

CODEF INFO

NEWSLETTER DE LA COORDINATION ET DÉFENSE DES SERVICES SOCIAUX ET CULTURELS



DONS ENTRE PERSONNES PHYSIQUES ET PERSONNES MORALES

Tout ce qu'il faut savoir !

p.02

GREEN IT

Numérique responsable, du constat à l'action

p.06

CONGÉ ÉDUCATION-PAYÉ EN WALLONIE ET À BRUXELLES :

Que faire en cas de demande du travailleur ?

p.07

AGENDA DES FORMATIONS 2021

Découvrez la liste des formations de la CODEF

p.11

ACTUALITÉS DIVERSES :

p.12 | p.13

- *La CODEF s'agrandit !*
- *La Région de Bruxelles-Capitale, zone de basses émissions*
- *Du nouveau pour le congé d'aidant proche*
- *Cap sur la formation des volontaires de gestion*
- *Sondage sur les fonds de financement européens*

ACTUALITÉS LÉGISLATIVES :

- *Le chômage temporaire pour force majeure corona prolongé jusqu'au 31 décembre 2021 p.04*
- *Indexation automatique des salaires p.04*
- *Réduction groupe-cible de relance troisième trimestre 2021 p.04*
- *Inondations et Chômage temporaire p.05*
- *Réforme APE : Obligation de l'employeur par rapport au Forem p.05*

LES DONN ENTRE PERSONNES PHYSIQUES ET PERSONNES MORALES

Dans le contexte des inondations qui ont récemment touché la Wallonie, les donations au profit des ASBL sont devenues plus fréquentes. Votre ASBL a peut-être reçu des dons et vous avez peut-être été un peu perdus, ne sachant pas si vous aviez le droit d'accepter ces dons et si vous deviez suivre une procédure particulière.

Dans cet article, vous trouverez tout ce qu'il est utile de savoir lorsqu'on est une ASBL et que l'on bénéficie de donations.

QU'EST-CE QU'UNE DONATION ?

Le Code civil définit **la donation** comme étant « *un acte par lequel le donateur se dépouille actuellement et irrévocablement de la chose donnée, en faveur du donataire qui l'accepte* ».

Par opposition aux legs, que l'on trouve dans les testaments et qui ne prennent effet qu'à la mort de la personne, la donation est l'action par laquelle, une personne transmet, de son vivant, un bien meuble (somme d'argent, objet, ...) ou immeuble (terrain, bâtiment, ...) de manière définitive et sans contrepartie. Le bénéficiaire de la donation doit aussi l'accepter.



QUELLE PROCÉDURE SUIVRE POUR ACCEPTER UN DON ?

Tout don fait à une ASBL doit être **accepté par une décision motivée de l'Organe d'administration (OA)**, indiquant que le don est destiné à permettre la poursuite du but social de l'ASBL et précisant l'affectation spécifique du don si celle-ci est mentionnée dans l'acte de donation.

Dans certains cas, **l'acceptation doit être autorisée préalablement par le Ministre de la Justice**. L'Organe d'administration acceptera alors provisoirement la donation, sous réserve de l'obtention de l'autorisation ministérielle. Une fois l'autorisation obtenue, l'OA pourra accepter définitivement le don.

Doivent faire l'objet d'une autorisation les donations de biens meubles ou immeubles qui ont une **valeur nette dépassant 100 000€**. Par valeur nette, il faut entendre la valeur du bien donné diminuée des taxes diverses, honoraires de notaires et autres frais qui seront dus en raison de cette donation.

L'autorisation doit être demandée au Ministre de la Justice ou à son délégué. Si vous n'obtenez pas de réponse à votre demande d'autorisation dans un délai de trois mois suivant l'envoi de votre demande, vous pouvez considérer que la donation est autorisée. Attention, votre ASBL ne pourra pas obtenir d'autorisation si vous ne vous êtes pas conformés aux exigences de [l'article 2:9 du Code des sociétés et des associations](#).

