



Numéro 4
Avril 2018

SOMMAIRE :

- Dossier : La réforme des APE
- La CBENM-CBSPO dévoile son nouveau nom et affirme son identité
- Débat sur la réforme APE à la Commission emploi du Parlement wallon
- Des délais de préavis raccourcis pour les 6 premiers mois
- Rapport sectoriel 2018 des Maisons d'accueil
- ASBL – Publication aux annexes du Moniteur belge
- Action pensions CSC, FGTB et CGSLB
- La Visite Intermédiaire de Prévention (VIP)
- Visite chez le médecin pendant les heures de travail
- Loi de relance, un droit à la déconnexion ?
- Agenda des formations
- Flash associatif : Action Médias Jeunes

Dossier : La réforme des APE

Que pouvons-nous déjà dire de l'avant-projet de décret voté en 1ère lecture au Gouvernement wallon ?

Le 29 mars 2018, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture l'avant-projet de décret proposé par le Ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Jeholet, mettant en place des règles transitoires dans le cadre de la suppression de la mesure APE (Aide à la Promotion de l'Emploi – Décret de 2002). L'objectif est de transformer le régime APE en soutien structurel aux politiques fonctionnelles à partir du 1er janvier 2020.

Ce système transitoire s'appuie tout de même sur le décret APE et rentrera en vigueur au 1er janvier 2019 pour se terminer 31 décembre 2020. Dès lors, à partir de janvier 2019, le budget et les postes « APE » seront transférés vers les politiques fonctionnelles et donc gérés par les ministres de tutelles. Cette réforme concerne aussi bien les postes liés aux secteurs qui dépendent de la Région wallonne que ceux de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Pour le secteur des pouvoirs locaux, l'entrée en vigueur aura lieu le 1er janvier 2020. A partir de cette date, les Communes et les Provinces ne pourront plus bénéficier d'APE.

Mais qu'en est-il exactement de cette période transitoire ?

- 1) Cette réforme transitoire s'applique aussi bien au secteur non marchand privé (ASBL) qu'au secteur public.
- 2) Les conditions de l'article 3 du décret APE du 25 avril 2002 sont

maintenues mais on peut surtout dire qu'elles seront « renforcées ».

Dès lors, nous invitons les services à respecter scrupuleusement les conditions suivantes :

- Avoir des activités qui relèvent du secteur non marchand et donc avoir une utilité publique ;
- N'avoir aucun but de lucre ;
- Avoir son siège social et son activité principale sur le territoire de langue française ;
- Satisfaire à des besoins qui autrement n'auraient été que partiellement rencontrés ;
- Se conformer au niveau comptable à la loi sur les ASBL de 1921 et 2002 ;
- Avoir les autorisations nécessaires à exercer certaines activités ;
- Avoir les capacités financières pour mener les activités et bien entendu savoir payer les salaires des travailleurs ;
- Respecter le volume global de l'emploi (**attention cette condition est adaptée pendant la période transitoire**) ;
- Etc.

3) Il sera interdit de cumuler d'autres aides à l'emploi avec l'APE à l'exception des réductions ONSS voire du Maribel social.

4) Pendant la période transitoire, la subvention (subvention des points + réduction ONSS) sera calculée selon le schéma d'une prime unique et versée trimestriellement par le Forem.

Au 31 décembre 2018, les travailleurs en place feront pro mérité à leur employeur la subvention liée aux points APE et les réductions ONSS. Toutefois, la subvention sera calculée sur base de la valeur moyenne de 2015/2016.

La subvention annuelle sera donc calculée selon la formule suivante :

$$F = [(a/2)/(b/24)] \times c$$

(F) est égal au montant de l'aide annuelle

(a) est la somme des montants de subventions et de réductions de cotisations sociales des années civiles 2015/2016

(b) est la somme, pour chaque mois des années civiles 2015/2016, du nombre de points tel que repris dans les décisions d'octroi en vigueur au cours de chacun des mois concernés

(c) est la somme du nombre total de points APE dus à l'employeur au 31 décembre 2018.

Le résultat du calcul $[(a/2)/(b/24)]$ donne la valeur unique du point pour l'employeur. Cette valeur est multipliée par le nombre total de points dus à l'employeur au 31 décembre 2018 (c).

