

Au sommaire du CODEF Info de Février 2019

- Dossier : Hiérarchisation des sources en droit du travail
- La nouvelle loi sur les droits des volontaires
- Quelle mixité au sein des Conseils d'administration ? Une ASBL a-t-elle des obligations ?
- La taxe annuelle sur les ASBL
- Invitation au tour des régions 2019 de l'UNIPSO
- Socialware : site internet
- Une couverture Accident du Travail pour les télétravailleurs
- Agenda des formations
- Actualités diverses :
 - * Registre UBO : Nouvelles échéances et clarifications
 - * Réforme APE : Date butoir pour les compétences fonctionnelles
 - Flash associatif : ARC Verviers



Dossier : Hiérarchisation des sources en droit du travail

Dans le monde du travail, on peut avoir tendance à considérer en premier lieu le contrat de travail comme seul repère de la relation entre le travailleur et l'employeur. Cependant, ce contrat de travail s'inscrit dans un réseau complexe de règles auxquelles chaque employeur doit se soumettre.

Toutes ces sources ne sont pas d'importance égale ; elles s'inscrivent dans une hiérarchie que tout un chacun se doit de respecter.

Il est donc très important de garder cette hiérarchie en tête afin, par exemple, d'aborder la rédaction d'un contrat de travail ou d'un règlement de travail, de résoudre les contradictions qui pourraient être rencontrées, de déterminer quelle convention collective de travail appliquer entre celles du Conseil national du travail, celles des commissions paritaires ou encore d'entreprises.

Quelle hiérarchie ?

Cette hiérarchie est établie par la loi comme ceci :

1. Les normes de droit international et européen

Elles sont supérieures au droit interne belge lorsque les conventions ou les traités internationaux ont été approuvés par les autorités belges. Lorsqu'il s'agit de règlements ou de directives émanant de l'Union Européenne, ils s'imposent directement

en droit interne belge sans nécessiter l'approbation des autorités belges.

2. La Constitution

Il s'agit du texte fondateur des droits et des libertés fondamentales des citoyens belges, de la structure de l'Etat et du fonctionnement des différents pouvoirs. Il faut s'y référer en priorité.

3. Les lois impératives

Celles-ci ont pour vocation de protéger les intérêts privés des parties. On ne peut déroger contractuellement aux dispositions impératives, elles doivent être respectées en toute circonstance et ce, même s'il y a un accord entre l'employeur et le travailleur !

Un exemple courant est la durée maximale du temps de travail ; on ne peut déroger au régime légal car ses dispositions sont impératives.

4. Les arrêtés royaux

Lorsque certaines lois nécessitent des mesures d'exécution, c'est-à-dire des moyens concrets d'appliquer la loi, c'est à l'arrêté royal de les déterminer.

5. Les conventions collectives de travail rendues obligatoires par un arrêté royal

Pour rappel, une convention collective de travail est un accord conclu entre une ou plusieurs organisations syndicales et patronales qui fixe les

relations individuelles et collectives de travail entre employeurs et travailleurs d'entreprises ou d'une branche d'activité et qui règle les droits et les devoirs des parties contractantes.



Il existe trois types/sources de conventions collectives de travail qu'il faut appliquer dans l'ordre suivant :

- Les conventions collectives de travail (CCT) du Conseil national du travail.

On peut également les appeler conventions collectives du travail intersectorielles. Elles s'appliquent de deux façons : soit elles imposent des normes de manière universelle, soit elles requièrent la conclusion d'une convention collective de travail sectorielle pour être exécutées. Par exemple, la CCT n°85 sur le télétravail est directement applicable à tous mais peut être précisée par une autre convention collective de travail sectorielle ou la CCT n°103 qui elle, doit être exécutée par une convention collective de travail sectorielle pour appliquer certaines de ses dispositions.

- Les conventions collectives de travail d'une commission paritaire.

- Les conventions collectives de travail d'une sous-commission paritaire.

6. Les conventions collectives de travail non rendues obligatoires par un arrêté royal, lorsque l'employeur est signataire ou est affilié à une organisation signataire de ces conventions

Celles-ci sont également à appliquer suivant un ordre précis :

- Les conventions collectives du travail du Conseil national du travail ;
- Les conventions collectives du travail d'une commission paritaire ;
- Les conventions collectives du travail d'une sous-commission paritaire ;
- Les conventions collectives du travail d'entreprise (c'est-à-dire conclue en dehors d'un organe paritaire).

