« CODEF Info »

Newsletter de la Coordination et Défense des Services Sociaux et Culturels

CODEF Info Juin 2019

Au sommaire :

- Dossier : Les accidents du travail
- E-learning pour faire ses premiers pas en bien-être au travail
- Les prestations des SEPPT couvertes par les cotisations obligatoires
- Le dialogue social dans son organisation : Menaces et/ou opportunités ?
- Assemblée générale de la CODEF du 24 juin 2019
- Augmentation de l'intervention de l'employeur dans les frais de transport domicile - lieu de travail
- Agenda des formations
- Actualités diverses :
  * APE… Où en sommes-nous ?
  * Fermeture de la CODEF pour les vacances annuelles
- Flash associatif : La Charlemagn'rie

Avec le soutien de la Wallonie

Wallonie familles santé handicap AVIQ

Dossier : Les accidents du travail

Qu'est-ce qu'un accident du travail et quelles sont les obligations de l'employeur lorsqu'il survient ? Cet article éclaircit ces notions et les obligations qui en découlent.

I. Qu'est-ce qu'un accident du travail ?

Cette matière est réglementée par la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

Il existe deux catégories d'accidents régi par la loi de 1971 : l'accident du travail et l'accident sur le chemin du travail.

Avant d'étudier ces deux notions, il convient tout d'abord de déterminer ce qu'il faut entendre par « accident » au sens de la loi.

a) La définition de l'« accident »

Un accident est un évènement soudain qui cause une lésion. L'accident se compose ainsi de trois éléments constitutifs :

- **Evènement soudain**

L'évènement soudain est un évènement identifiable d'une durée suffisamment courte susceptible de causer ou d'aggraver une lésion. Un évènement soudain pourrait donc être par exemple le fait de se pencher, de soulever une poubelle ou encore une chute dans les escaliers, …

A l'occasion d'un conflit entre la victime et l'assureur sur la qualification d'accident, il conviendra à la victime de prouver l'évènement soudain. Cet évènement peut être prouvé à l'aide de tous moyens de preuves de droit civil tels que des témoignages, des présomptions, …

- **Lésion**

La lésion est envisagée de manière très large et peut constituer tout ennui de santé (maladie, douleur, trouble psychologique).

Ce sera également à la victime de prouver la lésion.

- **Un lien causal entre l'évènement soudain et la lésion**

Il est nécessaire qu'il y ait un lien de cause à effet entre l'évènement et la lésion du travailleur. Vu la difficulté de déterminer la cause de la lésion pour la victime, la loi présume jusqu'à preuve du contraire que l'évènement soudain a causé la lésion.

Dans ce cas, l'assureur doit prouver que la lésion serait survenue de la même manière et dans la même mesure sans l'évènement soudain.

Pour pouvoir intégrer le champ d'application de la loi de 1971, une fois l'accident déterminé, il faut encore pouvoir le rattacher au milieu professionnel de la victime.

La loi distingue ainsi deux accidents : l'accident du travail sensu stricto et l'accident sur le chemin du travail.

b) L'accident du travail sensu stricto

L'accident du travail est défini comme *« tout accident qui survient à un travailleur dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de louage de travail et qui produit une lésion »*.

Compte tenu de cette définition, un accident du travail existe lorsque :

- Un **accident** survient (3 éléments constitutifs : évènement soudain causant une lésion)
- Un accident survient **dans le cours de l'exécution du contrat de travail**

Le concept d'exécution du contrat de travail est interprété très largement par la jurisprudence. Il vise toute situation où l'autorité patronale est susceptible de s'exercer et ne vise pas uniquement le temps et le lieu d'exécution du contrat de travail. La notion est envisagée très largement car l'optique du législateur est de couvrir et réparer un maximum de situations dommageables pour le travailleur.

La preuve doit être apportée par le travailleur. Il existe une exception pour les télétravailleurs structurels et occasionnels : L'accident est présumé survenu dans le cours de l'exécution de son contrat de travail s'il se produit sur le lieu et durant la période pendant laquelle le télétravailleur travaille comme établit dans la convention de télétravail ou dans tout autre écrit autorisant de manière ponctuelle le télétravail.

