

CODEF Info Septembre 2019

Au sommaire :

- Déplacement du travailleur entre son domicile et son lieu de travail : Quelle intervention de la part de l'employeur ? Quelle différence avec les frais de mission ?
- Déclarations de politiques gouvernementales 2019-2024
- Aidants proches : nouveau congé thématique à partir du 1 octobre 2019
- Agenda des formations
- Actualités diverses :
 - * L'Unisoc a une nouvelle présidence !
 - * Registre UBO : Pas de sanction jusqu'au 31 décembre 2019 !
 - * Déclarations ISoc, INRsoc, IPM : prolongation du délai au 10 octobre 2019
- Flash associatif : CAWaB



Déplacement du travailleur entre son domicile et son lieu de travail : Quelle intervention de la part de l'employeur ? Quelle différence avec les frais de mission ?

Le travailleur qui se rend de son domicile à son lieu de travail occasionne des frais de déplacement pour lesquels l'employeur doit dans certains cas intervenir. Contrairement à ces frais, les dépenses avancées dans le cadre de déplacements professionnels sont considérées comme étant des frais de mission devant être remboursés. Cet article aura pour objet de faire le point sur ces deux notions.

A. Déplacement domicile – lieu de travail

On entend par déplacement, le trajet du domicile (lieu de résidence effectif du travailleur) vers le lieu de travail (siège d'exploitation de l'entreprise ou est occupé le travailleur). Selon le moyen de locomotion utilisé ainsi que de la Commission paritaire, la hauteur de l'intervention patronale dans le remboursement des frais de déplacement varie.

1) Transports en commun

La Convention collective de travail 19/9 du 23 avril 2019

La Convention collective de travail 19/9 du 23 avril 2019 conclue au sein du Conseil national de travail

régit l'intervention financière des employeurs dans les prix des transports en commun notamment.

Cette dernière est supplétive, c'est-à-dire qu'elle s'applique en principe à tous, à condition que :

- Rien ne soit prévu dans la Commission paritaire compétente ;
- L'intervention prévue dans les Commissions paritaires ou dans les Conventions collectives sectorielles, octroie moins d'avantages que ceux prévus dans la Convention collective susmentionnée.

Par exemple, la Convention collective de travail de 1991 pour la Commission paritaire 332 est moins avantageuse. De ce fait, les secteurs d'activités repris dans cette dernière devront s'aligner sur la nouvelle Convention collective de travail 19/9.

L'intervention minimale forfaitaire correspond désormais à 70% en moyenne du prix réel payé par le travailleur.



Les déplacements en train

Différents types de titres de transports utilisés sont existants. On y retrouve la « Carte Train », qui peut être mensuelle, trimestrielle ou encore annuelle, ainsi que la « Carte Raiflex » :

- La « Carte Train » remplace depuis le 01/01/1991 les anciens abonnements (sociaux et ordinaires) ;
- La « Carte Raiflex » qui existe depuis 1996 est destinée aux personnes ayant un contrat à temps partiel et leur permet de pouvoir réaliser cinq allers-retours identiques sur une période de 15 jours.

Éléments constitutifs du remboursement

À l'article 3 de la Convention collective de travail 19/9 se présente une grille reprenant les dispositions minimales de remboursement en matière d'intervention patronale.

- **Concernant les transports en commun publics autres que les chemins de fer :**

Le remboursement de l'employeur ne peut excéder 75% du prix réel du transport sur base de cette même grille des montants.

- **Concernant les transports en commun publics combinés :**

S'il s'agit d'un titre de transport délivré qui couvre la distance totale, le remboursement se fera sur base de la grille.

Par contre, si le travailleur emprunte plusieurs types de moyens de transport en commun publics (train, tram, bus) et, de ce fait, qu'il possède plusieurs titres de transports différents, il y aura lieu d'additionner les montants afin de déterminer l'intervention de l'employeur.

