

CODEF Info Mai 2019

Au sommaire :

- Dossier : Le point sur les accords du non-marchand
- Les étapes d'un dossier de subvention
- Les employeurs peuvent désormais introduire un règlement de travail en ligne
- Les positions des partis sur 6 thématiques proposées par le secteur non-marchand
- Vacances jeunes, vacances seniors, vacances européennes
- Agenda des formations
- Actualités diverses :
 - * Nouvelles CCT dans la CP 337
 - * Coordination des dispositions applicables aux ASBL, AISBL et fondations
- Flash associatif : DIMENSION Sport



Dossier : Le point sur les accords du non-marchand

Le 2 mai 2019, les représentants du Gouvernement wallon ainsi que les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs ont signé officiellement un nouvel accord social du secteur non-marchand portant sur la période 2018-2020, et ce, après deux années de négociations.

Les différents cosignataires ont ainsi renoué avec la tradition des accords du non-marchand wallons dont le dernier datait de la période 2010-2011. Ces accords ont permis de dégager une enveloppe annuelle d'un montant de 30 millions d'euros.

A cette occasion si particulière, nous vous proposons un article dossier afin de vous informer sur ces accords et leurs enjeux pour le secteur.

I. Cadre général des accords du non-marchand

Les accords du non-marchand sont des accords tripartites regroupant le Gouvernement compétent selon l'entité fédérée concernée en tant que pouvoir subsidiant ainsi que les organisations syndicales et les fédérations patronales.

a) Premier accord du non-marchand wallon

Bien que le secteur non-marchand existe depuis de nombreuses an-

nées, l'idée de conclure des accords spécifiques pour le secteur a émergé au début de l'année 2000. Les partenaires sociaux présents dans le secteur ont pu mettre la lumière sur ces travailleurs exerçant des activités indispensables pour la collectivité, souvent engagés dans des conditions de travail précaires et fragiles. Avec plusieurs cahiers de revendications à l'appui, le politique s'est emparé de la question relative à leur statut. C'est ainsi que les partenaires sociaux et le Gouvernement wallon se sont réunis pour la première fois et ont conclu ensemble le premier accord du non-marchand wallon.

Quant au contenu de cet accord, le volet principal portait sur une amélioration des conditions de travail des travailleurs du secteur en calquant les barèmes salariaux sur ceux appliqués dans le secteur hospitalier.

Les objectifs fondamentaux étaient donc, d'une part, d'améliorer l'attractivité des professions en revalorisant les métiers du secteur à haute valeur humaine et, d'autre part, d'encourager la mobilité professionnelle entre les différents secteurs relevant de commissions paritaires différentes. Au gré des années, le contenu des accords a évolué et s'est grandement étendu.

b) Fonctionnement et objet actuel

En terme de fonctionnement, l'action est initiée au départ par le pouvoir exécutif qui décide sur base volontaire de dégager une enveloppe budgétaire en vue de financer de futures mesures qui seront fixées dans le cadre d'un accord du non-marchand.

Il est important de noter qu'il existe plusieurs catégories d'accords. Il existe ainsi des accords du non-marchand pour la Fédération Wallonie-Bruxelles, pour la COCOF¹ et pour la Région wallonne.

Comme tout accord, les accords du non-marchand n'échappent pas à la règle et sont précédés de nombreuses négociations entre partenaires sociaux.

Les négociations portent essentiellement sur deux éléments. La première phase du processus de négociation concerne l'établissement du périmètre des accords ainsi que d'un cadastre de l'emploi.

Ce périmètre exclut les services non agréés et le cadastre permet d'évaluer objectivement l'emploi dans le secteur non-marchand. Le cadastre mentionne le poids relatif au nombre d'équivalent temps

plein (ETP) par commission paritaire au sein de chaque sous-secteur. Cette étape de la négociation comporte un intérêt majeur. Ce cadastre permet en effet aux organisations de négocier l'enveloppe budgétaire préablement fixée par le gouvernement subsidiant afin d'être en mesure de faire bénéficier l'ensemble des travailleurs des mesures intégrées dans l'accord.

La deuxième phase de la négociation porte ensuite sur les mesures qui seront subventionnées par cet accord.

