

Au sommaire du CODEF Info de janvier 2019 :

- Dossier : L'accord interprofessionnel
- Du neuf à la CODEF !
- Réforme du dispositif APE : Où en est-on ?
- Nouveau montant du point APE
- Le secteur à profit social présente ses priorités pour les élections à venir
- CESE Wallonie : Un nouveau nom pour de nouveaux enjeux
- Le reclassement professionnel pour les plus de 45 ans
- Agenda des formations
- Actualités diverses :
 - * Volontariat : Hausse du plafond de défraiement pour certains volontaires en 2019
 - * Introduction des demandes d'interruption de carrière et de crédit-temps en ligne
- Flash associatif : Camera etc



Dossier : L'accord interprofessionnel

L'accord interprofessionnel, qu'est-ce que c'est et comment ça fonctionne ?

L'accord interprofessionnel (ci-après AIP) est un accord-cadre intersectoriel, négocié par les partenaires sociaux. Il a pour objet de traiter des revendications sociales de l'ensemble du secteur privé pour une durée de deux ans.



S'agissant des partenaires sociaux au niveau fédéral, ce sont les organisations patronales et syndicales fédérales qui en négocient le contenu.

Le secteur non-marchand y est représenté par l'UNISOC (l'Union des entreprises à profit social) confédération des fédérations du secteur à profit social au niveau fédéral, à travers la FEB - Fédération des entreprises de Belgique.

La norme salariale qui fixe le cadre des hausses salariales et donc de la maîtrise des salaires pour les deux années à venir est l'aspect le plus important qui est négocié. Au-delà de l'évolution salariale, les réductions de charges, le RCC, les fins de carrière, les revenus de remplacement, etc. sont aussi déterminés.

Les enjeux sont de taille puisqu'il s'agit de maintenir la paix sociale dans les différents secteurs et entreprises tout

comme la compétitivité des entreprises belges, la croissance et l'emploi.

Pratiquement, au-delà de cet accord-cadre formalisé dans une convention collective de travail (CCT) du Conseil national du travail (CNT), la concrétisation est réalisée dans d'autres CCT du CNT, au niveau sectoriel, via les Commissions paritaires ainsi qu'au niveau des entreprises (CCT d'entreprises).

Le Gouvernement fédéral est également concerné puisque certains aspects nécessitent des dispositions législatives ou réglementaires pour les mettre en œuvre.

La conclusion d'un accord interprofessionnel (AIP) constitue donc un point de départ au travail qui sera réalisé par la suite, toujours dans le cadre de la concertation sociale.

Dans le passé...

Des accords-cadres de ce type sont conclus depuis les années 60. Néanmoins, les négociations n'aboutissent pas toujours à la conclusion d'un AIP, particulièrement dans un contexte de crise économique.

En ce qui concerne l'AIP 2017-2018, il traitait notamment de :

- **La fixation de la marge salariale** qui doit faire par la suite l'objet de négociations sectorielles pour être concrétisée par l'octroi d'augmentation de salaire ou de nouveaux avantages ;

- **La liaison au bien-être des allocations sociales et de l'assistance sociale** dont l'objectif est de poursuivre la réduction de l'écart de pauvreté et de proposer des solutions spécifiques pour des situations problématiques spécifiques, en particulier la situation des familles monoparentales-, sans créer de nouveaux pièges à l'emploi et à l'inactivité ;
- **La prolongation de dossiers en cours** : la dispense de l'obligation d'engagement premier emploi, le financement et la pérennisation du système du tiers payant, la sanction en cas de non-proposition d'outplacement, RCC - métiers lourds + régime résiduaire, RCC - carrière longue, RCC - entreprises

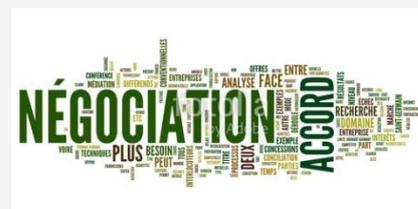
en difficulté ou en restructuration, etc.

- Les partenaires sociaux ont également identifié **une série de défis sociétaux à relever ensemble** et qui ont été travaillés par la suite :
 - la problématique du burn-out,
 - la simplification des formalités administratives,
 - une organisation du travail tournée vers l'avenir, la digitalisation et l'économie collaborative,
 - la mobilité,
 - les restructurations,
 - l'emploi des jeunes,
 - la promotion de l'embauche et de l'emploi,
 - l'amélioration et le renforcement de la concertation sociale.