Pour être valable, **votre demande doit comprendre les documents suivants** :

- Une déclaration mentionnant l'identité exacte du donateur et l'identité exacte de votre ASBL (bénéficiaire de la donation), en ce compris votre numéro d'entreprise. Vous devez aussi mentionner le fait que la donation a une valeur nette qui excède 100 000€. Cette déclaration doit être signée par le notaire instrumentant.
- Une copie de la délibération de l'Organe d'administration de l'ASBL demandant l'autorisation d'accepter définitivement la donation. Cette décision doit être prise après l'acte de donation et la copie doit être certifiée conforme par la ou les personnes habilitées statutairement.
- Un certificat délivré par le greffier du Tribunal de l'Entreprise du siège social de l'ASBL attestant du dépôt des comptes annuels de cette association depuis sa création ou, si l'ASBL existe depuis plus de trois ans, du dépôt des comptes annuels relatifs aux trois derniers exercices.

Par **exception**, les dons manuels (« de la main à la main » sans formalité) et les dons par virement bancaire, quel que soit leur montant, ne nécessitent pas d'autorisation.

De plus, l'article 931 du Code civil exige que toute donation fasse l'objet d'un **acte notarié enregistré**, ce qui entraîne le paiement de droits d'enregistrement qui varient selon les Régions (Région Wallonne/Région de Bruxelles-Capitale : +/- 7% - Région Flamande : +/- 5,5%) et des honoraires de notaire. Cette obligation ne s'applique pas aux donations de biens meubles réalisées « de la main à la main » et aux dons par virement bancaire. Cependant, il reste toujours conseillé de se réserver une preuve écrite, que ce soit un simple contrat sous seing privé ou un acte notarié.

LE DONATEUR A-T-IL DROIT À UN AVANTAGE FISCAL ?

Si votre ASBL a été agréée par décision ministérielle ou Arrêté royal, vous pouvez délivrer à vos donateurs une attestation fiscale. Si la valeur du don s'élève **au moins à 40€**, cette attestation leur permettra d'obtenir une **réduction d'impôts de 45%** du montant de la donation. Ce pourcentage s'élevait à 60% pour les revenus de l'année 2020 en raison de la crise sanitaire.

Pour bénéficier de cette réduction, le don doit en principe être fait en espèces ou, sous certaines conditions, être une œuvre d'art. Dans le cadre de la lutte contre le coronavirus, des exceptions ont temporairement été introduites pour permettre d'accorder un avantage fiscal dans le cas des dons de matériel médical et informatique.

De plus, la réduction ne sera accordée que pour les libéralités qui n'excèdent pas **10%** de l'ensemble des revenus de l'exercice d'imposition (20% pour les dons faits en 2020, en raison du contexte sanitaire) avec un **maximum de 250.000€**. Ce dernier montant est indexé chaque année. Pour l'exercice d'impositions 2021 (revenus 2020), il était de 397 850€. Pour l'exercice d'imposition 2022 (revenus 2021), il est de 392 200€.

Vous trouverez des informations utiles sur comment demander l'agrément ainsi qu'un modèle d'attestation fiscale sur [le site du SPF Finances](#).

Mathilda Passanisi, conseillère juridique à la CODEF

ACTUALITÉS LÉGISLATIVES

LE CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR FORCE MAJEURE CORONA PROLONGÉ JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2021

Le Gouvernement fédéral a décidé de prolonger la mesure chômage temporaire pour force majeure corona pour tous les employeurs.

Le régime assoupli est maintenu, cela signifie que :

- La notion de force majeure continue d'être appréciée simplement par l'ONEM (fermeture, manque de travail dû au coronavirus, quarantaine du travailleur, garde d'enfant en raison d'une fermeture d'école ou de quarantaine de l'enfant, ...).
- La procédure simplifiée pour déclarer le chômage via la DRS scénario 5 est prolongée.
- L'allocation s'élève à 70 % du salaire brut plafonné du travailleur (2.840,84 € par mois) majorée de 5,74 euros par jour de chômage. Le travailleur est dispensé de stage d'attente.

A ce stade, le Gouvernement ne s'est pas prononcé quant à la possibilité d'assimiler les jours de chômage temporaire corona pour le calcul des vacances annuelles et du pécule de vacances 2021, comme cela avait été le cas pour l'année 2020.

