



Numéro 8
Octobre 2018

SOMMAIRE :

- Nouvelle obligation pour les ASBL : Le registre UBO

- Plan d'action annuel 2019

- Échéance de fin d'année : Fixation des jours de remplacement des jours fériés légaux

- APE : Non-utilisation des points pendant six mois consécutifs

- Réforme du Code des sociétés et des associations

- Nouvelle nomenclature pour les mails de la CODEF

- Invitation à l'Assemblée générale de la CODEF

- Changement d'adresse postale de la CODEF

- Le compte épargne-carrière : Etat des lieux de l'activation sectorielle

- Agenda des formations

- Flash associatif : Atingo

Nouvelle obligation pour les ASBL : Le registre UBO

Le registre UBO (Ultimate Beneficial Owner) ou « registre des bénéficiaires effectifs » est une base de données qui reprend l'ensemble des personnes qui contrôlent ou qui possèdent des entités juridiques. La création d'un tel registre s'inscrit dans le cadre de la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme. Il devrait permettre d'assurer une certaine transparence des structures visées.



C'est un arrêté royal du 30 juillet 2018 qui prévoit la mise en place et les différentes modalités de ce registre. Il s'agit de l'exécution d'une directive euro-péenne, transposée en droit belge par la loi du 18 septembre 2017 relative à la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme ainsi qu'à la limitation de l'utilisation des espèces. Tous les Etats membres sont donc tenus de mettre en place un tel registre.

A qui s'impose l'obligation d'enregistrement dans le registre UBO ?

Dans le secteur associatif, toutes les ASBL, les AISBL et les fondations sont concernées.

Qui est un bénéficiaire effectif ?

Un bénéficiaire effectif est une personne physique qui dispose d'un intérêt effectif ou d'un contrôle sur la structure, que ce soit de façon directe ou de façon indirecte, via d'autres structures juridiques.

Pour les ASBL, AISBL et fondations, les bénéficiaires effectifs sont listés par la loi de façon spécifique :

- Les administrateurs ;
- Les personnes qui sont habilitées à représenter la structure, tant dans le cadre d'actes judiciaires qu'extra-judiciaires ;
- Les personnes chargées de la gestion journalière ;
- Les fondateurs de fondation ;
- Les personnes physiques ou, lorsque ces personnes n'ont pas encore été désignées, la catégorie de personnes physiques dans l'intérêt principal desquelles la structure a été constituée ou opère ;
- Toute autre personne physique exerçant par d'autres moyens le contrôle en dernier ressort.

Quelles informations faut-il communiquer ?

L'arrêté royal du 30 juillet 2018 prévoit une liste d'informations relatives à chaque bénéficiaire effectif :

- Son nom ;
- Son premier prénom ;
- Son jour, mois et année de naissance ;
- Sa ou ses nationalités ;

- Son pays de résidence et son adresse complète de résidence ;
- La date à laquelle il est devenu bénéficiaire effectif de l'ASBL, de l'ASBL ou de la fondation ;
- Son numéro d'identification au Registre national des personnes physiques ou à la Banque-carrefour de la sécurité sociale et, le cas échéant tout identifiant similaire donné par l'État où il réside ou dont il est ressortissant ;
- La ou les catégorie(s) de personnes dont il relève (voir catégories de bénéficiaires effectifs) ;
- S'il relève d'une ou plusieurs catégories de personnes, si c'est de manière isolée ou conjointement avec d'autres.

Ces informations doivent être exactes, actuelles et adéquates. Il est également nécessaire de joindre des pièces justificatives de ces différentes informations (copie des cartes d'identité, statuts, procès-verbal d'assemblée générale, etc.).

Quel délai pour s'exécuter ?

L'arrêté royal du 30 juillet 2018 est entré en vigueur ce 31 octobre et une première date limite pour

la communication de ces informations pour la première fois avait été fixée au 30 novembre 2018. Elle a depuis été reportée au **31 mars 2019**.

Comment communiquer les informations ?