Remarques :

La prime d'ancienneté ne sera pas comptabilisée dans le calcul de la prime unique. Ces montants sont perdus pour les employeurs ! D'autre part, un plafond sera appliqué à ce calcul ! Ce plafond doit encore être déterminé par le Gouvernement wallon. Néanmoins, il

semble que le Gouvernement wallon ait déjà réfléchi à la question. En effet, selon la formule ci-dessus, le montant de l'aide ne pourra pas dépasser un coefficient de 1.5 de la valeur moyenne octroyée aux employeurs d'un même secteur. Si le coefficient est en dépassement, la subvention sera réduite !!!

Le décret ne prévoit aucun mécanisme d'indexation des subventions ! Toutefois, le Ministre a invoqué les indexations à plusieurs reprises dans ses prises de paroles publiques.

Les périodes d'inoccupation entre 2015/2016 ne seraient pas prises en compte !

Le calcul de l'ONSS sur 2015/2016 ne tient pas compte des augmentations des salaires jusqu'à aujourd'hui !

5) A partir du 31 décembre 2018, il n'y aura plus de nouvelles décisions, plus d'extensions et plus de cession de points possible à l'exception des remplacements. Cependant, les points et les subventions y afférents, selon le calcul ci-dessus, seront maintenus.

6) Le volume global de l'emploi tel qu'il est entendu aujourd'hui est abrogé. Toutefois, pendant la période transitoire, l'employeur ne peut réduire le nombre d'équivalent temps plein de plus de 10%.

Si l'employeur réduit de plus de 10% ses équivalents temps plein, il perd d'office un pourcentage financier qui

équivaut au pourcentage de la perte de ses équivalents temps plein (ex : si l'employeur perd 30% d'équivalent temps plein, il perd 30% de sa subvention).

7) Il sera toujours possible de remplacer les travailleurs mais sous certaines conditions :

- Le travailleur ne peut avoir atteint l'âge de la pension ;
- Le travailleur ne peut être engagé chez le même employeur s'il a bénéficié d'un contrat à durée indéterminée dans les 12 mois précédant l'engagement ;
- Il doit être inscrit auprès du Forem comme demandeur d'emploi inoccupé.

En conclusion :

Cet avant-projet de décret et sa période transitoire ouvrent bien une phase de restructuration et de limitation des moyens financiers pour nos secteurs, nos services, nos travailleurs et nos bénéficiaires. De fait, les moyens budgétaires seront réduits de près de 25.000.000 € uniquement pour 2019 !

PENDANT LA PERIODE DE TRANSITION, LE DECRET APE DU 25 AVRIL 2002 EST MAINTENU MAIS « AMENAGE » PAR LE NOUVEAU DECRET INSTAURANT UN REGIME TRANSITOIRE QUI VISE A L'ABROGER ET A LE TRANSFORMER EN SOUTIEN STRUCTUREL AUX POLITIQUES FONCTIONNELLES !

Pour en savoir plus sur le sujet : www.codef.be/actualites/ape/

La CBENM-CBSPO dévoile son nouveau nom et affirme son identité

Ce 26 avril 2018, la CBENM-CBSPO (Confédération Bruxelloise des Entreprises Non Marchandes) a organisé un événement intitulé « 2018-2019 : Consolidons ensemble la qualité et l'accessibilité des services à profit social bruxellois ». De nombreux sujets ont ainsi été abordés tels que l'Iriscare, l'assurance autonomie, le travail semi-agoral ou encore la réforme du code des sociétés et des associations.

Pour discuter de ces enjeux cruciaux pour le secteur, plusieurs intervenants ont pris la parole : Marc Jegers, Professeur d'économie à la VUB, Fadila Laalan, Ministre Présidente de la COCOF, Didier Gosuin, Ministre de l'économie et de l'emploi, Claude Praet, Président de la CBENM et Eric Buysens, Directeur de la FGTB Bruxelles.



La CBENM-BCSPO, qu'est-ce que c'est ?

Pour rappel, la CBENM-BCSPO est la confédération intersectorielle et pluraliste des employeurs du secteur à profit social (non-marchand) à Bruxelles. Elle représente 24 fédérations d'employeurs du secteur public et privé, actives dans le domaine de la santé, de l'accueil et de l'hébergement des personnes âgées et des personnes handicapées, de l'aide et des soins à domicile, de l'aide à la jeunesse, de la petite enfance, de l'insertion socio-professionnelle, de la culture, du sport, de l'enseignement, ...

