

Sommaire :

- Le télétravail occasionnel et structurel
- Le CAWaB lance la plateforme « Agir pour l'accessibilité » !
- Déposer la déclaration fiscale de son association
- L'importance du code NACE
- Coronavirus : sanctions imposées par les inspecteurs sociaux en cas de violation des mesures de prévention
- Agenda des formations
- Actualités diverses :
 - * Un nouveau concept d'accompagnement à la CODEF !
 - * Analyse : le volontariat en temps de crise, ce qu'il ne faudra pas oublier
- Flash associatif : le Théâtre des Zygomars



Le télétravail occasionnel et structurel

Depuis la mi-mars, notre pays a été bousculé par la crise liée au COVID-19 ce qui a nécessité de modifier nos habitudes professionnelles afin de maintenir autant que possible la continuité de nos activités et de limiter, par la même occasion, les dommages collatéraux au niveau financier.

En effet, parmi les premières mesures sanitaires gouvernementales prises, le télétravail a été imposé dans toutes les entreprises, tout du moins dans celles où c'était faisable au regard notamment du type d'activités et des mesures de distanciation. Ainsi, le télétravail est devenu la norme pour bon nombre de travailleurs en Belgique.

Pour beaucoup d'entreprises du secteur privé, le télétravail a été une expérience concluante qui pourrait donc perdurer avec pour certains quelques aménagements. Dès lors, cette approche du travail qui a le vent en poupe depuis le confinement pourrait marquer le début d'une nouvelle ère dans le monde du travail...

Qu'est-ce que le télétravail ?

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat de travail, dans laquelle un

travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux.

Il existe deux formes de télétravail : le télétravail structurel et le télétravail occasionnel.

1. Télétravail structurel

Le fondement légal du télétravail structurel est la [CCT n°85](#) (9 novembre 2005), modifiée par la [CCT n°85 bis](#) (27 février 2008) visant le télétravail effectué de façon **constante, régulière et permanente** et précisant les modalités d'application.

Avant toute chose, le télétravail régulier est toujours implémenté de manière volontaire, tant côté travailleur qu'employeur. Il peut faire partie du descriptif initial du poste de travail ou le travailleur et l'employeur concernés peuvent s'y engager volontairement en cours du contrat de travail

Si le télétravail ne fait pas partie du descriptif initial du poste de travail et si l'employeur fait une offre de télétravail, le travailleur peut accepter ou refuser cette offre.

Si le travailleur exprime le désir d'opter pour un télétravail, l'employeur peut accepter ou refuser cette demande.

Si le télétravail ne fait pas partie du descriptif initial du poste de travail, la décision de passer au télétravail est réversible par accord individuel et/ou collectif.



a) L'obligation d'établir une convention écrite

Une convention doit être établie par écrit pour chaque télétravailleur individuellement au plus tard au moment où le télétravailleur entre en service. Le contrat de travail en cours fait l'objet d'un avenant écrit.

Cet écrit doit au moins mentionner :

- La fréquence du télétravail et éventuellement, les jours pendant lesquels le télétravail est effectué et le cas échéant les jours et/ou heures de présence dans l'entreprise ;
- Les moments ou périodes pendant lesquels le télétravailleur doit être joignable et suivant quels moyens ;
- Les moments auxquels le télétravailleur peut faire appel à un support technique ;
- Les modalités de prise en charge par l'employeur des frais et des coûts ;
- Les conditions et modalités du retour au travail dans les

locaux de l'employeur et en cas de retour au travail dans les locaux de l'employeur, le délai d'avertissement et/ou la durée du télétravail et son mode de renouvellement ;

- Le ou les lieux où le télétravailleur a choisi d'exécuter son travail.

Cet écrit peut également mentionner la période convenue comme période pendant laquelle le télétravail peut s'effectuer.

b) Conditions de travail

Le télétravailleur doit bénéficier de conditions de travail comparables à celles des travailleurs occupés dans les locaux de l'entreprise :

- Il bénéficie des mêmes droits en matière de formation, possibilité de carrière, même politique d'évaluation et des mêmes droits collectifs que les autres travailleurs.
- L'employeur doit fournir les équipements nécessaires au télétravail, les installer et les entretenir. Il doit prendre en charge le coût des communications et des connexions liées au télétravail.
- Dans le cas où le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur prend en charge les frais d'installation des programmes informatiques, les frais de fonctionnement ainsi que le coût d'amortissement et d'entretien.