L'époque de remboursement

L'article 8 de la CCT19/9 prévoit le moment du remboursement, à savoir une fois par mois pour les abonnements mensuels ou à l'occasion de la période de paiement.

Modalités de remboursement

L'indemnité s'opère sur base de deux éléments :

- Une déclaration signée par le travailleur certifiant l'exactitude quant au transport en commun utilisé ainsi qu'au nombre de kilomètres parcourus ;
- Une présentation des titres de transports délivrés par la SNCB et/ou les autres sociétés de transports en commun publics.

2) Transport privé

L'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement avec un véhicule privé n'est pas obligatoire. Toutefois, elle est prévue dans la plupart des Conventions collectives de travail sectorielles établies au sein des Commissions paritaires, dans le

règlement de travail ou dans le contrat de travail. Dans l'hypothèse où rien n'est prévu, le choix d'intervenir ou non dans le remboursement des frais de déplacement ainsi que la hauteur du montant est laissée à l'entière appréciation de l'employeur.

En ce qui concerne le montant à rembourser, si rien n'est prévu dans une Convention collective de travail ou autre source de droit, l'employeur peut se référer à la CCT19/9 qui prévoit, à son annexe, une grille des montants concernant les déplacements avec un véhicule privé.

B. Les frais de mission, appelés également frais professionnels ou dépenses professionnelles.

Un travailleur qui a été exposé à des frais dans un cadre et pour des raisons professionnelles, peut prétendre au remboursement des dépenses occasionnées. Ces sommes ne constituent ni un revenu, ni un avantage de toute nature. Il s'agit de la restitution au travailleur des sommes avancées. Dès lors et sous réserve de conditions particulières, ces montants ne sont ni assujettis aux cotisations de sécurité sociale, ni soumis à l'impôt.

Peuvent notamment être qualifiées de frais de mission :

- Les indemnités kilométriques

attribuées pour l'utilisation professionnelle d'un véhicule privé (en cas d'utilisation d'un véhicule privé à des fins professionnelles, il faut se référer au montant de l'indemnité kilométrique attribuée par l'Etat aux agents de la fonction publique, qui s'élève depuis ce **1^{er} juillet 2019 à 0,3653/km**, montant revu annuellement) ;

- Les frais de parking ;
- Les indemnités pour frais de repas ;
- ...

L'époque de remboursement

La période de remboursement des frais de mission peut être prévue dans une Convention collective de travail.

À défaut, une clause peut être insérée dans le contrat de travail ou dans le règlement de travail avec les modalités de remboursement.

Forfait légal ou frais réels

Le montant du remboursement peut prendre la forme soit d'une indemnité correspondant aux frais réellement exposés, soit d'un montant forfaitaire. La formule la plus avantageuse

doit être choisie par et pour le travailleur.

➤ Le forfait :

Aussi appelé le « **forfait légal** », il couvre un certain nombre de frais professionnels dont :

- L'abonnement de transports en commun ou l'usage de la voiture privée pour les déplacements domicile - lieu de travail ;
- L'aménagement d'espace dans l'habitation du travailleur qu'il utilise pour sa profession ;
- L'achat de matériel et de littérature qu'il a lui-même financé.

Tout travailleur a droit à la déduction des frais forfaitaires.

Ces frais ne doivent pas être prouvés et sont calculés selon des pourcentages qui augmentent par tranche de revenu, sans pour autant que la somme forfaitaire n'excède 4 320 €/an.

➤ Les frais réels :

Si le travailleur opte pour le remboursement de l'indemnité au regard des frais réels, il sera tenu de prouver la réalité de ces frais en apportant les preuves de paiement (factures, reçus, tickets de parking, etc.).



En conclusion

Il est important que l'employeur se tienne au courant des obligations qui lui incombent en matière de remboursement des frais de déplacement. Dès lors, il s'évitera des poursuites pénales, des amendes administratives, voire même une régularisation des frais de déplacement non remboursés si un travailleur en faisait la demande (effet rétroactif) en cas de non-respect de la Convention collective de travail sectorielle s'y rapportant et qui a force de loi.

