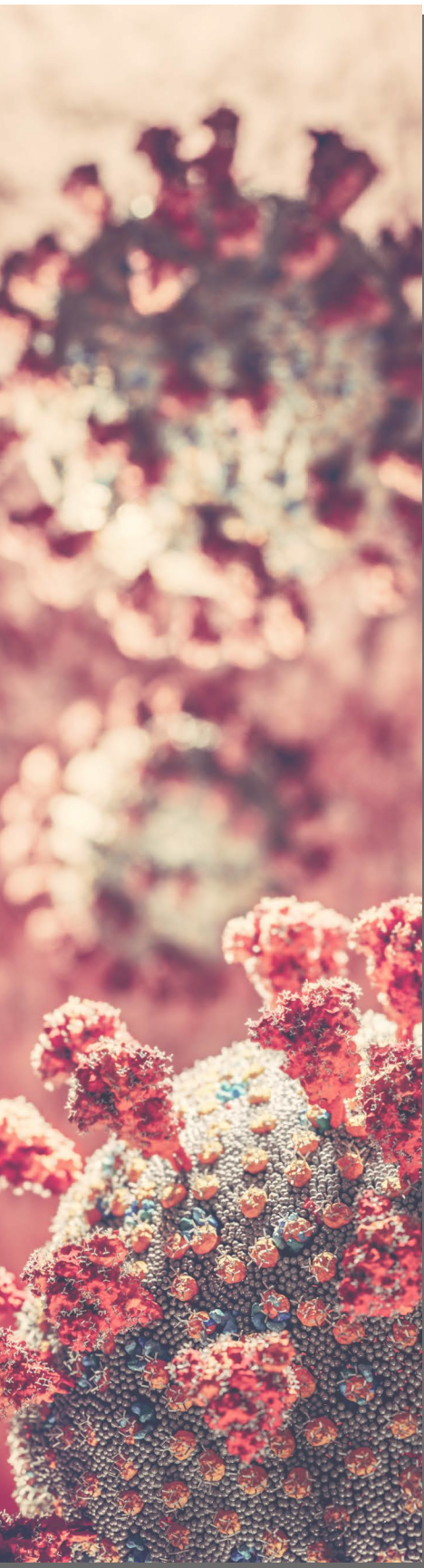
TAX SHIFT : PROLONGATION DE LA MESURE RÉDUCTION GROUPES CIBLES « PREMIERS ENGAGEMENTS », ON VOUS DIT TOUT !

Vous le savez, cette mesure avait déjà fait l'objet d'une première prolongation pour l'année 2021. Le gouvernement s'est à nouveau prononcé sur une nouvelle prolongation pour l'année 2022, mais pas seulement, car certaines modalités d'application ont, par la même occasion, été revues.

La mesure telle qu'on la connaît permettait à l'employeur de bénéficier d'une exonération totale des cotisations patronales pour tout premier engagement. Cette exonération n'était pas limitée dans le temps et aucun plafond n'était prévu, ce qui n'est plus le cas pour ce dernier.

En effet, à partir du premier trimestre de 2022, la réduction ONSS ne sera plus totale mais plafonnée à 4000 euros. Cela est valable tant pour les employeurs qui bénéficiaient de cette mesure avant 2022 que pour ceux qui en bénéficieront à partir de 2022.

NOUVELLES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES POUR LUTTER CONTRE LA PROPAGATION DU COVID-19



TÉLÉTRAVAIL : CCT N°149/2

En janvier 2021, le Conseil National du Travail avait conclu une Convention Collective de Travail (CCT) pour réglementer le télétravail durant la crise liée au COVID-19. Il était prévu qu'elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021. Vu que le télétravail est rendu a priori obligatoire jusqu'au 28 janvier 2022 en raison de la situation sanitaire, les partenaires sociaux ont décidé de prolonger le régime de la CCT n°149 jusqu'au 31 mars 2022 (CCT n°149/2). Vous trouverez plus amples dans notre précédent CODEF INFO de février 2021.

ABSENCE D'UN TRAVAILLEUR POUR RÉALISER UN TEST COVID : CCT N°160

Les partenaires sociaux ont signé une nouvelle Convention Collective de travail (CCT n°160) afin de régler légalement l'absence d'un travailleur qui doit passer un test de dépistage du COVID-19.