Et pour les années 2019-2020 ?

Après plusieurs semaines de négociations, elles ont été interrompues. En effet, le banc syndical souhaite une modification du cadre légal qui permet de fixer la norme salariale (loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité, révisée en 2017).

Or une telle modification relève du pouvoir législatif. C'est pourquoi des actions syndicales sont prévues, telles que la journée de grève nationale interprofessionnelle prévue le 13 février 2019.



Du neuf à la CODEF !

Le 14 janvier 2019, l'Assemblée Générale de la CODEF, réunie dans ses locaux à Blegny, a voté à l'unanimité l'adoption de nouveaux statuts.

Depuis sa création en 2002, la CODEF a bien évolué. Elle fédère désormais plus de 380 associations employant près de 3300 travailleurs et encadrant de nombreux volontaires.

Ces ASBL sont principalement des très petites, petites ou moyennes structures, non-agrées et non-subsidées, agrées et non-subsidées ou encore agrées et partiellement subsidées.

Depuis 2015, la fédération est également reconnue en tant qu'organisation patronale représentative. Cela valait bien une adaptation des statuts à cette belle évolution, qui permet aussi de s'inscrire dans les changements sociétaux et législatifs en cours, toujours dans un objectif de bonne gouvernance et de transparence.

Aujourd'hui, elle a pour but de regrouper, de représenter et de défendre, dans un esprit pluraliste, des organismes qui œuvrent à l'intérêt général et/ou sont indispensables à la collectivité.

La CODEF a aussi pour objet d'informer, de promouvoir, de soutenir, d'accompagner et de former ses membres en vue d'une professionnalisation du secteur. Elle défend et représente ses membres auprès et/ou en interaction avec d'autres partenaires sociaux et auprès et/ou avec les différents acteurs et instances officielles aux niveaux local, régional, communautaire et fédéral.

C'est ainsi qu'elle siège notamment dans diverses instances et divers lieux de consultation et de concertation tels que l'UNISOC, l'UNIPSO, BRUXEO ou encore les Bassins EFE.

La façon de fixer le montant de la cotisation annuelle des membres a également été modifiée, de sorte qu'à présent un montant de base est dû par toute association (25,00 €) ainsi qu'un montant propre à chaque membre, relatif au nombre de travailleurs occupés (20,00 €/travailleur) au moment de l'appel à cotisation.

Un règlement d'ordre intérieur (ROI) verra enfin le jour dans le courant de l'année 2019 et sera proposé au vote de l'Assemblée Générale.



Cette nouvelle année est aussi l'occasion de rappeler les différents services de la CODEF qui :

- Organise des formations adaptées à divers publics ;
- Accompagne individuellement les membres en matière d'aides à l'emploi, d'agrément(s), de dossiers de subvention, etc. ;
- Informe et conseille les membres de manière générale et individuelle en matières législative, juridique, sociale, administrative et économique ;
- Edite un mensuel qui traite de l'actualité sociale du secteur et fait connaître au sein du réseau les structures et activités des membres ;

- Promeut auprès du grand public via son site internet les activités des membres ;
- Met à leur disposition des informations via son site internet et les réseaux sociaux ;
- Organise et passe des conventions cadres et marchés publics au profit des membres auprès de compagnies d'assurances, de secrétariats sociaux, de SEPP (service externe de prévention et de protection au travail), de bureaux de reclassement professionnel, etc.



Le Conseil d'Administration de la CODEF qui se verra renouvelé lors de la prochaine Assemblée Générale (prévue au mois de juin 2019) est actuellement composé comme suit :

- Henri Rousseau (président),
- Geneviève Delhasse (vice-présidente),
- Hubert Darimont (vice-président),
- Jean-Marie Smets (trésorier),
- Bernadette Burquel (administratrice),
- Miroye Kizamie (administratrice),

- Hélène Laurent (administratrice),
- Jacques Lhoest (administrateur),
- Richard Manfroy (administrateur),
- Jean-Claude Wehren (administrateur),
- Ghislain Weickmans (administrateur).

Ils représentent les secteurs les plus importants de la CODEF.