En termes d'emploi, le secteur à profit social représente à lui seul près de 18% de l'emploi total bruxellois, soit plus de 100 000 travailleurs actifs au sein de 6 500 entreprises.

Ses missions

1. Promouvoir et défendre les intérêts des employeurs du secteur à profit social bruxellois en tant que partenaire social au niveau intersectoriel (CESRBC, ACTIRIS,

IRISCARE, Accord NM, ABBET, etc.).

2. Fournir des services de qualité à ses membres et aux entreprises à profit social bruxelloises.
3. Dynamiser le développement du secteur à profit social, privé comme public.

Un nouveau nom

La CBENM a donc décidé de se doter d'une nouvelle dénomination et d'un nouveau logo afin d'affirmer son identité et de promouvoir davantage les intérêts du secteur. Elle a profité de l'événement pour dévoiler son nouveau nom : **BRUXEO** !



BRUXEO a désormais la même dénomination en français et en néerlandais, un nouveau logo et un nouveau site internet pour plus de visibilité.

Pour plus d'informations, consulter le nouveau site de BRUXEO : <http://www.bruxeo.be/fr>.

Débat sur la réforme APE à la Commission Emploi du Parlement wallon

Dans le CRAC n°129, le compte rendu de la Commission Emploi du Parlement wallon du 24 avril 2018, on trouve l'intervention du Ministre Pierre-Yves Jeholet au sujet des APE (à partir de la page 29). On soulignera que la CODEF est citée (page 32), présentée comme étant la seule fédération qui fédère des ASBL non agréées et non subventionnées.

Pour consulter le document : <http://www.codef.be/wp-content/uploads/2018/04/crac129.pdf>

Des délais de préavis raccourcis pour les 6 premiers mois

Si vous prévoyez de licencier un de vos travailleurs à partir du 1er mai 2018, sachez que de nouveaux délais de préavis (plus courts) s'appliqueront pour les 6 premiers mois d'occupation.

Des délais de préavis raccourcis

Le tableau ci-dessous reprend les nouveaux délais de préavis en cas de licenciement :

Ancienneté	< 1 mois	< 2 mois	< 3 mois	< 4 mois	< 5 mois	< 6 mois
Préavis notifié / rupture immédiate jusqu'au 30/04/2018	2 semaines	2 semaines	2 semaines	4 semaines	4 semaines	4 semaines
Préavis notifié / rupture immédiate à partir du 01/05/2018	1 semaine	1 semaine	1 semaine	3 semaines	4 semaines	5 semaines

En cas de démission, les délais restent inchangés.

Ces nouveaux délais de préavis s'appliqueront automatiquement à tous les contrats de travail (existants ou nouveaux) en cas de préavis ou de rupture prenant effet au 1er mai 2018.



Adaptation du règlement de travail

Si votre règlement de travail reprenait les anciens délais de préavis (plus longs), n'oubliez pas de le modifier immédiatement.

Out Sim (outil du Group S)

Cet outil, qui permet de calculer le délai de préavis à respecter ou l'indemnité de rupture à payer en cas de départ du travailleur, a été adapté et à votre disposition gratuitement : <https://services.groups.be/OutSim/iout.aspx?lg=FR>

Rapport Sectoriel 2018 des Maisons d'accueil agréées par la Commission Communautaire Française

L'AMA a réalisé une série de brochures qui présentent, d'une part, le secteur de l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement des personnes en difficultés sociales, et d'autre part, propose une description détaillée des services d'hébergement par zones géographiques.

Le rapport sectoriel 2018 des maisons d'accueil agréées par la Commission communautaire française est le 3ème rapport rédigé (les précédents ont été rédigés en 2008 et 2013).

Il vise à faire l'état des lieux du travail réalisé par les 16 maisons d'accueil agréées par la COCOF : Quelles sont les pratiques professionnelles ? Quelles sont les évolutions ? Quels sont les enjeux ?

