

CODEF INFO

NEWSLETTER DE LA COORDINATION ET DÉFENSE DES SERVICES SOCIAUX ET CULTURELS

L'OBLIGATION DE FORMATION

Tout ce qu'il faut savoir !

p.02



TAX SHIFT

Budget pour le non-marchand

p.05

SECTEUR NON-MARCHAND

Quelles bonnes pratiques en matière de retour au travail

p.06

FOREM : APE

Délivrance du passeport

p.11

AGENDA DES FORMATIONS 2021

p.12

ACTUALITÉS DIVERSES

SONDAGE DIGITALISATION

Découvrez les résultats

p.13

PLAN CAFÉTARIA

Résultats du sondage

p.13

CONCERTATION SECTORIELLE

Découvrez le rapport

p.13

UNISOC :

Nouvelle prolongation des mesures socio-économique

p.07

VOLONTARIAT :

Du nouveau pour le plafond annuel !

p.08

Group S :

Prolongation du congé de quarantaine

p.09



DOSSIER COVID-19



www.aidants-proches.be

La force d'une association

FLASH ASSOCIATIF

Ce mois-ci, découvrez l'ASBL « Aidants proches »

p.14

L'OBLIGATION DE FORMATION

Avant l'introduction de la loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable, les employeurs du secteur privé étaient tenus de consacrer un montant de 1,9% de leur masse salariale annuelle à des formations pour leur personnel. Pour ceux dont l'effort de formation était insuffisant, ils se voyaient infliger une majoration de 0,05 % de la cotisation patronale.

Le 23 octobre 2014, la Cour constitutionnelle a jugé que la sanction telle que prévue par l'article 113 de loi-programme du 29 mars 2012 n'était pas compatible avec l'article 10 et 11 de la constitution relative au principe d'égalité et de non-discrimination (arrêt n° 2014/154).

Suite à l'annulation de ce régime, un nouvel objectif de formation interprofessionnel a vu le jour par le biais de la loi susmentionnée, appelée également « Loi Peeters »

Avant d'entrer dans le vif du sujet concernant les obligations qui incombent aux employeurs en matière de formation, il est nécessaire de définir certaines notions à savoir la formation formelle et la formation informelle au sens de l'article 9 de la loi.

On entend par formation formelle : les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail.

Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants et une attestation de suivi de la formation est souvent délivrée. Elle peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise.

Champ d'application de la loi

L'objectif de formation interprofessionnel s'applique aux employeurs occupant au moins 10 travailleurs. Néanmoins, il existe un régime dérogatoire qui s'applique aux employeurs occupants entre 10 et 19 ETP. Quant aux employeurs occupant moins de 10 travailleurs, ces derniers ne sont pas tenus par cette obligation.

Quelles sont ces nouvelles obligations ?

Les employeurs doivent permettre à leur travailleur de suivre cinq jours de formation en moyenne par an par ETP. Cet objectif de 5 jours ne doit pas être atteint immédiatement.



Quant à la formation informelle, elle désigne : les activités de formation, autres que celles visées par la formation formelle, et qui sont en relation directe avec le travail.

Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage.



Les employeurs doivent permettre à leur travailleur de suivre cinq jours de formation en moyenne par an par ETP. Cet objectif de 5 jours ne doit pas être atteint immédiatement.

Dans un premier temps, l'obligation de formation est de minimum 2 jours par an par travailleur. En sus de cette première étape, une trajectoire de croissance devra être prévue qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté afin de réaliser cet objectif de 5 jours.

De quelle manière l'objectif de formation se concrétise-t-il ?

Sur base de l'article 12, l'objectif est concrétisé :

- Soit au moyen d'une convention collective de travail conclue au sein d'une (sous)commission paritaire ;
- Soit au moyen d'une prolongation d'une convention collective de travail, conclue pour les périodes 2013-2014 et 2015-2016 au sein d'une (sous)commission paritaire ;
- Soit au moyen de l'octroi de jours de formation dans le compte formation individuel.

Compte formation individuel

Le formulaire reprend le crédit formation dont dispose le travailleur. Il est tenu sous forme électronique ou sous forme papier et est conservé dans le dossier du travailleur. En tant qu'employeur, vous êtes tenu de faire le suivi et d'informer le travailleur de son crédit formation au moins 1 fois par an. Le travailleur a également le droit de consulter son compte individuel lorsqu'il en exprime la demande. Dans tous les cas, le nombre de jours octroyés dans le cadre d'un compte formation individuel ne peut être inférieur à 2 jours pour un travailleur occupé à temps plein.