Quant à l'équipe, elle est toujours composée de :

- Rose Marie Arredondas (coordinatrice générale),
- Nicole Couden (responsable administrative),
- Charlène Delarge (responsable administrative),
- Emilie Maquet (assistante de projet et conseillère en formation),
- Sophie Ortega (conseillère juridique).



Si les défis et projets ne manquent pas, c'est soutenus par les membres et forts de la confiance qui leur est accordée que le Conseil d'administration et l'équipe pourront les relever et les mener jusqu'au bout !

NOTRE DEVISE :

Unir nos forces pour être entendus... Unir nos forces pour créer l'avenir...

Réforme du dispositif APE : Où en est-on ?

Les auditions du secteur relatives à l'avant-projet de décret (3^{ème} lecture) réformant le dispositif APE se sont tenues ce jeudi 31 janvier 2019 devant la Commission de l'économie, de l'emploi et de la formation du Parlement wallon.

Pierre Malaise, en sa qualité de Vice-Président de l'UNIPSO, a été entendu, de même que des représentants de l'Union des villes et des communes, de la Fédération des CPAS, de la plateforme APE et des organisations syndicales.

De nombreux points problématiques ont été soulevés tels que l'absence de neutralité budgétaire pour les employeurs, le coefficient trop bas retenu pour l'indexation de la subvention, les sanctions relatives à la création d'emplois supplémentaires après 2016 (gestion de points), ainsi que la nécessité d'envisager de façon globale le transfert dans les politiques fonctionnelles en collaboration avec le secteur (intégralité du [compte-rendu](#)).

Le CESE Wallonie (Conseil économique, social et environnemental de Wallonie, anciennement le CESW) a également rendu un avis, adopté le 24 janvier 2019.

Il relaie « les inquiétudes légitimes partagées par les travailleurs et employeurs concernés, tous secteurs et toutes fédérations confondus, faisant face à une profonde incertitude quant à la pérennité des emplois et des services, tant concernant la période transitoire que l'intégration dans les politiques fonctionnelles ».

Il adresse également au Gouvernement wallon plusieurs demandes : l'allongement d'une année de la phase transitoire, la poursuite de la réforme en deux temps, à savoir un premier temps de transfert budgétaire afin de maintenir les emplois existants et la continuité des services et un second temps d'intégration des postes de travail dans les politiques fonctionnelles de manière progressive, cohérente

et concertée et enfin le respect de la concertation et la transparence ([Avis n° 1409](#)).



Suite aux auditions, les débats sont prévus devant la Commission ce 26 février 2019.

Il est essentiel pour chaque employeur concerné de faire la simulation quant à l'estimation du montant forfaitaire qui sera attribué pendant la période transitoire et de se positionner quant à la compétence dans laquelle chaque projet sera versé et de communiquer ces informations à la CODEF.

Il est en effet nécessaire, tant pour la CODEF que pour l'UNIPSO, de pouvoir avoir une vision globale des problématiques rencontrées par chacun pour poursuivre les discussions et négociations.



Nouveau montant du point APE

Le Forem nous informe que la valeur du point APE pour 2019 s'élève à **3.114,85 €**.

Le secteur à profit social présente ses priorités pour les élections à venir

COMMUNIQUE DE PRESSE

Les quatre fédérations d'employeurs intersectorielles du secteur à profit social belge se mobilisent dans le cadre des élections de mai 2019 en publiant les 6 priorités communes au secteur. **BRUXEO** (Bruxelles), **UNIPSO** (Wallonie et Fédération W-B), **UNISOC** (niveau fédéral) et **VERSO** (Flandre) s'unissent pour apporter une contribution significative aux défis à relever et pour soutenir le développement économique, social et environnemental de la Belgique et de ses régions.

Elles soulignent qu'investir dans les entreprises à profit social constitue un placement fructueux pour le développement durable de notre société. Investir dans le secteur à profit social, c'est investir dans l'intérêt général, créer de l'emploi, soutenir l'avancement économique et renforcer le bien-être des habitants et des générations futures.

700.000 personnes travaillent au sein des 32.000 entreprises à profit social dans des domaines variés : santé, action sociale, petite enfance, aide à domicile, handicap, maison de repos, éducation, jeunesse, insertion, culture, etc.

Ces entreprises offrent des services adaptés, de qualité et accessibles à l'ensemble des citoyens et des citoyennes, tout au long de leur vie.