Pour consulter ce rapport, visitez le site de l'AMA : <https://www.ama.be/documentations/nos-publications/les-publications-de-lama/>

Actualités diverses

ASBL – Publication aux annexes du Moniteur belge

Certains actes sont incontournables dans la vie d'une ASBL, dont la nomination et la cessation de fonctions des administrateurs, des personnes déléguées à la gestion journalière, des personnes habilitées à représenter votre association et des commissaires.

N'oubliez pas que tous ces actes doivent être obligatoirement publiés dans les annexes du Moniteur belge, via le dépôt auprès des greffes du Tribunal de Commerce compétent !

Action pensions CSC, FGTB et CGSLB

A l'initiative du Front commun syndical FGTB-CSC-CGSLB, une action de grande envergure aura lieu à Bruxelles le 16 mai 2018 sur le thème des pensions.

Dans certaines entreprises, cette action pourra occasionner l'absence des travailleurs, militants ou affiliés y participant. Le 16 mai 2018 sera donc une journée d'action interprofessionnelle qui sera considérée comme jour de grève et pour laquelle les indemnités seront versées aux travailleurs qui, en raison de leur participation à cette action, subiraient une perte de salaire. Seront également couverts les travailleurs dont le shift aurait commencé le 15 mai au soir ou se terminant dans la nuit du 16 ou 17 mai.

La Visite Intermédiaire de Prévention ou VIP du CESI

La VIP s'inscrit en alternance avec l'évaluation de santé périodique pratiquée par le Médecin du travail. En pratique :

- Un infirmier en santé au travail effectue un suivi de vos collaborateurs au cours duquel il les sensibilise à leurs risques professionnels et aux mesures de prévention appropriées ;
- Un compte-rendu de l'entretien enrichira le dossier médical de vos collaborateurs ;
- S'il ressort de l'entretien que ses conditions de travail influent négativement sur sa santé, le travailleur sera orienté vers le Médecin du travail pour un examen médical.

La VIP entrant dans le cadre des services couverts par vos cotisations auprès du SEPPT, elle n'entraîne aucun surcoût financier pour votre association. Comme pour les examens périodiques, le CESI assurera lui-même la convocation de vos travailleurs.

L'objectif est d'améliorer le suivi de vos travailleurs et de pouvoir répondre à vos attentes et celles de vos salariés avec la mise en place de cette visite intermédiaire de prévention.

Pour en savoir plus, consultez le site du CESI : www.cesi.be/fr/visite-intermediaire-prevention

Une visite chez le médecin pendant les heures de travail donne-t-elle droit au salaire garanti ?

Si un travailleur ou une travailleuse se rend chez son médecin traitant, chez un spécialiste ou à l'hôpital pendant ses heures de travail, le droit au salaire garanti ne s'appliquera normalement pas, sauf s'il s'agit d'une visite justifiée par une grossesse, d'une visite chez le médecin du travail - conseiller en prévention ou d'une visite de contrôle à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. Un travailleur qui tombe malade au cours de sa journée de travail et qui rentre chez lui pourra également bénéficier du salaire garanti.

Visites médicales pendant les heures de travail pour lesquelles le droit au salaire garanti est maintenu

Les visites liées à la grossesse

Ceci concerne toutes les visites médicales effectuées pendant la grossesse. Pour bénéficier du salaire garanti, la travailleuse doit en avertir au préalable l'employeur et prouver que la visite ne peut avoir lieu en dehors des heures de travail. L'employeur a le droit de demander à la travailleuse un certificat justifiant son absence.

Les visites chez le médecin du travail - conseiller en prévention

Si, dans le cadre de la législation sur le bien-être au travail, un travailleur doit passer une visite médicale chez le médecin du travail - conseiller en prévention, le temps consacré à cette visite sera considéré comme du temps de travail et, par conséquent, sera rémunéré. Le fait que la visite soit obligatoire ou non n'a pas d'importance. En principe, ces visites doivent toujours se dérouler pendant les heures de travail et les frais de déplacement et autres coûts sont à charge de l'employeur.

Une visite de contrôle à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle

La loi prévoit un salaire garanti pour le travailleur si ce dernier, victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, doit passer une visite de contrôle, suivre un traitement ou recevoir des soins. L'employeur peut ensuite réclamer le montant du salaire garanti à la compagnie d'assurances.

