



Numéro 6
Juin 2018

SOMMAIRE :

- Dossier : Réforme APE... ce qu'il ne faut pas oublier jusqu'au 31 décembre 2018

- Collecte de données 2017 – Secteurs AVIQ

- Le projet Crois'sens de l'Unipso

- Rapport d'activités 2017 de la CODEF

- Le travailleur perd-il ses jours de vacances en cas de maladie ?

- Agenda des formations

- Vacances annuelles de la CODEF

- Conférence de l'Unipso : « Réforme APE : A quoi faut-il s'attendre ? »

- Manifestation pour l'emploi dans le secteur non-marchand et contre la réforme APE

- Flash associatif : GAL Meuse@campagnes

Dossier : Réforme APE... ce qu'il ne faut pas oublier jusqu'au 31 décembre 2018

Le projet de réforme des APE du Ministère de l'Emploi, Monsieur Pierre-Yves Jeholet, progresse. Il prévoit au 1^{er} janvier 2019 le début d'une période transitoire et la fin du décret du 25 avril 2002 tel qu'on le connaît.

Cela implique que, jusqu'au 31 décembre 2018, le décret reste entièrement d'application et même au-delà tant qu'il ne rentre pas en vigueur !

Remarque :

Si votre ASBL a un poste APE à durée déterminée qui arrive à échéance avant le 31 décembre 2018, il faudra donc en demander le renouvellement dans les délais prévus par le décret, c'est-à-dire au minimum trois mois avant l'échéance. Les obligations des employeurs restent également d'application. Il n'est sans doute pas inutile d'en faire un rappel...

Quelles obligations ?

L'obligation principale en matière de subvention est de l'affecter aux fins de son octroi. Il faut donc veiller à respecter l'arrêté d'octroi que vous avez reçu, qui détermine le nombre de points, la fonction à laquelle ils sont affectés ainsi que le nombre d'équivalents temps plein.

Indépendamment de ce principe, il existe de nombreuses autres obligations auxquelles un employeur qui bénéficie de postes APE doit se plier :

- L'ASBL doit avoir un siège principal d'activités sur le territoire de la région de langue française, c'est-à-dire le lieu disposant de moyens humains affectés en permanence et où se déroulent des activités récurrentes en rapport avec l'objet social et le secteur d'activités de l'employeur ;

- L'ASBL doit respecter toutes les obligations légales et réglementaires en matière d'emploi, de sécurité sociale et de bien-être au travail ;

- L'ASBL doit démontrer sa capacité à mener à bonne fin les activités de son secteur ainsi que payer les rémunérations des travailleurs et verser les cotisations sociales qui y sont relatives.

En matière de rémunération, l'ASBL doit octroyer aux travailleurs une rémunération au moins égale à celle fixée par les conventions collectives de travail conclues, soit au niveau interprofessionnel, sectoriel, sous-sectoriel ou au niveau de l'entreprises. Attention, il faut tenir compte si nécessaire de l'augmentation barémique, des pécules de vacances et éventuels autres avantages applicables.

Dans ce cadre, nous vous rappelons que l'application des barèmes et autres obligations liées aux conventions collectives de travail (CCT) dépendent de nombreux paramètres dont la commission paritaire, le

champ de compétences de cette dernière, l'octroi ou pas d'un agrément, l'application ou pas des accords non-marchand, etc.

En cas de doute, n'hésitez pas à prendre contact avec la CODEF. Celle-ci évaluera votre obligation à appliquer les échelles barémiques et autres CCT de votre commission paritaire.

- L'ASBL ne peut avoir de dettes envers l'Union européenne, l'Etat belge, la Communauté française, la Région ou le FOREm, sauf en cas de plan d'apurement respecté ;
- L'ASBL doit disposer des autorisations, du matériel et des locaux nécessaires au bon déroulement des activités (par exemple : des locaux conformes aux normes en matière de prévention incendie) ;
- L'ASBL doit tenir une comptabilité simplifiée conformément à la loi de 1921 sur les ASBL ou une comptabilité conforme au plan comptable minimum normalisé si celui-ci est imposé (dans certains cas, une comptabilité double doit être tenue) ;
- L'ASBL ne peut compter dans son conseil d'administration plus de 25 % de travailleurs APE ;
- L'ASBL doit augmenter l'effectif de référence de l'emploi d'autant d'unités que de travailleurs pour lesquels un APE est octroyé et maintenir ce volume global de l'emploi ;
- Les travailleurs doivent être engagés dans les liens d'un contrat

de travail, conclu à temps plein ou au moins à mi-temps s'il s'agit d'un temps partiel, pour une durée déterminée, indéterminée ou dans le cadre d'un contrat de remplacement.