En vertu de cette CCT, le travailleur a le droit de s'absenter du travail pour passer un test sur avis et conseil du « Self Assessment Testing Tool » (questionnaire d'auto-évaluation disponible sur le portail « ma santé »). A l'aide de l'attestation d'absence générée par le portail, le travailleur a l'obligation d'avertir immédiatement son employeur. La durée de son absence est de maximum 36 heures à partir de l'établissement de l'attestation d'absence. Durant la période nécessaire au dépistage, le travailleur aura droit au salaire garanti. Pour éviter les abus, le travailleur ne pourra avoir recours à ce régime qu'à concurrence de maximum trois fois durant la validité de la CCT. La CCT est valable jusqu'au 28 février 2022.

CHÔMAGE TEMPORAIRE CORONA POUR LA FERMETURE ANTICIPÉE DES ÉCOLES

Suite à la décision du dernier Comité de concertation de fermer anticipativement les écoles au 20 décembre 2021, les travailleurs peuvent demander le chômage temporaire pour force majeure pour garder leur enfant. L'ONEM a publié une nouvelle actualité sur le sujet.

PROLONGATION DU CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR FORCE MAJEURE CORONA APRÈS LE 31/12/2021

Les partenaires sociaux ont demandé au Gouvernement fédéral une prolongation du chômage temporaire corona. Le Conseil des ministres du vendredi 10 décembre a décidé de prolonger la mesure jusqu'au 31 mars 2022 et a validé une série de mesures de soutien.

Communiqué de presse du Premier Ministre

LES JOURS DE VACANCES NON PRIS DES EMPLOYÉS : UN DÉCOMPTE AU MOIS DE DÉCEMBRE ? (GROUP S)



En tant qu'employeur, vous devez veiller à ce que tous vos travailleurs puissent prendre leurs jours de vacances légales avant la fin de l'année. Il est possible qu'un employé soit dans l'impossibilité d'épuiser tous ses jours de congés légaux avant la fin de l'année (par exemple une maladie, un accident ou une maternité qui se prolonge jusque la fin du mois de décembre ou alors s'il a réduit son temps de travail pendant l'année de vacances). Dans ces situations vous êtes légalement tenu de lui payer pour la fin de l'année le pécule simple afférent aux jours de vacances qu'il n'a pas pris. Il a également droit au double pécule si celui-ci ne lui a pas déjà été payé en même temps qu'aux autres employés (le plus souvent en mai ou en juin).

LA RÉDUCTION DU RÉGIME DE TRAVAIL

Lorsqu'un employé diminue chez l'employeur le nombre moyen d'heures hebdomadaires prestées au cours de l'année, cet employeur doit procéder à un décompte au mois de décembre de l'année où prend cours cette diminution.

Les cas suivants sont visés :

- occupation à temps partiel volontaire,
- crédit-temps à temps partiel,
- congé thématique à temps partiel,
- reprise partielle après une incapacité de travail totale.

Au cours du mois de décembre de l'année de vacances dans laquelle a eu lieu la diminution de la durée hebdomadaire moyenne de travail, un décompte des droits afférents aux jours de vacances non pris doit être effectué sur la base de l'exercice de vacances précédent.

L'employé prendra des vacances au cours de l'année de vacances suivante et recevra le pécule de vacances dans le régime diminué dans lequel il travaille à ce moment-là. Le pécule de vacances non reçu sera à nouveau calculé à la fin de l'année de vacances.

Concrètement, le calcul pendant les deux années successives se fait comme suit :

- Simple pécule de vacances égal à 7,67 % des rémunérations brutes gagnées auprès de l'employeur pendant l'année précédente, éventuellement augmentées de la rémunération fictive afférente aux jours d'interruption assimilés à des jours de travail normaux, diminué du simple pécule de vacances déjà payé pendant l'année de vacances en cours et qui a été calculé sur base du régime de travail de l'employé au moment où il a pris ses vacances,
- Double pécule de vacances égal à 7,67 % des rémunérations brutes gagnées auprès de l'employeur pendant l'année précédente, éventuellement augmentées de la rémunération fictive afférente aux jours d'interruption assimilés à des jours de travail normaux, diminué du double pécule de vacances déjà payé pendant l'année de vacances en cours et qui a été calculé sur base du régime de travail de l'employé au moment où il a pris ses vacances.

Contrairement au calcul du pécule de départ en cas de cessation du contrat de travail, il n'est pas tenu compte des primes de fin d'année qui ont un caractère fixe. Dans le cas de ce décompte, aucune attestation de vacances ne sera établie.