Les frais incombant à l'employeur sont calculés au début du télétravail au prorata des prestations de télétravail ou selon une clef de répartition fixée par les parties.

c) Durée du travail pour les télétravailleurs

Les télétravailleurs sont soumis à la même réglementation en matière de durée du travail que les collègues qui travaillent dans les bâtiments de l'entreprise. Ils ont toutefois la possibilité de s'organiser comme ils l'entendent. Leur charge de travail doit être comparable à celle des travailleurs occupés dans les locaux de l'employeur.

d) Contrôle en matière de sécurité et de santé

Les services de prévention internes peuvent inspecter le lieu de télétravail, avec l'accord du télétravailleur s'il s'agit du domicile.

e) Quelle indemnité octroyer aux télétravailleurs ?

L'ONSS mentionne les indemnités que vous pouvez octroyer à vos télétravailleurs sans cotisations de sécurité sociale :

- Une indemnité de bureau de 129,48€ par mois (indexation au 01/04/2020) ou 10 % de la rémunération brute afférente au télétravail qui couvre le chauffage, l'électricité, le petit matériel de bureau, ... ;

- Un forfait de maximum 20€ par mois pour l'utilisation de son propre ordinateur ;
- Un forfait de maximum 20€ par mois pour l'utilisation de sa propre connexion Internet.

Si le travailleur doit effectuer d'autres dépenses (utilisation de son propre téléphone, achat d'une imprimante, d'un scanner, ...), il n'y a pas de forfait. Dès lors, le remboursement se fera selon le système de frais réels, à savoir contre récépissé d'un ticket de caisse ou d'une facture par exemple.

Attention : il est important de ne pas dépasser ces montants sinon ils seront soumis aux cotisations de sécurité sociale !

f) Faut-il y faire référence dans le règlement de travail ?

L'article 10 §2 de la [loi du 8 avril 1965](#) instituant les règlements de travail laisse à l'appréciation de l'employeur la possibilité de mentionner les périodes pendant lesquelles le travailleur peut ou ne peut pas effectuer des prestations de télétravail. Il n'est donc pas exigé que le règlement de travail soit modifié lorsque le télétravail est instauré au sein de la structure.

2. Télétravail occasionnel

Le télétravail occasionnel est réglementé par la loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable. Les travailleurs peuvent demander de télétravailler

en cas de force majeure, c'est à dire dans les cas où le travailleur, en raison de circonstances imprévues et indépendantes de sa volonté, ne peut effectuer ses prestations sur son lieu de travail habituel (exemples : en cas de grève de transports en commun imprévue ou en cas de graves intempéries causant de sérieux embarras de circulation). Ils peuvent également y prétendre pour des raisons personnelles qui les empêchent d'effectuer leurs prestations de travail dans les locaux de l'entreprise.

a) Faut-il une convention écrite ?

A la différence du télétravail structurel, il n'y a pas de convention écrite obligatoire. Si l'employeur accepte le télétravail occasionnel, il doit s'accorder avec le travailleur sur les éléments suivants :

- L'éventuelle mise à disposition de l'équipement et du support technique nécessaires ;
- L'éventuelle disponibilité du travailleur pendant le télétravail ;
- L'éventuelle prise en charge des frais causés par le télétravail.

Il est conseillé de régler ces questions en concluant une convention avec vos travailleurs concernés de manière à éviter tout problème relatif à l'exécution du télétravail.

b) Pour l'organiser, les conditions sont les suivantes :

- La nature du travail ou les activités réalisées par le télétravailleur doivent être compatibles avec le travail à distance ;
- Le travailleur doit motiver sa demande à son employeur au préalable et dans un délai raisonnable (non précisé dans la loi) ;
- Tout comme le télétravail régulier, le télétravail occasionnel se fait sur base volontaire et de commun accord.

c) Quelle indemnité octroyer aux travailleurs ?

La loi sur le travail faisable et maniable n'impose pas à l'employeur l'obligation d'intervenir dans les frais occasionnés par le télétravail occasionnel. Dès lors, cela est laissé à l'appréciation de l'employeur qui peut intervenir à concurrence des mêmes montants pour les télétravailleurs structurels renseignés au point « e ».