Le travailleur tombe malade au cours de la journée de travail

Un travailleur qui commence sa journée de travail comme convenu, mais qui tombe malade et décide de rentrer chez lui aura droit au salaire garanti. L'employeur peut ensuite lui demander un certificat médical confirmant cette incapacité ou mentionner dans le règlement de travail ou une convention collective de travail l'obligation de fournir un certificat médical.

Les autres types de visites

En dehors des cas mentionnés ci-dessus, le travailleur est censé se rendre à ses rendez-vous médicaux pendant son temps libre. Si cela s'avère impossible, le travailleur devra prendre un demi-jour ou un jour entier de congé, en concertation avec son employeur. Il n'aura alors pas droit au salaire garanti, car il ne sera pas en incapacité de travail et ce, peu importe la nature de la visite (rendez-vous souhaité ou contrôle obligatoire).

Si un médecin traitant délivre un certificat médical attestant de l'incapacité du travailleur, ce dernier sera considéré comme malade et aura droit au salaire garanti. Il n'y aura par contre pas droit si le certificat confirme le rendez-vous, mais ne reconnaît pas l'incapacité.

Ilona De Boeck - Legal consultant



Loi de relance, un droit à la déconnexion ?

A l'ère de l'évolution des nouvelles technologies qui permettent d'être connecté en permanence, y compris dans le cadre professionnel avec des conséquences sur la vie privée des travailleurs, la loi de relance prend des mesures.

Concrètement, elle ne prévoit pas un droit de déconnexion en tant que tel. Elle prévoit une obligation de concertation à propos de la déconnexion et de l'utilisation des moyens de communication numériques au sein du Comité de prévention et de protection au travail (CPPT).

S'il n'y a pas de CPPT au sein de l'entreprise, la concertation aura lieu avec la délégation syndicale. En l'absence de délégation syndicale, la concertation a lieu avec les travailleurs eux-mêmes.

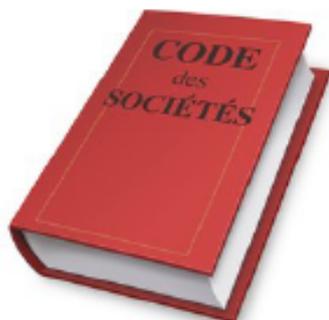


Cette concertation aura lieu à intervalles réguliers et à chaque fois que des représentants des travailleurs le demandent. Elle peut donc avoir aussi lieu à l'initiative de l'employeur.

Le CPPT pourra, sur base de cette concertation, formuler des propositions et émettre des avis à l'employeur. En cas d'accords, ils pourront être intégrés au règlement de travail ou faire l'objet d'une convention collective de travail d'entreprise.

Cette obligation est applicable à partir du 9 avril 2018.

Agenda des formations



La CODEF vous invite à
une séance d'information
le 24 mai 2018
de 9h à 12h

Inscriptions :
[https://codef.events.idloom.com/
Formations2018/register](https://codef.events.idloom.com/Formations2018/register)

Renseignements :
Emilie Maquet
support@codef.be
04/362.52.25

RÉFORME DU CODE DES SOCIÉTÉS ET DES ASSOCIATIONS : CE QUI VA CHANGER POUR MON ASBL

Objectifs

A quelle sauce, la réforme de la loi sur les ASBL envisage-t-elle d'assaisonner votre action?

Cela va-t-il avoir des conséquences sur l'organisation de votre cuisine et (ou) sur la saveur de vos actions?

La formation consiste à pointer les modifications que l'actuel projet de loi relative au Code des sociétés et des associations entend apporter au fonctionnement des ASBL.

Formateur

Michel Davagle est juriste spécialisé dans le droit des ASBL et professeur de droit social et de gestion des ASBL.

Programme

1. La définition de l'ASBL et ses conséquences
2. Les statuts
3. Les AG et les CA
4. La dissolution et la liquidation
5. Les formalités à accomplir

Public

Les directions et membres de Conseils d'Administration d'associations à profit social.

