

CODEF INFO

NEWSLETTER DE LA COORDINATION ET DÉFENSE DES SERVICES SOCIAUX ET CULTURELS



PLAN DÉCONFINEMENT

Point sur les dernières mesures

p.02

AGENDA DES FORMATIONS 2021

p.11

ACTUALITÉS DIVERSES

FERMETURE ANNUELLE DE LA CODEF

p.12

ACCORD CADRE DU SECTEUR NON-MARCHAND WALLON

p.12

UNIPSO : RAPPORT D'ACTIVITÉ

p.12

CAP'ADMIN : CAP SUR LA FORMATION DES ADMINISTRATEURS ET ADMINISTRATRICES BÉNÉVOLES !

p.13

RÉFORME APE

p.13

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

p.13

REGISTRE UBO

Documents probants et simplification administrative

p.06

LA CODEF RECRUTE !

Un-e conseiller-ère à mi-temps pour renforcer son service juridique

p.06

GROUP S :

Job étudiant, rappel des règles en vigueur

p.07



L'Amusette

FLASH ASSOCIATIF

Ce mois-ci, découvrez l'ASBL « L'Amusette »

p.14

POINT SUR LES DERNIÈRES MESURES ET PLAN DE DÉCONFINEMENT

Vu l'évolution positive de la situation sanitaire du pays, le Comité de concertation réuni le 4 juin 2021 a confirmé **le début de la phase 1 du « Plan été »**.

Ce mercredi 9 juin, le « Plan été » entrera en vigueur et se clôturera le 1^{er} septembre 2021.

Attention, les dates et le contenu du calendrier de déconfinement ne doivent pas être prises au pied de la lettre. L'avancement du calendrier est conditionné et ne pourra se poursuivre que si tous les voyants au niveau sanitaire sont au vert. Les gouvernements évalueront la faisabilité du déconfinement sur base de deux critères : la situation aux soins intensifs et l'évolution du taux de vaccination de la population.

Chaque étape sera ensuite retranscrite dans l'Arrêté ministériel portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 (modifié déjà 18 fois à ce stade). La dernière modification de [l'Arrêté ministériel](#) parue au Moniteur belge ce 4 juin 2021 concrétise la première étape du plan.

ETAPE 1 : 9 JUIN 2021

1. Télétravail

Concernant l'organisation du travail, la mesure télétravail est légèrement assouplie. **Le télétravail à domicile reste obligatoire** dans toutes les entreprises sauf si c'est impossible en raison de la nature de la fonction ou de la continuité de la gestion de l'entreprise.

A partir du 9 juin, les employeurs peuvent autoriser leurs travailleurs soumis au télétravail obligatoire **à revenir sur le lieu de travail maximum une fois par semaine** selon les conditions suivantes :

- Un commun accord doit exister entre l'employeur et le travailleur ; ceci implique que les travailleurs ne peuvent pas être obligés de participer à ces moments de retour sur le lieu de travail ;
- La décision de l'employeur d'organiser des moments de retour doit être prise dans le respect de la concertation sociale ;
- Les travailleurs doivent être informés qu'ils ne peuvent pas revenir sur le lieu de travail s'ils sont en quarantaine, s'ils se sentent malades, ...
- Le but doit être de promouvoir le bien-être psychosocial et l'esprit d'équipe ;

- Les travailleurs doivent recevoir des instructions préalables pour assurer un retour en toute sécurité ;
- L'employeur ne peut pas lier ce retour ou ce non-retour à la moindre conséquence ;
- Les déplacements en transports publics aux heures de pointe et le covoiturage doivent être autant que possible évités.

Par ailleurs, **par jour**, et ce, pour éviter une trop forte affluence sur le lieu de travail, le gouvernement fixe **une présence de maximum 20 % des travailleurs simultanément (ou maximum 5 travailleurs dans les PME comptant moins de 10 travailleurs)**.

Le testing est très fortement recommandé.