Attention : il est important de ne pas dépasser ces montants sinon ils seront soumis aux cotisations de sécurité sociale !

Remarque : dans le cadre particulier de la crise liée au COVID-19 durant laquelle le télétravail est fortement recommandé par les autorités publiques, la CODEF a réalisé [un modèle de convention de télétravail occasionnel pour force majeure](#).

Est-ce que les télétravailleurs sont couverts par l'assurance accidents de travail ?

Les télétravailleurs restent couverts par l'assurance accidents de travail de l'employeur pendant la journée de télétravail, que la journée soit occasionnelle ou régulière et qu'elle soit prestée au domicile ou dans un autre lieu pendant les heures normales de travail.

Cela-dit, il est vivement recommandé d'avertir votre assureur de l'instauration du télétravail au sein de votre structure, qu'il soit occasionnel ou structurel.



N.B. : l'employeur n'est pas responsable des dégâts occasionnés à l'habitation du télétravailleur pendant le télétravail à domicile. Ceux-ci sont couverts par l'assurance habitation du télétravailleur. Il est donc conseillé au travailleur d'avertir/consulter son assureur pour s'assurer d'une couverture suffisante

dans le cas d'un télétravail régulier.

Avantages et limites du télétravail

Il a été démontré que le télétravail augmente la productivité des travailleurs tout en leur permettant de concilier la vie privée et la vie professionnelle. Il permet notamment un gain de temps sur les trajets domicile-lieu de travail, évitant par la même occasion le stress engendré parfois par la circulation. Les réunions se font dès lors en visioconférence (elles durent de ce fait moins longtemps et le temps de trajet éventuel pour se rendre à ces réunions est économisé).

Cependant, il faut rester vigilant à ce que cette alternative ne devienne pas néfaste tant pour le travailleur que pour l'employeur. En effet, longtemps pensé comme une solution à la prévention du burn-out grâce à l'équilibre qu'il apporte entre la vie professionnelle et la vie privée, en limitant essentiellement les déplacements et la fatigue, le télétravail imposé à de nombreux travailleurs 5 jours sur 7

pourrait au contraire favoriser le surmenage et les troubles anxieux.

C'est en tout cas ce qu'affirme l'Organisation Internationale du Travail (OIT) qui s'appuie sur des recherches menées dans 15 pays.

À petite dose, le télétravail est intéressant pour prévenir le surmenage mais, à forte dose, le chevauchement entre la vie privée et la vie professionnelle entraîne des niveaux de stress plus élevés, avec des troubles du sommeil.

Se pose également la question des relations interpersonnelles qui deviennent rares, voire inexistantes tant entre les membres d'une équipe qu'entre le travailleur et l'employeur. À cet égard, il est primordial de maintenir la communication autant que possible par mail, par téléphone ou encore par visioconférence durant le télétravail afin que les télétravailleurs ne se retrouvent pas trop isolés.

Gulcan Bayram
Conseillère juridique à la CODEF



Le CAWaB lance la plateforme « Agir pour l'accessibilité » !

Vous aussi, vous rencontrez régulièrement une dalle déchaussée, une trottinette dans le chemin, une rampe de bus qui ne sort pas, une marche à l'entrée d'un bâtiment, un appareil de vente de billet inaccessible, un guichet sans boucle à induction, ... ?

Vous avez toujours pensé à signaler ces obstacles mais ne l'avez jamais fait ou ne savez pas comment faire ? Et bien n'attendez plus, signalez vos problèmes d'accessibilité !

Le CAWaB, le Collectif Accessibilité Wallonie Bruxelles, lance la plateforme « Agir pour l'accessibilité » (agir.cawab.be). Cet outil offre aux citoyens des pistes d'actions pour signaler des problèmes d'accessibilité dans les transports, les bâtiments ouverts au public et sur les voiries, à Bruxelles et en Wallonie.

Ce site internet vous informe sur l'importance et les moyens existants pour signaler votre problème d'accessibilité, directement auprès des personnes responsables.

Il permettra par ailleurs au CAWaB d'avoir un retour des problématiques d'accessibilité rencontrées et de pouvoir confronter les acteurs responsables aux réalités de terrain.

Afin de rendre cette plateforme accessible pour tous, les contenus sont traduits en Langue des Signes (LSFB) et en Facile à Lire et à Comprendre (FALC).