Par ailleurs, le compte formation individuel doit également prévoir une trajectoire de croissance dont l'objectif est d'atteindre 5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein par an. Si le travailleur n'a pas épuisé les jours de formation auxquels il a droit, ces jours seront transférés à l'année suivante sans pour autant que cela n'amoindrisse son crédit de formation de l'année considérée.

Le formulaire doit reprendre un certain nombre de mentions, à savoir ;

- L'identité complète du travailleur (nom, prénom, date et lieu de naissance, domicile, numéro de registre national) ;
- Son régime de travail ;
- La commission paritaire ;
- Le nombre de jours de formation auquel il a droit (ceux restant et ceux reportés) ;
- La trajectoire de croissance.

Régime supplétif

Dans le cas où aucune CCT ne prévoit de régime de formation et que le travailleur ne dispose pas d'un compte formation, le travailleur a droit à 2 jours de formation par équivalent temps plein en moyenne.

De plus, ce régime permet aux travailleurs de suivre les formations, soit pendant les heures de travail, soit en dehors des heures de travail avec maintien dans ce cas de la rémunération mais sans sursalaire.

Dérogation lorsqu'il y a entre 10 et 19 travailleurs ETP

Les employeurs se trouvant dans ce régime doivent prévoir au minimum 1 jour en moyenne par an et par équivalent temps plein. Cependant, ce nombre de jour de formation ne pourra en aucun cas être inférieur au nombre de jours de formation prévu durant la période 2015-2016.

Concrètement, si durant cette période, vous avez octroyé 3 jours de formation à vos travailleurs, vous ne pourrez ramener ce nombre à 1 pour la période suivante.

À ce jour, si vous n'avez rien prévu dans votre entreprise en termes de formation, vous devez accorder 1 jour au minimum aux travailleurs.

De surcroît, une trajectoire de croissance doit être planifiée en vue d'atteindre l'objectif prévu qui est de 5 jours par an par ETP et l'employeur doit prévoir un compte de formation individuel pour chaque travailleur.

Qu'en est-il du travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou durant toute l'année ?

Pour ces travailleurs, le nombre de jours se calcule selon la formule suivante : $A \times B \times C$.

- A = Nombre de jours de formation octroyés au sein de l'entreprise pour un travailleur à temps plein ;
- B = Le régime de travail par rapport à un régime de temps plein ;
- C = Le nombre de mois pendant lesquels le travailleur a été occupé dans la structure divisé par 12.

Exemple : Dans une entreprise où le travailleur à temps plein a droit à 4 jours, de combien de jour de formation aura droit, un travailleur ayant travaillé 7 mois à temps partiel ?

$$4 \times 0,5 \times 7 / 12 = 1,16 \text{ qui équivaut à 1 jour de formation.}$$

Les sanctions :

Les efforts en matière de formation de l'employeur sont contrôlés à l'aide du bilan social. En effet, l'employeur qui est tenu de remplir un bilan social devra mentionner, dans la rubrique relative aux formations, la manière dont il a exécuté son obligation. Néanmoins, aucune sanction n'est prévue en cas de non-respect de cette obligation, mais pour votre bonne information, le non-respect de CCT rendues obligatoires entraîne des sanctions pénales (amende multipliée par le nombre de travailleurs).

Par ailleurs, les employeurs qui ont du personnel APE doivent respecter les obligations légales et réglementaires en matière d'emploi et de sécurité sociale. A défaut, ceux-ci se voient exclus du champ d'application du décret APE.

Une grande majorité des commissions paritaires ont prolongé leur CCT actuelle en matière de formations pour la période 2017-2018 dans laquelle une trajectoire de croissance est prévue pour les prochaines années. Ces CCT précisent également à combien de jours de formation un travailleur a droit, de manière globale ou individuelle. À cet égard, il vous est recommandé de vérifier ce qui est prévu dans vos secteurs.

En conclusion, dans le cas où il n'y a pas de CCT sectorielle, l'employeur a le choix entre le compte formation individuel et le régime supplétif pour autant qu'il n'entre pas dans le champ d'application du régime dérogatoire.

Justine Flossy et Gulcan Bayram
Conseillères juridiques à la CODEF

TAX SHIFT : BUDGET POUR LE NON-MARCHAND

Dans le cadre du Tax Shift, un budget de 47,6 millions d'euros réservé au secteur non-marchand n'avait pas encore été utilisé. Par un arrêté royal du 25 mars 2021, la réduction structurelle catégorie 2 et 3 a été renforcée à l'aide du budget restant. Les formules de calcul ont été adaptées et sont d'application à compter du **premier trimestre 2021**.