Source : https://finances.belgium.be/fr/particuliers/transport/deduction_frais_de_transport/trajet_domicile_travail/forfait_et_frais_reels

Gulcan Bayram

Conseillère juridique à la CODEF

L'indemnité vélo

L'indemnité vélo est une indemnité kilométrique octroyée par l'employeur aux travailleurs qui utilisent un vélo pour parcourir la totalité ou une partie de la distance comprise entre leur domicile et leur lieu de travail. Elle sert à couvrir les frais du cycliste mais elle a surtout pour objectif d'encourager davantage de travailleurs à utiliser leur vélo.

L'indemnité kilométrique est exonérée d'impôt jusqu'à **0,24 € par km parcouru** pour l'exercice 2020, revenus 2019. Au-delà, le surplus est alors imposable à titre de revenu professionnel.

Déclarations de politiques gouvernementales 2019-2024

Ce lundi 9 septembre 2019, les nouveaux gouvernements de Wallonie et de Fédération Wallonie-Bruxelles composés du PS, du MR et d'Ecolo ont présenté, lors d'une conférence de presse, les grandes lignes des nouvelles Déclarations de politique régionale (DPR) et communautaire (DPC) pour 2019-2024.

Déclaration de politique régionale (DPR)

Nouveau plan de transition sociale, écologique et économique

Projets phares prioritaires en trois volets :

- **Transition écologique** : rénovation énergétique, mobilité, énergie renouvelable, agriculture, ...
- **Transition des savoirs et des savoir-faire** : formations, stages, alphabétisation, orientation vers les sciences, la technologie et les mathématiques, ...
- **Transition économique et industrielle** : transition notamment vers l'économie circulaire et zéro déchet, développements des secteurs économiques d'avenir comme le digital, la modernisation de l'industrie, ...
- **Alliance « emploi-environnement »**
 - Alliance avec l'associatif notamment en matière d'énergie renouvelable, d'agriculture, d'alimentation et afin

de créer de l'emploi (concertation avec les secteurs concernés)

• Concertation sociale

- Volonté d'intensifier les dialogues avec les partenaires sociaux autour de « priorités partagées »
- Mise en place d'un mécanisme d'alerte de prévention des conflits sociaux
- Souhait d'interagir avec la société civile (CESE, AViQ)
- Exécution de l'accord non-marchand

• Aides à l'emploi

- Aides existantes : évaluation
- Renforcement : attention particulière aux métiers en pénuries, publics les plus fragilisés

• APE

- Maintien du volume de l'emploi et des moyens financiers
- Réforme : concertation avec les secteurs + objectifs : simplification, équité, transparence, sectorialisation de l'aide
- Transfert des budgets et des postes dans les politiques fonctionnelles ?

• Extension du mécanisme « titres-services »

- À l'accueil et au transport d'enfants de 3 à 11 ans

• Accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

• Parcours d'intégration

• Economie circulaire et régénératrice

- Inscrire la Wallonie dans une double logique « zéro déchet » et économie circulaire

• Le numérique

- Favoriser et augmenter les services en ligne et systématiser la collecte, l'analyse et le partage des données publiques (simplification administrative)
- Soutien à la transition numérique : réservé aux entreprises classiques

• Lutte transversale contre la pauvreté et pour la réduction des inégalités

- Attention particulière à la discrimination
- Accès logement, eau, énergie
- Accès à la santé et aux soins
- Utilisation de l'insertion socioprofessionnelle
- Mise en œuvre du parcours d'intégration

• Logement

- Accroissement du logement public
- Soutien annoncé à la création de résidences-services sociales, au développement du community land trust (ASBL : dissociation de la propriété du sol et du logement)
- Accès à la propriété via l'accès au crédit hypothécaire pour ménages à bas et moyens revenus