Pour cela, elles créent des emplois durables et non-délocalisables. Elles contribuent pour plus de 8 % à la valeur ajoutée – 30 milliards d'euros – et répondent au quotidien aux besoins d'un pays et de régions en perpétuelle mutation.



UNIPSO



C'est pour cette raison que les quatre fédérations demandent aux pouvoirs publics de traduire les 6 priorités, ci-dessous, dans leurs programmes politiques et dans les déclarations et les actions des futurs gouvernements :

1. Une implication et une reconnaissance du secteur à profit social dans tous les lieux de concertation, au même titre que les autres partenaires sociaux. C'est ainsi qu'il pourra mettre à disposition son expertise afin d'élaborer ensemble des politiques ambitieuses répondant aux besoins de la population.

2. Des financements publics suffisants et pérennes, nécessaires pour réaliser les missions qui lui sont confiées, respecter ses obligations légales et garantir efficacement la continuité, la qualité et l'accessibilité de ses services.

3. La création d'emplois de qualité et une formation initiale et continue en phase avec la réalité de terrain. Pendant la prochaine législature, le secteur devra engager 120.000 nouveaux travailleurs pour adapter son offre de services aux besoins grandissants de la population. Cette nécessité impose de soutenir l'attractivité des métiers, une politique ambitieuse de formation et un bon encadrement du personnel.

4. Un environnement propice pour reconnaître et stimuler l'esprit d'entreprendre, l'innovation et la recherche dans le secteur. Il faut, pour cela, élargir le champ d'application des mesures liées à l'expansion économique et stratégique des entreprises au secteur à profit social et proposer des outils incitatifs en termes de sensibilisation, formation, accompagnement et financement. Le secteur à profit social est force de propositions innovantes dans la recherche de solutions nouvelles aux besoins et problèmes sociétaux.

5. **Un cadre juridique et fiscal clair qui garantit la finalité sociale du secteur**, des agréments à durée indéterminée pour les entreprises à profit social, l'application des principes de confiance et "Only Once" dans les processus administratifs. Le secteur a, en effet, besoin de marge de manœuvre pour lui permettre de développer et renforcer son activité.
6. **Un soutien financier afin d'investir dans la rénovation, la performance énergétique et la**

mise aux normes des infrastructures. Les entreprises à profit social sont des lieux de travail mais également des lieux de vie pour des milliers de personnes. Une infrastructure confortable et performante sur le plan énergétique est, dès lors, indispensable.

Ces priorités sont portées par les 4 fédérations d'employeurs intersectorielles au nom des organisations qu'elles représentent. Elles sont le dénominateur commun issu des différents mémoires propres à BRUXEO, UNIPSO, UNISOC et VERSO.

Elles seront présentées aux Présidents de partis dans les prochains jours, lors de rencontres de terrain leur permettant de détailler leurs propositions et d'en présenter les pistes opérationnelles.

Contact : Michaël De Gols, conseiller juridique à l'UNISOC

Pour consulter les différents mémoires :

- [UNISOC](#)
- [UNIPSO](#)
- [VERSO](#)
- [BRUXEO](#)

CESE Wallonie : Un nouveau nom pour de nouveaux enjeux

Depuis le 7 janvier 2019, le Conseil économique et social de Wallonie (CESW) se dénomme le Conseil économique, social et environnemental de Wallonie (CESE Wallonie) par décret voté par le Parlement de Wallonie.

Le CESE Wallonie est l'acteur central de la fonction consultative et de la concertation sociale. De fait, les autorités politiques le consultent régulièrement sur les projets de décrets et d'arrêtés.

Les organisations représentées au sein du CESE Wallonie confrontent leurs points de vue, dégagent des consensus et construisent ensemble des avis permettant d'éclairer leurs prises de décision.

Le CESE Wallonie accueille désormais les représentants des associations environnementales qui se joignent aux organisations patronales et syndicales afin d'assurer l'exercice de cette fonction consultative.

En effet, le CESE Wallonie participe à la définition des politiques visant au développement de la Wallonie à travers ses différentes missions :

- Rendre des avis et recommandation sur toutes les matières qui concernent le développement de la Wallonie ;

- Organiser la concertation sociale entre le Gouvernement wallon et les interlocuteurs sociaux ;
- Assurer le secrétariat de Pôles thématiques, de Conseils consultatifs et de Commissions d'avis en matière d'agrément couvrant toutes les compétences régionales.