De plus, il est possible pour les personnes sourdes qui le désirent, de signaler son problème d'accessibilité en LSFB. Le CAWaB se chargera de transmettre le signalement au destinataire adéquat.

A présent, il ne vous reste plus qu'une chose à faire : rendez-vous sur la plateforme agir.cawab.be !

Vous aussi, que vous soyez à une personne à mobilité réduite ou non, vous pouvez agir pour améliorer l'accessibilité ! N'attendez plus, consultez la plateforme, utilisez-la, partagez-la et surtout, signalez vos problèmes d'accessibilité !



N'hésitez pas à envoyer vos retours, vos suggestions et remarques au CAWaB à l'adresse agir@cawab.be.

Déposer la déclaration fiscale de son association



Comme chaque année, le SPF Finances vous invite à rentrer une **déclaration d'impôt** pour votre **ASBL** (même si celle-ci n'a aucun revenu imposable). Pour la plupart des ASBL, il s'agit de la déclaration à l'**impôt des personnes morales**. En principe, la déclaration doit être rentrée pour le 29 octobre 2020.

Pour rentrer cette déclaration, il est nécessaire de se connecter à la **plateforme Biztax**. Un tutoriel pour son utilisation se trouve sur le [site de la CODEF](#).

Vous trouverez toutes les informations sur la procédure sur le [site du SPF Finances](#).

Coronavirus : sanctions imposées par les inspecteurs sociaux en cas de violation des mesures de prévention



Les inspecteurs sociaux se sont vu octroyer de nouvelles compétences afin de s'assurer que les mesures de prévention "COVID-19" adoptées par le gouvernement sont respectées au sein des entreprises.

Afin de lutter contre la propagation du coronavirus, de nombreuses mesures ont été adoptées par le gouvernement. Les entreprises ont nécessairement été impactées par celles-ci. En effet, elles ont dû s'adapter et effectuer les aménagements permettant le respect des règles de distanciation sociale et la mise en place de mesures de préventions adaptées.

Ce sont désormais les inspecteurs sociaux de certains services d'inspection (contrôle du bien-être au travail, ONEm, ...) qui sont compétents pour **contrôler le bon respect** de ces règles de prévention et de distanciation sociale. Ils peuvent ainsi pénétrer librement, à toute heure du jour et de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous les lieux de travail ou autres lieux qui sont soumis à leur contrôle ou dans lesquels ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que travaillent des personnes soumises aux dispositions de la législation dont ils exercent la surveillance.

Dans ce contexte, ils ont également la possibilité d'**infliger des sanctions** aux entreprises en cas de non-respect de leurs obligations.

Quelles obligations ?

Les inspecteurs sociaux sont tenus de veiller au respect des obligations figurant dans l'arrêté ministériel du 30 juin 2020.

Les obligations s'imposant aux employeurs sont notamment : le respect des interdictions d'ouverture (ex. les boîtes de nuit), garantir le respect des règles de distanciation sociales, la mise en place d'une politique de prévention appropriée, le port obligatoire du masque (ex. Horeca), ...

Quelles sanctions ?

En cas de manquement à l'une de ces obligations, les entreprises peuvent se voir infliger une sanction de niveau 2. Plus concrètement, les inspecteurs sociaux peuvent condamner les entreprises au paiement soit d'une amende pénale (de 400 à 4.000 EUR) soit d'une amende administrative de 200 à 2.000 EUR).

Il est à noter que ces sanctions s'appliquent non seulement à l'employeur, son préposé ou mandataire mais également à toute personne qui ne respecte pas les règles relatives à la distanciation sociale et/ ou à l'adoption et l'application des mesures de prévention appropriées dans l'entreprise.

Le but n'est pas de punir le client assis sur une terrasse ou le client qui vient faire ses courses. En fait, par « toute personne », on entend notamment :

- le travailleur qui ne respecte pas les mesures prises par son employeur dans l'entreprise ;
- le livreur de matériaux qui vient dans l'entreprise et installe le matériel ;
- les sous-traitants et leurs travailleurs ;
- le personnel de nettoyage d'une firme externe qui vient nettoyer les locaux de l'entreprise ;
- ...

Par ailleurs, le montant de l'amende, si l'infraction a été commise par l'employeur, son préposé ou son mandataire, est multiplié par le nombre de travailleurs concernés.

Quand ?

Ces mesures sont entrées en vigueur le 3 juillet 2020.