Les employeurs restent dans l'obligation d'adopter toutes les **mesures de prévention** en vue de garantir les règles de distanciation sociale telles que définies dans le « [Guide générique en vue de lutter contre la propagation du COVID-19 au travail](#) », mis à disposition sur le site web du Service public fédéral Emploi, Travail, Concertation sociale, complété par des directives au niveau sectoriel et/ou de l'entreprise.

2. Etablissements relevant des secteurs culturel, festif, sportif, récréatif et évènementiel

Concernant **les établissements relevant des secteurs culturel, festif, sportif, récréatif et évènementiel**, l'[Arrêté ministériel](#) n'indique plus le principe qu'ils sont fermés au public. L'Arrêté prévoit que pour ce type d'établissement, les règles suivantes doivent être respectées :

- L'organisateur informe les visiteurs, les membres du personnel et les tiers en temps utile et de manière clairement visible des mesures de prévention en vigueur ;
- L'organisateur met à disposition du personnel et des clients les produits nécessaires à l'hygiène des mains ;
- Les visiteurs peuvent être accueillis par groupe de 4 personnes maximum (enfants de 12 accomplis non compris) sauf si cela est impossible en raison de la nature de l'activité et des groupes de plus de 4 personnes sont autorisés pour autant qu'elles appartiennent au même ménage ;
- Couvrir la bouche et le nez avec un masque est obligatoire dans les espaces accessibles au public dans l'entreprise ou l'association et si les règles de distanciation sociale ne peuvent pas être respectées en raison de la nature de l'activité exercée d'autres moyens de protection personnelle sont en outre également fortement recommandés ;
- Une distance de 1,5 mètre est garantie entre chaque groupe ;
- L'établissement s'organise de manière que les rassemblements soient évités et à ce que les règles de distanciation sociale puissent être respectées, également en ce qui concerne les personnes qui attendent à l'extérieur de l'établissement ;
- Les espaces publics, en ce compris les terrasses dans l'espace public, sont organisés conformément aux prescriptions édictées par les autorités locales ;
- L'organisateur prend les mesures d'hygiène nécessaires pour désinfecter régulièrement l'établissement et le matériel utilisé ;
- L'organisateur assure une bonne aération ;
- Les heures d'ouverture sont limitées de 5h00 à 23h30.

3. Rassemblements

Dans l'espace public (= voie publique et lieux accessibles au public, y compris les lieux clos et couverts) :

- Entre 00h00 et 5h00 du matin, les rassemblements de plus de quatre personnes (enfants jusqu'à l'âge de 12 ans accomplis non compris) sont interdits.
- Entre 5h00 du matin et 00h00, les rassemblements de plus de dix personnes, les enfants jusqu'à l'âge de 12 ans accomplis non compris, sont interdits, sous réserve de l'article 15 de l'AM.



Dans l'espace privé, les rassemblements de plus de 50 personnes sont interdits sous réserve des règles spécifiques suivantes (articles 15 et 15bis de l'Arrêté ministériel) :

• *Manifestations sur la voie publique (§1)*

La manifestation dynamique sur la voie publique est autorisée avec un maximum de 200 participants à condition que la distanciation sociale soit respectée. Elle doit être préalablement autorisée par les autorités communales compétentes.

Si la manifestation est statique, le plafond maximum passe à 400 participants selon les mêmes conditions.

• *Activités dans un contexte organisé (§2)*

Une activité en contexte organisé est une activité organisée par une organisation, en particulier un club ou une association et qui se déroule en présence d'un entraîneur, encadrant ou superviseur majeur.

Ces activités sont autorisées avec un ou plusieurs groupes de maximum 50 personnes jusqu'au 24 juin 2021 inclus, et maximum 100 personnes à partir du 25 juin 2021, encadrants non-compris.

Durant ces activités, les règles suivantes s'appliquent, sans préjudice des protocoles sectoriels applicables :

- Les personnes rassemblées dans le cadre de ces activités doivent rester dans un même groupe et ne peuvent pas être mélangées avec les personnes d'un autre groupe ;
- Jusqu'au 24 juin inclus, les activités peuvent uniquement avoir lieu sans nuitée ;
- Chaque participant jusqu'à l'âge de 18 ans accomplis peut être accompagné par un seul membre du même ménage.