1. Catégorie 2

La catégorie 2 regroupe les travailleurs occupés par un employeur du secteur à profit social visé par la réduction Maribel Social à l'exception des commissions paritaires 318 et 327.

Régime : Dans le budget total, un montant de 39,4 millions d'euros a été attribué pour les employeurs de la catégorie 2. La réduction structurelle est renforcée par l'augmentation du forfait de base de la réduction. Le forfait de base passe de 49 € à **79 €** à partir du 1er janvier 2021. Cela équivaut à une réduction des coûts salariaux de 30€ par trimestre (120€ par an).

Formule montant réduction structurelle – Catégorie 2 :

jusqu'au 31/12/2020 : $R = 49,00€ + 0,2557 \times (7\,741,80€ - \text{Salaire de référence du trimestre}) + 0,0600 \times (\text{Salaire effectif du trimestre} - 13\,514,80€)$

à partir du 01/01/2021 : $R = 79,00€ + 0,2557 \times (7\,741,80€ - \text{Salaire de référence du trimestre}) + 0,0600 \times (\text{Salaire effectif du trimestre} - 13\,514,80€)$

2. Catégorie 3

La catégorie 3 de la réduction structurelle regroupe les travailleurs de la CP 327 pour les entreprises de travail adapté reconnues. La réduction est différente entre les travailleurs valides (pour lesquels la modération salariale est due) et les travailleurs moins valides (pour lesquels la modération salariale n'est pas due).

Régime : Un budget de 8,2 millions d'euros a été accordé pour les employeurs de la catégorie 3. Il a été décidé d'investir 50% du budget dans la réduction Maribel social et 50% dans la réduction structurelle.

Dans le cadre de la réduction structurelle, la borne bas salaires est augmentée :

- ♦ Travailleurs valides avec modération salariale : de 9 832,80€ à 9 985,80€.
- ♦ Travailleurs moins valides sans modération salariale : de 9 215,70€ à 9 480,90€.

Le forfait de base de la réduction est également augmenté pour les moins valides sans modération salariale et passe de 375€ à 495€.

Formule montant réduction structurelle – Catégorie 3 :

Travailleurs valides avec modération salariale

jusqu'au 31/12/2020 : $R = 0,14 \times (9\,832,80€ - \text{Salaire de référence du trimestre})$

à partir du 01/01/2021 : $R = 0,14 \times (9\,985,80€ - \text{Salaire de référence du trimestre})$

Travailleurs moins valides sans modération salariale

jusqu'au 31/12/2020 : $375€ + 0,1785 \times (9\,215,70€ - \text{Salaire de référence du trimestre})$

à partir du 01/01/2021 : $495€ + 0,1785 \times (9\,480,90€ - \text{Salaire de référence du trimestre})$

La réduction Maribel social pour les travailleurs relevant de la catégorie 3 est, quant à elle, augmentée de 504,10€ à 539,95€.

3. Catégorie 1

La catégorie 1 regroupe les travailleurs assujettis à l'ensemble des régimes de sécurité sociale et qui ne relèvent pas des deux autres catégories.

Pour le secteur à profit social, cela correspond :

- ♦ À la CP 152 pour les ouvriers des institutions subsidiées de l'enseignement libre
- ♦ À la CP 225 pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné
- ♦ À la CP 318 pour les services d'aides familiales et des aides seniors
- ♦ À la CP 337 à savoir la commission auxiliaire pour le secteur non-marchand

Régime : Pour rappel, l'application du Tax Shift avait déjà été entièrement réalisée pour les travailleurs de la catégorie 1. Tant le montant forfaitaire de base que le supplément pour les hauts salaires avaient été ramenés à 0.

Formule Montant Réduction structurelle – Catégorie 1 :

$$R = 0,14 \times (9\,215,70\text{€} - \text{Salaire de référence du trimestre})$$

Pour en savoir plus, voyez les [Instructions administratives ONSS 2021/1](#).

QUELLES BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE DE RETOUR AU TRAVAIL AU SEIN DU SECTEUR NON-MARCHAND ?

La question de la réintégration de travailleurs en incapacité de travail de longue durée pour raison médicale préoccupe depuis longtemps les pouvoirs publics et les interlocuteurs sociaux. Comment s'approprier les différentes législations ? A quoi être attentif pour mettre en place une démarche collective de prévention ? Comment prendre contact avec un collègue malade ? Autant de questions qui animent des débats entre interlocuteurs sociaux et acteurs spécialisés sur les questions de bien-être et de santé au travail.