- Un accident survient **par le fait de l'exécution du contrat de travail**

La notion est une nouvelle fois interprétée largement par la jurisprudence. Il vise tout évènement rendu possible par le milieu professionnel dans lequel le travailleur est placé dans l'exécution de son activité professionnelle. On vise tout ce que l'exécution du travail pourrait causer comme accident.

Cette troisième condition est présumée dès qu'il est prouvé que l'accident est survenu dans le cours de l'exécution du contrat de travail. Cette présomption est réfragable et peut donc être renversée.

c) L'accident sur le chemin du travail

Est également considéré comme accident du travail, l'accident survenu sur le chemin du travail visé par l'article 8 de la loi de 1971. Le chemin du travail comprend le trajet normal que le travailleur doit parcourir pour se rendre de sa résidence au lieu de travail. La cause de l'accident ainsi que l'absence de lien avec le milieu de travail sont sans conséquence sur la qualification d'accident sur le chemin du travail.

II. Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Le rôle de l'employeur n'est pas de déterminer si l'accident du travailleur est qualifié d'accident du travail. Cette qualification incombe à l'assureur.

La question est de savoir quelles sont les obligations pour l'employeur lorsqu'un accident survient sur le lieu ou sur le chemin du travail.

a) Obligation de déclaration

L'employeur est tenu de déclarer à son assurance lorsqu'un travailleur est victime d'un accident du travail ou sur le chemin du travail. Cette déclaration se fait soit via le formulaire de déclaration (papier ou en ligne) de l'assureur, soit via les services en ligne du portail de la sécurité sociale. L'employeur dispose d'un **délai de 8 jours civils** à compter du lendemain de l'accident. La non-déclaration ou la déclaration tardive expose l'employeur à des amendes administratives et à des poursuites pénales.

• Accidents bénins

Le délai de 8 jours ne s'applique pas aux accidents répondant aux critères d'accident bénin.

Est qualifié d'accident bénin, un accident n'ayant occasionné ni perte de salaire, ni incapacité de travail (temporaire ou permanente) pour la victime mais qui a uniquement requis des soins qui ont été dispensés immédiatement après l'accident sur le lieu d'exécution du contrat de travail[1].

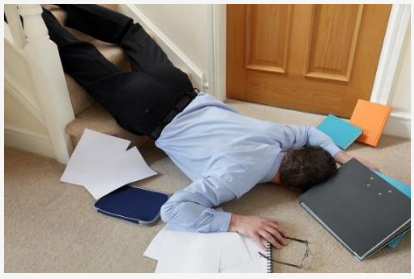
Pour cette catégorie d'accident, l'employeur est dispensé de faire la déclaration à l'assurance à condition d'enregistrer l'accident bénin dans le registre des premiers soins.

La personne qui procède à l'intervention dans le cadre des premiers secours doit indiquer dans le registre des premiers soins les éléments suivants [2]:

- Le nom de la victime,
- Le nom de la personne qui a dispensé les premiers secours,
- L'endroit, la date et l'heure de l'accident, ainsi que la description et les circonstances de l'accident, en vue de la dispense de la déclaration de ces accidents à l'assureur accidents du travail et le maintien comme élément de preuve en cas d'aggravation,
- La date et l'heure de l'intervention,
- La nature de l'intervention (nature de la lésion, type de soins et moyens dispensés, suite donnée après les premiers secours, …),
- L'identité des témoins éventuels.

Si par la suite de cet accident, l'état de santé de la victime s'aggrave, l'employeur a l'obligation de procéder à la déclaration à son assureur dans le délai de 8 jours à partir de la prise de connaissance de l'aggravation de l'état de santé.

Afin que les travailleurs, l'employeur et les organes de concertation aient une vue globale sur le nombre d'accident survenus dans l'entreprise pour mener une meilleure politique de prévention, le rapport annuel du Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail (SIPPT), c'est-à-dire le conseiller en prévention ou l'employeur s'il y a moins de 20 travailleurs, doit indiquer le nombre d'accidents bénins survenus au sein de l'entreprise.



• Accidents du travail graves

En cas d'accident du travail grave, l'employeur est tenu également d'informer le service de contrôle du bien-être du travail, c'est-à-dire l'inspection du travail.