Comparé aux années 2000, les contenus des accords du non-marchand ont grandement évolué. Les composantes des accords dépendent des négociations menées par les partenaires sociaux et sont donc à géométrie variable.

A titre d'exemple, les demandes et revendications formulées ont trait principalement aux aspects salariaux, à l'aménagement de fin de carrière, à la formation, aux congés, à l'amélioration de la qualité de vie (temps de travail, conditions de travail) ou encore à l'optimisation de la concertation sociale.

Une fois les négociations achevées et l'accord avalisé par le

Gouvernement, l'accord peut être signé par les trois parties.

Toutefois, le processus n'est pas encore terminé. Comme il s'agit d'un accord intersectoriel, les partenaires sociaux doivent encore formaliser les engagements repris dans l'accord en concluant des conventions collectives de travail sectorielles.

Les discussions se poursuivent alors entre les organisations syndicales et patronales au sein de chaque (sous) commission paritaire en vue de concrétiser les mesures de l'accord.

II. Accord du non-marchand en Wallonie (2018-2020)

En date du 2 mai 2019, le Gouvernement wallon et les interlocuteurs sociaux ont signé officiellement un nouvel accord du non-marchand pour la période 2018-2020.

Le processus de négociation a débuté le 14 décembre 2017 pour aboutir à un accord le 11 décembre 2018 pour le secteur privé et le 12 décembre 2018 pour le secteur public.



¹ Commission communautaire francophone s'occupe au sein de la Région

bruxelloise des compétences communautaires.

a) Qui est concerné ?

Sont uniquement concernés par cet accord, les travailleurs et employeurs du secteur privé provenant de certains secteurs relevant des sous-commissions paritaires 318.01, 319.02, 327.03, 329.02 et des commissions paritaires 330 et 332².

Ne sont donc notamment pas concernés par cet accord les services non agréés.

Les mesures de cet accord sont importantes notamment au vu du nombre de travailleurs directement concernés composant ces secteurs, à savoir 46.793,08 équivalents temps plein dans le secteur privé.

Comparé au précédent accord du non-marchand wallon (2010-2011), nous observons que le périmètre d'application s'est fortement élargi en faveur d'un plus grand nombre de secteurs.

b) Les mesures et les mises en œuvre des accords

La subvention de 24 millions d'euros accordée au secteur privé par le Gouvernement wallon finance plusieurs avancées.

Tout d'abord, la prime de fin d'année octroyée aux travailleurs des commissions paritaires concernées est augmentée dès 2019. Cette mesure entend revaloriser les métiers du secteur. La subvention équivalente au montant de la prime sera versée par les administrations concernées (AViQ Handicap, DGO6, AViQ Santé et DGO5). Le montant alloué sera versé directement à l'employeur concerné. Les accords du non-marchand ne déterminent pas précisément le montant de la prime pour chaque sous-secteur. Le montant brut de la prime de fin d'année à verser aux travailleurs sera déterminée dans chaque (sous) commission paritaire.

Les partenaires sociaux et le Gouvernement wallon se sont également accordés pour refinancer la concertation sociale dans le secteur. Ils ont convenu qu'un pourcentage de la subvention soit accordé en vue de soutenir des mesures spécifiques aux organisations syndicales telles qu'une augmentation de la prime syndicale.

En contrepartie, l'équivalent budgétaire est alloué en vue de répondre aux mesures spécifiques demandées par les organisations patronales comme par exemple le financement de l'encadrement, de la norme d'encadrement, de l'attractivité des fonctions de management et de cadres... Comme pour la prime de fin d'année, les partenaires sociaux concrétiseront ces mesures à travers des conventions collectives sectorielles.

Des mesures spécifiques à certains secteurs relatives à une diminution du temps de travail ont également été négociées.

Conclusion

Bien que le champ d'application se soit élargi à certains secteurs, nous regrettons que le périmètre de ces derniers accords continue à se limiter à certains secteurs et, qui plus est, uniquement aux services agréés. La CODEF entend poursuivre son combat afin d'intégrer un maximum de travailleurs provenant de diverses structures dans le cadre de futurs accords du non-marchand.

² La liste des services expressément visés est disponible sur le [site de la CODEF](#).