Entre 2018 et 2020, plusieurs fonds sociaux des ASBL l'APEF, FeBi ainsi que l'ABBET ont piloté une recherche-action, menée par le centre Metices de l'ULB et Citéa, sur la réintégration des travailleurs malades de longue durée. Ce projet visait à rendre compte des pratiques mises en œuvre dans les institutions du secteur non marchand pour encadrer l'accompagnement du retour au travail, mais aussi à mettre en évidence les éventuelles difficultés inhérentes aux situations de réintégration.

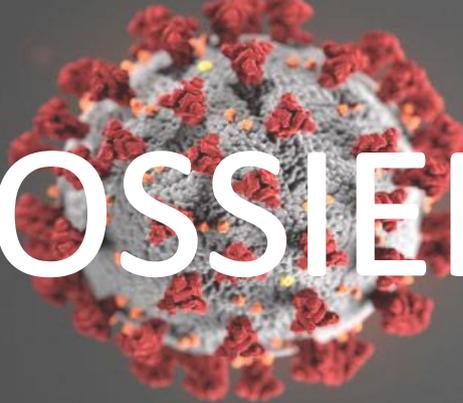
La recherche-action a abouti à proposer deux documents :

- [un rapport qui présente la méthodologie de l'étude, ses résultats et des recommandations](#)
- [des fiches-conseils qui proposent des pistes d'action et de réflexion pour aider les acteurs de terrain à mettre en œuvre des démarches collectives de réintégration et de prévention](#)

L'ensemble des fiches conseils a été structuré autour de trois phases, à savoir :

- En amont de l'incapacité de travail : la politique globale de prévention de l'institution
- Au cours de l'incapacité de travail : préparer le retour
- La réintégration effective : le retour au travail et son suivi

Source : [site de l'APEF – Retour au travail](#)



DOSSIER COVID-19

UNISOC : CORONAVIRUS / NOUVELLE PROLONGATION DES MESURES SOCIO-ÉCONOMIQUES

Vu la persistance de la crise sanitaire, l'UNISOC avait demandé au Gouvernement fédéral, pour pouvoir gérer le très grand surcroît de travail notamment dans les secteurs des soins et de l'enseignement occasionné par la troisième vague du COVID-19, de prolonger à nouveau les mesures prises durant les première et seconde vagues, à la faveur de l'[Arrêté royal n° 14](#) et de la [Loi du 20 décembre 2020](#). Le nouveau projet de loi a été approuvé hier, le 1^{er} avril 2021, en séance plénière à la Chambre.

Le texte approuvé est plus large que ces mesures en droit du travail. L'UNISOC a rédigé pour vous une note qui vous guide à travers les différentes mesures qui concernent nos secteurs à profit social.

La [Loi du 2 avril 2021](#) portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19 a été publiée le 13 avril au Moniteur Belge.

Il s'agit des mesures suivantes qui visent principalement les secteurs des soins, de l'enseignement et les établissements en charge du tracing :

- Occupation de travailleurs étrangers en situation particulière de séjour (demandeurs d'asile) ;
- Chômage temporaire pour les parents en cas de quarantaine des enfants ou fermeture de l'école/classe/crèche ;
- Possibilité de conclure plusieurs contrats de travail à durée déterminée successifs avec des personnes en chômage temporaire ;
- Possibilité de combiner certains systèmes avec l'emploi temporaire (crédit-temps, interruption de carrière, congés thématiques et RCC) ;
- 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles (maintien du quota introduit en avril 2020 et prolongé fin 2020 mais élargissement de la période de référence au 2^e trimestre 2021) ;
- Possibilité pour les chômeurs temporaires d'être occupés chez un autre employeur ;
- Assouplissement des conditions de mise à disposition de personnel ;
- Neutralisation des heures prestées par les étudiants (y compris l'exonération fiscale) ;
- Cumul entre revenus du travail en contexte COVID-19 et régimes de pension.

Toutes ces mesures allaient expirer le 31 mars 2021 et sont maintenant prolongées jusqu'au 30 juin 2021. À noter que, pour le secteur des soins publics, de nouveaux codes NACE sont ajoutés, et ce, pour aligner le secteur public sur le secteur privé. Par ailleurs, les centres de vaccination sont ajoutés à la définition de la notion de « secteur des soins » et les mesures susmentionnées s'y appliquent aussi avec effet rétroactif au 15 février 2021.