• *Compétitions/entraînements sportifs (§3)*

Les compétitions sportives professionnelles et les entraînements sportifs professionnels peuvent avoir lieu sans limitation du nombre de participants.

Quant au sport amateur, les compétitions et les entraînements sportifs peuvent se dérouler avec maximum 50 personnes à l'intérieur ou 100 personnes à l'extérieur.

• *Mariage, funérailles, exercice du culte, assistance morale non confessionnelle (§4)*

Dans certaines conditions, les cultes, les mariages et les funérailles peuvent se tenir avec un maximum de 100 personnes, voire 200 pour certaines activités. Pour plus de détails, voyez l'Arrêté ministériel.

• *Public pour les événements, représentations culturelles ou autres, des compétitions et entraînements sportifs, et des congrès*

L'organisation de ces événements est possible à l'intérieur à certaines conditions :

- Le public doit être assis et porter le masque en continu ;
- L'évènement doit respecter un taux d'occupation maximum : à savoir 75% de la capacité de la salle (la capacité de la salle doit être évalué sur base du critère dit CIRM, "Covid Infrastructure Risk Model") afin d'assurer la distanciation de sécurité entre les individus. Il est disponible sur le [site Internet](#). Un plafond maximum de 200 personnes est prévu pour toute infrastructure.

A l'extérieur, un public de maximum 400 personnes peut assister à l'évènement.

Les activités de catering lors de l'organisation d'évènements suivent les mêmes principes que les règles fixées pour le secteur de l'Horeca. Les infrastructures intérieures sont ouvertes entre 5h00 et 23h30, autorisant jusqu'à 4 personnes par table (enfants jusqu'à l'âge de 12 ans accomplis non-compris) ou un foyer par table, moyennant une distance de 1,5 m entre les tablées. Les buffets sont autorisés.

Ce type d'évènement peut uniquement avoir lieu entre 5h00 et 23h30.

ETAPE 2 : 1ER JUILLET 2021

Si six adultes sur dix ont reçu leur première dose de vaccin et si l'on constate une tendance favorable des hospitalisations, avec un seuil indicatif de 500 lits occupés en soins intensifs par des patients COVID, l'étape 2 du « Plan été » s'enclenchera.

La **mesure télétravail** ne sera plus obligatoire mais toujours vivement recommandée.

Les entraînements et les compétitions sportives du **sport amateur** s'organiseront sans limite de nombre.

Les conditions pour l'organisation d'événements (représentations culturelles, spectacles, compétitions sportives) seront à nouveau assouplies :

- À l'intérieur : jusqu'à 2000 personnes ou 80 % de la capacité de la salle (CIRM), public assis, avec port du masque et respect des distances de sécurité ;
- À l'extérieur : jusqu'à 2500 personnes, avec port du masque et respect des distances de sécurité.

ETAPE 3 : 30 JUILLET 2021

Si sept adultes sur dix ont reçu leur première dose de vaccin et si l'on constate une tendance favorable des hospitalisations, avec un seuil indicatif de 500 lits occupés en soins intensifs par des patients COVID, les assouplissements de l'étape 3 du calendrier s'appliqueront.

Les **événements** (par exemples : représentations culturelles, spectacles ou compétitions sportives) pourront avoir lieu :

- À l'intérieur : jusqu'à 3000 personnes ou 100 % de la capacité de la salle (CIRM), avec port du masque et respect des distances de sécurité ;
- À l'extérieur : jusqu'à 5000 personnes. À partir du 13 août, les événements de masse sont autorisés à l'extérieur moyennant la présentation d'une preuve de vaccination ou d'un test PCR récent négatif.

Les **activités en contexte organisé** pourront avoir lieu avec 200 participants maximum à partir du 30 juillet.

ETAPE 4 : 1ER SEPTEMBRE 2021

Si sept adultes sur dix sont vaccinés et si l'on constate une tendance favorable dans les hospitalisations, avec un seuil indicatif de 500 lits occupés en soins intensifs par des patients COVID, la dernière étape du « Plan été » entrera en vigueur le 1^{er} septembre.