IMPOSSIBILITÉ DE PRENDRE SES VACANCES ANNUELLES POUR CAUSE DE FORCE MAJEURE

Lorsque l'employé se trouve dans l'impossibilité de prendre ses vacances annuelles en tout ou en partie avant la fin de l'année pour un cas de force majeure (par exemple, pour une maladie de longue durée) ou encore dans l'hypothèse d'une suspension totale du contrat autre que le crédit-temps, l'interruption de carrière ou l'appel sous les armes (par exemple, en cas de congé sans solde, maternité, ...), l'employeur est tenu de payer à l'employé au plus tard au 31 décembre de l'année de vacances, les pécules suivants :

- le simple pécule de vacances afférent aux jours non encore pris, en fonction de la rémunération du mois de décembre ;
- le double pécule de vacances s'il n'a pas encore été payé, en fonction de la rémunération du mois de décembre.

Par exemple, un employé dont la rémunération mensuelle brute est de 2.500 euros est en incapacité de longue durée depuis le 1er juillet 2021. En 2021, il a déjà pris 5 jours de vacances sur les 20 jours qu'il a prouvé en raison de ses prestations de l'année 2020 (régime de travail de 5 jours par semaine).

En décembre 2021, son employeur devra lui verser :

- *le simple pécule de vacances afférent aux 15 jours de vacances non pris : $2.500 \text{ euros} \times 3/13 \times 1/5 \times 15 = 1.730,77 \text{ euros}$,*
- *le cas échéant : le double pécule de vacances non encore payé : $2.500 \text{ euros} \times 92 \% = 2.300 \text{ euros}$.*

Dans le cas de ce décompte, aucune attestation de vacances ne sera établie.

Remarque : lorsque l'employé prend un congé-thématique à temps plein ou un crédit-temps à temps plein ou lorsque l'employé est appelé sous les armes, l'employeur doit lui verser le pécule de départ à ce moment-là. Et, par conséquent, il n'y a pas un décompte au mois de décembre.

ET SI L'EMPLOYÉ CHOISIT DE NE PAS PRENDRE TOUTES SES VACANCES ANNUELLES ?

La législation ne règlemente pas cette situation. Selon la jurisprudence limitée, aucun paiement n'est dû.

QU'ADVIENT-IL DE L'ALLOCATION DE LA MUTUELLE POUR LES TRAVAILLEURS QUI N'ONT PAS ÉPUISÉ LES JOURS DE VACANCES ANNUELLES ?

Tant pour les ouvriers que pour les employés, les jours de vacances non pris sont imputés sur leur indemnité d'incapacité de travail à charge de l'assurance maladie-invalidité.

Cette interdiction de cumul n'est pas applicable aux indemnités versées pour une incapacité de travail résultant d'un accident de travail ou une maladie professionnelle.

DEPOND T Wim - Legal advisor senior



LE NUMÉRIQUE AU SEIN DU SECTEUR ASSOCIATIF

DIGITALEES

Parce que la digitalisation est une opportunité pour toutes les organisations mais que ces transformations nécessitent de prendre en compte la finalité sociale et humaine des entreprises à profit social, la région wallonne lance le programme [DigitalEES](#).

[DigitalEES](#) accompagne les entreprises de l'économie sociale dans leur projet de transformation digitale à visée sociale.

Votre organisation peut bénéficier d'un accompagnement professionnel pendant une année afin de concevoir, rédiger et initier la mise en œuvre de votre plan de digitalisation adapté à votre activité sociale, aux besoins de vos collaborateurs et de vos bénéficiaires.

Afin de déposer une candidature, consulter l'appel à manifestation et le dossier ici : [Appel à projet - Les entreprises d'économie sociale et la digitalisation](#) (www.digitalees.be) ; préparer votre candidature et introduisez votre projet avant le 15 janvier 2021.

Les candidats présélectionnés seront invités à venir présenter leur projet en février et l'accompagnement commencera en mars 2022.

Attention : cet accompagnement consiste en un coaching professionnel avec des experts en changement organisationnel et des opérateurs technologiques, il ne comporte pas de volet financier. Des bourses seront disponibles dans la deuxième partie de l'année 2022 et feront l'objet d'un appel à projet distinct.

Le futur, c'est vous !



Avec le numérique, élargissez les perspectives d'emploi de votre entreprise !

Pour plus de renseignements ou toute questions techniques sur l'appel à manifestation, visitez le site DigitalEES ou contactez Julie Collard par e-mail à digitalEES@digitalwallonia.be.

Pour découvrir l'entièreté du projet, consultez la Fiche de présentation réalisée par l'UNIPSO.

[DigitalEES](#) est financé et pris en charge par les pouvoirs publics wallons (Ministère wallon de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale, de l'Egalité des chances et des Droits des femmes), mis en œuvre par l'Agence du Numérique et soutenu par UNIPSO et ConcertES.