Les étapes d'un dossier de subvention

Une fois que vous avez envoyé votre dossier de demande de subvention complet, il doit encore passer par de nombreuses étapes avant que vous n'ayez la décision finale, ce qui allonge les délais.



Les différentes étapes sont les suivantes :

1. Réception de la demande au Cabinet Ministériel
2. Envoi à l'administration pour que celle-ci l'analyse et rende un avis favorable ou non
3. Analyse par le cabinet et proposition de décision au Ministre : marque son accord de principe sur la subvention ou pas
4. En cas de décision favorable, envoi à l'administration pour préparation de l'arrêté ministériel et envoi à l'Inspecteur des Finances
5. Avis de l'Inspecteur des Finances : favorable ou défavorable
6. En cas de décision favorable, envoi à l'administration qui, elle, transmet au Cabinet pour demande d'accord au Ministre du Budget
7. Avis du Ministre du Budget : favorable ou défavorable si la subvention est de plus de 25.000 euros
8. Demande à la cellule budgétaire pour le n° de visa pour engagement budgétaire
9. Et enfin, à la signature du Ministre !

Le ministre peut outrepasser l'Inspection des finances et le passer en force au Gouvernement mais cela reste vraiment compliqué et rare !!! D'autre part, si cela passe au Gouvernement, le point doit être à l'ordre du jour du Gouvernement wallon deux semaines à l'avance.

Vous retrouverez cette fiche dans [la boîte à outils du site de la CODEF.](#)

Les employeurs peuvent désormais introduire un règlement de travail en ligne

Depuis le 15 mai 2019, un employeur peut introduire un règlement de travail en ligne sur <https://www.reglementdetravail.belgique.be/>.

Tout employeur, qu'il soit du secteur privé ou public, doit établir un règlement de travail dès qu'il occupe son premier travailleur. Ce document est régulièrement adapté ou complété (exemple : avec de nouveaux horaires de travail ou avec les jours de remplacement des jours fériés...) au cours de la vie de l'entreprise.



Dans les huit jours suivant l'entrée en vigueur du règlement de travail ou de sa modification, l'employeur doit transmettre une copie du document à l'inspecteur social - chef de direction du ressort territorial où se situe le siège social de l'entreprise ou l'établissement au sein duquel les travailleurs concernés sont occupés.

Chaque année, cela représente en moyenne plus de 20.000 règlements de travail ou modifications déposées auprès des différentes directions de l'Inspection du travail - Contrôle des lois sociales (24.854 en 2018).

Un site web qui simplifie la vie de l'employeur

Tout employeur pourra désormais déposer son règlement de travail ou la modification de celui-ci en ligne via www.reglementdetravail.belgique.be (FR), www.arbeidsreglement.belgie.be (NL) et www.arbeitsordnung.belgien.be (DE).

L'accès se fait via la carte d'identité électronique (eID) ou via ltsme. Le système d'identification est le même que pour les autres services gouvernementaux en ligne (par exemple : Tax on web). Cela garantit un environnement fiable, sûr et sécurisé à chaque fois que l'utilisateur se connecte.

L'application est très intuitive et facile à utiliser. En effet, l'utilisateur a la possibilité de charger

de manière électronique son règlement de travail (ou sa modification) et les pièces jointes au format PDF.

L'application permet également à l'Inspection du travail - Contrôle des lois sociales de démarrer une procédure de conciliation en cas de désaccord dans le cadre de la procédure d'établissement ou de modification du règlement de travail.

Les documents introduits de manière électronique sont immédiatement (automatiquement) transférés aux applications internes de l'administration. Par conséquent, les employeurs recevront plus rapidement qu'auparavant l'accusé de réception attestant qu'ils ont bien rempli leur obligation de communiquer une copie de leur règlement de travail ou de sa modification.

Le site web est d'ores et déjà accessible.



Les positions des partis sur 6 thématiques proposées par le secteur non-marchand

Dans le cadre des élections de mai 2019, les quatre fédérations intersectorielles des employeurs du secteur à profit social belge, [BRUXEO](#), [UNIPSO](#), [UNISOC](#) et [VERSO](#) se sont mobilisées en publiant [6 priorités communes](#) et en les portant auprès des partis politiques. Les partis se sont engagés à y réagir par écrit en répondant à un questionnaire. Vous trouverez la collecte de ces réponses sur le site : <https://lespartissepositionnent.wordpress.com/>.