Source

[Arrêté royal de pouvoirs spéciaux n° 37 pris en exécution des articles 2 et 5 de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 \(II\) visant à soutenir les travailleurs, M.B., 3 juillet 2020.](#)

ISLAMI Lindiana - Legal consultant



Agenda des formations



La CODEF vous invite à
une matinée de formation
le 15 octobre 2020
de 9h30 à 12h30
à Liège

Inscriptions :
codef.events.idloom.com/Formations2020

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

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Objectifs

Le contrat de travail qui lie employeur et travailleur peut être aménagé pour répondre à des besoins et/ou nécessités propres au travailleur. L'objectif de la formation est d'aborder ces diverses causes de suspensions afin d'avoir un éclairage sur les droits et obligations incombant à l'employeur.

Formatrice

Steffi Dobbstein, juriste de formation, est legal consultant au sein du Group S (secrétariat social) à Liège.

Programme

- Les diverses causes de suspensions : crédit-temps, congés thématiques, reprise à temps partiel à la suite d'une incapacité de travail, etc.
- Les droits et obligations de l'employeur

Public

Les directions/coordinations, les responsables des ressources humaines et les membres du conseil d'administration des associations du secteur à profit social.

EN PRATIQUE :

Adresse du jour : Group S
Square des Conduites d'Eau, 3-4
4020 Liège

P.A.F. : 50 pour les membres de la CODEF, 75€ pour les non membres

Mesures d'hygiène et de sécurité (COVID-19) :

- Du gel hydro-alcoolique sera disponible à l'entrée de la salle,
- Le port du masque est obligatoire,
- Les participants seront placés à au moins 1,5m de distance les uns des autres,
- Nourriture et boissons seront apportées par les participants,
- Chacun s'engage à respecter les règles d'hygiène habituelles.

Avec le soutien de la



Wallonie



Formations à venir :

La durée du travail : obligations légales

20 octobre 2020
De 9h30 à 12h30
A Namur

GT Actualités juridiques et politiques

22 octobre 2020
De 9h30 à 12h30
A Blegny

Etablir un plan de communication pour son ASBL

27 octobre 2020
De 9h30 à 16h30
A Liège

Atelier participatif : Descriptif de fonction

29 octobre 2020
De 9h30 à 16h30
A Namur

Le Code des sociétés et des associations, le droit de l'entreprise et de l'insolvabilité : quelles implications pour nos ASBL ?

12 novembre 2020
De 9h30 à 12h
A Namur

Toujours dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité

Pour vous inscrire aux formations organisées par la CODEF, veuillez compléter le [formulaire d'inscription en ligne](#) se trouvant sur le site des formations 2020.

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.

Actualités diverses

Un nouveau concept d'accompagnement à la CODEF !

Au vu de la demande très importante émanant de nos membres au sujet de la modification des statuts, nous avons décidé de nous organiser afin d'accompagner le plus grand nombre d'associations possible dans cette démarche de mise en conformité avec le Code des sociétés et des associations.

Dans ce but, l'équipe de la CODEF a pensé un nouveau concept d'accompagnement qui consiste en une matinée de formation en visioconférence durant laquelle vous serez informés sur la législation encadrant les statuts, vous recevrez un modèle de statut et vous aurez un rappel des obligations en terme de publication au Moniteur belge. Cette formule est réservée exclusivement aux membres de la CODEF.

A la fin de cette formation, vous serez invités à prendre rendez-vous avec l'une de nos conseillères juridiques afin de bénéficier d'un accompagnement individuel d'environ 1h30, une quinzaine de jours après la formation, une fois que vous aurez eu le temps de travailler sur vos statuts. Au terme de cet accompagnement, vos statuts seront alors finalisés et prêts à être validés par votre Assemblée générale.

Les formations de ce type se poursuivront en 2021 et un accompagnement pour la mise en conformité RGPD vous sera également proposé.

Vous trouverez de plus amples informations relatives à cet accompagnement sur notre [site de formations](#).

Analyse : le volontariat en temps de crise, ce qu'il ne faudra pas oublier



La plateforme francophone du Volontariat vous propose une analyse pertinente sur le volontariat en temps de crise disponible sur [son site](#).

Il ne faudra pas oublier l'élan exceptionnel de solidarité des citoyens face à la crise.