LES BELGES INÉGAUX FACE AUX SERVICES NUMÉRIQUES ESSENTIELS

Engagée dans la lutte contre l'exclusion numérique, la Fondation Roi Baudouin a demandé à des chercheurs de l'UCLouvain, en collaboration avec la VUB, de se pencher sur les inégalités liées à l'utilisation des services numériques essentiels (e-administration, e-banking, e-santé, e-commerce).

En 2020, le recours aux services numériques essentiels a évolué de manière plus ou moins importante. L'e-banking est le service en ligne le plus utilisé en Belgique (82%), suivi de l'e-commerce (71%). Le recours à l'e-administration évolue peu (68%) et l'e-santé est peu utilisé (39%).

Derrière ces chiffres se cachent d'importantes disparités, liées au niveau de revenu et de diplôme, et au degré d'utilisation d'internet. Bien que des disparités persistent entre les Régions en faveur de la Flandre, l'utilisation des services essentiels progresse dans la Région de Bruxelles-Capitale et en Wallonie.

Pour de nombreuses personnes, la 'simplification administrative' par le biais de la numérisation ne rime pas nécessairement avec une simplification des démarches. Ici aussi, le niveau d'éducation et de revenu est déterminant : seul un internaute sur trois ayant un faible niveau de diplôme (32%) ou de revenu (29%) estime que l'utilisation d'internet lui permet d'accomplir plus facilement des tâches administratives.

Les résultats de l'étude doivent servir de repères à l'ensemble des acteurs concernés, pour ne laisser aucun citoyen au bord du chemin. Veiller à la facilité d'utilisation des services numériques est essentiel. Tout comme le fait de continuer à garantir d'autres formes d'accessibilité de ces services.

DIVERSITY NOW

En route vers des lieux de travail diversifiés et inclusifs !

Diversity Now, c'est un projet européen dont l'objectif est de promouvoir la diversité et l'inclusion sur les lieux de travail, dans les entreprises sociales au niveau belge, français et européen par le biais de la formation et la mise en réseau des managers.

Pour vous accompagner vers une meilleure gestion de la diversité et l'instauration d'une culture inclusive au sein de votre organisation, les partenaires du projet Diversity Now ! vous proposent un parcours de formation, unique en son genre, de 5 jours.

La formation "Manager Diversité et Inclusion" est le fruit d'une co-construction entre des expert-es en la matière (Actiris, Diversité Wallonie, Unia, AFMD etc.) et les public-cibles que sont les entreprises à profit social.

Elle s'adresse aux responsables et cadres des entreprises à profit social afin de renforcer vos compétences et vous professionnaliser sur la gestion de la diversité et l'inclusion.



[Cliquez ici pour en savoir plus et vous inscrire à la formation](#)

SAVE THE DATES !

2
0
2
2

PLANNING FORMATIONS

Formations de la CODEF

- | | | | |
|----------------------------|---|---|---|
| <p>13 OCT. 2022</p> | <p>Gérer la communication de votre ASBL sur les réseaux sociaux
Liège, 9h30-16h30</p> | <p>17 NOV. 2022</p> | <p>Les primes de fin d'année et autre rémunération alternative
Liège, 9h30-12h30</p> |
| <p>20 OCT. 2022</p> | <p>Concevoir un processus d'évaluation des travailleurs
Namur, 9h30-16h30</p> | <p>22 NOV. 2022</p> | <p>Gestion des instances d'une association (AG, OA, GJ)
Visioconférence, 17h-19h30</p> |
| <p>08 NOV. 2022</p> | <p>Les différents statuts des collaborateurs au sein d'une ASBL
Visioconférence, 9h30-12h30</p> | <p>01 DÉC. 2022</p> | <p>Elaborer un règlement d'ordre intérieur (ROI) en complément de vos statuts
Liège, 9h30-16h30</p> |
| | <p>13 DEC. 2022</p> | <p>La gestion des conflits au sein d'une association (OA, équipe, usagers, volontaires)
Namur, 9h30-16h30</p> | |

Toutes les informations relatives aux formations vous seront communiquées prochainement !