Vacances jeunes, vacances séniors, vacances européennes : Les alternatives pour les travailleurs qui ne bénéficient pas de vacances légales

La période d'été approche à grands pas... Il s'agit d'une période de l'année durant laquelle la plupart des travailleurs souhaitent prendre des vacances. Cependant, tous ne bénéficient pas du droit à des congés légaux. Quelles sont alors les alternatives pour pouvoir bénéficier des congés payés ?

Les jeunes travailleurs qui débutent leur carrière professionnelle ou les travailleurs qui reprennent une activité professionnelle après une interruption de carrière ne bénéficient, en principe, pas de jours de congés durant l'année de leur engagement. Il existe cependant des alternatives qui leur permettent quand même de prendre des vacances...

I. Les vacances jeunes

Les jeunes qui terminent leurs études et qui sont engagés pour la première fois dans le cadre d'un contrat de travail n'ont pas droit à des vacances légales complètes en raison du fait qu'ils n'ont pas effectué de prestations ou ont effectué des prestations incomplètes au cours de l'année d'exercice de vacances.

Exemple : Un jeune termine ses études en juin 2018 et est engagé comme employé à partir du 1er septembre 2018. En 2019, il n'aura pas droit à des vacances légales complètes car il n'aura presté que 4 mois au cours de l'année 2018. Il aura donc droit à $4 \times 2 = 8$ jours de vacances dans un régime de travail de 6 jours par semaine.

Pour rappel : L'exercice de vacances (2018) = l'année précédant l'année de la prise des vacances, dont les prestations servent de base au calcul du droit aux vacances pour l'année suivante. L'année de vacances (2019) = l'année de la prise des vacances.

Pour pallier cela, il est prévu un droit à ce qu'on appelle « les vacances jeunes ». Cette réglementation des vacances jeunes permet d'accorder aux jeunes qui terminent leurs études des jours de vacances complémentaires, en vue de compléter leurs vacances légales. Ces jours de vacances complémentaires seront financés par l'ONEM.

- **Conditions :**

Pour être bénéficiaire du droit aux vacances jeunes, plusieurs conditions doivent être cumulativement remplies :

- Le jeune ne doit pas avoir atteint 25 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances ;
- Le jeune doit avoir terminé ses études (ou son apprentissage, sa formation reconnue) au cours de l'exercice de vacances ;
- Le jeune doit être occupé par un contrat de travail (ouvrier ou employé) chez un ou plusieurs employeurs durant au moins 1 mois au cours de l'exercice de vacances. Cette occupation doit comporter au moins 13 jours de travail effectif ou assimilés. L'engagement doit donc avoir lieu la même année que celle de la fin des études ;
- Le jeune doit être sous contrat de travail au moment de la prise des vacances jeunes ;
- Le jeune doit avoir préalablement épuisé son droit aux jours de vacances légales car il s'agit d'un régime complémentaire ;
- Le jeune ne doit pas avoir déjà rempli, au cours d'une année précédente, les conditions pour bénéficier de jours de vacances jeunes (peu importe que les vacances jeunes aient été effectivement prises ou non) ;
- Le jeune ne doit pas percevoir de revenu professionnel ou de remplacement pour les jours de vacances jeunes.

• **Durée des vacances jeunes :**

Le jeune a droit à 4 semaines de vacances dans son régime de travail, déduction faite des vacances légales qu'il a pro-mérité en raison des prestations effectuées ou assimilées durant l'année d'exercice de vacances.

Exemple : Dans la situation envisagée ci-dessus, le jeune travailleur aura droit à $24 - 8 = 16$ jours de vacances complémentaires financés par l'ONEM.



• **Pécule de vacances jeunes :**

Les vacances jeunes sont financées par l'ONEM. Le jeune recevra pour les jours de vacances jeunes une allocation de chômage appelée « allocation vacances jeunes ».

L'allocation est égale à 65% de la rémunération journalière brute moyenne. Pour ce faire, on aura égard à la rémunération gagnée au moment de la prise du premier jour de vacances jeunes. Pour les employés dont la rémunération est fixée sur la base d'un forfait mensuel, il suffit de diviser le forfait par 26.