INDEXATION AUTOMATIQUE DES SALAIRES

En août 2021, le Bureau du Plan a annoncé le dépassement de l'indice-pivot. Ce dépassement signifie une augmentation automatique des rémunérations pour de nombreuses associations.

Dès le mois de septembre, le salaire des travailleurs qui perçoivent le RMMM (Revenu minimum moyen mensuel garanti au niveau fédéral) augmentera de 2%.

Concrètement :

- Pour les travailleurs âgés de 18 ans et plus : le RMMM est fixé à 1.658,23 €
- Pour les travailleurs âgés d'au moins 19 ans avec une ancienneté d'au moins 6 mois : 1.702,24 €
- Pour les travailleurs âgés d'au moins 20 ans avec une ancienneté d'au moins 1 an : 1.721,19 €

Pour les secteurs qui appliquent un régime d'indexation basé sur l'indice-pivot, l'indexation des salaires sera de +/- 2 % et s'appliquera, en fonction de la commission paritaire à laquelle l'employeur appartient, à partir du 1er septembre 2021 (CP 332) ou du 1er octobre 2021 (CP 318, CP 319, CP 329, CP 337).

Les secrétariats sociaux sont chargés d'établir les nouvelles grilles barémiques indexées.

RÉDUCTION GROUPE-CIBLE DE RELANCE TROISIÈME TRIMESTRE 2021

Afin d'encourager les employeurs dont les activités ont été touchées par la pandémie à moins recourir au chômage temporaire et/ou à engager de nouveaux collaborateurs, une réduction unique des cotisations patronales est prévue pour le troisième trimestre 2021.

Cette mesure vise tous les employeurs du secteur privé et ne s'applique que pour cinq travailleurs maximum par unité d'établissement.

Pour tout savoir concernant cette nouvelle mesure, rendez-vous sur [le site du Group S](#).

INONDATIONS ET CHÔMAGE TEMPORAIRE

L'employeur a, jusqu'au 31 décembre 2021, la possibilité de mettre ses travailleurs au chômage temporaire pour force majeure pour autant que l'exécution du travail soit provisoirement devenue totalement impossible et au respect des conditions suivantes :

- L'exécution du travail est totalement impossible (ce qui n'est pas le cas si le travailleur peut par exemple télétravailler)
- L'exécution du travail est seulement temporairement impossible (suspension du contrat de travail)
- Aucun travail de remplacement n'est envisageable (par exemple des travaux de rangement)
- Le travailleur n'avait pas pour ce(s) jour(s) déjà pris congé ou de la récupération
- Le travailleur n'a pas droit à un salaire

Il vous est également possible de faire une tournante entre travailleurs de sorte à éviter une mise au chômage temporaire et continue du(des) même(s) travailleur(s) et ainsi minimiser son impact au niveau des vacances annuelles et de la prime de fin d'année.

En effet, le chômage temporaire pour force majeure est considéré comme étant une cause de suspension du contrat de travail qui impacte directement le travailleur au niveau des droits susmentionnés car la législation sur les vacances annuelles (VA) ne prévoit aucune assimilation pour les jours de chômage temporaire suite à une force majeure. Il en va de même pour la prime de fin d'année.

À ce stade, il n'est pas question d'une assimilation des jours de chômage inondation dans le calcul des VA.

Vous trouverez sur [le site de l'ONEM](#) de plus amples informations concernant les modalités procédurales.

RÉFORME APE : OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR PAR RAPPORT AU FOREM

En vue du démarrage de la réforme APE qui entrera en vigueur au 1er janvier 2022 et de la digitalisation des services proposés par le Forem, l'employeur doit obligatoirement se créer un compte « employeur » sur [le site du Forem](#).

À cet effet, vous allez recevoir (si ce n'est pas déjà le cas) un courrier du Forem dans lequel vous retrouverez un descriptif des étapes à suivre pour vous inscrire ainsi qu'un identifiant unique vous permettant de vous loguer sur la plateforme spécifiquement mise en place dans le cadre de la gestion des APE.