Au niveau des instances, l'Assemblée Générale comptera, en plus des 50 membres qui la composent jusqu'à présent dont l'UNIPSO, 6 membres issus des associations environnementales.



Reclassement professionnel pour les plus de 45 ans : Plus nécessaire pour les travailleurs licenciés qui ne doivent pas être disponibles pour le marché du travail

Les travailleurs qui ne doivent pas être disponibles pour le marché du travail n'auront plus droit au régime particulier de reclassement professionnel pour les plus de 45 ans. Cette catégorie de travailleurs a cependant été restreinte.

La législation belge prévoit deux régimes de reclassement professionnel après licenciement : le régime général et le régime particulier.

Les principes du régime particulier

En principe, un employeur doit spontanément proposer une offre de reclassement professionnel particulier à tout travailleur qui :

- a été licencié (N.B. : l'employeur doit faire partie du secteur privé) ;
- n'a pas été licencié pour faute grave ;
- ne peut pas prétendre au régime général (qui s'applique si le travailleur a droit à un délai de préavis d'au moins 30 semaines ou à l'indemnité correspondante) ;
- a, au moment du licenciement :
 - au moins 45 ans,
 - au moins un an d'ancienneté ininterrompue ;
- n'a pas encore droit à une pension de retraite.

Les exceptions du régime particulier

Le régime particulier connaît toutefois deux exceptions : l'employeur ne devra pas proposer spontanément une offre de reclassement professionnel particulier à un travailleur licencié qui remplit les conditions énoncées ci-dessus si :

Ce travailleur est occupé sous un contrat de travail dont la durée normale et moyenne de travail par semaine n'atteint pas la moitié de la durée de travail d'un travailleur à temps plein qui se trouve dans une situation similaire ;

Ou si :

Ce travailleur, une fois licencié, ne doit pas être disponible pour le marché du travail.

La première exception concerne donc les ex-travailleurs à temps partiel dont le régime est inférieur à un mi-temps. L'employeur ne doit pas proposer spontanément un reclassement professionnel particulier à ces ex-travailleurs. Toutefois, si ces ex-travailleurs doivent rester disponibles pour le marché du travail et font expressément la demande d'une offre de reclassement particulier, l'employeur devra y répondre positivement. Rien ne change à ce niveau.

En revanche, la seconde exception, qui concerne les travailleurs ne devant pas rester disponibles pour le marché de l'emploi, a été récemment remaniée.

Les changements apportés au régime particulier

Le législateur a modifié la seconde exception en deux phases :

- D'abord, la catégorie des travailleurs licenciés qui ne doivent pas être disponibles pour le marché de l'emploi a été réduite. Par conséquent, l'employeur devra proposer spontanément une offre de reclassement dans davantage de cas. Ce changement concerne les licenciements notifiés à partir du 1er décembre 2018. Pour les licenciements par des entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration, cette nouvelle règle ne s'appliquera que si la période de reconnaissance commence le 1er décembre 2018, au plus tôt.
- Ensuite, cette catégorie de travailleurs licenciés a perdu entièrement le droit à une offre de reclassement particulier. L'employeur ne doit désormais ni proposer spontanément une offre, ni donner suite à une demande de reclassement qui émanerait de ces travailleurs. Notons que ce changement concerne les licenciements notifiés à partir du 31 décembre 2018.

Concrètement

Les conséquences de ces modifications peuvent être présentées comme suit.

Licenciements signifiés avant le 1er décembre 2018 (*) (ancien régime)

L'employeur ne doit pas proposer spontanément une offre de reclassement professionnel particulier, mais doit le faire si l'ex-travailleur en fait expressément la demande, pour les ex-travailleurs qui ne doivent plus être disponibles pour le marché de l'emploi, soit :

1. Tous les ex-travailleurs en RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise, anciennement appelé prépension) en dehors d'un contexte d'entreprise reconnue en difficultés ou en restructuration ;
2. Tous les ex-travailleurs en RCC dans un contexte d'entreprise reconnue en difficultés ou en restructuration, et qui ont 58 ans ou peuvent justifier de 38 ans de passé professionnel à la fin du délai de préavis ou de la période couverte par une indemnité de préavis (sans prolongations) ;
3. Tous les ex-travailleurs devenus simples chômeurs (autrement dit, qui ne rentrent pas dans les conditions des points 1o et 2o), et qui ont 58 ans ou peuvent justifier de 38 ans de passé professionnel à la fin du délai de préavis ou de la période couverte par une indemnité de préavis (sans prolongations) ;
4. Tous les ex-travailleurs du secteur du transport urbain et régional ;
5. Tous les ex-travailleurs occupés dans des programmes de transition professionnelle ;
6. Tous les ex-travailleurs d'ateliers sociaux ou protégés.