- **Agriculture et alimentation**
 - Alimentation de qualité, durable et locale
 - Soutien aux initiatives collectives de producteurs locaux
 - Favoriser les circuits courts
 - Marchés publics de collectivité (crèches, écoles, maison de repos, ...) favorisent les repas sains
 - **Nature et biodiversité**
 - Mise en œuvre stratégie « biodiversité 360° » pour la Wallonie
 - Mis en place d'un réseau écologique fonctionnel (nouvelles réserves naturelles)
 - Développement de l'écotourisme
 - **Santé**
 - Développer une politique wallonne de la santé concertée avec les autres niveaux de pouvoirs
 - Finaliser la 6^{ème} réforme de l'Etat (transfert SPF sécurité sociale => RW : APA) en garantissant la continuité des services (financement, gestion, information, ...)
 - Accent sur l'accessibilité financière et géographique aux soins (Accès personnes en situation de handicap, Transparence dans les prix des institutions, Renforcement de l'offre de première ligne d'aide et de soins, Redéfinition du rôle et partage des tâches entre les acteurs de première ligne)
 - Soutien aux métiers de la santé de première ligne et du social + revalorisation globale des soins à domicile
 - Amélioration du fonctionnement des instances de l'AVIQ (simplification des organes)
 - **Les personnes en situation de handicap**
 - Inclusion, accompagnement et soutien des personnes handicapées (Evaluation des besoins, Encouragement des alternatives d'accueil et d'hébergement, Soutien aux aidants proches et aux services d'accompagnement en milieu de vie des enfants, jeunes, adultes désirant vivre en milieu ordinaire)
 - **Les aînés**
 - Assurance autonomie
 - Evaluation des besoins des publics en perte d'autonomie
 - Priorité au maintien à domicile des personnes en perte d'autonomie (Amplifier les SAFA, Visibilité des centres de coordination, Soutien des métiers de l'aide à domicile)
 - Volonté de désinstitutionnaliser l'accueil et favoriser lieux intergénérationnels
 - Amélioration du transport non urgent,
 - Soutien aux projets innovants et alternatifs aux structures résidentielles
 - **Démocratie et citoyenneté**
 - Redynamisation : citoyen au centre du processus de décision (Consultation populaire, Commissions parlementaires mixtes, Moderniser droit de pétition)
 - **Gouvernance**
 - Application principes de bonne gouvernance
 - **Egalité et lutte contre discriminations**
 - Lutte contre toute forme de discrimination
 - Garantir les droits des femmes dans tous les domaines de la vie
 - **Patrimoine**
 - Dynamiser concertation sur projets communs de valorisation du patrimoine
 - Mesures renforçant la création d'emplois locaux
 - **Infrastructures sportives**
 - Favoriser la pratique sportive (Réviser décret portant sur les subventions en infrastructures sportives)
- Déclaration de politique communautaire (DPC)**
- **Enseignement**
 - Renforcer les apprentissages de base
 - Assurer l'attractivité des fonctions de direction par révision barémique
 - **Enfance**
 - **Accueil de la petite enfance** (Mise en place de la réforme des milieux d'accueil en collaboration avec les acteurs de terrains, Veiller à l'accroissement de l'offre de places et qualité de la formation du personnel, Attention à l'accessibilité financière et informationnelle des milieux d'accueils, Volonté de créer une formation en éducation et accueil de l'enfance => Bachelier, Sensibilisation pauvreté infantile dans cursus de formation)