Renseignements : Emilie Maquet, support@codef.be



Formations de la CODEF

- 03** FEV. 2022 Quel mode de rémunération pour les travailleurs de votre association ?
Namur, 9h30-16h30
- 03** MAI 2022 Apprendre à gérer le stress en situation professionnelle
Namur, 9h30-16h30
- 10** FEV. 2022 Comment gérer et motiver une équipe à distance ?
Liège, 9h30-16h30
- 12** MAI 2022 Formation aux Premiers secours en milieu professionnel
Blegny, 9h30-16h30
- 24** FEV. 2022 Mise en place et révision du règlement de travail de votre ASBL
Namur, 9h30-12h30
- 19** MAI 2022 Mettre en place une newsletter pour mieux communiquer avec votre public
Visioconférence, 9h30-12h30
- 15** MARS 2022 Création de capsules vidéos pour votre association
Liège, 9h30-16h30
- 02** JUIN 2022 Passation de marchés publics
Namur, 9h30-16h30
- 31** MARS 2022 TVA et fiscalité des ASBL
Visioconférence, 9h30-12h30
- 09** JUIN 2022 Gestion comptable et financière d'une ASBL (2 jours)
Liège, 9h30-12h30
- 21** AVRIL 2022 Quelles sont les nouvelles responsabilités des administrateurs ?
Namur, 9h30-12h30
- 22** SEPT 2022 Les assurances indispensables pour protéger votre association (A quoi faut-il faire attention ?)
Visioconférence, 9h30-12h
- 29** SEPT 2022 Gestion du temps : Comment optimiser l'utilisation de cette précieuse ressource ?
Namur, 9h30-16h30

Toutes les informations relatives aux formations vous seront communiquées prochainement !



Formations et accompagnements juridiques de la CODEF

08 FEV. 2022 GT CODEF : Réforme APE
Visioconférence, 9h30-12h30

31 MAI 2022 GT CODEF
Visioconférence, 9h30-12h30

17 MARS 2022 Télétravail occasionnel et
structurel :
obligations réglementaires
Visioconférence, 9h30-12h

06 SEPT. 2022 GT CODEF
Visioconférence, 9h30-12h30

27 AVRIL 2022 RGPD : Obligations, mise en
conformité et outils pour les
ASBL
Visioconférence, 9h30-12h

11 SEPT. 2022 RGPD : Obligations, mise en
conformité et outils pour les
ASBL
Visioconférence, 9h30-12h

10 MAI 2022 Quel est l'impact du nouveau
Code des Sociétés des
Associations sur les statuts de
votre ASBL ?
Visioconférence, 9h30-12h

15 NOV. 2022 Quel est l'impact du nouveau
Code des Sociétés des
Associations sur les statuts
de votre ASBL ?
Visioconférence, 9h30-12h

Toutes les informations relatives aux formations vous
seront communiquées prochainement !

codef
Coordination et Défense des
Services Sociaux et Culturels ASBL

Formations du secteur de l'aide à domicile

- 15** FEV. 2022 Pratiques relationnelles avec des bénéficiaires souffrant de maladies mentales
Soignies, 9h30-16h
- 25** MAI 2022 Techniques de repassage professionnel
Blegny, 9h30-12h30
- 10** MARS 2022 La gestion de l'absentéisme sous l'angle du bien-être au travail dans un service SAFA
Namur, 9h30-16h
- 04** SEPT. 2022 La gestion de l'agressivité : adapter sa communication à son interlocuteur
Namur, 9h30-16h30
- 24** MARS 2022 Savoir dire non et poser ses limites par rapport aux demandes des bénéficiaires et de leur famille
Blegny, 9h30-16h
- 12** OCT. 2022 Encadrement des stagiaires dans un service d'aide à domicile
Blegny, 9h30-16h
- 28** AVRIL 2022 Savoir dire non et poser ses limites par rapport aux demandes des bénéficiaires et de leur famille
Soignies, 9h30-16h
- 18** OCT. 2022 Premiers secours en milieu professionnel
Soignies, 9h30-16h30
- 04** MAI 2022 La gestion de l'agressivité : adapter sa communication à son interlocuteur
Blegny, 9h30-16h
- 24** NOV. 2022 La méthode DISC Arc-en-ciel comme outil pour la gestion d'une équipe d'aides à domicile
Namur, 9h30-16h30
- 24** MAI 2022 Animer une réunion d'équipe de façon efficace
Namur, 9h30-16h30
- 08** DEC. 2022 Nutrition et diététique : les besoins alimentaires des personnes âgées
Soignies, 9h30-16h
- 14** DEC. 2022 Premiers secours en milieu professionnel
Blegny, 9h30-12h30

Toutes les informations relatives aux formations vous seront communiquées prochainement !

LES NOUVELLES DE LA CODEF !