Est notamment qualifié d'accident du travail grave, l'accident du travail ayant entrainé la mort ou l'accident du travail dont la survenance a un rapport direct avec une déviation par problème électrique, explosion, feu et qui a donné lieu à une lésion permanente ou à une lésion temporaire comme par exemple des plaies avec pertes de substances occasionnant plusieurs jours d'incapacité de travail ou des fractures osseuses.

b) Obligation de vérification

L'employeur doit vérifier que le Service Externe pour la Prévention et la Protection du Travail (SEPPT) établisse une fiche accident du travail pour chaque accident ayant entrainé au moins 4 jours d'incapacité de travail[3].
La fiche accident du travail doit contenir des mentions légales obligatoires déterminées dans les annexes du Code du bien-être au travail. Cette fiche peut être remplacée par le formulaire de déclaration d'accident du travail sous certaines conditions.

[1] Art. 1er, 4° de l'AR du 12 mars 2003

[2] Art. I.5-6 Code du bien-être au travail

[3] Art. I.6-12 al.1 Code du bien-être au travail

c) Obligation de conservation

L'employeur a l'obligation de conserver les fiches d'accident du travail ou les copies ou tirages des formulaires de déclarations des accidents du travail pendant 10 ans au moins[4].

En conclusion, lorsqu'un accident survient sur le lieu ou sur le chemin du travail, **l'employeur doit déclarer tout accident dans un délai de 8 jours sauf si cet accident répond aux critères d'un accident bénin. Dans ce cas, l'employeur doit l'inscrire dans le registre des premiers soins.**

A côté de cette obligation de déclaration, il ne faut pas oublier que l'employeur est également tenu à une obligation de vérification auprès du SEPPT de la réalisation de la fiche (en cas de plus de 4 jours d'incapacité) et une obligation de conservation des différents documents.

Justine Flossy
Conseillère juridique à la CODEF

E-learning pour faire ses premiers pas en bien-être au travail

La loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est peu connue et peu appliquée dans les petites associations malgré ses 22 ans d'existence.

Or, dans les petites structures de moins de 20 travailleurs, il n'est pas obligatoire d'avoir un conseiller en prévention en interne. C'est alors la direction/coordination qui fait office de conseiller en prévention pour son personnel.

De ce fait, un e-learning a été développé par le SPF Emploi pour mieux faire connaître cette législation et les grands principes qui la régissent en termes de prévention des risques professionnels.

Cet e-learning comporte 5 modules d'environ 20 minutes :

- Introduction (notamment sur les coûts/bénéfices de la prévention) et loi bien-être ;
- Sécurité au travail (incendie, électricité, chutes, glissades, produits dangereux, …) ;
- Santé au travail ;
- TMS (troubles musculo-squelettiques : maux de dos, tendinites, …) ;
- RPS (risques psychosociaux).

Ces modules comprennent des animations, des images, des vidéos, … de manière à le rendre le plus convivial possible.

Après avoir suivi les modules, le participant pourra :

- Trouver toutes les informations utiles concernant :
  - La législation bien-être (via le site www.emploi.belgique.be),
  - Les connaissances sur les différents risques et les moyens de prévention (via le site www.beswic.be),
  - Les dépliants, affiches, brochures, vidéo disponibles au SPF Emploi,
  - Les journées d'étude proposées par le SPF Emploi (voir le site : http://www.evenements.emploi.belgique.be/fr) ;
- Utiliser les outils mis à disposition par le SPF Emploi (guide de concertation Deparis, analyse des risques OIRA, …) ;
- Réfléchir à ses risques afin de déterminer des actions de prévention.

Les différents outils disponibles l'aideront dans cette réflexion.

L'e-learning est accessible à tous et disponible gratuitement sur le site e-campus. Il vous sera seulement demandé de créer un compte sur e-campus afin de faciliter votre navigation et de pouvoir obtenir des statistiques collectives.