Licenciements signifiés après le 30 novembre 2018 et avant le 31 décembre 2018 (*) (régime intermédiaire)

L'employeur ne doit pas proposer spontanément une offre de reclassement professionnel particulier, mais doit le faire si le travailleur en fait expressément la demande, pour les ex-travailleurs qui ne doivent plus être disponibles pour le marché de l'emploi, soit :

1. Tous les ex-travailleurs en RCC *en dehors* d'un contexte d'entreprise en difficulté ou en restructuration, mais *dans* le cadre d'un (**nouveau !**) :
 - **RCC pour raisons médicales** ;
 - **RCC régime général (CCT n° 17)**, à condition que ces ex-travailleurs aient **62 ans** ou puissent justifier de **42 ans de passé professionnel** au terme du délai **théorique** de préavis (sans prolongations) ou de la période couverte par l'indemnité de préavis ;

- **RCC régime « travail de nuit / métiers lourds / travailleur du secteur de la construction en incapacité »**, le régime général « **métiers lourds** » ou le régime « **très longue carrière** », à condition que ces ex-travailleurs aient **62 ans** ou puissent justifier de **40 ans de passé professionnel** au terme du délai **théorique** de préavis (sans prolongations) ou de la période couverte par l'indemnité de préavis.
- 2. Tous les ex-travailleurs en RCC *dans* un contexte d'entreprise reconnue en difficultés ou en restructuration, à *condition qu'ils* aient **62 ans** ou puissent justifier de **40 ans de passé professionnel** au terme du délai **théorique** de préavis (sans prolongations) ou de la période couverte par l'indemnité de préavis (**nouveau !**) ;
- 3. Tous les ex-travailleurs devenus simplement chômeurs (autrement dit, qui ne rentrent pas dans les catégories 1^o et 2^o) *et qui* ont **62 ans** ou peuvent justifier de **42 ans de passé professionnel** au terme du délai **théorique** de préavis (sans prolongations) ou de la période couverte par l'indemnité de préavis (**nouveau !**) ;
- 4. Tous les ex-travailleurs du secteur du transport urbain et régional, sans condition d'âge ou d'ancienneté (*inchangé*) ;
- 5. Tous les ex-travailleurs occupés dans des programmes de transition professionnelle, sans condition d'âge ou d'ancienneté (*inchangé*) ;
- 6. Tous les ex-travailleurs d'ateliers sociaux ou protégés, sans condition d'âge ou d'ancienneté (*grosso modo inchangé*).

Licenciements signifiés à partir du 31 décembre 2018 (*) (nouveau régime)

L'employeur ne doit pas proposer spontanément une offre de reclassement particulier, **ni donner suite à une telle demande (nouveau !)**, pour les travailleurs qui ne doivent plus être disponibles pour le marché de l'emploi, soit le même groupe que ceux décrits ci-dessus, en cas de licenciement à partir du 1^{er} décembre, mais avant le 31 décembre 2018.

(*) Les licenciements dans un contexte d'entreprise reconnue en difficultés ou en restructuration doivent suivre les régimes suivants :

- Si la date de début de la période de reconnaissance est antérieure au 1er décembre 2018 et que les licenciements sont notifiés avant le 31 décembre 2018 : ancien régime.
- Si la date de début de la période de reconnaissance est postérieure au 30 novembre 2018 et que les licenciements sont notifiés avant le 31 décembre 2018 : régime intermédiaire.
- Si la date de début de la période de reconnaissance est postérieure au 30 novembre 2018 et que les licenciements sont notifiés après le 30 décembre 2018 : nouveau régime.
- Si la date de début de la période de reconnaissance est antérieure au 1er décembre 2018 et que les licenciements sont notifiés après le 30 décembre : nouveau régime, mais ancien régime pour la définition du groupe de travailleurs qui ne doivent plus être disponibles pour le marché de l'emploi.