Même si certains ont pu être frustrés, soit en ne pouvant pas aider malgré l'inscription sur de nombreuses plateformes, soit en ayant eu parfois la sensation que l'organisation demandait toujours plus. Il faut espérer que les expériences négatives, quelles qu'elles soient, n'empêcheront pas ces personnes de s'engager à nouveau à l'avenir.

Il ne faudra pas oublier de rappeler l'inutilité du formulaire C45B.

Il a été possible de s'en passer pour les chômeurs temporaires, la déclaration préalable à une activité de volontariat n'est donc pas d'une nécessité absolue. Dès lors, une suppression généralisée serait un véritable gain pour la société et une reconnaissance de l'importance de la liberté à l'engagement volontaire.

Il ne faudra pas oublier que les volontaires ne sont pas une main d'œuvre bon marché.

Enfin, si l'État et les organisations veulent s'assurer que les citoyens continuent à s'engager pour une société où il fait bon vivre, ils ne peuvent pas continuer à les considérer comme une solution bon marché. Si certains ont été heureux de participer à l'effort collectif, d'autres ont eu aussi la sensation qu'on a profité de leur générosité. Le volontariat est avant tout un engagement et un choix citoyen.

F
L
A
S
H
A
S
S
O
C
I
A
T
I
F

Théâtre des Zygomars

Depuis plus de 50 ans, le Théâtre des Zygomars est une compagnie professionnelle de théâtre jeune public qui crée des spectacles, organise des stages, des ateliers, des formations et propose une exposition de marionnettes. Contrat-programmée, implantée à Namur, cette compagnie développe, depuis 2011, un projet artistique axé sur les textes de l'auteur Vincent Zabus.

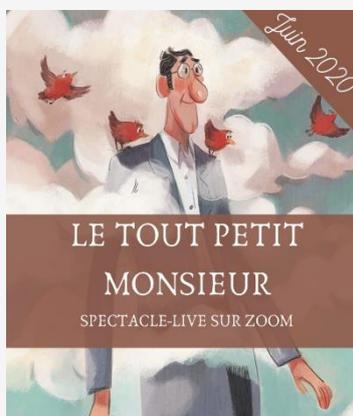
Vincent est scénariste et comédien, il écrit des histoires poétiques où l'humour est très présent. Le premier spectacle issu de ce nouveau souffle artistique, « Macaroni ! », connaît un grand succès ! Plus de 300 représentations en Belgique et à l'étranger.

Depuis, « Les oies sauvages » en 2013, « Raoul » en 2014, « Dans ma rue » en 2015, « Incroyable » en 2017 et « Plasticine » notre nouvelle création, présentée aux rencontres de Huy 2019. En collaboration avec le metteur en scène Pierre Richards.

Par ailleurs, la compagnie développe des formes nouvelles qui s'invitent dans les écoles. « La question du devoir », présenté à Huy 2018 s'adresse aux ados de plus de 15 ans. Il s'agit d'un concept de spectacle-débat sur le thème de l'engagement, ce projet est porté par Emilie Plazolles, Gilles Abel et Yannick Duret.

Le Théâtre des Zygomars élabore son projet artistique en collaboration directe avec les acteurs du territoire namurois dont le service culturel de la Province de Namur avec qui il co-produit un projet d'exposition itinérante « D'un continent à l'autre, les marionnettes s'exposent ».

La compagnie a à cœur de proposer parallèlement aux créations artistiques, un travail prolongé sur le terrain avec les enfants ou les adolescents, ainsi qu'avec leurs accompagnants. Elle organise pour cela de nombreux stages et ateliers, toujours en prolongement de leurs créations.



Depuis le confinement, à défaut de rencontrer son public en chair et en os, le Théâtre des Zygomars le rencontre virtuellement ! Elle propose via l'application Zoom un spectacle dans les écoles. Ce spectacle intitulé « Le tout petit monsieur » est un récit évoquant de façon métaphorique le confinement que nous avons vécu.

Pour aller plus loin :

- [L' interview générale de la compagnie sur Canal C](#)
- Le [trailer du Tout Petit Monsieur](#), le spectacle live sur zoom
- Le [reportage de Canal C](#) fait en juin dernier dans une école

Théâtre des Zygomars - Rue Emile Vandervelde, 6c à 5020 Flawinne
Téléphone : 081/22.91.71 - site : www.theatredeszygomars.be