En cas de remplacement d'un travailleur qui bénéficie d'un crédit temps ou d'une interruption de carrière, le régime de travail peut correspondre à un cinquième temps ;

- ...

D'autres dispositions concernent plus précisément le montant de la subvention qui est contrôlée sur base de deux dispositions différentes.

Le décret prévoit ainsi que le montant total de la subvention ne peut excéder le coût global de la rémunération du travailleur. Si jusqu'à présent cette vérification n'a pas été réalisée par le FOREm et que les employeurs ont été amnistiés des montants dus jusqu'en 2013, ce n'est plus le cas pour les années 2014, 2015 et 2016. Le FOREm a réalisé les démarches de récupération. Il en sera de même pour les années 2017 et 2018.

Le Ministre Pierre-Yves Jeholet a également mis en application l'article 26 bis de l'AGW du 19 décembre 2002 qui prévoit que l'aide liquidée à l'employeur est due proportionnellement au taux d'occupation mensuelle du travailleur.

Concrètement, si le contrat de travail du travailleur ne commence

pas le 1er jour du mois ou se termine plus tôt que le dernier jour de ce mois, mais que la subvention mensuelle a été versée, il y a par la suite une récupération qui concorde avec le taux d'occupation mensuelle. C'est également le cas lorsque par exemple en cours de mois un contrat à durée déterminée devient un contrat à durée indéterminée.

Contrôles et sanctions

Les inspecteurs sociaux de la Région wallonne sont chargés de contrôler notamment le respect des conditions et obligations fixées dans les réglementations en matière d'emploi et donc en matière d'APE.

Dans ce cadre, les inspecteurs ont accès sans avertissement préalable à tous les lieux de travail, avec une restriction pour les locaux habités.

Ils peuvent ensuite choisir le mode d'intervention le plus adapté et choisir s'ils donnent des avertissements, fixent un délai pour la mise en ordre ou dressent un procès-verbal de constatation d'infraction. Ils procèdent également, sur base de leur appréciation, à tout examen, contrôle et audition qu'ils estiment nécessaire pour exercer leur mission. Ils peuvent donc interroger des bénéficiaires et les travailleurs. L'identité de toute personne entendue peut également être prise.

En ce qui concerne les documents qui peuvent être consultés sur les

lieux, il s'agit de tous les supports d'information qui contiennent, soit des données sociales, soit n'importe quelles autres données. Des copies pourront être demandées y compris auprès de votre secrétariat social.

Les inspecteurs pourront également se faire produire tous les supports d'information qui contiennent n'importe quelles autres données lorsqu'ils les jugent nécessaire à leur mission.

En cas d'absence de l'employeur, ses préposés ou mandataires lors du contrôle, l'inspecteur devra

faire le nécessaire pour les contacter mais s'ils sont injoignables, ils pourront examiner tout support d'information disponible sur les lieux.

Toutes les informations recueillies peuvent être communiquées à d'autres services d'inspection qui ne manqueront certainement pas d'assurer le suivi en cas de constat d'infractions, notamment concernant les lois sociales.

Sur base de ces éléments, suivant le degré des différents manquements, sur proposition de la Commission interministérielle et sur

avis des ministres compétents, le Ministre de l'Emploi pourra soit prendre la décision de suspendre l'aide en partie ou dans son intégralité pendant un délai qui permet à l'employeur de se conformer à ses obligations, soit rapporter l'aide proportionnellement aux infractions constatées, soit décider de retirer la décision d'octroi de l'aide, soit retirer la décision et demander le remboursement en tout ou en partie.

Sophie Ortega

Conseillère juridique à la CODEF

!!! Collecte de données 2017 – Secteurs AVIQ (hors handicap – hors secteurs transférés) !!!

L'AVIQ vous informe que la date de clôture de la collecte de données, initialement fixée au 29 juin 2018, a été prolongée jusqu'au 20 juillet 2018 à minuit.