La limitation du nombre de participants/personnes sera levée pour la plupart des activités/rassemblements. Plus de précisions seront apportées lors des prochains comités de concertation.

A ce stade, seule la première étape du « Plan été » est parue au Moniteur belge dans l'[Arrêté ministériel](#) portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19. Des protocoles sectoriels sont/seront également adoptés en application des mesures fédérales.

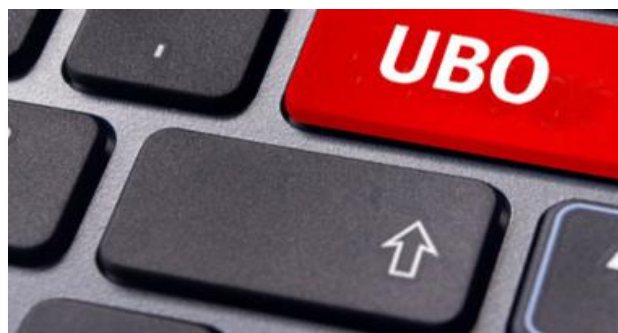
Pour chaque étape, une modification de l'Arrêté ministériel sera nécessaire. La CODEF vous tiendra informés dès la parution des différentes étapes du « Plan été ».

REGISTRE UBO : DOCUMENTS PROBANTS ET SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE

En [décembre dernier](#), l'AG Trésorerie du SPF Finances avait pris auprès de l'Unisoc l'engagement de réaliser des développements informatiques conformément au principe « Only Once » (les statuts étant déjà déposés au greffe du tribunal de l'entreprise et une série de données étant déjà enregistrées à la BCE). Concrètement, il s'agit d'alléger l'obligation de fournir des documents probants (et donc la charge administrative) pour des personnes disposant d'un numéro de registre national ou d'un numéro bis. Nous faisons brièvement le point sur ce dossier.

Le 21 avril dernier, la [FAQ UBO](#) officielle a été mise à jour et nous l'avons naturellement analysée à l'aune de l'engagement rappelé ci-dessus. En pages 27 et suivantes du document, des informations utiles concernant les documents probants sont communiquées. Une phrase en particulier attire notre attention : « *Par ailleurs, des développements informatiques sont également en cours pour permettre l'extraction de documents probants qui seraient des documents déjà publiés au Moniteur Belge.* »

Nous avons donc à nouveau interpellé l'AG Trésorerie pour obtenir des précisions sur le timing de réalisation de ces développements. Celle-ci n'a pas pu nous répondre très précisément mais s'est voulue rassurante.



D'une part, les développements portent aussi bien sur l'extraction de documents probants à partir du Moniteur Belge que sur les informations enregistrées à la BCE (et donc l'administration travaille sur une simplification administrative globale). D'autre part, les développements seront bien réalisés avant le 31 août 2021 (nouvelle échéance suite à la [décision de report](#)) pour permettre aux redevables d'information d'ajouter les documents probants et effectuer la confirmation annuelle de l'information avant la date butoir.

L'Unisoc continue à suivre ce dossier de près et ne manquera pas de vous informer de ses évolutions.

LA CODEF RECRUTE !

OFFRE D'EMPLOI

La CODEF est à la recherche d'un·e conseiller·ère à mi-temps pour renforcer son service juridique.

[Voir l'offre](#)

Intéressé ? Adressez sans tarder votre lettre de motivation accompagnée d'un curriculum vitae à l'attention de Madame Rose Marie Arredondas (coordinatrice générale), par mail à support@codef.be ou par courrier à la CODEF – rue de la Station, 25F à 4670 Blegny.

GROUP S : JOB ÉTUDIANT, RAPPEL DES RÈGLES EN VIGUEUR

Les vacances scolaires et les mois d'été, au cours desquels vos travailleurs prennent congé, sont pour vous l'occasion idéale de faire appel à des étudiants.

Le travail peut être effectué à moindre coût via un contrat d'étudiant, pour autant que les règles relatives aux jobs étudiants soient respectées. Voici un rappel des principales dispositions.