La rémunération de référence est plafonnée à concurrence de 2.297,90 euros (2019). Le montant maximum de l'allocation est de 57,45 euros par jour dans un régime de travail de 6 jours par semaine.

L'allocation n'est soumise à aucune cotisation de sécurité sociale. Un précompte fiscal de 10,09% est par contre retenu sur le montant de l'allocation.

II. Les vacances séniors

La réglementation des « vacances séniors » vise à encourager la reprise du travail par les travailleurs âgés. Le principe est le même que celui des vacances jeunes, il s'agit d'accorder aux travailleurs âgés qui reprennent le travail des vacances complémentaires afin de compléter leurs vacances légales et leur permettre de prendre 4 semaines de vacances dans leur régime de travail. Ces vacances complémentaires sont également financées par l'ONEM.

• **Conditions :**

Pour être bénéficiaire du droit aux vacances séniors, plusieurs conditions doivent être cumulativement remplies :

- Le travailleur doit être âgé de 50 ans au moins au 31 décembre de l'exercice de vacances ;
- Le travailleur ne doit pas avoir droit à des vacances légales complètes pendant l'année de vacances, suite à une période de chômage complet ou d'invalidité (après un an de maladie) au cours de l'année d'exercice de vacances. Ainsi, le droit aux vacances séniors ne s'ouvre pas en cas d'interruption pour une autre cause (congé sans solde, crédit-temps, interruption de carrière, etc...) ;
- Le travailleur doit être sous contrat de travail (ouvrier ou employé) au moment de la prise des vacances séniors ;
- Le travailleur doit avoir préalablement épuisé son droit aux jours de vacances légales car il s'agit d'un régime complémentaire ;
- Le travailleur ne doit pas percevoir de revenu professionnel ou de remplacement pour les jours de vacances séniors ;

Contrairement au régime des vacances jeunes, le droit aux vacances séniors n'est pas unique. Le travailleur qui a déjà bénéficié du régime des vacances séniors et qui répond à nouveau aux conditions peut encore en bénéficier.

- **Durée des vacances séniors :**

Le travailleur a droit à 4 semaines de vacances dans son régime de travail, déduction faite des vacances légales qu'il a promérités en raison des prestations effectuées ou assimilées durant l'année d'exercice de vacances.

- **Pécule de vacances séniors :**

Les vacances séniors sont financées par l'ONEM. Le travailleur recevra pour ces jours de vacances séniors une allocation de chômage appelée « allocation vacances séniors ». Les règles de calcul de cette allocation sont les mêmes que pour les vacances jeunes.

III. Les vacances européennes

La réglementation des vacances européennes vise à ouvrir un droit à des vacances rémunérées aux personnes qui débutent ou reprennent une activité en tant que salarié dès l'année de début ou de reprise, bien qu'elles n'aient pas effectué de prestations effectives ou assimilées durant l'exercice de vacances.

Il s'agit d'un régime complémentaire au régime des vacances annuelles. Il vient compléter le droit aux vacances pour certains travailleurs qui ne peuvent prétendre à la totalité des jours de vacances annuelles (4 semaines dans leur régime de travail). Les jours de vacances annuelles promérités doivent donc être déduits des jours de vacances européennes.

Un travailleur ne pourra bénéficier de jours de vacances européennes qu'à condition d'avoir épuisé les jours de vacances annuelles, c'est-à-dire les jours de vacances auxquels il peut prétendre en raison des prestations effectuées durant l'année d'exercice de vacances. Ce n'est donc qu'après avoir épuisé ses jours de vacances annuelles qu'il pourra demander des vacances européennes.

Un travailleur pourra bénéficier du droit aux vacances européennes non seulement pendant l'année du début ou de la reprise d'activité, mais aussi pendant l'année suivante.

Le régime des « vacances européennes » est un régime indépendant du régime des « vacances jeunes » ou des « vacances séniors ». Les deux régimes ne peuvent cependant se cumuler, de manière à dépasser quatre semaines de vacances. Le travailleur doit donc faire un choix entre les deux régimes.