Sources :

- Arrêté royal du 15 octobre 2018 modifiant l'arrêté royal du 21 octobre 2007 portant exécution de l'article 13, § 3, 2^o, de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 7 et 9 de la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008, MB 29 octobre 2018 ;
- Article 6 de la loi du 14 décembre 2018 portant des dispositions diverses relatives au travail, MB 21 décembre 2018.

Ilse Van de Geuchte - Legal consultant



Agenda des formations

Legislation

①
②
③



LA LÉGISLATION DES ASBL ET SES IMPLICATIONS AU QUOTIDIEN

Objectifs

- Cerner la philosophie et la raison d'être des ASBL ;
- Identifier sur base d'une ligne du temps les obligations résultant de la loi sur les ASBL ;
- S'approprier des modèles et canevas permettant d'appliquer ces différentes obligations – modèles de convocation, de PV, ...

Formateur

Loïc Bodson - Juriste conseiller et formateur en droit des ASBL à la Boutique de gestion

Programme

- Présentation des notions fondamentales en droit des ASBL (AG, CA, membres, tiers, organes de représentation, délégation journalière, organes, mandataires, travailleurs, volontaires, majorités...);
- Présentation d'un échéancier global et général des obligations administratives découlant de la loi sur les ASBL sur une année. Un aperçu des obligations fiscales et sociales sont aussi abordées ;
- Présentation de différents modèles : modèle de statuts, convocations, procès-verbaux de l'AG et du CA, registre des membres, composition du CA, parutions au Moniteur belge, formulaires et déclarations diverses, ... permettant la mise en pratique des notions théoriques vues ;
- Présentation des conséquences de la réforme du code des sociétés sur les ASBL.

Public

Les directions / coordinations et membres du conseil d'administration des associations du secteur à profit social.



La CODEF vous invite à une journée de formation le 21 février 2019 à Namur de 9h à 16h30

Inscriptions :
codef.events.idloom.com/Formations2019

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

EN PRATIQUE :

Adresse du jour :
La Boutique de Gestion
Rue Henri Lecocq, 47/1
5000 Namur

P.A.F. : 100€ pour les membres de la CODEF, 125€ pour les non membres

Accueil dès 8h45
Café et sandwichs offerts

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



Formations à venir :

La législation des ASBL et ses implications au quotidien

Le 21 février 2019
De 9h à 16h30
A Namur

Petit-déjeuner autour du bien-être au travail

Le 28 février 2019
De 9h à 13h
A Liège

Gestion de projet : Mieux maîtriser son projet

Les 14 mars 2019
De 9h à 16h30
A Namur

GT Actualités juridiques et politiques

Le 18 mars 2019
De 9h30 à 12h30
A la CODEF (Blegny)

La réforme du Code des sociétés et des associations

Les 28 mars 2019
De 9h30 à 12h30
A Namur

Pour plus d'informations sur les formations, veuillez consulter le site de la CODEF : <https://www.codef.be/services/formations-list/> 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/Formations2019> (une inscription par personne).

Actualités diverses

Volontariat : Hausse du plafond de défraiement pour certains volontaires en 2019

Le volontariat n'est, par nature, pas rémunéré. Néanmoins, le législateur a prévu la possibilité d'être indemnisé pour les frais inhérents à l'activité volontaire. Les modalités prévoient un remboursement selon les frais réels réalisés, sur base de pièces justificatives, ou forfaitaire dont le montant est plafonné de façon journalière et annuelle.

Par un arrêté royal du 20 décembre 2018, applicable au 1^{er} janvier 2019, le législateur a augmenté le plafond annuel pour certaines catégories de travailleurs. Ce montant passe ainsi de **1.388,40 € à 2.549,90 €** (montants indexés) pour les catégories de volontaires suivantes :

- entraîneur sportif, professeur de sport, coach sportif, coordinateur des sports pour les jeunes, arbitre sportif, membre du jury, steward, responsable du terrain, signaleur aux compétitions sportives ;
- garde de nuit et garde de jour de ces personnes ;
- le transport non urgent de patients couchés : depuis, vers et entre hôpitaux ou des sites d'hôpitaux.

Cependant, dans certains cas, l'augmentation ne s'applique pas lorsque, au cours de la même période, le volontaire exerce un « travail associatif » pour la même association ou lorsque, dans le secteur sportif, le volontaire perçoit une allocation de sécurité ou d'aide sociale.