1. Qui peut occuper un job étudiant ?

L'étudiant doit avoir au moins 16 ans (15 ans s'il a suivi les deux premières années de l'enseignement secondaire) et suivre un enseignement de plein exercice.

Un étudiant qui termine ses études en juin et obtient son diplôme peut encore travailler sous contrat d'étudiant jusqu'au 30 septembre de l'année en cours.



Sont exclus :

- Les étudiants qui travaillent plus de 12 mois consécutifs,
- Les étudiants inscrits uniquement dans une école du soir ou qui suivent un enseignement à horaire réduit,
- Les étudiants qui accomplissent, à titre de stage non rémunéré, des travaux faisant partie de leur programme d'études.

Si l'étudiant suit uniquement un enseignement à temps partiel, il peut conclure un contrat d'étudiant s'il :

- N'est donc pas occupé dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, d'une convention de stage à temps partiel, d'un contrat d'apprentissage, et,
- Travaille uniquement pendant les périodes de vacances scolaires.

Depuis le 1^{er} juillet 2017, un jeune inscrit dans un système de formation en alternance (autrement dit, un jeune qui suit une formation théorique dans un établissement d'enseignement ou dans un organisme de formation et une formation pratique en milieu professionnel) peut également être occupé sous contrat étudiant, sous certaines conditions :

- Le jeune peut uniquement être occupé comme étudiant les jours où il ne doit pas suivre de cours théorique ou ne doit pas être présent sur le lieu de travail, dans le cadre de sa formation en alternance,
- Il ne bénéficie ni d'allocation de chômage, ni d'allocation d'insertion,
- Il est occupé comme étudiant par un autre employeur que celui chez qui il suit le volet pratique de sa formation en alternance.

2. Quelle rémunération devez-vous payer ?



Un étudiant a droit à une rémunération égale à celle des autres travailleurs occupant une fonction de la même catégorie. Vous devez donc payer la rémunération fixée par le secteur (ou au niveau de l'entreprise si des règles plus favorables ont été adoptées), à moins que le secteur lui-même prévoit une exception pour les étudiants.

Le revenu minimum mensuel moyen fixé par le Conseil national du travail s'applique également aux étudiants liés par un contrat d'étudiant d'un mois minimum.

3. Quand pouvez-vous bénéficier de la cotisation de solidarité ?

Ce qui est intéressant pour vous, c'est que, sous certaines conditions, seule une cotisation de solidarité est due et que l'étudiant est dispensé des cotisations ordinaires de sécurité sociale.

La cotisation de solidarité s'élève à 8,14 %. L'employeur doit payer 5,43 % de la rémunération de l'étudiant (partie de la cotisation de solidarité à charge de l'employeur) et retenir 2,71 % sur cette rémunération (partie de la cotisation de solidarité à charge de l'étudiant).

Les conditions pour être dispensé de cotisations de sécurité sociale sont les suivantes :

- L'étudiant est occupé dans le cadre d'un contrat de travail d'étudiant écrit contenant les mentions obligatoires,
- L'étudiant ne preste pas plus de 475 heures, réparties sur l'année calendrier,
- L'occupation doit avoir lieu pendant les périodes d'absence autorisée à l'établissement d'enseignement et,
- L'employeur a introduit une déclaration Dimona à temps.

a) Qu'entend-on par heures prestées ?

Seules les heures réellement prestées sont prises en considération et sont déduites du contingent Dimona. Les heures relatives aux jours fériés, aux jours de maladie rémunérés et d'autres heures qui ne sont pas réellement prestées, mais pour lesquelles l'employeur verse un salaire ne doivent pas être reprises dans le contingent d'heures. L'indemnité pour ce type d'heures sera par contre bien ajoutée au salaire, pour le calcul de la cotisation de solidarité.



Chaque heure entamée compte pour 1 heure dans la Dimona. Si un employeur occupe un étudiant une journée pendant 7 heures 36, il devra réserver 8 heures dans la déclaration Dimona. Au niveau de la DmfA, il devra par contre mentionner le temps réellement presté (soit 7 heures 36). L'ONSS complètera le contingent Dimona une fois la DmfA reçue.

b) Comment pouvez-vous consulter le solde d'heures de travail ?