Source : site du SPF Emploi, Travail et Concertation social

[4] Art. I.6-12 al. 5 Code du bien-être au travail

Les prestations des SEPPT couvertes par les cotisations obligatoires

L'employeur d'une organisation de type C ou D ne disposant pas au sein de son service interne d'un conseiller en prévention de niveau I ou II a droit, en échange de la cotisation forfaitaire minimale, aux prestations générales d'un Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail (SEPPT) suivantes :

1° Analyse des risques : Le SEPPT collabore activement à la mise en œuvre de l'analyse des risques de l'organisation, à son exécution et à sa mise à jour (sans visite sur place) ;

2° Mesures de prévention globales : Sur base de l'analyse des risques réalisée, le SEPPT propose des mesures de prévention qui doivent être prises au niveau de l'organisation dans son ensemble, de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions et au niveau de l'individu ;

3° Pratiques de prévention en matière de santé : La section du SEPPT chargée de la surveillance médicale réalise les évaluations de santé préalables et périodiques, les consultations spontanées, les examens de reprise du travail, les visites de pré-reprise du travail, la surveillance de santé prolongée et certains examens médicaux dans le cadre de la protection de la maternité ;

4° Accès du travailleur à son dossier de santé : Le SEPPT se doit d'accéder à la demande du travailleur d'avoir accès à son dossier de santé dans un délai de 5 jours ouvrables à compter de la réception de cette demande ;

5° Prévention en matière du travail sur écran : Le SEPPT collabore à l'analyse des risques liés au travail sur écran, complétée éventuellement d'un questionnaire à destination des travailleurs et propose des mesures de prévention ;

6° Prévention en matière d'hygiène alimentaire : Le SEPPT collabore à la formation relative à l'hygiène alimentaire et à l'analyse des risques en ce qui concerne le contact avec des denrées alimentaires ;

7° Comité pour la Prévention et la Protection du Travail (CPPT) : Le SEPPT participe aux réunions du CPPT (1x par mois) lorsqu'il y en a un, c'est-à-dire quand l'organisme compte plus de 50 travailleurs ;

8° Assistance suite à un accident du travail grave : Dès que le SEPPT a connaissance d'un accident grave, il peut assister l'employeur dans ses démarches pour un maximum de 5 heures de prestations en proposant des mesures conservatoires et en exécutant des enquêtes en matière d'accidents du travail graves ;

9° Prévention des risques psychosociaux : Le conseiller en prévention aspects psychosociaux du SEPPT est en charge du traitement des demandes individuelles d'intervention psychosociale informelles ou formelles des travailleurs ;

10° Examen des lieux de travail et des postes de travail : Le SEPPT peut examiner le cadre de travail en vue de réaliser les autres missions citées ci-avant ;

11° Avis sur la politique de prévention : Le SEPPT délivre un avis stratégique motivé sur la politique de prévention de l'employeur (sous la responsabilité du conseiller en prévention) dans les 5 ans après la date de l'affiliation ;

12° Inventaire des prestations : Le SEPPT tient à la disposition de l'employeur un inventaire en ligne des prestations qu'il a effectuées dans l'organisme.

Pour plus d'informations, consultez **l'extrait du code du bien-être au travail**, édition 2017-2018.

Le dialogue social dans son organisation : Menaces et/ou opportunités ?

A l'occasion de son Assemblée Générale, la CODEF a proposé à ses membres une conférence intitulée ***« Le dialogue social : Le subir ou en être acteur »*** présentée par Patrick Namotte, expert dans le domaine de l'accompagnement des personnes et des entreprises confrontées à des tensions interpersonnelles ou à des conflits, externes ou internes, avec ou sans représentants syndicaux, et qui veulent évoluer.

Fort d'une expérience de plus de 30 ans en entreprise mais aussi dans la sphère syndicale, il est reconnu par le SPF Justice comme facilitateur – conciliateur – médiateur agréé.

Il était donc tout à fait indiqué pour vous parler de l'importance de maintenir de bonnes relations avec les syndicats, même au sein de petites structures. En effet, il est toujours plus facile de négocier avec des personnes que l'on connait, par exemple dans le cadre de la conclusion d'une CCT d'entreprise.

En 2017, il dressait déjà ce constat à travers un article dans La Libre Belgique :

En Belgique, les relations avec les représentants syndicaux en entreprise sont-elles trop difficiles ? D'après vous, quel est le pourcentage d'entreprises où les relations avec les représentants du personnel se passent bien ?