La communication des informations doit être faite via le portail en ligne « MyMinFin », au nom de l'ASBL, de l'ASBL ou de la fondation. L'identification du représentant légal de l'ASBL ou mandataire se fait via une carte d'identité électronique ou tout autre moyen d'authentification.



Certains points méritent clarification, notamment concernant la notion de bénéficiaire pour certaines catégories.

L'UNISOC (confédération du secteur non-marchand au niveau fédéral) a déjà pu interpellé en ce sens le SPF Finances. Il est donc possible que des informations

complémentaires vous soient communiquées par la suite.

Néanmoins, suivant la bonne tenue des différentes informations, des différentes pièces justificatives et du nombre de bénéficiaires effectifs, le travail administratif qui devra être fourni par chaque ASBL est fort variable mais peut être conséquent.

L'on ne peut que recommander de ne pas attendre le mois de mars pour réaliser les différentes démarches afin de respecter le délai pour la première communication des informations mais également pour mettre en place des procédures internes afin de toujours disposer d'informations exactes et à jour ainsi que les documents justificatifs relatifs.

Pour aller plus loin dans l'information : https://finances.belgium.be/fr/sur_le_spf/structure_et_services/administrations_generales/tr%C3%A9sorerie/contr%C3%B4le-des-instruments-1-1

Sophie Ortega
Conseillère juridique à la CODEF

Plan d'action annuel 2019

Le plan d'action annuel relatif à l'exercice 2019 doit être transmis pour avis au Comité de Prévention et de Protection au Travail (CPPT) au plus tard le 31 octobre 2018.

L'employeur est responsable de la mise en œuvre de la politique de bien-être au sein de son entreprise. Cette politique a pour objectif de prévenir ou de diminuer les risques professionnels, tout en favorisant le bien-être des travailleurs. Par conséquent, vous êtes tenu de faire effectuer une analyse des risques et de mettre en place des mesures de prévention. Vous devez également élaborer un plan global de prévention et un plan d'action annuel.

Échéance de fin d'année : Fixation des jours de remplacement des jours fériés légaux

Les travailleurs à temps plein bénéficient de 10 jours fériés légaux par an. Les travailleurs sont rémunérés mais il leur est interdit de travailler, sauf dérogation.

Il est possible qu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité. Pour l'année 2019, ce sera le cas du dimanche 21 juillet (fête nationale).



Ce jour doit donc être remplacé par un jour habituel d'activité.

Le choix de ce jour doit être communiqué par l'employeur aux travailleurs, via un avis daté et signé affiché dans les locaux avant le 15 décembre. Celui-ci doit également être envoyé au Contrôle des Lois sociales et joint au règlement de travail. Attention, sur cet avis doivent aussi être indiquées les modalités d'application du repos compensatoire en cas d'occupation d'un travailleur pendant un jour férié.

Comment le jour de remplacement est-il fixé ?

- Le jour de remplacement est fixé par la commission paritaire, décision qui doit être

rendue obligatoire par arrêté royal ;

- A défaut le jour de remplacement est fixé par le conseil d'entreprise ;
- A défaut de conseil d'entreprise ou de décision prise par lui, il peut y avoir un accord entre l'employeur et la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs ;
- A défaut, le jour de remplacement relève d'un accord individuel entre l'employeur et le travailleur.

Si cette procédure n'est pas respectée, le jour férié est remplacé par le premier jour habituel d'activité qui, dans l'entreprise, suit ce jour férié.

APE : Non-utilisation des points pendant six mois consécutifs

En cas de non-utilisation de points octroyés à un employeur pendant six mois consécutifs, celui-ci est sanctionné par la perte définitive des points accordés. Le Forem en informe l'employeur par un courrier recommandé.

Il existe néanmoins une autre possibilité que la perte pure et simple de ces points. En effet, dans le cas où l'ASBL ne souhaiterait définitivement plus les utiliser, il est possible de réaliser une demande de cession envers une autre ASBL.

Cette demande devra être instruite et approuvée par le Ministre de l'Emploi, Monsieur Pierre-Yves Jeholet. La cession n'est donc pas automatique !