L'étudiant peut imprimer une attestation reprenant le nombre d'heures restantes pendant lequel il peut encore être occupé comme étudiant sans dépasser le contingent de 475 heures. Il peut aussi vous transmettre un code d'accès vous permettant d'accéder au site portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be) pour consulter le nombre d'heures restantes.

Il vous est vivement recommandé de demander systématiquement à l'étudiant son attestation ou son code afin de connaître avec certitude le nombre exact d'heures restantes.

4. Dispense de précompte professionnel

Vous n'êtes pas obligé de retenir du précompte professionnel sur la rémunération que vous payez à l'étudiant lorsque les cotisations de sécurité sociale ne sont pas dues sur cette rémunération (à l'exception des cotisations de solidarité).

Vous devez établir une fiche fiscale et en remettre une copie à l'étudiant.

L'étudiant a droit à une exonération d'impôts de 9 050 euros.

Il reste considéré comme personne à charge de son (ses) parent(s) s'il répond simultanément aux 3 conditions suivantes :

- Il fait partie du ménage de son (ses) parent(s). L'étudiant qui vit en semaine dans une chambre d'étudiant fait en principe partie du ménage de ses parents. Cette condition doit être remplie au 1er janvier de l'année suivant l'année de revenus (1er janvier 2022 pour l'année de revenus 2021) ;
- Les rémunérations qu'il acquiert du fait de son occupation professionnelle ne constituent pas des frais professionnels dans le chef de son (ses) parent(s) (l'occupation professionnelle peut avoir lieu chez ses parents, mais ceux-ci ne peuvent pas déduire la rémunération allouée comme charge professionnelle) ;
- Les revenus annuels (ressources nettes) de l'étudiant ne peuvent excéder les plafonds maximums suivants :

Par revenus, on entend entre autres les pensions alimentaires dépassant un certain montant et les revenus provenant de biens mobiliers et immobiliers.

Par contre, la première tranche de 2 840 euros des rémunérations perçues d'un contrat d'étudiant ne doit pas être considérée comme un moyen d'existence.

Qualité de la personne à charge	Brut	Net
Étudiant à charge d'un ménage	4 262,50 euros	3 410,00 euros
Étudiant à charge d'un isolé	6 150,00 euros	4 920,00 euros
Étudiant moins valide à charge d'un isolé	7 800,00 euros	6 240,00 euros

c) Que se passe-t-il en cas de dépassement ?

Ni vous ni l'étudiant n'avez intérêt à ce qu'il dépasse les 475 heures de travail. En effet, à partir de la 476^e heure, les cotisations ordinaires de sécurité sociale sont dues.

Si les cotisations à charge de l'étudiant n'ont pas été retenues à temps sur son salaire brut, l'employeur devra lui-même les payer en plus des cotisations patronales.

En raison de la crise du coronavirus, les heures prestées dans certains secteurs (soins de santé et enseignement) sont neutralisées et ne comptent pas pour le calcul du quota de 475 heures.

5. Comment mettre fin à un contrat d'étudiant ?

Les trois premiers jours de travail sont considérés comme une période d'essai. Jusqu'à l'expiration de ce délai, chacune des parties peut résilier le contrat, sans préavis ni indemnité. Le contrat d'étudiant prend automatiquement fin à l'expiration du terme prévu dans le contrat.

Chacune des parties a également le droit de mettre fin au contrat avant l'échéance de ce terme dans le respect des délais suivants :

Durée de l'engagement	Délai de préavis à respecter par l'employeur	Délai de préavis à respecter par l'étudiant
1 mois maximum	3 jours calendrier	1 jour calendrier
Plus d'un mois	7 jours calendrier	3 jours calendrier

Le préavis doit être notifié en respectant la procédure normale avec prise de cours le lundi qui suit la notification. Le contrat d'étudiant peut également être rompu moyennant le paiement d'une indemnité de rupture égale à la durée du délai de préavis non respecté.