7. La convention individuelle écrite

Il s'agit généralement du contrat de travail conclu entre l'employeur et le travailleur.

8. Les conventions collectives du travail conclues au sein d'un organe paritaire et non rendues obligatoires, lorsque l'employeur, bien que non signataire de la convention ou non affilié à une organisation signataire, ressortit à l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue.

9. Le règlement de travail

Le règlement de travail fixe les conditions générales de travail et/ou donne aux travailleurs des informations concernant le fonctionnement et l'organisation du travail dans l'association. Il est obligatoire, de même que certaines mentions qui doivent être reprises, telles que le mode, l'époque et le lieu de paiement de la rémunération, le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le montant et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêt régulier du travail.

10. La loi supplétive

Les dispositions supplétives peuvent être dérogees dans le cadre de convention écrite telle que le contrat de travail. Elles s'appliquent à titre supplétif, c'est-à-dire lorsqu'aucune autre disposition de source supérieure dans la hiérarchie ne règle la question.

11. La convention individuelle verbale

Il n'est pas recommandé de régler les relations de travail entre l'employeur et le travailleur par ce biais. En effet, en cas de conflit, l'objet de l'accord sera difficile à démontrer.

12. L'usage

L'usage devient obligatoire lorsqu'un principe est utilisé de manière habituelle et répétée, même lorsqu'il ne s'appuie sur aucune disposition légale.

Cette hiérarchie dans les sources implique une conséquence particulière.

Il est en effet possible de s'écarter d'une norme supérieure à une condition : la norme inférieure ne doit pas être contraire à la norme supérieure. Ainsi, si la norme supérieure impose une règle de minimum ou de maximum, la norme inférieure pourra s'en écarter *uniquement* si elle est plus favorable pour le travailleur.

Cela ne fonctionnera néanmoins pas s'il s'agit d'une règle fixe, car dans cette situation, la norme inférieure sera contraire à cette règle !

Par exemple, concernant le salaire du travailleur ; celui-ci est majoritairement déterminé par les conventions collectives du travail grâce aux barèmes de rémunération ainsi que par le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG). Cependant, s'il est impossible de prévoir une

rémunération plus basse que le salaire que les barèmes ou le RMMMG ont imposé, il est possible de verser une rémunération plus élevée et donc plus favorable pour le travailleur.

Afin de prévenir toute difficulté dans la gestion quotidienne, la hiérarchie des normes est une notion particulièrement importante à laquelle il conviendra de veiller.

Elisa Jadoul

La nouvelle loi sur les droits des volontaires

Le 14 février 2019, le projet de loi modifiant la [loi du 3 juillet 2005](#) relative aux droits des volontaires et d'autres dispositions légales en matière de volontariat a été adopté.

Le volontariat est défini comme étant toute activité qui est exercée sans rétribution ni obligation, qui est exercée au profit d'une ou de plusieurs personnes autres que celle qui exerce l'activité, d'un groupe ou d'une organisation ou encore de la collectivité dans son ensemble, qui est organisée par une organisation autre que le cadre familial ou privé de celui qui exerce l'activité et qui n'est pas exercée par la même personne et pour la même organisation dans le cadre d'un contrat de travail, d'un contrat de services ou d'une désignation statutaire.

Le volontariat n'est donc, 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.



Ce qui change concrètement avec cette [loi du 14 février 2019](#) :

1. Les mandataires et les membres des organes de gestion tels que les conseil d'administration ou le pouvoir organisateur sont ajoutés dans la définition du volontaire.
2. Il ne sera désormais plus question d'indemnité mais bien de défraiement (forfait ou frais réels). L'évaluation des montants des indemnités perçues est de ce fait supprimée.
3. S'il est demandé d'opter soit pour un défraiement forfaitaire, soit pour un remboursement des frais réels, avec la possibilité d'octroyer les 2 pour un maximum de 2000 km par an par volontaire, il sera dorénavant permis de dépasser cette limite des 2000 km si les activités concernent le transport régulier de personnes.
4. Une base légale a été créée pour le conseil supérieur des volontaires précisant son objet et ses missions et prévoyant un avis consultatif ministériel.

5. Les défraiements sont maintenant considérés comme étant insaisissables et incessibles par défaut avec la possibilité pour le volontaire de renoncer à ce droit via une simple démarche.