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

La CODEF (Coordination et Défense des services sociaux et culturels) a le plaisir de vous inviter à participer à son Assemblée générale conformément à ses statuts.

Cette Assemblée Générale ordinaire se tiendra le 20 décembre 2021 de 11h à 13h en visioconférence (Teams).

L'Assemblée générale délibérera sur les points suivants :

- Élargement de la liste des présents et vérification des mandats ;
- Rapport de l'AG du 21 juin 2021 (vote) ;
- Comptes provisoires 2021 arrêtés au 31 octobre 2021 (information) ;
- Budget 2022 (vote) ;
- Perspectives 2022 (information) ;
- Démissions (information) ;
- Présentation de la nouvelle identité visuelle de la CODEF (information).

Toutes les informations sur le site de la CODEF

FERMETURE ANNUELLE DE LA CODEF



**FERMETURE
ANNUELLE DE LA**

codef
Coordination et Défense des
Services Sociaux et Culturels asbl

DU 22/12/21 AU 03/01/22
INCLUS

L'équipe de la CODEF
travaillera à bureau
fermé la semaine du 03
au 07 janvier 2022.

NOUVELLE CENTRALE DE MARCHÉS

La CODEF a lancé une nouvelle centrale de marchés à destination de ses associations membres. Nous vous invitons à y adhérer dès à présent afin de bénéficier des futurs marchés publics.

POURQUOI UNE NOUVELLE CENTRALE DE MARCHÉS ?

Le marché public en assurances initié par la CODEF en 2015 à destination de ses associations membres prendra fin au 31 décembre 2022. Cette action a été un réel succès : une économie totale de près de 400 000€ a déjà été réalisée par les adhérents de la centrale de marchés !

Le service juridique de la CODEF est d'ores et déjà à pied d'œuvre pour relancer une nouvelle centrale de marchés et préparer la passation d'un nouveau marché public en assurances qui débutera dès le 1er janvier 2023.

Afin de préparer efficacement ces travaux, il est règlementairement indispensable de constituer une base d'adhérents en amont pour avoir matière à négociation auprès de différentes entreprises de biens et de services nécessaires à votre association.

QUELS SONT LES AVANTAGES POUR VOTRE ASSOCIATION ?

En adhérant à la future centrale de marchés de la CODEF, vous aurez accès au prochain marché public en assurances mais aussi à d'autres marchés publics que pourrait passer la Fédération à l'avenir.

Le concept de la centrale de marchés permet aux associations membres de la CODEF qui y adhèrent de réaliser des économies d'échelle non-négligeables, c'est-à-dire :

- Minimiser les coûts d'acquisition de services ou de biens grâce au poids que constitue l'ensemble des associations membres de la CODEF (+ de 500 ASBL) ;
- Économiser de l'argent et du temps en évitant les procédures, les formalités de recherche et de négociation de vos marchés ;
- Améliorer la qualité de l'offre de services et/ou de biens ;
- Être dispensé de l'obligation d'organiser soi-même une procédure de passation complexe de marché public pour les associations subventionnées à plus de 50%.

QUELLE EST LA PROCÉDURE D'ADHÉSION ?

Dès lors, nous vous invitons à prendre connaissance du [protocole d'accord](#) relatif à l'adhésion à la nouvelle centrale de marchés. Vous pourrez ensuite signer ce document ainsi que le [procès-verbal d'adhésion](#) et les retourner par courrier postal à la CODEF - Rue de la Station, 25F à 4670 Blegny ou par e-mail à support@codef.be.

Que vous ayez déjà adhéré à l'ancienne centrale de marchés ou non, il est obligatoire de fournir ces nouveaux documents pour être repris dans la future centrale.

Nous vous demandons de nous transmettre ces documents dans les plus brefs délais afin que notre service juridique puisse avancer dans les démarches dès janvier 2022.

Nous vous remercions d'ores et déjà pour votre participation afin de faire de cette nouvelle centrale de marchés une belle réussite !

DES QUESTIONS ?

N'hésitez pas à contacter l'équipe de la CODEF concernant cette centrale de marchés par téléphone au 04 362 52 25 ou par e-mail à support@codef.be.

ACTUALITÉS DIVERSES

CORONAVIRUS : NOUVELLES AUGMENTATIONS ET PROLONGATIONS DES PLAFONDS DU VOLONTARIAT EN RAISON DE LA 4E VAGUE (UNISOC)

Pour rappel, en juillet dernier, le plafond annuel du défraiement forfaitaire pour volontariat était passé à 3.541 € pour les volontaires dans les centres de vaccination. Pour les volontaires dans le secteur de soins et du bien-être, le plafond de 2.600,90 € avait été prolongé pour le 3e trimestre 2021. Sur proposition du ministre des Affaires sociales Vandebroucke, le conseil des ministres vient d'approuver un projet d'arrêté royal qui prévoit de nouvelles augmentations et prolongations en la matière. Explications.