1. Les élections sociales

En mai 2016, des élections sociales ont été organisées en Belgique dans près de 7000 entreprises pour 6950 comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et 3780 conseils d'entreprise (CE).

A ces 7000 entreprises, s'ajoutent celles où il n'y a pas d'élections sociales, mais une délégation syndicale. Cela concerne des entreprises où il y a un accord sectoriel pour ne pas organiser les élections sociales (ex. secteur construction) et les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs.

En effet, dans la plupart des secteurs, il est possible d'avoir des délégués syndicaux bien en deçà de 50 travailleurs occupés, parfois même à partir de 5.

Nous pouvons donc faire l'hypothèse qu'il y a des représentants syndicaux dans plus de 7000 entreprises en Belgique.

2. Les médias

La plupart d'entre nous se font une idée des représentants syndicaux sur base de ce qu'ils voient ou entendent dans les médias (exemples : grève, conflit social, etc.).

Combien d'entreprises sont-elles citées dans les médias pour un incident social en Belgique sur une année ? 250 ? Soit une entreprise différente chaque jour ouvrable ?

Faisons l'hypothèse qu'en moyenne, sur un an, 250 entreprises différentes seraient citées pour un incident social. 250 sur plus de 7000, cela représente moins d'une entreprise sur 20, soit moins de 5% !

Par ailleurs, les incidents sociaux évoqués dans la presse ont plusieurs origines qui ne relèvent pas du fonctionnement normal de l'entreprise (ex. non-paiement de rémunérations, restructuration inattendue, faillite, fermeture, etc.).

3. Un témoignage

Jean-François Heris, alors président de l'Union wallonne des Entreprises (UWE) et président ainsi que CEO d'AGC Glass Europe, déclarait dans une interview publiée dans L'Echo en octobre 2012 : *« dans 95% des cas, les relations syndicales se passent bien* (avec les entrepreneurs) *et c'est seulement les 5% des cas où ça se passe moins bien qui donnent une image dramatique de Wallonie* ».

4. Une étude SD Worx / Fédération des Entreprises de Belgique (FEB)

Publiée en mai 2016, cette étude effectuée auprès de 250 sociétés en Belgique va dans le même sens : plus de 90% des sondés qualifient le climat social de *« bon »*.

Le conflit est inhérent aux rapports humains

L'objectif essentiel des relations sociales est de permettre aux personnes de s'entendre sur les conditions de travail, et ce, à quelque niveau que ce soit.

Dans l'entreprise, cette concertation est quasi permanente pour trouver un consensus sur tout ce qui n'est pas réglé par les conventions collectives de travail. Il s'agit concrètement de négociations de différentes ampleurs. Dans ce contexte, les prises de position peuvent être plus ou moins fermes et donc, sources de tensions entre les interlocuteurs, voire de conflits.

Les représentants syndicaux sont des partenaires potentiels

Intervenant comme consultant, orateur ou formateur en relations sociales, j'entends souvent des personnes diaboliser les syndicats ou leurs représentants.

Sur base des sources évoquées ci-avant, nous pouvons déduire que cette lecture n'est pas conforme à la réalité. De plus, il est démontré que, au final, un a priori génère les attitudes ou comportements envisagés chez les personnes auxquelles il s'applique (effet Pygmalion / Golem).

Cette diabolisation est non seulement incorrecte mais, en plus, elle nuit à la qualité des relations sociales, elle est contre-productive.

Soyons réalistes… et opportunistes !

Dans une grande majorité de situations, les relations se passent bien avec les représentants syndicaux dans l'entreprise.

Les employeurs et les représentants du personnel y trouvent, ensemble, des solutions concrètes, adaptées à leurs circonstances spécifiques.

Toutefois, lorsqu'il se produit, l'incident social est bien sûr difficile à vivre. Cela étant, il constitue une fantastique opportunité d'évolution pour l'entreprise. Ce signal doit alerter ses gestionnaires sur une nécessaire remise en question. Au-delà des apparences, il faut en rechercher les causes réelles et évoluer !