A ce stade, il y a encore très peu de réponses. Nous attirons donc l'attention des membres concernés sur le fait que cette collecte conditionne le versement des subventions.

Par ailleurs, l'UNIPSO est demandeuse d'une collecte annuelle afin d'avoir des données fiables, notamment pour pouvoir calculer l'impact des mesures des Accords du Non-Marchand.

Le projet Crois'Sens de l'UNIPSO

Ce 28 juin 2018, l'UNIPSO, en partenariat avec l'Agence Alter, a présenté son guide « Se préparer au changement d'échelle », une méthode en 3 étapes pour aider les entreprises sociales à renforcer leur impact et développer leur potentiel de transformation social.

Vous pouvez télécharger l'outil, cliquez sur le lien suivant :

<https://fr.calameo.com/books/00281125526d94475015d>

Un web documentaire a également été réalisé et projeté pour l'occasion. Le projet intitulé « Quand je serai grand » est une plongée documentaire, interactive et pédagogique dans l'entrepreneuriat social belge.

Pour visionner le web documentaire, rendez-vous sur cette page : <http://quandjeseraigrand.be/>

Rapport d'activités 2017 de la CODEF

Le 11 juin 2018 s'est tenue l'Assemblée générale de la CODEF qui a présenté son rapport d'activités 2017.



Ce rapport met en exergue les différentes missions que la CODEF a accomplies l'année dernière ainsi que le développement important de ses services.

En effet, de nombreux objectifs ont été atteints :

- Le maintien et le renouvellement de l'offre de formation pour les cadres, directions et membres des conseils d'administration des associations du secteur à profit social.
- La décentralisation des formations des cadres sur Liège et Namur en plus de Blegny.
- Le développement de nouvelles formations pour les travailleurs de terrain (ex. : ergonomie, Word et Excel, ...).
- L'organisation de séances d'information pour les membres

des conseils d'administration.

- La prospection de nouveaux partenaires / formateurs pour l'organisation de nouvelles formations.
- La réalisation d'une enquête de satisfaction auprès de nos membres.
- La finalisation et mise en route du marché public pour les assurances.
- La poursuite de la campagne d'affiliation en Wallonie.
- La mise en place d'une modélisation efficiente de la base de données.
- Le déménagement des bureaux de la CODEF.
- Le maintien et l'amélioration des services aux membres par un renforcement de l'équipe par l'engagement d'un juriste.
- La mise en place de consultations juridiques sur rendez-vous en régions.
- La poursuite de nos actions auprès des pouvoirs publics, des politiques, des partenaires sociaux, ...
- La participation active et stratégique au sein des instances déjà existantes et des nouvelles

venues dues à la régionalisation.

- La présentation du budget prévisionnel à l'AG dès décembre 2017.

Lors de cette Assemblée générale, les comptes annuels 2017 ainsi que le budget 2018 ont été présentés et approuvés à l'unanimité.



Toute l'équipe de la CODEF a été ravie de vous accueillir lors de cette AG constituée exclusivement des représentants des associations membres.

Cela a également été une belle occasion pour vous rencontrer et répondre à vos interrogations concernant l'actualité législative et sociale.

La prochaine Assemblée générale de la CODEF se tiendra en décembre 2018.

Vous trouverez le rapport d'activités 2017 sur le site de la CODEF : <http://www.codef.be/wp-content/uploads/2018/06/Rapport-dactivit%C3%A9s-2017.pdf>

Augmentation de l'indemnité kilométrique

À partir du 1er juillet, l'indemnité kilométrique pour les déplacements professionnels effectués avec un véhicule privé augmente et passe à 0,3573 EUR/km.

Le travailleur perd-il ses jours de vacances en cas de maladie ?

Si un travailleur tombe malade pendant ses vacances, il perdra ses jours de vacances et ne pourra pas les récupérer à un autre moment.

1. Situation actuelle

Dans le système belge, c'est la première cause de suspension du contrat de travail qui prévaut si la période de maladie et les vacances annuelles se chevauchent. En pratique, on pourra donc distinguer deux situations :

1.1. Le travailleur est tombé malade avant ses vacances

Dans cette première situation, la maladie primera sur les vacances et la période couverte par un certificat médical devra être considérée comme une période de maladie. Le travailleur aura donc droit au salaire garanti pendant cette période et pourra prendre ultérieurement les jours de vacances correspondant à ces jours de maladie.