Montants indexés annuellement

Plafonds des défraiements forfaitaires indexés pour tous

Voici les montants maximaux pour le défraiement forfaitaire des volontaires en 2019 :

- 34,71€ par jour (contre 34,04€ en 2018)
- 1388,41€ par an (contre 1 361,23€ en 2018)

Les indemnités kilométriques pour les volontaires

Votre ASBL peut également décider de rembourser les transports de ses volontaires. Le montant maximum du forfait kilométrique est indexé une fois par an (début juillet). Du 1er juillet 2018 au 30 juin 2019, il s'élève à 0,3573 € par kilomètre pour les voitures et à 0,20 euros par kilomètre pour les vélos.

Par ailleurs, les « cadeaux » ne sont à présent clairement pas considérés comme des défraiements forfaitaires ni comme des frais réels. Sont considérés comme cadeaux tels que décrits dans l'A.R. 28 novembre 1969 :

- Les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de bons de paiement, dénommés chèques-cadeaux, si leur montant annuel total ne dépasse pas 40€ par travailleur et 40€ par enfant à charge du travailleur et s'ils sont distribués à l'occasion des fêtes de Saint-Nicolas, de Noël, etc. ;
- Les cadeaux en espèces ou sous forme de chèques-cadeaux, remis à un travailleur lorsqu'il reçoit une distinction honorifique, si leur montant annuel total ne dépasse pas 120€ par travailleur ;
- Les cadeaux en espèces ou sous forme de chèques-cadeaux, remis à un travailleur à l'occasion de sa mise à la retraite, si leur montant ne dépasse pas 40€ par année de

service complète que le travailleur a effectuée chez l'employeur et si leur montant total est d'au moins 120€ et de maximum 1000€ ;

- Les cadeaux en nature, en espèces ou sous forme de chèques-cadeaux remis à un travailleur à l'occasion de son mariage ou de l'accomplissement de la déclaration de cohabitation légale pour autant que le montant octroyé ne dépasse pas 245€ par travailleur.



Pour finir, il est important de rappeler que la loi oblige les organisations à souscrire à une assurance qui couvre au minimum la responsabilité civile extracontractuelle de leurs volontaires.

Emilie Maquet

La CODEF membre de la Plateforme francophone du Volontariat

La CODEF est désormais membre de la Plateforme francophone du Volontariat (PFV). La Plateforme francophone du Volontariat a pour objet de susciter, faciliter et encourager la pratique du volontariat telle que définie dans sa charte. C'est une structure pluraliste composée autant d'associations fédératives que de petites et moyennes associations. De ce fait, la CODEF pourra donc relayer les informations de première ligne sur le volontariat vers ses membres dans les futurs CODEF Info. Vous trouverez d'ores et déjà toute une série d'informations sur le [site de la Plateforme francophone du Volontariat](#) et la section du [site de la CODEF](#) dédié au volontariat (section réservée aux membres) sera régulièrement alimentée.

Quelle mixité au sein des Conseils d'administration ? Une ASBL a-t-elle des obligations ?

Les ASBL privées agréées par la Région wallonne ou qui disposent d'un titre de fonctionnement dans le cadre des établissements pour aînés sont visées par un décret destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration¹.

Il est prévu que les conseils d'administrations se composent au maximum de deux tiers des membres de même sexe.

Cette obligation s'impose également aux ASBL candidates à un agrément, qui peuvent se voir opposer un refus pour ce motif.

Il existe néanmoins certaines possibilités de dérogations, par exemple lorsque l'objet social de l'ASBL implique la non mixité ou lorsque l'ASBL pourra démontrer qu'elle est dans l'impossibilité de se conformer à cette obligation mais uniquement sur base de données objectives et après que des dispositions spécifiques ont été prises pour augmenter la participation équilibrée des

hommes et des femmes. Dans ces différents cas, il faudra adresser une demande au Ministre de tutelle.

Si au contraire c'est en raison d'un événement soudain, tel le décès d'un administrateur, sa démission ou sa révocation, que l'obligation ne peut être respectée, il s'agira alors simplement d'en informer le Gouvernement dans les deux mois.

Des sanctions et des conséquences ?

Il est prévu que l'agrément d'une ASBL qui ne respecterait pas cette obligation et qui ne bénéficie pas de l'une ou l'autre dérogation puisse être retiré. La procédure débute par un courrier adressé à l'ASBL pour l'en informer. Elle pourra par la suite se défendre et faire valoir ses observations écrites mais aussi être entendue.