Introduction des demandes d'interruption de carrière et de crédit-temps en ligne

Les demandes d'interruption de carrière, de crédit-temps et de congé thématique (congé parental pour assistance médicale ou pour soins palliatifs) peuvent désormais être faites par voie électronique. C'est plus rapide, plus efficace et moins cher pour vous, votre travailleur et l'ONEM.

Comment faire ?

Consultez le **service en ligne [Interruption de carrière](#)** sur le portail de la sécurité sociale. En tant qu'employeur, vous pouvez compléter votre partie du document en ligne et la transmettre au travailleur. Il peut ensuite, de préférence via l'application, remplir le reste du document.

Si vous effectuez des dizaines de demandes **chaque mois**, nous vous invitons à utiliser **[les messages structurés](#)**. Pour plus d'informations à ce sujet, veuillez contacter **[Eranova, le centre de contact de Smals](#)**.

De quoi avez-vous besoin ?

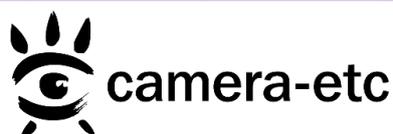
Vous vous connectez avec le login que vous utilisez pour, par exemple, les déclarations Dimona. Vous n'avez pas encore de nom d'utilisateur et de mot de passe ? **[Inscrivez-vous via le portail de la sécurité sociale](#)**.

Plus d'informations ?

Vous trouverez plus d'informations sur la page :

[« demande d'interruption de carrière et crédit-temps »](#) de l'ONEM.





Créée en 1979, l'ASBL Camera-etc a pour objet la réalisation et la production de courts métrages d'animation. Portant un regard sensible sur la société, les productions du Camera-etc se caractérisent par une liberté de ton et une richesse graphique sans cesse renouvelée. Abordant des thématiques d'actualités, ses films sont utilisés comme outils de sensibilisation auprès des enseignants/formateurs, du secteur associatif, des ONG, etc.

Un Atelier de Production

En tant qu'Atelier de Production de la Fédération Wallonie-Bruxelles, Camera-etc soutient la production de films professionnels (premiers films et œuvres d'auteurs). L'atelier accompagne les réalisateurs tout au long du processus de création : rédaction de dossiers de production, conseils scénaristiques, recherche de financements et de coproducteurs, assistance technique, mise à disposition de matériel et de locaux, animation, sound design, production, postproduction, promotion et diffusion.

Un Centre d'Expression et de Créativité

Également reconnu comme Centre d'Expression et de Créativité, Camera-etc initie le grand public à la réalisation de courts métrages lors d'ateliers collectifs pour enfants, jeunes et adultes, de projets scolaires, de partenariats avec d'autres associations, d'ateliers internationaux... Ces actions contribuent à l'émergence d'une culture cinématographique auprès du jeune public, voire de vocations : bons nombres de réalisateurs et de professionnels du cinéma ont ainsi débuté par un stage dans l'ASBL.



Une équipe de 14 personnes

L'équipe se compose de 7 animateurs et réalisateurs confirmés, de 2 techniciens audiovisuels, d'un producteur, d'une secrétaire, d'une chargée de communication, d'un responsable de diffusion et d'une employée polyvalente. En place depuis plusieurs années, cette équipe possède l'expertise nécessaire à la réalisation et à la production de courts métrages d'animation. Sans son investissement, ces films à contre-courant des standards commerciaux n'auraient pas de place dans le paysage audiovisuel de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Un rayonnement international

Camera-etc produit une vingtaine de courts métrages par an (films d'auteur, courts métrages d'animation collectifs, documentaires animés, partenariats socio-artistiques). Réalisés en Belgique et à l'étranger, ils sont régulièrement sélectionnés et récompensés dans les festivals aux quatre coins du monde. Reconnu pour la qualité et le caractère singulier de son travail, Camera-etc est régulièrement invité à partager son expérience sur la scène internationale :

- membre de jury de festivals et intervenant à des conférences,
- cartes blanches et rétrospectives,
- coordination de workshops,
- formation professionnelle et masterclass.

Camera-etc

Rue de Visé, 490 à 4020 Liège
04 253 59 97

info@camera-etc.be

www.camera-etc.be