La CODEF invite toutes les ASBL concernées, en tant que cédant ou cessionnaire, à s'intéresser à cette alternative et à se manifester. En effet, de nombreux projets peinent à voir le jour et à être maintenus, faute de financement suffisant.

Il serait particulièrement dommage que des moyens qui ont été accordés au secteur associatif soient perdus dans ces circonstances.

Contact : secretariat@codef.be

Actualités diverses

Réforme du Code des sociétés et des associations

Le futur Code des sociétés et des associations poursuit son parcours législatif. Il a été approuvé ce 22 octobre 2018 en première lecture par la commission de droit commercial et économique de la Chambre des représentants. Son entrée en vigueur est annoncée pour le 1^{er} mai 2019 pour les nouvelles ASBL. Les ASBL déjà constituées bénéficieront d'une période transitoire.

Nouvelle nomenclature pour les mails de la CODEF

A partir du 1^{er} décembre 2018, chaque objet de mail que vous recevrez de la CODEF sera codé selon une nouvelle nomenclature afin de faciliter la communication et le dispatching.

En effet, il y aura désormais 5 types de mails :

Information - Consultation - Consultation avec réponse requise - Invitation - Convocation

La thématique sera ensuite clairement énoncée (AG, APE, Vigie, Cadastre, GT, ...).

L'objet sera donc composé comme suit : **Type : Thème - Détail**

Exemple : Information : CODEF Info - Octobre 2018

Un encart sera également présent au-dessus du mail reprenant l'objet, le délai de réponse pour les consultations ainsi que le ou les destinataire(s) concerné(s).

Invitation à l'Assemblée générale de la CODEF

Chers membres,

Le Conseil d'administration de la CODEF a le plaisir de vous convier à l'Assemblée générale de la Fédération qui se tiendra le lundi 17 décembre 2018 à 10h dans ses locaux : Rue de la Station, 25F à 4670 Blegny. Un sandwich vous sera offert après la bonne tenue de l'AG.

Nous vous rappelons que chaque association membre de la CODEF dispose d'un vote à l'Assemblée générale et est donc tenue d'y être représentée ou de nous remettre une procuration (vous recevrez les documents prévus à cet effet par courrier dans les semaines à venir).

Nous vous remercions d'ores et déjà pour votre présence.

Changement d'adresse postale de la CODEF

Attention, à partir du 1^{er} décembre 2018, l'adresse postale de la CODEF sera :
Rue de la Station, 25F à 4670 Blegny

C'est donc à cette adresse qu'il faudra désormais nous envoyer vos courriers. Il ne s'agit que d'un changement administratif pour le tri du courrier, les bureaux restent au même endroit.

Le compte épargne-carrière : Etat des lieux de l'activation sectorielle

Depuis le 1^{er} février 2018, le système de l'épargne-carrière permet au travailleur d'épargner du temps afin de le convertir ultérieurement en jours de congé. Pour pouvoir être appliquée, cette mesure doit cependant encore être activée. Qu'en est-il concrètement ?



Depuis quelques mois, le nouveau système d'épargne-carrière, introduit par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, est entré en vigueur. Afin de pouvoir appliquer ce système dans une entreprise, la mesure doit tout d'abord être activée au niveau sectoriel ou, à défaut, au niveau de l'entreprise elle-même.

Nous vous proposons ici un petit rappel de cette procédure d'activation ainsi qu'un état des lieux des conventions collectives de travail en matière d'épargne-carrière qui ont été conclues au sein des commissions paritaires.

Qu'est-ce que l'épargne carrière ?

Le système de l'épargne-carrière permet au travailleur qui le souhaite d'épargner du temps afin de le convertir ultérieurement en jours de congé. Le travailleur a ainsi la possibilité de gérer lui-même une partie de sa carrière en épargnant du temps afin de le prendre plus tard sous forme de congés. Il pourra alors s'accorder des moments de repos quand il l'estimera nécessaire au cours de sa carrière professionnelle.

En aucune manière, le travailleur ne peut être contraint de participer à un tel système d'épargne-carrière : le choix d'y participer ou non revient au travailleur seul !