Le login transmis dans le courrier est d'application à partir du 1^{er} octobre. Vous ne devez pas créer un nouvel identifiant ni un nouveau mot de passe. Vous pouvez garder votre ancien accès.

Nous vous invitons à être attentif à ce courrier et à créer votre compte dans les délais à savoir, en décembre 2021 au plus tard.

ADAPTATION DU CODE DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL, CONCERNANT LES VISITES D'ENTREPRISE ET L'AVIS STRATÉGIQUE

Le 23 août 2021, l'arrêté royal du 14 août 2021 modifiant le code du bien-être au travail concernant les visites d'entreprise et l'avis stratégique a été publié au Moniteur belge. Il entrera en vigueur le 1er janvier 2022.

Les modifications énumérées dans le présent arrêté royal se fondent sur un certain nombre de constatations faites par l'Inspection du Contrôle du bien-être au travail en ce qui concerne la mise en œuvre des visites d'entreprises et des avis stratégiques, ainsi que sur les propositions formulées dans l'avis n° 215 (publié le 31 juillet 2018) du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.

Vous trouverez plus d'informations à ce sujet sur [le site de l'UNISOC](#).

GREEN IT : NUMÉRIQUE RESPONSABLE, DU CONSTAT À L'ACTION !

Lorsque l'on place le numérique face aux Objectifs de Développement Durable, on voit apparaître la notion de numérique responsable qui se définit comme *l'ensemble des technologies de l'information et de la communication dont l'empreinte économique, écologique, sociale et sociétale a été volontairement réduite et/ou qui aident l'humanité à atteindre les objectifs du développement durable*. Cette définition nous fait apparaître une double réalité :

D'un côté on trouve le numérique « Docteur Jekyll », celui qui s'invite dans nos associations pour automatiser et faciliter notre travail quotidien, celui qui nourrit nos loisirs, notre économie, nos vies de citoyen·ne·s.

Ainsi, les smart cities, les systèmes de transports intelligents, les « smart grids », la médecine connectée, le « smart farming », ... sont autant d'applications offertes par le numérique et qui aident l'humanité à être plus « durable ».

À côté de cela, se trouve un numérique « Mister Hyde » dont le visage sombre nous est montré par les désastres humains et environnementaux liés à l'extraction des matières premières lors à la fabrication et la fin de vie de nos PC, smartphones et autres objets numériques. Pour ne citer qu'un chiffre, l'ensemble du numérique mondiale représente à lui seul 4 % des émissions mondiales de gaz à effet de serre : c'est plus que l'avion civile... et la courbe ne fait qu'augmenter !

Pratiquer le numérique responsable dans nos associations, consiste donc à poser un regard critique sur notre consommation des biens et services IT. La transition numérique est en marche et il ne s'agit pas de s'en priver mais bien de la penser autrement, dans une démarche de sobriété numérique. Dans ce contexte, le premier bon réflexe consiste donc à réfléchir nos achats et nos usages numériques pour qu'ils correspondent à nos besoins ou ceux de de nos usagers.

Comme les impacts négatifs du numérique se situent majoritairement avant la phase d'usage, l'allongement de la durée de vie de votre matériel numérique est plus que jamais le geste prioritaire à accomplir. L'entretien, la réparation ou encore l'achat ou la revente de matériel en seconde main sont quelques pistes pour aller dans ce sens. Et si l'achat d'occasion est difficile à envisager, vous pouvez privilégier l'achat de matériels écolabellisés (TCO, EPEAT, Blaue Engel, ...) ou qui sont pensés pour être facilement réparables.

De l'amélioration de vos politiques d'achat et de fin de vie à l'optimisation de vos usages (impression, mail, transfert de fichiers, usage de la vidéo, extinction du matériel, sensibilisation du personnel...), de nombreuses stratégies peuvent être mises en place. Intégrer le numérique responsable dans votre association constitue également une formidable opportunité de fédérer vos équipes autour d'un projet porteur de sens et de valeurs fortes. Enfin, si la démarche vise évidemment à réduire votre empreinte environnementale et sociale, elle vous permettra aussi de lier l'utile à l'agréable en allégeant les coûts financiers liés à vos usages numériques.