EN PRATIQUE :

Adresse du jour :
Auberge de jeunesse Simonon
Rue George Simonon, 2
4020 Liège

Accueil dès 8h45

P.A.F.: Gratuit pour les
membres de la CODEF, 45€
pour les non-membres

Remboursement possible au
Fonds 4S pour les ASBL de la
Commission Paritaire 329.02



Formations à venir :

J'optimise la gestion et le partage des documents dans mon équipe

Le 8 mai 2018
De 9h à 16h30
A Namur

Réintégration des travailleurs en incapacité de longue durée

Le 17 mai 2018
De 9h à 12h
A Namur

Réforme du code des sociétés et des associations : ce qui va changer pour mon ASBL

Le 24 mai 2018
De 9h à 12h
A Liège

Groupe de Travail : Droit social et actualités

Le 31 mai 2018
De 9h30 à 12h30
A Blegny

Mettre en place une campagne de crowdfunding

Le 5 juin 2018
De 9h à 16h30
A Namur

Pour plus d'informations sur les formations, veuillez consulter le site de la CODEF : <http://www.codef.be/formations-codef/> ou contacter la conseillère en formation, Emilie Maquet, au **04 362 52 25** ou par mail à support@codef.be.

Pour vous inscrire aux formations organisées par la CODEF, merci de bien vouloir cliquer sur « s'inscrire » et de compléter le formulaire d'inscription en ligne sur le site de formations : <https://codef.events.idloom.com/Formations2018> (une inscription par personne).



F *Action Médias Jeunes* est une ASBL qui a pour mission de susciter une attitude réflexive et critique des jeunes face aux médias par le biais d'ateliers sur mesure pour **décrypter les médias** « web, réseaux sociaux, jeux vidéo, cinéma, publicité, presse/info, photo, hacking » et développer leur esprit critique et leur curiosité tout en créativité !

L Pour ce faire, l'association organise des **ateliers d'éducation aux médias** où tous les jeunes, au centre du projet, lisent, analysent et produisent des contenus médiatiques. Après avoir titillé leur curiosité, leur réflexion et leur créativité, il s'agit ensuite de se (ré)approprier ces médias.

A Un grand nombre d'ateliers sont proposés et abordent tous les médias, tant les médias de masse (la télévision, la radio, la presse écrite, ...) que les médias développés autour d'Internet et du numérique (réseaux sociaux, webcréations, applications mobiles, jeux vidéo, ...) sans oublier les médias émergents (objets connectés, robotique, réalité augmentée, ...).

S La **pédagogie** d'*Action Médias Jeunes* se structure autour des usages et des connaissances des jeunes. Elle encourage chacun à partager son vécu et à le questionner afin de co-construire l'apprentissage. Dans une approche où l'on favorise l'expérience, les ateliers encouragent l'analyse et la créativité chez les jeunes en phase avec leur développement et leurs besoins. L'éducation aux médias, telle qu'elle est pratiquée chez *Action Médias Jeunes*, fait référence à des compétences et utilise l'évaluation continue des objectifs comme un outil d'amélioration des activités et de renforcement de leurs effets éducatifs.

H Au-delà du développement de l'esprit critique et de la créativité, l'action de l'association se veut aussi citoyenne. En effet, pour *Action Médias Jeunes*, l'éducation aux médias s'appuie sur une conception éthique des pratiques médiatiques. Elle s'articule autour de deux valeurs : la **liberté**, en particulier la liberté d'expression, la **responsabilité**, en particulier l'observation, la réflexion et l'action face aux enjeux du monde actuel.

I Les ateliers et formations

A Les ateliers proposés par *Action Médias Jeunes* sont destinés aux jeunes de 3 à 35 ans. Les thématiques sont diverses et variées : Gamejam en classe ; Je gère le web ; Fils de Pub ; Kulturopoing, la redac ; JT en classe ; Webmicrovidéo ; Moteur, ça tourne ; Atelier de création de jeux vidéo ; Webmaster ; Suédage ; ...

T Depuis 2017, *Action Médias Jeunes* a également développé une offre de formations en matière d'éducation aux médias destiné à tout encadrant de jeunes afin de proposer un accompagnement aux parents/adultes pour toucher les enfants/les jeunes.

I A l'ère des « Fake News », le rôle d'*Action Médias Jeunes* est primordial, notamment pour sensibiliser les jeunes et les encadrants de jeunes sur les phénomènes de désinformations et pour **développer leur esprit critique et leur créativité** !



Action Médias Jeunes asbl

Place l'Ilon, 13
5000 Namur

info@actionmediasjeunes.be

+32 [0] 81 74 29 19

www.actionmediasjeunes.be