S'il en va de même lors d'une fermeture collective, il existe cependant bien une exception pour les ouvriers. Ces derniers n'auront en effet pas droit au salaire garanti, car ils ne travaillaient de toute façon pas pendant la fermeture collective et n'avaient donc pas droit à une rémunération de l'employeur. Leurs jours de maladie correspondant à des jours de vacances collectives seront directement indemnisés par la mutuelle. Les employés, en revanche, pourront bénéficier du salaire garanti.

1.2. Le travailleur tombe malade pendant ses vacances

Imaginons qu'un travailleur prenne deux semaines de vacances mais qu'il tombe malade le premier jour et qu'il vous fournisse un certificat médical. Comment gérer cette situation ?

Dans ce cas, la première cause de suspension n'est pas la maladie mais bien la période de vacances. Les jours de vacances correspondant à des jours de maladie seront toujours considérés comme des jours de vacances. Par conséquent, le travailleur perdra ces jours et ne pourra pas les reprendre à un autre moment. Si la période de maladie dure plus longtemps que la période de vacances, les jours de maladie ne correspondant plus à des jours de vacances seront de nouveau bien considérés comme des jours de maladie. Le travailleur aura alors droit au salaire garanti éventuellement restant, en tenant compte du fait que la période de salaire garanti a commencé le 1er jour de maladie couvert par un certificat médical (et qui correspondait, dans ce cas, à un jour de vacances).

Cette règle s'applique également en cas de fermeture collective.

2. Du changement en vue ?

Le 21 juin 2012, un arrêt de la Cour européenne de justice précisait qu'un travailleur malade pendant une période de vacances rémunérée avait le droit de postposer ces jours de vacances.

La législation belge actuelle reste contraire à cet arrêt.

Le Gouvernement envisage de modifier la réglementation belge pour se conformer au droit européen. Aucun projet de texte n'a pour le moment été élaboré. Le Ministre de l'Emploi a demandé aux syndicats et aux organisations patronales de se concerter sur la question.

Comme la législation belge ne tient toujours pas compte de cet arrêt, nous vous conseillons de continuer à appliquer le principe selon lequel la première cause de suspension prime. Étant donné que les juges belges doivent appliquer en priorité le droit européen, un travailleur concerné par ce cas de figure pourrait invoquer cet arrêt du 21 juin 2012 devant les cours et tribunaux belges pour récupérer ces jours perdus.



Ilona De Boeck - Legal consultant



Agenda des formations

**GROUPE DE TRAVAIL :
DROIT SOCIAL ET ACTUALITÉS**

Objectifs

Les Groupes de Travail (GT) organisés par la CODEF ont pour but de vous tenir informés de l'actualité en matière de droit social et de toute autre législation impactant directement vos structures.

Intervenantes

Rose-Marie Arredondas, coordinatrice générale de la CODEF et Sophie Ortega, conseillère juridique de la CODEF

Programme

Ordre du jour :

- Réforme des APE
- Réforme du code des sociétés et des associations
- Assurance autonomie
- Délai de préavis
- Travail semi-agoral

Public

GT réservé exclusivement aux membres de la CODEF

EN PRATIQUE :

Adresse du jour :
CODEF asbl
Site Vill'Agès
Rue de l'Institut, 30
4670 Blegny

Parking accessible via la rue de la Station

Accueil dès 9h15

Avec le soutien de la Région Wallonie

Formations à venir :

GT : Reporting - Secrétariat social

Le 11 Septembre 2018
De 9h30 à 12h30
A Liège

Atelier participatif : La diversité au sein de son ASBL

Le 18 septembre 2018
De 9h à 16h30
A Namur

Comment penser l'identité de son association pour mieux communiquer ?

Le 2 octobre 2018
De 9h à 16h30
A Namur

Comment recruter des collaborateurs qui correspondent aux besoins de mon ASBL ?

Le 16 octobre 2018
De 9h à 16h30
A Liège

Bureautique : Wordpress

Les 23 et 25 octobre 2018
De 9h à 13h
A Liège

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).