En plus de ces mesures, la possibilité pour les maisons de repos et de soins commerciales de faire appel à des volontaires a également été prolongée d'un trimestre (nouvelle échéance : 30 juin 2021). Par ailleurs, l'intervention du Fonds COVID-19 Volontaires est élargie aux décès survenant entre le 10 mars 2020 et le 1^{er} janvier 2022.

La [loi du 24 décembre 2020 relative au travail associatif](#) a été ajoutée au champ d'application du dispositif, ce qui fait que le régime temporaire concernant le travail associatif est à présent aussi inclus.



Enfin, la mesure abaissant la TVA à 6 % pour les masques buccaux et gels hydroalcooliques est aussi prolongée jusqu'au 30 juin 2021.

En revanche, une mesure n'est pas prolongée : la compensation pour les employeurs de l'assimilation du chômage temporaire pour force majeure « corona » à du travail effectif pour le calcul des vacances annuelles et du pécule de vacances (concernant l'assimilation même pour la période du 1er janvier au 30 juin 2021, le Gouvernement n'a pas encore pris de décision).

Source : [site de l'UNISOC](#)

CORONAVIRUS : DU NOUVEAU POUR LE PLAFOND ANNUEL DU VOLONTARIAT !

Pour rappel, fin décembre 2020, le Gouvernement avait adopté un [Arrêté royal](#) pour généraliser l'application du plafond annuel « haut » de 2 600,90€ pour le volontariat – en principe limité à quelques secteurs dont le sport – à toutes les entreprises à profit social « cruciales » en vertu de l'[Arrêté ministériel](#) du 28 octobre 2020 pour le 4^e trimestre 2020 et le 1^{er} trimestre 2021. Il vient de prolonger cette mesure pour le 2^e trimestre 2021 et, par ailleurs, il l'a élargie aux centres de vaccination jusqu'à la fin 2021 par l'[Arrêté royal](#) du 28 avril 2021.



GROUP S | CORONAVIRUS : PROLONGATION DU CONGÉ DE QUARANTAINE JUSQU'AU 30 JUIN 2021

Les parents qui devront assurer la garde d'enfants car l'école, la crèche ou le centre d'accueil sont fermés ou encore parce que l'enfant est obligé de suivre des cours à distance ou qu'il doit être mis en quarantaine ou en isolement pour une autre raison, pourront faire appel à du chômage temporaire pour force majeure jusqu'au 30 juin 2021.



Dans quelles situations ?

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, sans maintien de sa rémunération :

Lorsqu'un enfant mineur co-habitant avec lui :

- Ne peut pas aller à la crèche ou à l'école parce que la crèche, la classe ou l'école qu'il fréquente est fermée en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du virus ;
- Ou parce que l'enfant mineur est obligé de suivre des cours à distance ;
- Ou parce que l'enfant doit être mis en quarantaine ou en isolement pour une autre raison afin de limiter la propagation du COVID.

Lorsqu'il a un enfant handicapé à charge, quel que soit l'âge de cet enfant,

- Et que cet enfant ne peut pas se rendre dans un centre d'accueil pour personnes handicapées
- Ou ne peut plus bénéficier du service ou traitement intramural ou extramural organisé ou agréé par les communautés, en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus.

Le ministre d'emploi et l'ONEM ont entre-temps confirmé que le congé de quarantaine pouvait également être utilisé **pour s'occuper d'enfants mineurs dans les cas suivants** :

- Si les vacances scolaires sont prolongées par décision d'une communauté (comme ce fut le cas pour les écoles primaires et secondaires du 29 mars au 3 avril) ;
- Si les autorités ne ferment pas les écoles, mais conseillent fortement aux parents de garder leurs enfants à la maison (comme ce fut le cas pour les écoles maternelles et les crèches du 29/03 au 3/04) ;
- Si une colonie de vacances ou un accueil extrascolaire organisé est complètement ou partiellement annulé pendant les vacances de pâques. Le travailleur doit-il remplir certaines formalités vis-à-vis de l'employeur ?

Si le travailleur souhaite actionner ce droit, il devra en avertir immédiatement son employeur.

Il devra également lui remettre sans délai un certificat médical confirmant la quarantaine ou l'isolement de l'enfant, une recommandation de mise en quarantaine ou en isolement de l'enfant délivrée par une instance compétente ou une attestation de la crèche, de l'école ou du centre d'accueil pour personnes handicapées confirmant la fermeture de l'établissement concerné ou de la classe en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus. Cette attestation doit mentionner la période de fermeture.