Pour les ASBL déjà agréées lors de l'entrée en vigueur du décret² une période transitoire de trois ans pour se mettre en conformité était prévue. A son issue et à défaut de mise en ordre, les agréments, qu'ils

soient à durée déterminée ou indéterminée, sont limités d'office à une durée maximale de trois ans.



Evaluation

Des collectes de données ont régulièrement lieu quant à la composition des Conseils d'administration puisque l'administration publie en principe tous les deux ans des listes reprenant les organismes qui répondent ou non à ces obligations.

Force est de constater que peu de contrôles sont spécifiquement réalisés. Il est néanmoins utile de rappeler la pertinence et la nécessité, au-delà des obligations et sanctions, d'une composition paritaire et équilibrée dans les Conseils d'administration.

Sophie Ortega

¹ Décret du 9 janvier 2014 destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des

hommes dans les conseils d'administration des organismes privés agréés par la Région wallonne.

² Le 28 janvier 2014.

La taxe annuelle sur les ASBL

La taxe annuelle sur les ASBL, également appelée taxe patrimoniale, est une taxe de compensation des droits de succession qui, dans le cas d'une personne morale, ne peuvent pas être réclamés. La base pour cet impôt est l'ensemble des biens que l'ASBL a en propriété.



Ne sont pris en considération aussi bien les biens matériels (par exemple : les bâtiments) que les biens immatériels (par exemple : les droits d'auteur). Par contre, il ne faut pas tenir compte notamment des liquidités et fonds de roulement destinés à l'activité de l'association pendant l'année ou des biens immeubles situés à l'étranger. Aucune charge ou dette ne peut être déduite de l'ensemble des biens imposables, sauf dans certaines conditions des legs encore à exécuter ou des termes d'emprunts hypothécaires non payés.

La date de référence pour déterminer l'assiette de la taxe est le 1er janvier.

Chaque ASBL reçoit, en principe chaque année dans le courant du mois de février, une lettre du bureau Sécurité juridique comportant dans sa partie inférieure une bandelette.

Si l'ASBL n'a pas reçu cette lettre, elle devra alors écrire à l'administration avec la notification que son patrimoine est inférieur à 25.000 euros et qu'elle n'est donc pas assujettie à la taxe.

Si le patrimoine de l'ASBL est moins élevé que ou égal à 25.000 euros, elle n'est pas assujettie à la taxe et l'association peut remplir la bandelette au bas de la lettre et la renvoyer au bureau Sécurité juridique. Elle ne paiera aucun impôt.

Si le patrimoine de l'ASBL est plus élevé que 25.000 euros mais que la taxe est plus basse que 500 euros, l'ASBL doit alors aller chercher un formulaire au bureau Sécurité juridique du lieu où son siège social est installé. Elle peut alors rentrer une déclaration pour les trois années à venir.

Si le patrimoine de l'ASBL change dans le courant de ces trois ans par lequel la taxe augmente d'au moins 25 euros (c'est-à-dire que la taxe s'élève à 525 euros), elle est tenue de mettre au courant l'administration de cet état de fait.

Si l'ASBL dispose d'un patrimoine plus élevé que 25.000 euros et si la taxe est plus élevée que 500 euros, l'ASBL est alors obligée de rentrer une déclaration sur un formulaire adéquat.



La déclaration doit être adressée au plus tard pour le **31 mars** de chaque année au Bureau Sécurité juridique compétent (anciennement Bureau d'enregistrement), en fonction du ressort où se situe le siège social de l'ASBL.

Source : le site du SPF Finances
https://finances.belgium.be/fr/asbl/impots-et-tva/taxe-annuelle-sur-les-asbl#q2?utm_source=node-1465%20%20Quelle-est-la-base-pour-la-taxe-annuelle-&utm_medium=accordeon_faqs_MMF

Sophie Ortega

Du côté de nos partenaires...

Le tour des régions 2019 de l'UNIPSO



Que vous soyez acteur du secteur à profit social, citoyen engagé, candidat aux élections ou journaliste, l'UNIPSO vous invite à ses rencontres/débats en vue des élections de mai 2019.

Venez à notre rencontre au sein d'institutions de terrain pour échanger sur les enjeux du secteur à profit social et contribuer à la construction d'une société inclusive, émancipatrice et solidaire !