En cas d'incapacité de travail de l'étudiant de plus de sept jours, résultant d'une maladie ou d'un accident, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis ou à la partie de ce délai restant à courir.

6. Que faire si... vous voulez conclure un contrat d'étudiant ?

Si vous êtes sûr de vouloir conclure un contrat d'étudiant, n'oubliez pas de tenir compte des obligations suivantes :

- Le contrat d'étudiant contenant les mentions obligatoires doit être établi par écrit individuellement pour chaque étudiant, et ce au plus tard au moment de l'entrée en service de l'étudiant. Vous trouverez un modèle standard de « contrat d'étudiant » reprenant toutes les données nécessaires sur le [site du Group S](#).
- Pour chaque étudiant, vous devez faire une déclaration Dimona correcte,
- Le premier jour de travail, l'étudiant doit recevoir une copie du règlement de travail. Vous demanderez alors à l'étudiant de signer un reçu,
- Vous devez conserver le contrat d'étudiant pendant 5 ans.



Gilles Van Impe, Group S

AGENDA DES FORMATIONS



Matinée de formation
"La durée du travail : obligations légales"

La CODEF vous invite à une matinée de formation sur la thématique de la durée du travail !

 Group S - Avenue Prince de Liège, 91 à 5100 Namur

 17 juin 2021, 9h30-12h30

 50€ pour les membres*

 Steffi Dobbelsstein, Juriste au Group S

(*75€ pour les non-membres)

Attention : places limitées !

Objectif

Le but de cette formation est de vous permettre de comprendre vos différentes obligations légales afin d'éviter tout problème ultérieur avec vos travailleurs et/ou l'inspection.

Programme

La durée du travail est sans conteste une des matières les plus complexes en droit social. Au cours de notre formation, vous aurez l'occasion de voir les différents points les plus importants de cette matière pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel : durée maximale, heures supplémentaires, sursalaires ou non, flexibilité, heures complémentaires pour les temps partiels, etc.

Public

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




LE CSA ET L'IMPACT SUR VOS STATUTS

- le 15 septembre à Liège
 - le 26 octobre en visioconférence
- De 9h30 à 12h

LA MISE EN CONFORMITÉ DE VOTRE ASBL AVEC LE RGPD

- le 12 octobre à Liège
- De 9h30 à 12h

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

TOUT SAVOIR SUR LE MARIBEL SOCIAL ET FISCAL DU SECTEUR SOCIOCULTUREL ET SPORTIF

- Le 28 septembre 2021 en visioconférence
- De 9h30 à 12h30

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

**FERMETURE
ANNUELLE DE LA**

codef

Coordination et Défense des
Services Sociaux et Culturels



DU 19/07 AU 06/08

La CODEF fermera ses
portes du 19 juillet au 6
août 2021.

ACCORD CADRE DU SECTEUR NON-MARCHAND WALLON 2021-2024

Après plusieurs mois de travail et de concertation entre les partenaires sociaux (dont la CODEF), l'accord cadre tripartite intersectoriel du secteur non-marchand wallon 2021-2024 est désormais bouclé. 260 millions d'euros sont dégagés pour engager du personnel complémentaire et augmenter les salaires des professionnels du secteur « social et santé » !

[En savoir plus](#)

L'UNIPSO est la confédération intersectorielle des employeurs du secteur à profit social en Wallonie et en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Elle représente 31 fédérations d'employeurs du secteur public et privé.

L'UNIPSO, c'est d'abord une mission politique : relayer les positions de ses membres auprès des différents pouvoirs publics sur des enjeux communs à plusieurs secteurs.

La CODEF, en tant que fédération patronale multisectorielle du secteur non-marchand, dispose d'un mandat au sein de l'Organe d'administration de l'UNIPSO et participe de ce fait à la concertation sociale ainsi qu'aux différents groupes de travail relatifs au secteur (emploi, formation, accord du non-marchand, ...).

2020 a été une année particulière et riche en interpellations... L'UNIPSO vous dévoile son rapport d'activités :

UNIPSO

[Rapport d'activités UNIPSO 2020](#)

[Rapport d'activités UNIPSO 2020 - présentation PPT](#)

RÉFORME APE : OÙ EN SOMMES-NOUS ?