L'employeur, de son côté, n'est pas non plus obligé d'organiser le système d'épargne-carrière au sein de son entreprise.

Voir ancien article : https://www.groups.be/1_81320.htm?rdeLocaleAttr=fr.

Comment mettre en place l'épargne-carrière ?

L'initiative revient au secteur ou, à défaut, à l'employeur : il faut conclure une C.C.T. !

L'initiative revient dans un premier temps au secteur par le biais de la conclusion d'une C.C.T. sectorielle.

A défaut, l'épargne-carrière peut être instaurée par une C.C.T. d'entreprise. Les conditions suivantes doivent cependant être réunies :

- Il y a eu une saisine du Président de la commission paritaire par une organisation représentée au sein de celle-ci ou par une entreprise individuelle afin que l'épargne-carrière soit réglée au niveau sectoriel ;
- Un délai de 6 mois s'est écoulé depuis cette saisine.

En d'autres termes, si la commission paritaire n'a pas fixé de cadre relatif à l'épargne-carrière dans les 6 mois qui suivent sa saisine à ce sujet, ce cadre peut être prévu par une C.C.T. d'entreprise. Il s'agit donc d'une procédure semblable à celle applicable pour l'instauration de nouveaux régimes de travail.

Quels sont les secteurs ayant conclu une convention collective de travail relative à l'épargne-carrière ?

Commission paritaire	Convention collective de travail	Entrée en vigueur
C.P. 109.00 pour les ouvriers de l'industrie de l'habillement et de la confection	C.C.T. du 18 septembre 2018 concernant l'épargne-carrière	Le 18 septembre 2018
C.P. 215.00 pour les employés de l'industrie de l'habillement et de la confection	C.C.T. du 18 septembre 2018 concernant l'épargne carrière	Le 18 septembre 2018

Quels sont les secteurs ayant fait l'objet d'une saisine relative à l'épargne carrière ?

Actuellement, selon le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, aucun autre secteur n'a fait l'objet de saisine à ce sujet.

Si vous souhaitez mettre en place le système d'épargne-carrière dans votre entreprise, vous devez donc saisir votre commission paritaire. A défaut de réaction du secteur dans les 6 mois, vous pourrez conclure une C.C.T. d'entreprise.

Quels sont les points qui doivent être réglés par la convention collective de travail ?

Les éléments suivants doivent être réglés par la convention collective de travail :

- Les périodes de temps qui peuvent être épargnées ;
- La période pendant laquelle les éléments de temps concernés peuvent être épargnés ;
- La manière dont le travailleur peut prendre ces jours épargnés.

A côté de ces trois éléments qui forment l'encadrement de l'épargne-carrière, d'autres aspects doivent également être réglés par la convention collective de travail :

- L'estimation du temps épargné. Il faut, en effet, prévoir la rémunération dont bénéficiera le travailleur lorsqu'il prendra son congé épargné (parfois plusieurs années après) ;
- La gestion de l'épargne-carrière et les garanties pour le travailleur ;
- Le sort de cette épargne-carrière en cas de liquidation de la société.

Valentin BROQUET - Legal Advisor



Agenda des formations



La CODEF vous invite à
une journée de formation
le 22 novembre 2018
de 9h à 16h30

Inscriptions :
codef.events.idloom.com/Formations2018

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

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX : MANAGEMENT DE PROXIMITÉ

Objectifs

- Comprendre le concept des RPS et son cadre (légal)
- Approcher la définition, définir son rôle et ses responsabilités, comprendre les procédures légales et connaître les acteurs de la prévention permettra de donner un cadre commun à tous les participants et de coordonner les réflexions et actions.
- Apprendre à identifier les facteurs de risques psychosociaux et réfléchir aux outils pratiques.
- Savoir identifier et analyser les causes et réunir une série de moyens pratiques permettant au manager d'intervenir rapidement sans jugement, dans le cadre de ses limites et ainsi prévenir les RPS occasionnés par le travail au sein de son équipe.

Formatrice

Coralie Simonis, Conseiller en Prévention - aspects psychosociaux du CESI, service externe de prévention et de protection au travail.