Rendez-vous sur le [site de l'UNIPSO](#) pour plus de renseignements et pour les inscriptions.

Le Pack de création de sites Wordpress de SOCIALware

Depuis 2007, l'ASBL SOCIALware, aide les associations belges et luxembourgeoises à s'équiper avec les outils informatiques les plus récents et professionnels, en leur donnant un accès gratuit ou à faible prix aux produits de grands [acteurs informatiques](#).



En réponse à des attentes spécifiques exprimées pour leurs bénéficiaires, la collaboration entre Une Nouvelle Ville, qui promeut les dynamiques positives par l'utilisation de nouvelles technologies et SOCIALware offre un [service de création/refonte de site web](#) adapté aux besoins des ASBL.

SOCIALware est constamment à l'écoute des associations afin d'orienter ses services.

Décrivez via ce [formulaire](#) celui lié aux produits du catalogue dont vous auriez besoin ou rendez-vous sur la page « [Contact](#) » pour poser une question plus générale.

Une « couverture accident du travail » pour les télétravailleurs !

La loi du 21 décembre 2018 modifie les dispositions légales relatives aux accidents du travail. Les télétravailleurs sont désormais mieux protégés.

Introduction

Le télétravail permet aux entreprises de moderniser l'organisation du travail. Grâce à cette forme de travail, les travailleurs peuvent mieux concilier vie professionnelle et vie privée, et bénéficier d'une plus grande autonomie dans l'exercice de leurs tâches.

Dans le secteur privé, il existe deux formes de télétravail :

- Le télétravail dit « structurel » (CCT 85)
- Le télétravail dit « occasionnel » (loi sur le travail faisable et maniable).

Des lacunes concernant les accidents du travail susceptibles de survenir à un télétravailleur ont cependant été relevées par le secteur Accidents du travail.

En effet, il existait encore des zones d'ombres concernant notamment les accidents survenus sur le chemin du travail. En adoptant la loi du 21 décembre 2018, le législateur poursuivait deux objectifs. Premièrement, il souhaitait mettre fin à l'insécurité juridique qui régnait en la matière. Deuxièmement, il avait le souci d'assurer un niveau général de protection équivalent aux travailleurs. Plus précisément, il s'agissait de garantir les mêmes droits au télétravailleur qu'à son collègue travaillant dans les locaux de l'employeur mais aussi d'éviter toute discrimination entre les deux formes de télétravail existantes (structurel et occasionnel).

Dans les lignes qui suivent, nous vous expliquons les nouvelles mesures mises en place pour remédier à ces difficultés.

Qu'est-ce qui change ?

1. Nouvelles assimilations pour les accidents survenus sur le chemin du travail

La loi définit le chemin du travail comme étant le trajet normal (en ce sens, sans détour ou interruption injustifiés) accompli entre le lieu de résidence du travailleur et le lieu du travail, et inversement.

Cette définition pose des difficultés pour les télétravailleurs qui travaillent depuis chez eux. D'une part, la question de savoir si le lieu de résidence du télétravailleur peut être considéré comme un lieu de travail subsiste. D'autre part, même si on estime que le lieu de résidence du télétravailleur est un lieu de travail, le travailleur n'a, par définition, aucun trajet à parcourir pour se rendre sur son lieu de travail. Il n'y a donc techniquement pas de chemin du travail.

Cependant, il lui arrive aussi de devoir sortir de chez lui pour aller chercher à manger à midi ou pour conduire/reprendre ses enfants à la garderie ou à l'école. Comment faire si un accident survient sur l'un de ces deux trajets ?

Cette question ne se pose pas pour le travailleur qui se rend sur son lieu de travail puisque la loi assimile expressément ses trajets à un chemin du travail.

Désormais, ce sera également le cas pour le télétravailleur. En d'autres termes, si un accident survient au télétravailleur au cours de ces deux trajets, ce sera considéré comme un accident survenu sur le "chemin du travail". Par conséquent, si le travailleur est victime d'un accident sur le trajet effectué afin d'aller déposer/récupérer ses enfants ou sur le trajet pour se procurer son repas, il devra prouver qu'il se rendait bien à son domicile pour y effectuer son travail.