Volontaires dans les centres de vaccination

Le projet d'AR concerne, d'une part, les volontaires dans les centres de vaccination et, d'autre part, les volontaires dans le secteur des soins et du bien-être. Vu que la campagne de vaccination a été prolongée jusqu'à la fin de l'année 2021 pour administrer une dose supplémentaire du vaccin aux citoyens de plus de 65 ans qui ont déjà été entièrement vaccinés, le projet d'AR vise à permettre aux volontaires qui sont depuis le début de la campagne déployés dans les centres de vaccination de poursuivre leur engagement.

L'arrêté royal du [24 juillet 2021](#) avait déjà permis aux volontaires qui sont effectivement déployés dans les centres de vaccination pendant la période s'étendant du 15 février au 31 décembre 2021 inclus de pouvoir bénéficier du plafond annuel de défraiement plus élevé de 3.541 €. Dans le cadre du régime actuel, on peut être actif pendant 100 jours dans un centre qui accorde l'indemnité journalière maximale de 35,41 €. Le projet d'AR porte le plafond annuel à 4.107,56 € afin que l'on puisse être actif pendant 116 jours au taux de l'indemnité journalière maximale.

Volontaires dans le secteur des soins et du bien-être

Pour rappel, fin décembre 2020 et jusqu'au 2e trimestre 2021 inclus, le gouvernement avait généralisé l'application du plafonds annuel 2.600,90 € – en principe limité à quelques secteurs dont le sport – à toutes les entreprises à profit social « cruciales ». Par la suite, cette mesure avait été prolongée jusqu'au 3e trimestre 2021 et ce uniquement pour les volontaires dans le secteur des soins et du bien-être.

Le projet d'AR vise à augmenter le plafond annuel de l'indemnité forfaitaire de frais à 3.186,90 € pour les volontaires qui ont été effectivement déployés dans le secteur des soins et du bien-être, pour des activités liées à la gestion de la crise du COVID-19, pendant la période s'étendant du 1er janvier au 31 décembre 2021 inclus.

L'AR a été soumis pour avis au Conseil d'État et il sera ensuite publié au Moniteur Belge. Dès sa publication, nous le relayerons ici.

CORONAVIRUS : ASSIMILATION DES JOURS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE « CORONA » POUR LES VACANCES ANNUELLES 2022 (UNISOC)

En 2021 également, de nombreux employeurs ont été contraints de recourir au chômage temporaire pour force majeure « corona » en raison de la fermeture obligatoire de leur entreprise dans le cadre de la lutte contre la pandémie de coronavirus. Le chômage temporaire pour cause de force majeure n'est, en principe, pas assimilé pour le calcul des vacances annuelles. Les partenaires sociaux du Conseil National du Travail, dont l'Unisoc, ont donc négocié et trouvé un accord sur l'assimilation des jours pour 2021, pour le calcul des droits aux vacances.

Pour rappel, le système de chômage temporaire pour cause de force majeure « corona » a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2021 et prendra ensuite en principe définitivement fin.

Tout comme en 2020, le problème de la non-assimilation des jours de chômage temporaire pour cause de force majeure « corona » se pose en 2021, pour le calcul des vacances annuelles en 2022. L'absence d'assimilation a en effet pour conséquence que de nombreux travailleurs accumulent moins de droits aux congés pour l'année 2022. Le Conseil National du Travail a donc demandé au gouvernement d'introduire cette assimilation, à condition qu'une compensation financière soit accordée aux employeurs. La compensation a été demandée pour les caisses de vacances des ouvriers et pour les employeurs des employés.

Le gouvernement a prévu une compensation de 154 millions €, que le CNT a ensuite répartie entre les caisses de vacances des ouvriers et les employeurs des employés, ainsi qu'entre les employeurs touchés par les inondations de juillet 2021 et les employeurs de travailleurs touchés par ces inondations (par exemple, les travailleurs qui n'ont pu se rendre au travail).