DOSSIER COVID-19

Entre-temps, l'ONEM a prévu des modèles d'attestation :

- Si l'établissement est fermé ou passe à l'enseignement à distance, l'institution compétente doit compléter et signer la partie A du document « garde enfant fermeture corona ». Le travailleur doit ensuite compléter et signer lui-même la partie B, puis remettre le document complet à son employeur.

Ce document n'est pas nécessaire en cas de fermeture (totale ou partielle) des écoles suite à une mesure générale décidée par la Communauté compétente (par exemple, prolongation des vacances scolaires).

- Si l'enfant est mis en quarantaine, le travailleur doit compléter lui-même et signer le document « garde enfant quarantaine corona », y joindre le certificat de quarantaine et remettre le tout à son employeur.
- Si l'inscription de l'enfant pour une colonie de vacances ou pour l'accueil extrascolaire organisé pendant les vacances de Pâques est annulée, le travailleur doit fournir à l'employeur une « attestation de l'annulation de l'inscription de la colonie de vacances ou de l'accueil extrascolaire » délivrée par l'organisateur de la colonie de vacances annulée ou l'accueil organisé annulé.
- Si le travailleur donne suite à l'appel des autorités de ne pas laisser aller l'enfant à l'école maternelle ou à la crèche pendant la semaine précédant les vacances de Pâques et d'assurer lui-même la garde de l'enfant, il devra fournir une attestation « garde enfant fermeture corona » à l'employeur, uniquement si ce dernier le demande et pour démontrer que l'enfant est bien inscrit dans l'école. Dans la partie A de cette attestation, l'école maternelle ou la crèche doit seulement remplir la première rubrique.

L'employeur doit uniquement tenir ces documents à disposition dans l'entreprise en cas de contrôle de l'ONEM (voir ci-dessous). Ces documents ne doivent donc pas être transmis à l'ONEM.

L'employeur doit-il remplir certaines formalités vis-à-vis de l'ONEM ?

Jusqu'au 30 juin 2021, chaque employeur peut recourir à la procédure simplifiée de chômage temporaire causé par le coronavirus. Il devra uniquement introduire une DRS scénario 5 et pouvoir présenter l'attestation ou la recommandation de l'instance compétente en cas de contrôle de l'ONEM.

Pour combien de temps ?

Le travailleur peut bénéficier d'allocations de chômage temporaire durant toute la période couverte par l'attestation ou la recommandation délivrée par l'instance compétente.

À quelles allocations le travailleur aura-t-il droit ?

Le travailleur a droit à des allocations de chômage temporaire pour force majeure et à un supplément de 5,63€ par jour à charge de l'ONEM durant la période mentionnée sur l'attestation ou la recommandation. Le travailleur devra toutefois remplir les conditions d'admissibilités et d'indemnisation prévue par la législation sur le chômage.

Les deux parents peuvent-ils profiter en même temps de cette forme de chômage temporaire ?

Lorsque le travailleur vit avec l'autre parent de l'enfant, un seul parent peut exercer ce droit au chômage temporaire durant la même période.

Dans une situation d'hébergement alterné, ce droit ne peut être demandé que par le travailleur qui vit effectivement avec l'enfant pendant la période de fermeture, quarantaine...

Entrée en vigueur

Cette mesure temporaire est entrée en vigueur le 1er octobre 2020 et a été prolongée jusqu'au 30 juin 2021 inclus.



FOREM : DÉLIVRANCE DU PASSEPORT APE

Depuis le 18 mars 2021, une nouvelle procédure est en vigueur pour obtenir un passeport APE auprès du Forem.

Désormais, la délivrance des passeports APE se fait uniquement sur la base d'un engagement (signature de contrat dans le courant de la semaine) et à la demande de l'employeur.



Si le demandeur d'emploi qui doit être engagé ne dispose pas du passeport, vous devez compléter le [formulaire de demande](#) et le renvoyer par e-mail au [service APE de votre région](#). Après vérification des conditions d'accès, le passeport vous sera envoyé **par e-mail** ainsi qu'au demandeur d'emploi.

Cette nouvelle procédure pose question sur divers niveaux. En effet, cela pousse l'employeur à indiquer la date de l'engagement du travailleur avant même de savoir si le travailleur a bien accès au passeport APE et s'il répond bien aux conditions de points et de niveau d'étude correspondant à la gestion de votre structure...