Et enfin, autre bonne nouvelle, les leviers de changement sont, pour l'essentiel, sous le contrôle des dirigeants de l'entreprise.

Article publié dans La Libre Belgique le 28/08/2017 sous le titre « Ne diabolisons pas les syndicats en entreprise ». Pour de plus amples information sur Patrick Namotte : www.patricknamotte.be

Assemblé Générale de la CODEF le 24 juin 2019

Ce 24 juin 2019, l'Assemblée Générale de la CODEF à laquelle vous avez été nombreux à participer s'est tenue pour la première fois à la Charlemagn'rie, association membre de la CODEF, afin de pouvoir accueillir plus de monde. Nous avons également opté pour un format plus dynamique en incluant une conférence / débat autour du dialogue social et votre participation active a permis de beaux échanges.

Vous trouverez le rapport d'activités 2018 de la CODEF sur le site : **https://www.codef.be/presentation/rapports-dactivites/**.

Augmentation de l'intervention de l'employeur dans les frais de transport domicile - lieu de travail à partir du 1er juillet 2019

Les partenaires sociaux au sein du Conseil national du Travail (CNT) ont conclu le 23 avril 2019 un nouvelle CCT (n° 19/9) concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs.

La CCT met en œuvre 2 mesures :

- L'augmentation des forfaits pour les déplacements domicile-lieu de travail en train ;
- La suppression de la limite des 5 km pour les déplacements en transport en commun publics autres que le train.

En voici le résumé :

L'intervention forfaitaire dans le prix du titre de **transports en commun public organisé par la SNCB** est portée à **70% du prix actuel de la carte-train** (tarif au 01/02/2019) à partir du 1er juillet 2019.

Ces montants forfaitaires n'évolueront pas automatiquement avec le prix de la carte train. Le montant de l'intervention patronale est donc indépendant de la politique tarifaire de la SNCB et chaque augmentation des forfaits devra donc faire l'objet de nouvelles négociations entre partenaires sociaux.

En ce qui concerne l'intervention patronale dans les **transports en commun autres que la SNCB**, l'intervention demeure inchangée :

- Lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance, l'intervention patronale est égale à l'intervention patronale dans le prix de la carte train pour une distance correspondante, sans dépasser 75% du prix réel du transport.
- Lorsque le prix est fixe quelle que soit la distance, l'intervention patronale est déterminée de manière forfaitaire et s'élève à 71,8% du prix effectivement payé par le travailleur, sans toutefois excéder le montant de l'intervention patronale dans le prix de la carte train assimilée à l'abonnement social, pour une distance de 7 km.

La limite des 5 km de halte à halte prévue dans la CCT 19octies sera supprimée à partir du 1er juillet 2020. Pour le calcul de la distance à indemniser, il convient de tenir compte, comme aujourd'hui, de la distance de halte à halte.

Si au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise il était convenu de prévoir également une intervention patronale dans les frais de transport domicile - lieu de travail occasionnés avec **un moyen de transport privé en** renvoyant vers les règles prévues dans la CCT conclue au sein du CNT, **l'ancienne grille de montants forfaitaires au 01/02/2009 est maintenue**.

Certains secteurs ou entreprises prévoient des interventions dans les frais de transport des travailleurs plus avantageuses. Voyez à ce sujet le chapitre 12 de chaque commission paritaire dans notre documentation sectorielle.

Virginie van den Bril - Legal Analyst

GROUP S
HUMAN RESOURCES & MANAGEMENT SOLUTIONS

Intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport organisé par la SNCB à partir du 1er juillet 2019

Distance Km	Carte mensuelle	3 mois	Carte annuelle	Railflex
	EUR	EUR	EUR	EUR
	Carte Train Mensuelle	Carte Train Trimestrielle	Carte Train Annuelle	Carte Train Mi-Temps
	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
1	21,00	58,00	209,00	-
2	23,00	64,00	231,00	-
3	25,00	71,00	253,00	9,00
4	28,00	77,00	275,00	9,00
5	30,00	83,00	298,00	10,00
6	32,00	89,00	316,00	11,00
7	34,00	94,00	336,00	11,00
8	36,00	99,00	355,00	12,00
9	37,00	105,00	374,00	13,00
10	39,00	110,00	393,00	13,00
11	41,00	116,00	412,00	14,00
12	43,00	120,00	431,00	15,00
13	45,00	126,00	450,00	15,00
14	47,00	132,00	469,00	16,00
15	49,00	137,00	488,00	17,00
16	50,00	142,00	507,00	17,00
17	53,00	147,00	526,00	18,00
18	55,00	153,00	545,00	19,00
19	57,00	158,00	564,00	19,00
20	58,00	163,00	583,00	20,00