Contrairement au régime des « vacances jeunes » ou des « vacances séniors », les « vacances européennes » ne sont pas financées par l'ONEM. Elles sont financées par une avance sur le double pécule de vacances de l'année suivante.

En ce qui concerne les conditions pour pouvoir bénéficier du droit aux vacances européennes et les règles de calcul du pécule de vacances européennes, nous vous renvoyons à notre précédent article sur le sujet.

IV. Règles générales

Contrairement au régime de vacances légales, ces 3 régimes complémentaires constituent un droit facultatif pour les travailleurs qui peuvent y prétendre et non d'une obligation. Par conséquent, un employeur ne peut obliger ses travailleurs à prendre ces vacances complémentaires et les travailleurs ne sont pas tenus de les prendre. Par contre, si un travailleur remplit les conditions et demande à profiter de tout ou partie de ces vacances complémentaires, son employeur ne peut, en principe, s'y opposer.

La fixation des jours de vacances se fait bien entendu selon les mêmes modalités que les vacances légales et donc avec l'accord de l'employeur.

Valentin BROQUET - Legal Advisor



Agenda des formations



ÉVALUER POUR MIEUX ÉVOLUER

Objectifs

Prendre le temps d'avoir un dialogue avec chaque collaborateur afin qu'il sache ce que l'organisation et son responsable attendent de lui et réciproquement. Tel est le défi derrière la mise en place d'une évaluation. Nous apprendrons qu'évaluer, c'est d'abord prendre ses jumelles pour regarder vers le futur, d'entretenir la relation et ensuite de regarder dans le rétroviseur pour faire un bilan.

Formatrice

Carine Deville a fondé flexiHR qui accompagne les entreprises et les associations sur tous les aspects humains de chaque phase de développement. Professionnelle RH, elle est spécialisée en gestion du changement et propose plusieurs formations spécifiques.

Programme

- Comprendre l'utilité d'évaluer ses collaborateurs ;
- Connaître les grandes étapes ;
- Avoir les clés pour les mettre en place.

Public

Les directions/coordinations, responsables des ressources humaines et lignes hiérarchiques des associations du secteur à profit social.



La CODEF vous invite à
une journée de formation
le 18 juin 2019
de 9h à 16h30
à Namur

Inscriptions :
[codef.events.idloom.com/
Formations2019](https://codef.events.idloom.com/Formations2019)

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

EN PRATIQUE :

Adresse du jour :
Centre Humanescence
Rue 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 sandwichs offerts

Remboursement possible auprès
du Fonds 4S pour les ASBL rele-
vant de la Commission Paritaire
329.02



Formations à venir :

Toute la législation encadrant les volontaires

Le 6 juin 2019
De 9h30 à 12h
A Liège

Evaluer pour mieux évoluer

Le 18 juin 2019
De 9h à 16h30
A Namur

La réforme du code des sociétés et des associations : Ce qu'il faut retenir en tant qu'administrateur d'une ASBL

Le 20 juin 2019
De 18h30 à 21h
A Blegny

Elaborer un budget et un plan de trésorerie pour son ASBL

Le 24 septembre 2019
De 9h à 16h30
A Namur

Réforme APE : La comprendre et s'y préparer en tant qu'employeur

Le 8 octobre 2019
De 9h30 à 12h
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 suport@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

Nouvelles conventions collectives de travail dans la commission paritaire 337

La CODEF siège (indirectement) au sein de la commission paritaire 337. Celle-ci est dite « résiduaire » pour le secteur non-marchand. Elle est en effet compétente pour les travailleurs du secteur non marchand dont les activités ne relèvent pas d'une autre commission paritaire spécifique. L'on y retrouve donc notamment les universités et les mutuelles ainsi que des structures qui relèvent de l'action sociale et de la santé, du tourisme, etc. En dehors du secteur non-marchand, elle est compétente pour des particuliers qui occupent pour leur propre compte du personnel ou du personnel local qui ne bénéficie pas du statut diplomatique des ambassades et des consulats.

Cette diversité de structures en fait un secteur complexe, ce qui rend difficile la négociation et la conclusion de nouvelles conventions collectives de travail. Néanmoins, les négociations en cours sont actuellement train d'aboutir.