Programme

- Les risques psychosociaux en théorie
- Obligations majeures en matière de risques psychosociaux
- Comment gérer les risques psychosociaux ?
 - Gestion des tensions relationnelles
 - Gestion des risques psychosociaux au niveau collectif

Public

Le personnel encadrant, les conseillers en prévention, les directions et les administrateurs des associations à profit social



EN PRATIQUE :

Adresse du jour :
Centre Humanescence
Rue de Godefroid, 20
5000 Namur
(à 5 minutes à pied de la gare)

P.A.F. : 30€ pour les membres de la
CODEF, 60€ pour les non membres
(café et sandwiches compris)

Accueil dès 8h45

Remboursement possible auprès du
Fonds 45 pour les ASBL relevant de
la Commission Paritaire 329.02



Formations à venir :

Les pouvoirs de l'inspection

Le 13 novembre 2018
De 9h à 12h
A Namur

Risques psychosociaux : Management de proximité

Le 22 novembre 2018
De 9h à 16h30
A Namur

Gestion comptable et financière d'une ASBL

Les 29 novembre et 4 décembre 2018
De 9h à 16h30
A Liège

Groupe de Travail : Droit social et actualités

Le 19 décembre 2018
De 9h30 à 12h30
A la CODEF (Blegny)

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 En 1980, des défenseurs de la cause « PMR » se mobilisaient et créaient l'asbl Gamah. Avec force et conviction, ils réclamaient des aménagements pour les personnes handicapées, n'hésitant pas à descendre manifester dans les rues, à publier des pamphlets, à aller en justice... Aujourd'hui, ce groupe d'action a laissé place à « Atingo », un bureau de consultance et de formations à destination des personnes pouvant agir sur l'environnement.

L
A
S
H Issu de l'espéranto (solution efficace et économiquement équitable au problème de communication entre personnes de langues maternelles différentes), atingo signifie « le fait d'atteindre ». Ce mot a une résonance toute particulière pour l'association : en effet, qu'est-ce que l'accessibilité sinon atteindre son but ? Dans le même esprit, l'accessibilité est aussi une solution efficace et économiquement équitable aux problèmes de mobilité rencontrés par chaque individu, quels que soient sa condition physique ou ses besoins. Le mot « atingo » traduit donc bien la mission que poursuit l'association : rendre l'environnement accessible afin d'améliorer la qualité de vie de tous !



« Bâtir un environnement accessible »

Un environnement et des équipements conçus sans obstacles répondent aux besoins de chacun, tant en matière de mobilité que d'ergonomie et de confort d'usage. Cette approche assure l'inclusion des personnes en situation de handicap et de toute autre personne éprouvant une réduction de mobilité à un moment de sa vie. Le bureau Atingo s'inscrit dans cette démarche de conception universelle de l'environnement. Pour atteindre ce but, il s'appuie sur le dialogue et sur le partage de ses savoirs engrangés au fil des ans. Les conseillers d'Atingo apportent ainsi des solutions concrètes et innovantes.

A
S
S
O

Consultance

C
I
A Les conseillers en accessibilité d'Atingo aident les organisations à intégrer l'accessibilité dans la globalité de leur réalisation, qu'il s'agisse d'une infrastructure (neuve ou existante) ou encore d'un événement. Pour ce faire, Atingo propose un éventail de services et de solutions innovantes qui s'adaptent à chaque projet.



Formations

T
I
F Atingo propose plusieurs types de formations développant tous les aspects de l'accessibilité, des plus généraux aux plus pointus, tant au niveau architectural que social et organisationnel. Ces formations permettent aux participants d'acquérir les compétences nécessaires pour intégrer la notion « d'environnement accessible » dans leurs projets. Elles mêlent savoirs théoriques, partages d'expériences, témoignages de personnes en situation de handicap, mises en situation pratique, échanges directs entre le formateur et les participants.

« Le but d'Atingo : une société inclusive et accessible à tous ! »

Atingo

Rue de la Pépinière, 23

5000 Namur

081 24 19 37

www.atingo.be