2. Fin des différences de traitement

En cas d'accident du travail, jusqu'à présent, il existait des différences de traitement à deux niveaux :

a) entre les travailleurs occupés dans les locaux de l'entreprise et les télétravailleurs

Les deux formes de télétravail sont à présent clairement introduites dans la loi sur les accidents du travail. Ce faisant, on accorde une même protection à tous les travailleurs, qu'ils prestent dans les locaux de l'entreprise ou chez eux.

b) entre les deux formes de télétravail

La loi prévoyait que l'accident qui survient au télétravailleur est présumé, jusqu'à preuve du contraire, survenu pendant l'exécution du contrat de travail s'il se produit sur les lieux choisis comme lieu d'exécution de son travail et durant la période de la journée tels que convenus par écrit.

Or, un tel écrit préalable n'est exigé que pour les télétravailleurs structurels. Le télétravail occasionnel est organisé plus librement. En cas d'accident, cela avait pour conséquence que les télétravailleurs occasionnels devaient prouver que celui-ci était survenu durant l'exécution de leur contrat. La charge de la preuve était donc plus lourde pour le télétravailleur occasionnel.

Afin d'éviter toute discrimination entre ces deux formes de télétravail, le législateur fait maintenant référence à un écrit au sens large. Celui-ci pourra consister en un simple e-mail, sms, ou courrier interne. Cela permet d'englober spécifiquement les télétravailleurs occasionnels.

A défaut de ces mentions écrites, le télétravailleur sera présumé travailler sur son lieu de résidence ou son(ses) lieu(x) de travail habituel(s), et à ses heures de prestation habituelles au sein de l'entreprise.

Entrée en vigueur ?

Ces mesures sont en vigueur depuis le 27 janvier 2019.

Sources :

Loi du 21 décembre 2018 portant des dispositions sociales en matière sociale, *M.B.*, 17 janvier 2019.

Loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, *M.B.*, 24 avril 1971.

ISLAMI Lindiana - Legal consultant



Agenda des formations



Gestion de projet : Mieux maîtriser mon projet

Objectifs

- Citer les enjeux principaux d'une gestion de projet saine ;
- Comprendre les différentes compétences requises et le vocabulaire de base du management ;
- Analyser les pratiques actuelles de son équipe ;
- Identifier des terrains d'amélioration possible et des compétences à approfondir.

Formatrice

Sophie Lampsos—STICS asbl

Master en informatique, gestion et philosophie des sciences. Depuis 6 ans, formatrice et accompagnatrice d'équipe en mise en place, évaluation et gestion du projet ; communication et gestion des ressources humaines. Intérêt particulier pour les solutions pratiques à disposition des équipes et logiciels informatiques disponibles.

Programme

- Présentations et réflexions autour des pratiques courantes de gestion de projet ;
- Passer des idées aux actions : plusieurs étapes ;
- Etapes de projets et enjeux associés ;
- Outils pertinents de gestion ;
- Conclusions et ouverture vers des pistes possibles d'approfondissement de cette journée.

Public

Les directions et le personnel encadrant d'associations du secteur à profit social.



Coordination et Défense des Services Sociaux et Culturels ASBL

La CODEF vous invite à une journée de formation
le 14 mars 2019
de 9h à 16h30
à Namur

Inscriptions :
codef.events.idloom.com/
Formations2019

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

EN PRATIQUE :

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

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

Accueil dès 8h45
Café et sandwich offerts

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



Formations à venir :

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

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

Créer et gérer la page Facebook de mon ASBL

Le 4 avril 2019
De 9h à 16h
A Liège

Marchés publics

Le 25 avril 2019
De 9h à 16h30
A Liège

Atelier participatif : La motivation au travail

Le 30 avril 2019
De 9h30 à 16h
A Liège

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

Registre UBO : Nouvelles échéances et clarifications

Un arrêté royal du 30 juillet 2018 impose notamment à toutes les ASBL de renseigner, via le portail en ligne « MyMinFin », une série d'informations relatives aux bénéficiaires effectifs. Il s'agit de personnes physiques qui disposent d'un intérêt effectif ou d'un contrôle sur la structure, que ce soit de façon directe ou de façon indirecte. Cette base de données constitue le registre UBO.

L'échéance, initialement fixée au 31 mars 2019, est reportée au 30 septembre 2019. Il est utile de rassembler les différentes informations relatives aux différentes catégories de bénéficiaires effectifs, sans néanmoins les encoder puisque la plateforme doit faire l'objet de nouvelles modifications. Toutes les informations et la documentation nécessaire à la bonne compréhension de cette obligation sont disponibles [ici](#) (accès réservé aux membres).