En effet, deux conventions collectives de travail ont été négociées. La première concerne la délégation syndicale et la seconde des dérogations aux principes qui encadrent le temps de travail, ce devrait permettre plus de flexibilité dans l'organisation du travail. Les universités et mutuelles en sont expressément exclues. Les représentants des travailleurs ont imposé la liaison de ces conventions collectives et elles seront donc signées en même temps.

Pour rappel, les conventions collectives de travail actuellement en vigueur dans cette commission paritaire concernent les groupes à risque (définition, institution d'un Fonds de sécurité d'existence, pour l'emploi et la formation la cotisation et les modes de perception), l'institution du Fonds social, le crédit-temps et la liaison de la rémunération à l'indice de santé lissé.

Coordination des dispositions applicables aux ASBL, AISBL et fondations

La législation applicable aux ASBL, AISBL et fondations a récemment subi de nombreuses modifications. La dernière en date relève de l'adoption du Code des sociétés et des associations qui supprimera à terme la loi de 1921 relative aux ASBL, AISBL et fondations.

C'est dans ce contexte qu'a été adoptée la loi du 25 avril 2019, visant à assurer la lisibilité du droit applicable aux sociétés et associations. Elle prévoit une coordination officielle des dispositions applicables à ces structures et sera en principe publiée annuellement sur le site internet du Service Public Fédéral Justice. Cette coordination reprendra ainsi les dispositions applicables aux ASBL, AISBL et fondations, qui ne se limitent pas uniquement au nouveau Code des sociétés et des associations. Plus précisément, il s'agit :

- Des livres I, III et XV et XX du Code de droit économique ;
- Du Code des sociétés et des associations ;
- De l'arrêté royal du 21 octobre 2018 portant exécution des articles III.82 à III.95 du Code de droit économique ;
- De l'arrêté royal du 29 avril 2019 portant exécution du Code des sociétés et des associations.

Depuis 25 ans, DIMENSION Sport a pour objectif le sport pour tous !

F Sa particularité est d'accompagner ses membres tout au long de leur vie active en misant sur le développement moteur global, dès le plus jeune âge, tout en proposant également des activités pour permettre aux adultes de rester dans le mouvement. L'équipe est fortement impliquée dans l'accueil extra-scolaire, notamment en proposant des activités juste après l'école et en allant chercher les enfants dans l'école.

A L'association est principalement active (cours et stages) dans les régions de Liège, Verviers, Herve, Welkenraedt, Aubel, Thimister, Olne, ...

S Pour les animations et formations, l'équipe travaille sur toute la Fédération Wallonie-Bruxelles.

H Les activités proposées par DIMENSION Sport sont :

- Cours hebdomadaires de sports de 3 ans à 77ans...
- Cours hebdomadaire en piscine à partir de 18 mois et jusqu'à 77ans...
- Stages sportifs pendant toutes les vacances scolaires.
- Animations Sportives dans les écoles et dans les classes vertes.
- Formation d'enseignants, d'animateurs sportifs, d'accueil temps libre, ...



S DIMENSION Sport est aussi partenaire dans des ATL de différentes communes :

- Nous sommes reconnu Centre de Vacances ONE et nous remplissons dans ce cadre notre mission d'occuper sainement, activement et qualitativement les enfants durant toutes les périodes de congés scolaires.
- Nous sommes partenaires de centre de classes vertes pour l'animation sportive des enfants.
- Nous sommes spécialisés dans le développement de nouvelles activités (KIN-BALL, Cardio Goal, Kan Jam, ...).
- Nous sommes aussi partenaire des principaux opérateurs de formation (ONE, ISBW, IFC, ...) pour partager notre expérience avec d'autres associations.

L'association a donc un rôle social très important dans les missions suivantes :

- Développement moteur global de l'enfant.
- Permettre pratique de l'activité physique et du sport tout au long de sa vie active.
- Aider au développement de nouvelles activités sportives.
- Offrir aux parents des solutions de garderie intelligente par rapport à leur horaire de travail.

DIMENSION Sport

Rue de Verviers 26 - 4651 Battice

Téléphone : 087/74 35 50

Mail : info@dimension-sport.be

Site web : <http://www.dimension-sport.be/>