Part de jours de CT force majeure / nombre total de jours déclarés dans la DMFA aux Q1 et Q2 cf. calculs ONSS et ONEM (Q1 2021 + Q2 2021)	Taux de compensation en %
41-50	40
51-60	50
61-70	60
71-80	70
81-90	80
91-100	95

Les employeurs les plus durement touchés seront les plus compensés. En ce qui concerne les employés, il s'agit des employeurs qui, au cours des premier et deuxième trimestres 2021, ont utilisé le chômage temporaire pour force majeure « corona » pendant au moins 41 % des jours de travail. Plus le nombre de jours de chômage temporaire dans l'entreprise est élevé, plus la compensation du pécule de vacances est importante.

La répartition tient également compte des réserves des caisses de vacances des ouvriers. Celles-ci étaient presque épuisées l'année dernière en raison de l'assimilation des jours de chômage temporaire pour cause de force majeure « corona ». La compensation ne pourra pas combler complètement le montant manquant. C'est pourquoi les partenaires sociaux demandent au gouvernement de combler le déficit restant.

Pour les employeurs (et les employeurs des travailleurs) qui ont été touchés par les inondations, une compensation complète est prévue.



PROJET ESCAP

Le projet ESCAP, porté par le Centre d'Economie Sociale de Liège, qui vise à produire du contenu et des connaissances sur des thématiques ayant des enjeux forts pour le secteur dans une démarche de co-construction entre la recherche et le terrain, est maintenant disponible en ligne via son [site internet](#) ! Vous y trouverez de nombreuses ressources développées par les différents groupes de travail constitués autour de ce projet.



LE NOUVEAU SITE DE L'AGENCE FSE EST EN LIGNE !



L'Agence FSE a complètement revu son site internet afin de faciliter l'accès à l'information concernant le Fonds social européen. Ce nouveau site se veut plus ergonomique et accessible pour les différents publics en relation avec les services de l'Agence FSE.

Les travaux sont toujours actuellement en cours et l'appel à projets devrait arriver prochainement.

La CODEF suit le dossier de près et ne manquera pas de vous tenir informés au fur et à mesure.

Consultez le nouveau site de l'Agence FSE

FLASH ASSOCIATIF : CULTURE & DÉVELOPPEMENT

Culture & Développement est une association d'Éducation permanente reconnue par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Concrètement, Culture & Développement met en réseau des associations d'Éducation permanente de Bruxelles et de Wallonie dans une démarche d'échange et de solidarité.



Son objectif est de créer des liens de solidarité forte entre ces diverses associations, de donner de l'ampleur à leurs actions tout en respectant leurs singularités et leur autonomie. L'originalité du concept de notre réseau est de regrouper des associations travaillant chacune dans un milieu et avec un public et des objectifs spécifiques mais dans un souci constant de transversalité.

L'ASBL travaille en concordance avec les trois axes de l'Éducation permanente :

- Prise de conscience critique
- Analyse-Action-Évaluation
- Participation citoyenne

MISSIONS

Notre projet commun

Les actions s'insèrent toutes dans un cadre commun qui constitue le projet de fond de Culture & Développement : permettre l'exercice de la citoyenneté active et participative dans l'optique de construire une société plus démocratique, plus juste, plus solidaire, plus tolérante, plus égalitaire, plus respectueuse des droits élémentaires et moins excluante.

Nos thématiques d'action

Nos actions s'intègrent dans trois thématiques :

- Citoyenneté, justice & équité
- Culture, éducation & altérité
- Écologie, production & consommation

Vous pouvez découvrir la description de ces thématiques sur [notre site](#) : NOS THÉMATIQUES 2021-2025 | Culture & Développement.

Notre méthode

La méthode pédagogique commune prônée par les membres de Culture & Développement s'inspire très largement de la pensée de Paulo Freire, pédagogue brésilien aujourd'hui connu et reconnu dans le monde entier. Conçue au départ d'une expérience d'alphabétisation des adultes, sa pédagogie rejette la transmission verticale d'un savoir figé de l'enseignant vers l'enseigné et opte au contraire pour une vision dynamique de l'apprentissage.

Culture & Développement veille à promouvoir et valoriser les savoirs, ressources et capacités des individus pour, ensemble, œuvrer à un changement global et un bien-être collectif à long terme.

Coordonnées :

✉ animation@cultureetdeveloppement.be

☎ 04 358 04 27

📍 Rue de la Fraternité, 7
à 1030 Schaerbeek

🌐 www.cultureetdeveloppement.be

f Culture & développement ASBL



Rue de la Station, 25F
4670 Blegny
04/362 52 25
BE 0478.328.675
RPM Liège

Service administratif : codef@codef.be
Service juridique : conseil@codef.be
Service projet/formation : support@codef.be
Site internet : www.codef.be
IBAN: BE47 7512 0079 4080