21	60,00	169,00	602,00	21,00
22	62,00	174,00	621,00	21,00
23	64,00	179,00	641,00	22,00
24	66,00	185,00	659,00	22,00
25	68,00	190,00	678,00	23,00
26	70,00	195,00	697,00	24,00
27	71,00	201,00	716,00	25,00
28	74,00	206,00	736,00	25,00
29	76,00	211,00	755,00	26,00
30	77,00	216,00	774,00	26,00
31-33	81,00	225,00	804,00	27,00
34-36	85,00	239,00	851,00	29,00
37-39	90,00	251,00	898,00	30,00
40-42	95,00	265,00	945,00	32,00
43-45	99,00	278,00	991,00	34,00
46-48	104,00	291,00	1038,00	36,00
49-51	109,00	304,00	1085,00	37,00
52-54	112,00	313,00	1118,00	38,00
55-57	115,00	323,00	1152,00	39,00
58-60	118,00	332,00	1184,00	41,00
171-175	245,00	685,00	2449,00	
176-180	251,00	701,00	2504,00	
181-185	256,00	717,00	2559,00	
186-190	262,00	732,00	2615,00	
191-195	267,00	748,00	2671,00	
196-200	272,00	763,00	2726,00	

Agenda des formations

ELABORER LE BUDGET ET LE PLAN DE TRÉSORERIE DE SON ASBL

La CODEF vous invite à une journée de formation *le 24 septembre 2019 de 9h à 16h30 à Namur*

Inscriptions : codef.events.idloom.com/Formations2019

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

Objectifs

Proposer aux participants une méthodologie adaptée leur permettant de construire les différents budgets prévisionnels annuels ainsi que le plan de trésorerie.

Formatrice

Christelle Bernard, formatrice à la Boutique de gestion.

Programme

- Identification des facteurs influençant le processus d'élaboration d'un budget annuel et d'un plan de trésorerie ;
- Présentation des méthodes d'élaboration et d'évaluation des différents budgets (budgets par activité, budget de fonctionnement général, budget d'investissements, budget de financement, budget des subsides) ;
- Présentation du contenu et des méthodes d'élaboration du plan de trésorerie ;
- Elaboration des outils de gestion : budgets, compte de résultats prévisionnel, bilan prévisionnel et tableau de trésorerie ;
- Timing de budgétisation.

Public

La direction/coordination, le comptable et les membres du conseil d'administration des associations du secteur à profit social.

EN PRATIQUE :

Adresse du jour :
La Boutique de Gestion
Rue Henry 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 4S pour les ASBL relevant de la Commission Paritaire 329.02

Formations à venir :

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
A Namur
Et
Le 17 octobre 2019
De 9h30 à 12h
A Liège

Prise de parole en public : Améliorer sa communication face à un groupe
Le 24 octobre 2019
De 9h à 16h30
A Namur

Réaliser un règlement de travail en fonction des obligations légales
Le 7 novembre 2019
De 9h30 à 12h30
A Liège

Pour vous inscrire aux formations organisées par la CODEF, veuillez compléter le formulaire d'inscription en ligne.

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez contacter notre conseillère en formation, Emilie Maquet, par téléphone au **04 362 52 25** ou par mail à support@codef.be.

Afin de nous faire part de vos besoins et de vos attentes en terme de formations pour l'année 2020, merci de bien vouloir répondre à notre sondage.

Actualités diverses

APE… Où en sommes-nous ?

Au mois de mars, la CODEF avait informé ses membres que la réforme des Aides à la Promotion de l'Emploi (APE) n'avait pas été finalisée, suite à la perte de majorité au sein du Gouvernement wallon.