Le 12 mai 2021, le Gouvernement wallon a déposé un avant-projet d'Arrêté portant sur l'exécution du Décret relatif à la réforme APE. Il a ensuite publié une note rectificative. De nombreux échanges ont eu lieu sur le sujet durant la séance publique en Commission emploi du 25 mai 2021.

Vous trouverez tous ces documents ainsi que toutes les informations relatives à la réforme APE dans la partie "[Documentation - Intersectoriel - RW](#)" sur site de la CODEF.



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Dans l'[article juridique du CODEF Info de mars 2021](#), la CODEF avait précisé la procédure pour enregistrer une Convention Collective de Travail (CCT) d'entreprise.

En complément d'information, il faut savoir qu'il est également possible d'introduire un courrier de dénonciation d'une CCT d'entreprise via l'application « Transfert de documents » sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : [Introduisez vos CCT en ligne dès à présent - Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](#).

CAP'ADMIN : CAP SUR LA FORMATION DES ADMINISTRATEURS ET ADMINISTRATRICES BÉNÉVOLES !



voles. Des personnes engagées, souvent par conviction, qui donnent de leur temps et de leurs compétences au profit de l'objet social de leur association. Au-delà, leur engagement est un **acte citoyen fort** qui fait vivre nos associations et qui contribue à une société démocratique, participative et solidaire.

Avec **Cap'Admin**, la PFV s'engage à soutenir financièrement un **volontariat de gestion de qualité**. Par le biais de formations abordables, d'outils et de coaching sur mesure, nous voulons répondre aux besoins des volontaires de gestion en leur offrant **l'encadrement nécessaire et adapté à leur statut**.

Nous en rêvions ! En 2021, la PFV a obtenu des fonds pour financer la formation des volontaires de gestion. Avec la professionnalisation du secteur associatif, les conseils d'administration – ou plutôt les organes d'administration comme on dit maintenant – ont été amenés à évoluer. En quelques années, les administratrices et administrateurs ont vu le volume des dossiers augmenter, les règlements se multiplier et leurs tâches se complexifier. Les membres des organes d'administration sont pourtant **majoritairement des bénévoles**.



FLASH ASSOCIATIF



APPRENEZ TOUT EN VOUS AMUSANT !

Coordonnées :

 Rue Brunehault, 33
à 7022 Mesvin

 065 33 82 33

 amu-sette.asbl@gmail.com

 www.adaamusette.wixsite.com

L'Amusette, centre de découverte de l'eau pour les enfants de 2,5 à 12 ans, est agréé depuis 2000 par la Région Wallonne comme organisme d'éducation à la nature. Notre A.S.B.L. assure un service d'information, de sensibilisation et d'éducation à l'environnement dans une perspective de Développement Durable.

Nos activités : visite du centre, animations variées sur des thématiques environnementales, stages pendant les vacances scolaires, accueil des plaines et des mouvements de jeunesse, organisation d'événements...

Nos animations peuvent se dérouler au sein de notre centre de découverte de l'eau ou dans les établissements scolaires.

Missions

Scolaire :

Nous réalisons des activités dans les écoles pour les maternelles et le primaire :

Eveil scientifique :

Découverte du cycle de l'eau, les 3 états de l'eau, la fabrication de la pluie, l'infiltration de l'eau ainsi que la fabrication d'un filtre, liquide miscible et non miscible, la tension superficielle, les vases communicants, la densité.

Jeu de l'oie en interactivité et manipulations diverses sur l'eau.

Autant d'ateliers qui amènent l'enfant à être acteur direct de manipulations en favorisant son autonomie, pour compléter la carte d'identité de l'eau, fil conducteur de notre projet.

Eveil musical :

- Atelier percu-sons et flûte à eau.
- Fabrication d'instruments avec des objets de récupération et des éléments naturels.

Eveil langagier et culture :

Conte Arctique-Afrique (comparaison des climats et manipulations- déguisement- kim goûter) pour les petits M1-M2-M3.



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