- **Accueil temps libre** (Etendre la gratuité de l'accueil avant et après l'école)
- **Soutien aux familles** (Augmenter services d'accompagnement des familles)
- **Jeunesse**
 - Volonté de concertation avec OJ, centres et maisons des jeunes
 - Amélioration de l'accessibilité de l'offre et de sa couverture territoriale
- **Aide à la jeunesse**
 - Mise en œuvre de la réforme du secteur
 - Développer des actions de prévention
 - Renforcement des capacités des services d'accompagnement et des services résidentiels
- **Egalité des chances**
 - Lutte active contre toutes formes de discrimination
 - Ecole : lieu privilégié pour cette lutte
- **Culture et éducation permanente**
 - Renforcer le rôle des centres culturels
 - Tendre vers le plein financement des décrets existants dans le secteur socioculturel et artistique (centre culturel, bibliothèques publiques)

- Renforcer l'éducation permanente en matière de participation citoyenne et démocratie culturelle
- Favoriser mécénat et dons
- **Médias et numérique**
 - Renforcer les collaborations entre les acteurs de terrain pour des actions concertées en éducation aux médias (centres culturels, associations de parents, opérateurs d'éducation permanente, cinémathèque, ...)
- **Sport**
 - Augmenter l'offre sportive (soutien aux fédérations, clubs) et améliorer les infrastructures
 - Evaluer et réviser le décret 8/12/2006 relatif à l'organisation et au subventionnement du sport en FWB
 - Pérenniser et développer les centres sportifs locaux

Gouvernements 2019-2024



Wallonie



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

Gouvernement de Wallonie

Elio Di Rupo (PS) : Ministre-Président

Willy Borsus (MR) : Economie, Agriculture, Aménagement du territoire (Vice-Président)

Christie Morreale (PS) : Emploi, Santé, Formation et Action sociale (Vice-Présidente)

Philippe Henry (Ecolo) : Climat et Mobilité (Vice-Président)

Valérie De Bue (MR) : Fonction publique, Tourisme et Patrimoine

Pierre-Yves Dermagne (PS) : Logement et Pouvoirs locaux

Céline Tellier (Ecolo) : Environnement, Nature, Bien-être animal et Rénovation rurale

Jean-Luc Crucke (MR) : Finances, Budget, Aéroports et Sports

Gouvernement de Fédération Wallonie-Bruxelles

Pierre-Yves Jeholet (MR) : Ministre-Président

Frédéric Daerden (PS) : Budget, Égalité des chances (Vice-Président)

Caroline Désir (PS) : Enseignement obligatoire

Bénédicte Linard (Ecolo) : Petite enfance, culture, médias

Valérie Glatigny (MR) : Enseignement supérieur, Promotion de Bruxelles, Sport

Documents : DPR, DPC, analyse UNIPSO et compétences des ministres

Vous trouverez tous les documents relatifs aux nouveaux gouvernements de Wallonie et de Fédération Wallonie-Bruxelles sur le [site de la CODEF](#) (Accès membre : Documentation – Intersectoriel – Région Wallonne et Fédération Wallonie-Bruxelles).

Aidants proches : nouveau congé thématique à partir du 1er octobre 2019



Les travailleurs qui ont le statut d'aidant proche pourront demander une suspension ou une réduction de leurs prestations dans le cadre d'un nouveau congé thématique qui entrera en vigueur le 1er octobre 2019.

Un nouveau congé thématique est introduit dans la réglementation. Celui-ci sera ouvert aux travailleurs qui ont obtenu la reconnaissance d'aidant proche. Les premières demandes pourront être introduites auprès de l'employeur à partir du 1er octobre 2019.

Il existera donc à cette date 4 congés thématiques :

- Congé parental ;
- Congé pour soins palliatifs ;
- Congé pour assistance médicale ;
- Congé aidant proche.

1. Quels travailleurs ?

Le nouveau congé thématique est applicable aux travailleurs ayant le statut d'aidant proche.

Pour être reconnu, l'aidant proche doit introduire une demande de reconnaissance, via une déclaration sur l'honneur, auprès de sa mutualité et respecter les conditions suivantes :

- Avoir développé une relation de confiance ou de proximité, affective ou géographique avec la personne aidée (il ne doit donc pas s'agir d'un membre de la famille) ;
- Avoir une résidence permanente et effective en Belgique ;
- Etre inscrit au registre de la population ou au registre des étrangers ;
- Exercer le soutien et l'aide à des fins non professionnelles, d'une manière gratuite et avec le concours d'au moins un intervenant professionnel ;
- Tenir compte du projet de vie de la personne aidée.