Les dispositifs prévus par le décret du 25 avril 2002 et ses arrêtés restent donc pleinement d'application. Parmi ces différentes dispositions, la demande de renouvellement d'une aide à l'emploi doit être adressée au moins trois mois avant l'expiration de la décision initiale. Il est impératif de veiller au respect de ce délai.

De nombreuses **décisions à durée déterminée** arrivent à échéance à la date du 31 décembre 2019. Dans ce cas, le SPW Emploi-Formation invite les associations concernées à introduire la demande de renouvellement au plus tôt à la date du 1er septembre et au plus tard pour le 30 septembre 2019.

Il est impératif également de respecter toutes les obligations qui s'imposent aux employeurs dans le cadre de l'application du décret et de ses arrêtés.

Concernant le futur du dispositif APE, il est probable que le Gouvernement, qui sera nouvellement constitué suite aux élections de ce 26 mai, se saisisse de la problématique et envisage également une réforme. Néanmoins, nous ne pouvons avoir à ce stade de certitudes quant à son contenu.

La CODEF vous tiendra bien entendu informés de la suite des travaux.

Fermeture de la CODEF pour les vacances annuelles

Les bureaux de la CODEF seront fermés du **22 juillet au 9 août 2019 inclus** dans le cadre des vacances annuelles. L'équipe ne sera donc pas joignable par téléphone durant toute cette période. Néanmoins, certains mails seront traités en fonction des congés respectifs du personnel.

De même, il n'y aura pas de CODEF Info, de VIGIE ni de formations durant juillet et août.

Toute l'équipe vous souhaite d'ores et déjà un bel été et de bonnes vacances !

Au plaisir de vous retrouver en pleine forme dès la rentrée !

FLASH ASSOCIATIF

La Charlemagn'rie asbl

En 1976, un groupe de bénévoles forme un comité et décide de proposer une activité récréative afin de réunir les personnes du quartier qui se meurt peu à peu suite à la fermeture du charbonnage. Rapidement, des besoins et services divers se font ressentir au sein d'une population multiculturelle touchée par une crise sociale et économique.

Au fil du temps, leurs activités se sont diversifiées et l'association ouvre ses portes à un public très varié : les enfants de maternel et primaire, les jeunes du secondaire, les adultes sans distinction d'âge, de sexe, d'origine ou de situation sociale, des personnes actives, des pensionnés, des demandeurs d'emploi...

L'ASBL La Charlemagn'rie entend valoriser tous les patrimoines sociaux et culturels, sans préjugé, en accordant une attention toute particulière à ceux d'entre eux qui paraissent les plus fragilisés. A l'origine, nos activités s'adressaient surtout aux habitants du quartier où nous sommes implantés. Aujourd'hui, après plus de quarante ans de fonctionnement, elles ont pris une ampleur qui s'étend à la commune de Herstal toute entière et de plus en plus à d'autres communes.

Les différentes activités de La Charlemagn'rie :

- **Secteur enfants :** Ecole de devoirs, Ateliers créatifs, Centre de vacances, Renforcement scolaire
- **C I S P :** Formation commis de cuisine et de salle, Formation employé administratif et agent d'accueil, FLE (français langue étrangère) - Français orienté métier
- **Pmtic** : Sensibilisation et initiation à Internet
- **Initiative locale d'intégration :** Atelier d'orientation citoyenne, Cours de français, Permanences sociales, Interculturalité
- **Education permanente :** Programme varié d'activités citoyennes
- **Activités socioculturelles et de loisirs :**

Activités ponctuelles : Blind test, Concours de belote, Fête des voisins, La Charlemagn'rie en fête : activités festives et conviviales (spectacles, expositions, artisans, activités pour enfants …), Concours de bouchons, Spectacles et soupers spectacles, Repair café, conférences, Fête de la « sint Tchale » : intronisation des compagnons de Charlemagne, marche aux flambeaux, potée préallienne, marché de Noël, …

Activités récurrentes : Initiation des seniors aux nouvelles technologies, Peinture créative, Ateliers (tricot et crochet / danses et folklore « la Carole » / éco-cuisine), Théâtres (dialectal wallon, français, impro), …