Réforme APE : Date butoir pour les compétences fonctionnelles

Dans le cadre de la réforme du dispositif APE, chaque employeur a reçu dans le courant du mois de décembre un courrier du Ministre Pierre-Yves Jeholet l'informant de la **compétence fonctionnelle** à laquelle chaque projet sera rattaché.

De nombreuses erreurs ont été constatées pour lesquelles la compétence ne correspond pas à l'activité réalisée.

Après vérification de votre part, s'il apparaît que votre projet n'est pas rattaché à la bonne compétence fonctionnelle, il est indispensable de prendre contact par courriel auprès du SPW, du Forem et des ministres concernés pour faire rectifier le rattachement de votre/vos activité(s) à la bonne/aux bonnes politique(s) fonctionnelle(s). **Ceci est très important, pour ne pas dire primordial, car demain c'est le ministre de tutelle en charge de l'une de ces politiques fonctionnelles qui vous aura été attribuée, qui aura la maîtrise de vos postes ! Dès lors, c'est également lui qui déterminera l'importance de vos postes dans ses priorités budgétaires et politiques !**

Nous savons qu'il est particulièrement difficile dans des ASBL qui ont plusieurs activités/reconnaitances/agrèments de déterminer la compétence vers laquelle les projets seront rattachés. Il est néanmoins nécessaire que cela corresponde au plus près à la réalité.

Ce n'était initialement pas prévu mais le Ministre Pierre-Yves Jeholet a été interpellé pour que les projets puissent également être scindés et les points répartis dans plusieurs compétences.

Vos demandes doivent être impérativement réalisées **pour le 15 MARS 2019** au plus tard.



Action et Recherche Culturelles asbl



L'ASBL Arc-Verviers est créée officiellement le 25 avril 1986 dans un souci de répondre aux besoins de la population de l'arrondissement de Verviers, en matière d'encadrement social et culturel principalement. La dénomination de l'association fait référence au mouvement d'éducation permanente « Action et Recherche culturelles » dont le service socio-culturel de l'Arc-Verviers est une section locale.

Cependant, sous cette appellation un peu restrictive, deux autres services se mettent en place avec la volonté dès le départ d'agir en matière d'aide sociale au niveau de l'arrondissement.

Le service socio-culturel

L'association poursuit son objectif d'assurer la formation et l'ouverture culturelle, artistique et sociale du plus large public à travers différents types d'actions :

- ❖ Les ateliers créatifs qui proposent de façon permanente l'initiation et le perfectionnement à diverses techniques artistiques (aquarelle, peinture à l'huile, pastels, céramique, dessin, ...)
- ❖ Des ateliers d'art floral, d'écriture, des visites culturelles, des voyages, ...
- ❖ Un atelier individualisé d'initiation informatique pour Seniors (Cyber@rcSenior), qui permet de suivre le rythme de chacun et qui s'élargit aux nouvelles technologies (le monde de l'internet, smartphone, tablette, réseaux sociaux, ...)
- ❖ Des activités d'éducation permanente en collaboration avec d'autres associations locales, comme le « Repair Café », ou le projet de « terreau urbain »

Le service aides-ménagères

Il compte aujourd'hui 34 aides ménagères sociales mi-temps encadrées par une assistante sociale et une secrétaire. La priorité est accordée aux personnes défavorisées (âgées, handicapées, isolées) qui accordent toute leur confiance à notre service depuis de nombreuses années.

Dans le cadre de la mise en place de l'assurance autonomie, la demande d'aide des personnes en perte d'autonomie afin de se maintenir à leur domicile va augmenter. Le service souhaite dès lors se développer davantage en collaboration avec d'autres partenaires du secteur.

Le service petits travaux

Depuis 2006, en plus de l'aide aux ASBL, le soutien est apporté aux particuliers, en priorité aux personnes âgées et handicapées. Aux petits travaux de rénovations intérieures, s'ajoutent les entretiens des jardins (tonte pelouse, taille des haies...) qui sont assurés par une équipe composée actuellement de 8 ouvriers et d'un responsable de service.

Les emplois dans l'association

Il est important de souligner que 52 travailleurs APE participent quotidiennement à l'efficacité de nos services.

Action et Recherche Culturelles ASBL

Place Général Jacques, 16

4800 Verviers

087/22.87.87

culturel@arc-verviers.be