La personne aidée doit également être reconnue comme tel sur base des éléments suivants :

- Résidence principale et effective en Belgique ;
- Remplir des conditions en matière de situation de dépendance (réglementation relative à l'allocation d'intégration).

2. Quel congé ?

Le travailleur qui remplit les conditions précitées peut :

- S'il est à temps plein : bénéficier d'une suspension totale de son contrat de travail ou d'une réduction de ses prestations de moitié ou d'1/5 ;
- S'il est à temps partiel : bénéficier d'une suspension totale de son contrat de travail.

3. Pour combien de temps ?

Le congé à temps plein est limité à 1 mois par personne nécessitant une aide (un arrêté royal peut prolonger cette période jusqu'à 6 mois). Sur l'ensemble de sa carrière, le travailleur a droit à une suspension complète de maximum 6 mois.

Le congé à temps partiel (1/2 ou 1/5) est limité à 2 mois par personne nécessitant une aide (un arrêté royal peut prolonger cette période jusqu'à 12 mois). Sur l'ensemble de sa carrière, le travailleur a droit à une réduction de ses prestations pendant maximum 12 mois.

Attention ! La suspension complète n'est pas cumulable avec la réduction des prestations. Pour une personne nécessitant une aide, le travailleur doit choisir : soit 1 mois de suspension complète, soit 2 mois de réduction de prestations.

4. Comment demander ce congé ?

Le travailleur qui souhaite bénéficier de ce congé doit prévenir son employeur au moins 7 jours avant le début du congé et par écrit (par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit contre accusé de réception).

Dans son document de demande, le travailleur doit indiquer la période pendant laquelle il suspend ou réduit ses prestations et y joindre la preuve de sa reconnaissance d'aidant proche de la personne aidée concernée.

5. Une allocation est-elle prévue pour ce congé ?

Ce congé sera couvert par une allocation octroyée par l'O.N.Em. Un arrêté royal doit encore prévoir le montant et les conditions d'octroi.

En l'absence de cet arrêté royal, les montants octroyés pour le congé thématique Assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille atteint d'une maladie grave s'applique.

6. Le travailleur est-il protégé contre le licenciement ?

La même protection s'applique que pour les autres congés thématiques.

La protection prend cours le jour de la notification écrite et prend fin 3 mois après la date de fin du congé. Pendant cette période, l'employeur ne peut pas licencier le travailleur, sauf pour motif grave ou pour des motifs étrangers à la protection. En cas de non-respect, l'employeur s'expose à une sanction égale au paiement de 6 mois de rémunération.

7. A partir de quelle date le travailleur pourra demander ce nouveau congé ?

La nouvelle réglementation s'applique aux demandes écrites faites à l'employeur à partir du 1er octobre 2019.

8. Synthèse

	Suspension complète	Réduction ½ ou 1/5
Condition de base	Etre reconnu comme aidant proche	
Travailleur temps plein	Oui	Oui
Travailleur temps partiel	Oui	Non
Durée par personne aidée	1 mois	2 mois
Durée totale sur la carrière	6 mois	12 mois

Source : L. du 17 mai 2019 établissant une reconnaissance des aidants proches, M.B., 2 juillet 2019, art. 20 à 28.

Nathalie Wellemans - Legal Advisor Sr.



Semaine des Aidants Proches

Cette année, la 6^{ème} édition de la Semaine des Aidants Proches se déroulera du 30 septembre au 6 octobre 2019. Durant cette semaine, les associations et services participants proposeront des activités à destination des aidants proches en Wallonie et à Bruxelles.