Actualités diverses

Vacances annuelles de la CODEF

Madame, Monsieur,
Chers membres,



La CODEF vous annonce la fermeture de ses bureaux du 30 juillet au 17 août 2018 en raison de des vacances annuelles.

Pour rappel, il n'y aura pas de formations organisées durant les mois de juillet et août, excepté le GT droit social/actualités du 12 juillet 2018. Le CODEF Info et la vigie ne seront pas non plus diffusés en juillet- août.

Toute l'équipe de la CODEF vous souhaite donc d'ores et déjà d'excellentes vacances d'été !

Conférence de l'Unipso : « Réforme APE : A quoi faut-il s'attendre ? »

Plus de 400 employeurs du secteur non-marchand se sont réunis au Centre culturel de Sambreville pour la conférence de l'Unipso intitulée « Réforme APE : A quoi faut-il s'attendre ? » pour échanger et débattre du projet mis sur la table par le Ministre wallon de l'Emploi, Pierre-Yves Jeholet avec des représentants de l'UNIPSO, de la Fédération des CPAS, de la FGTB - SETCa, de la CSC - CNE et des représentants des Ministres Pierre-Yves Jeholet, Alda Greoli et Rudy Demotte.



Manifestation pour l'emploi dans le secteur non-marchand et contre la réforme APE du 25 juin 2018

Ce lundi 25 juin 2018 a eu lieu une manifestation organisée en front commun syndical par la FGTB et la CSC pour le maintien des emplois dans le secteur non-marchand, pour des services aux personnes de qualité et contre la réforme APE telle qu'elle est proposée par le Ministre Pierre-Yves Jeholet. La CODEF était présente aux côtés de ses employeurs pour soutenir les travailleurs et leurs emplois.





Le **Groupe d'Action Locale (GAL)** est une initiative européenne. Il existe 20 GAL en Wallonie et 2600 GAL (ou LAG en anglais) au sein de l'Union Européenne. Sa mission est d'élaborer et de mettre en œuvre la stratégie et d'assurer la coordination, le suivi et la gestion des projets pour le territoire.

Les communes d'**Andenne**, **Fernelmont** et **Wasseiges** ont souhaité innover, coopérer et prendre ensemble des engagements vers un avenir commun. Pour créer un Groupe d'Action Locale, il fallait travailler à l'élaboration d'une Stratégie de Développement Local. Ce travail, qui a duré de nombreux mois, a été réalisé en collaborant activement avec la population. De là est né le **GAL Meuse@Campagnes** qui fait partie des derniers GAL créés en Wallonie.

Le GAL Meuse@Campagnes est une association privée (ASBL) qui fédère les acteurs publics (les communes d'Andenne, Fernelmont et Wasseiges) et les acteurs privés (structures associatives, entreprises, citoyens).



Les différents projets du GAL Meuse@Campagnes

Pierre angulaire de la stratégie de développement local du GAL, le **numérique** fait le lien entre tous les autres projets et entend servir de support aux différentes problématiques spécifiques de la vie rurale.



L'**Agence Jardinière Locale** a pour objectif de rendre le jardinage accessible à tous afin que chacun puisse bénéficier du bienfait en termes de liens sociaux et d'un accès à une alimentation saine à prix modique. Le tout dans un esprit convivial d'échange de savoirs et de savoir-faire.

La **valorisation des produits locaux et développement des circuits courts** permet aux citoyens de faciliter l'achat de produits locaux et de saison, de consommer local, en diminuant la consommation d'énergie et la charge environnementale liée au transport, de participer au maintien et au développement de l'agriculture et de l'horticulture et de contribuer à une juste rémunération du travail des producteurs.

L'**appui au développement d'un tourisme durable** a pour but d'apporter une plus-value au développement économique de la région et de renforcer l'identité du territoire. Il vient en appui à tous les opérateurs touristiques du territoire et stimule leur mise en réseau.

L'**amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et la production d'énergie à partir de sources locales** permettent de gagner en indépendance énergétique tout en créant de l'emploi sur le territoire, de mettre en place une stratégie pour préserver les ressources fossiles et de lutter contre les problèmes environnementaux qui découlent de leur utilisation comme les émissions de gaz à effet de serre responsables du réchauffement climatique, ...

GAL Meuse@Campagnes
Rue des Marais, 11
5300 Andenne
Tél. : 085 31 04 20
info@meusecampagnes.be