Dès lors, si vous devez compléter le formulaire, nous vous invitons à ajouter à côté des dates d'engagement prévue et effective la mention suivante :

"L'engagement est conditionné au fait que la personne soit effectivement demandeuse d'emploi, qu'elle ait la formation requise pour le poste ainsi que le nombre de points APE nécessaires à l'engagement."

Pour plus d'infos sur la procédure, consultez le [site du Forem](#).

Par ailleurs, nous avons interpellé le Forem concernant cette nouvelle disposition. Nous avons obtenu ces précisions :

Avant de procéder à l'engagement, il est demandé à l'employeur de contacter le service APE du Forem pour la délivrance du passeport pour le candidat travailleur présélectionné, la délivrance du passeport est alors très rapide (et on tient compte aussi du fait que tous les délais de rigueur sont suspendus, ce qui annihile le risque de retard) et l'employeur peut engager, ou non, le candidat en toute connaissance de cause.

Les engagements sans passeport ont de tout temps été fort dangereux car il est possible de faire un passeport "reconitif" (on reconnaît que, à la date le candidat était ok), jamais rétroactif (on ne change jamais la situation de la personne à une date antérieure).

RÉFORME APE, OÙ EN SOMMES-NOUS ?

Nous avons effectué une mise à jour et une restructuration sur notre site de tous les documents utiles relatifs à la réforme du dispositif des Aides à la Promotion de l'Emploi (APE) de la Région wallonne.

Réforme APE

Un nouveau document reprenant une analyse après la 3^{ème} lecture de l'avant-projet de Décret a notamment été ajouté, [consultez-le](#) !

Formation juridique

La mise en conformité de votre ASBL avec le RGPD





Une matinée de formation en présentiel



Compréhension de la législation



Mise à disposition d'outils pratiques pour la conformité

Le 28 mai 2021, de 9h30 à 12h30 à Namur

La CODEF vous invite à une matinée de formation sur le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) !

La formation aura lieu en présentiel à la Bourse – Place d'Armes, 1 à 5000 Namur. Le parking Beffroi est disponible à proximité.

Programme

- Cadre légal : le Règlement Général sur la Protection des Données n°2016/679 et la législation belge
- Tour d'horizon sur les formalités à mettre en œuvre notamment : mesures techniques et organisationnelles, registre des activités de traitement, règlement sur la protection des données personnelles (si travailleurs), déclaration de politique de confidentialité, ...

Accompagnement individuel

Les membres de la CODEF qui participeront à la formation bénéficieront également d'un accompagnement.

Une fois les outils fournis par la CODEF complétés, vous pourrez envoyer tous les documents aux conseillères juridiques de la CODEF qui en effectueront la relecture et émettront des avis et conseils.

La CODEF garantit aux participants un respect stricte des mesures sanitaires.

Public
Les directions/coordinations et les membres du conseil d'administration des associations du secteur à profit social.

ATTENTION : places limitées et inscriptions obligatoires !

P.A.F. : 50€ (membres)
75€ (non membres)

Formatrices :
Justine Flossy, Gulcan Bayram
Conseillères juridiques



ÉTABLIR UN PLAN DE COMMUNICATION

Le 18 juin en visioconférence

De 9h30 à 16h30

LE CSA ET L'IMPACT SUR VOS STATUTS

- le 11 mai à Namur
- le 15 septembre à Liège

De 9h30 à 12h

LA MISE EN CONFORMITÉ DE VOTRE ASBL AVEC LE RGPD

- le 28 mai à Namur
- le 12 octobre à Liège

De 9h30 à 12h

GESTION COMPTABLE ET FINANCIÈRE POUR LES ASBL

Le 3 et le 6 juin à Liège

De 9h30 à 16h30

INITIATION À LA CRÉATION D'UNE CAPSULE VIDÉO

Le 8 juin à Liège

De 9h30 à 16h30

LA DURÉE DU TRAVAIL

Le 17 juin à Namur

De 9h30 à 12h

MODULE DE FORMATIONS DIGITALES : "SITE"

Les 23 et 30 septembre, les 7, 14, 21 et 28 octobre à Namur

De 9h à 16h30

Pour vous inscrire aux formations organisées par la CODEF, veuillez compléter le **formulaire d'inscription en ligne se trouvant sur le site des formations 2021.**

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

DIGITALISATION : RÉSULTATS DU SONDAGE

Ce sondage a été réalisé dans le cadre du projet de la CODEF intitulé « Les nouvelles technologies à la portée de toutes les associations en Wallonie et à Bruxelles ! ». Nous avons interrogé nos associations membres pour affiner nos connaissances sur leurs besoins en matière de digitalisation et d'accès au numérique. L'enquête a été envoyée par mail en décembre 2020 et a obtenu un taux de réponse de 14% sans effectuer de rappel. La taille de l'échantillon a été calculée sur 475 membres avec un niveau de confiance de 90% et une marge d'erreur de 10%. Dès lors, on peut considérer que le résultat donne un taux de fiabilité suffisant pour en tirer des conclusions et des pistes de travail.