J'aide, je soutiens, j'accompagne
un proche, un ami, un voisin
en perte d'autonomie

30 septembre - 06 octobre 2019

Programme disponible en ligne début août.
Infos : contact@semaineaidantsproches.be

www.semaineaidantsproches.be

Parce qu'un jour, nous serons

#TousAidantsProches



Agenda des formations



PRISE DE PAROLE EN PUBLIC : AMÉLIORER SA COMMUNICATION FACE À UN GROUPE

Objectifs

Améliorer sa communication verbale et non verbale lors de la prise de parole en public en gérant son stress et en faisant attention à son discours et à son public.

En fin de formation, les participant-e-s seront davantage capables :

1. de construire une intervention structurée et claire
2. de distinguer l'accessoire de l'essentiel dans une prise de parole
3. de prendre la parole efficacement devant un groupe
4. de soutenir l'attention de son auditoire
5. d'utiliser les supports visuels en appui à un discours
6. de se tenir debout, face à un auditoire

Formateur

Alan KYNDT est formateur-dynamicien de groupes, formé notamment dans le cadre du Centre de Dynamique des Groupes et d'Analyse Institutionnelle (CDGAI) – ULg.

Programme

1. Temps de présentations : premier exercice de prise de parole, sans consigne ! - Débriefing
2. Qu'est-ce que le stress et le trac ? Approche théorique + exercices de détente faciles à reproduire
3. Comment fonctionne une communication ? approche théorique à partir du schéma systémique (école de Palo Alto)
4. Analyse de ses propres gestes parasites : exercice face caméra
5. Comment structurer son intervention ?
 - o Positionnement corporel
 - o Utilisation de supports visuels (powerpoint...)
 - o Utilisation des tableaux
7. Retour sur la formation



La CODEF vous invite à
une journée de formation
le 24 octobre 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 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 :

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

Atelier participatif : Initiation à l'intelligence collective

Le 14 novembre 2019
De 9h à 16h30
A la CODEF (Blegny)

Les différents types de financement d'une ASBL et les demandes de subsides

Le 21 novembre 2019
De 9h à 16h30
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

L'Unisoc a une nouvelle présidence !

Le 26 juin 2019, l'Unisoc renouvelait ses organes de gestion. Margot Cloet a été nommée présidente et Alain Cheniaux vice-président par le conseil d'administration.

Les défis du secteur à profit social ne sont pas des moindres : le désinvestissement constant des pouvoirs publics dans la protection sociale menace (à terme) la qualité et l'accessibilité des soins, de l'action sociale, de la culture, de la formation et du travail. Cependant, aucune société prospère, au sens large du terme, et inclusive ne peut voir le jour sans un juste financement des prestations de soins, d'aides et de services !

C'est pourquoi l'Unisoc et son nouveau conseil d'administration continueront à rappeler et à souligner le rôle et la valeur ajoutée d'un secteur à profit social organisé efficacement et financé à sa juste valeur. L'Unisoc veut également que le secteur à profit social soit impliqué beaucoup plus systématiquement dans l'élaboration des initiatives politiques et cela dès les premières étapes du processus : le gouvernement et la concertation sociale doivent aller chercher l'expertise là où elle se trouve.

Registre UBO : Pas de sanction jusqu'au 31 décembre 2019 !

L'administration vient de l'annoncer : si un nouveau report de l'échéance n'aura pas lieu, une politique de tolérance sera appliquée par l'AG Trésorerie du SPF Finances jusqu'au 31 décembre prochain. Concrètement, cela signifie qu'il n'y aura pas de sanction d'ici là.

Cependant, la CODEF vous conseille de compléter le registre le plus rapidement possible afin de prévenir toute difficulté d'encodage. Un outil a été réalisé et mis à votre disposition sur le site de la CODEF (accès membres) : <https://www.codef.be/documentation/registre-ubo/>.

Déclarations ISoc, INR-soc, IPM : prolongation du délai au 10 octobre 2019

En raison des récents problèmes techniques et de l'ouverture tardive de Biztax (début juillet 2019), le Ministre des Finances a décidé de donner un délai supplémentaire jusqu'au jeudi 10 octobre 2019 pour rentrer les déclarations à l'impôt des sociétés, à l'impôt des personnes morales et à l'impôt des non-résidents - sociétés.

Ce délai supplémentaire vaut pour toutes les déclarations qui devaient être initialement rentrées le 26 septembre 2019 et également pour toutes les déclarations avec une date limite entre le 26 septembre et le 10 octobre 2019.

Un outil a été réalisé par le SPF Finances : <https://www.codef.be/wp-content/uploads/2019/08/D%C3%A9poser-une-d%C3%A9claration-fiscale-%C3%A9tape-par-%C3%A9tape-2019.pdf>

CAWaB : Pour une meilleure accessibilité pour tous !



C'est en 2006 que le CAWaB, le Collectif Accessibilité Wallonie Bruxelles, vit le jour. Ce Collectif se donne pour mission la défense et la promotion de l'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite (PMR) dans l'esprit de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Il rassemble, à ce jour, 21 associations, tant des associations représentatives de personnes à mobilité réduite que des bureaux d'experts en accessibilité.

Défendre l'accessibilité pour tous

Défendre et promouvoir l'accessibilité pour tous et plus précisément pour les personnes à mobilité réduite : voilà la quête que s'est donné le CAWaB. Une personne à mobilité réduite, comme l'entend le CAWaB et ses membres, est une personne gênée dans ces mouvements en raison de sa taille, de son état, de son handicap temporaire ou permanent, de son âge ainsi qu'en raison des appareils ou instruments auxquels elle doit recourir pour se déplacer. Améliorer l'accessibilité pour tous implique donc de prendre des mesures pour assurer à tous l'accès aux bâtiments ouverts au public, aux lieux publics, à l'information et à la communication, aux transports, aux logements, aux élections, ...

Ces mesures, le CAWaB tente de les insuffler aux politiques, aux professionnels, aux opérateurs publics, aux administrations, aux opérateurs de transport, ... Il est devenu, au fil des ans, l'acteur incontournable pour toutes les questions liées à l'accessibilité grâce à son expertise et à la collaboration intense qui existe entre toutes ses associations membres. En effet, le CAWaB se montre toujours à l'écoute des besoins et revendications des PMR, via ses contacts réguliers et constants avec les associations représentatives de personnes handicapées.

Ses moyens d'action sont également très nombreux : le CAWaB assure un rôle de lobbying, sensibilise, crée, valide, publie et diffuse des outils de références en accessibilité, tente des actions en justice, soutient des actions locales ou encore et développe des partenariats.

Les actions du CAWaB

Les associations membres du CAWaB agissent en collaboration sur différentes thématiques qui concernent au plus près l'accessibilité des PMR : les transports en commun wallon et bruxellois, le transport ferroviaire, les bâtiments ouverts au public, le logement, les élections, l'accessibilité numérique, l'information et la communication, la formation des futurs professionnels, le tourisme accessible, ... Le Collectif crée par ailleurs différents outils techniques, de sensibilisation ou d'information. Citons par exemple, la brochure Handistreaming (projet qui vise à prendre en compte systématiquement le handicap dans toutes les dimensions politiques régionales), un guide d'aide à la conception d'un bâtiment accessible, un guide-conseil pour l'accessibilité du processus électoral aux PMR, ...

La représentation des PMR est également un rôle crucial qu'assume pleinement le CAWaB : dernièrement, il a défendu les droits des PMR en termes d'accessibilité auprès des formateurs wallons et bruxellois, durant la phase de formation des gouvernements !

CAWaB ASBL

Avenue Jules Bordet, 13
 1140 Evere (Bruxelles)
 Téléphone : 081 13 97 87
 Site web : www.cawab.be