[Voir les résultats](#)



PLAN CAFÉTÉRIA : RÉSULTATS DU SONDAGE

La CODEF vous avait proposé un sondage sur les plans cafétéria initié par l'UNISOC.

Nous avons désormais les résultats de ce sondage.

[Voir les résultats](#)



RAPPORT CONCERNANT LES RÉSULTATS DE LA CONCERTATION SECTORIELLE 2019- 2020

Tous les deux ans, les commissions paritaires en Belgique négocient de nouveaux accords sectoriels. Les dispositions relatives aux conditions de travail et de rémunération des travailleurs, qui relèvent du champ d'application de la commission paritaire, sont incluses dans ces accords. Les accords sont ensuite mis en œuvre par le biais de CCT sectorielles. La Direction générale Relations collectives de travail assure le suivi de la concertation sociale sectorielle.

Ce [troisième rapport sur la concertation sociale sectorielle](#) se penche sur la période de négociation 2019-2020. Ce rapport donne un aperçu général et aborde les résultats de la concertation sectorielle conventionnelle pour un certain nombre de thèmes clés.

FLASH ASSOCIATIF

L'ASBL Aidants Proches a été créée en 2006 sur le constat de déficit de valorisation sociale de l'aidant, de manque d'accès à l'information et d'absence de prise en compte politique du rôle des aidants.



Coordonnées :

-  Route de Louvain-la-Neuve, 4/2
5001 BELGRADE (NAMUR)
-  081 74 68 79
-  info@aidants.be
-  www.aidants-proches.be

Elle a pour objet de soutenir, informer et défendre les droits des aidants proches qui accompagnent un proche en déficit d'autonomie, quel que soit l'âge, la maladie ou le handicap.

Elle est un Centre Ressource et de Référence sur la thématique Aidants Proches. Elle se veut fédératrice autour de la thématique AP et de ceux qui travaillent avec les personnes aidées et leurs AP.

Missions :

- Reconnaître l'aidant, le soutenir, quelle que soit la situation de dépendance de la personne aidée
- Être à l'écoute de l'aidant, l'accompagner dans l'identification de ses besoins propres et dans l'orientation vers les services et aides existants
- Contribuer à la reconnaissance légale des AP et à l'accès et au maintien de leurs droits sociaux
- Porter les préoccupations et attentes des AP et fédérer les parties prenantes autour de la thématique
- Sensibiliser et informer le grand public et les professionnels

Actions : 4 axes :

1. Information / accompagnement :

- Permanence téléphonique (081/ 30 30 32) : écoute, information, soutien et réorientation
- Activités à l'attention des AP, groupes de soutien
- Carte d'urgence Aidant Proche
- Livrets thématiques
- Centre de documentation en ligne (Doc'Aidants)

2. Sensibilisation :

- Sensibilisations grand public (campagnes médiatiques, Journée des AP le 21 juin, Semaine des aidants proches la 1^{ère} semaine du mois d'octobre, ...)

3. Formation des professionnels :

- L'objectif est qu'ils prennent en compte l'aidant dans leurs pratiques, qu'ils travaillent AVEC eux au bénéfice de la personne aidée (patient, bénéficiaire, résident, ...) mais qu'ils soient aussi attentifs aux fragilités de l'aidant, à son épuisement, à ses besoins

4. Consultance/expertise :

- Travail de veille et interpellations politiques
- Travail de fond sur la reconnaissance légale et le maintien et développement de droits sociaux pour les aidants
- Participations à différents comités de pilotage et groupes de travail (les technologies à domicile, les maladies chroniques, les commissions handicap, ...)
- Soutien à la mise en place d'actions et services à destination des aidants par partenariats pilotes, mise à disposition d'outils...



Rue de la Station, 25F
4670 Blegny
04/362 52 25
BE 0478.328.675
RPM Liège

Service administratif : codef@codef.be
Service juridique : conseil@codef.be
Service projet/formation : support@codef.be
Site internet : www.codef.be
IBAN : BE47 7512 0079 4080