Envie de tenter l'expérience ? N'hésitez pas à contacter [Interface3.Namur](https://www.interface3.namur.be/) !



**Caroline MARIQUE certifiée en Numérique
Responsable & Coordinatrice pédagogique Interface3.Namur**

CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ EN WALLONIE ET À BRUXELLES : QUE FAIRE EN CAS DE DEMANDE DU TRAVAILLEUR ?

Le congé-éducation payé permet au travailleur de s'absenter de son travail avec maintien de son salaire pour suivre des formations. L'employeur peut demander aux autorités régionales le remboursement du coût salarial de ces absences.

En ce début d'année scolaire 2021-2022, vous êtes ou serez peut-être confrontés à une demande de congé-éducation payé émanant de l'un ou l'autre de vos travailleurs. Le Group S fait le point, dans les grandes lignes, sur les implications d'une telle demande.

1. Qu'est-ce que le congé-éducation payé ?

Le congé-éducation payé permet à certains travailleurs qui suivent des formations reconnues de s'absenter du travail, aux fins d'assister aux cours et de préparer ou présenter leurs examens. La réglementation applicable à chaque demande de congé-éducation payé est celle de la région dans laquelle se situe l'unité d'établissement dans laquelle est occupé le travailleur durant sa formation.

Ci-après, nous abordons le système du congé-éducation tel qu'il se présente actuellement en Région wallonne, dans la Région de Bruxelles-Capitale et en Communauté germanophone.

2. Quelles catégories de travailleurs du secteur privé peuvent demander un congé-éducation payé ?

Peuvent prétendre au congé-éducation payé, les travailleurs du secteur privé qui relèvent de l'une des catégories suivantes :

- Les travailleurs occupés à temps plein
- Les travailleurs à temps partiel des catégories suivantes : les travailleurs occupés au moins selon un 4/5 temps ; les travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un horaire de travail variable ; les travailleurs occupés dans le cadre d'un horaire fixe au minimum à mi-temps et au maximum à 4/5 temps, mais uniquement pour les formations professionnelles suivies pendant les heures normales de travail.

De plus, sont assimilées à des travailleurs, les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une ou de plusieurs autres personnes (exemple : les apprentis).

3. Quelles sont les formations ouvrant le droit au congé-éducation payé ?

Seules les formations reconnues par les autorités régionales du lieu d'occupation du travailleur pourront ouvrir le droit au congé-éducation payé. Sous réserve de quelques exceptions, la formation doit en principe durer minimum 32 heures par an.

Les listes respectives des formations reconnues par chaque Région sont disponibles sur les sites Internet des autorités régionales compétentes :

[Wallonie](#)

[Forem](#)

[Bruxelles](#)

[Communauté germanophone](#)

4. Durant combien d'heures le travailleur peut-il s'absenter dans le cadre du congé-éducation payé ?

Un travailleur à temps plein peut s'absenter dans le cadre du congé-éducation pour une durée correspondant au nombre d'heures de cours effectivement suivies. Il y a cependant un plafond annuel qui varie de 80, 100, 120 et 180 heures en fonction du type de formation et de leur coïncidence ou non avec les heures de travail.

Pour les travailleurs à temps partiel, la durée du congé-éducation sera établie de la même manière que pour les travailleurs à temps plein, mais au prorata de leur durée hebdomadaire de travail.

5. À quel moment et selon quelles modalités le travailleur peut-il s'absenter dans le cadre du congé-éducation payé ?

Le congé-éducation peut être pris sous forme de journées complètes ou sous forme de quelques heures, pour se rendre au cours, pour assister aux cours et pour présenter les examens.

Le congé-éducation payé lié aux formations qui sont organisées en année scolaire est pris entre le début de l'année considérée et la fin de la première session d'examens de cette année scolaire. En cas de seconde session d'examens, cette période est prolongée jusqu'à la fin de cette session, à condition que le travailleur présente effectivement les examens.

Le congé-éducation payé lié aux formations qui ne sont pas organisées en année scolaire est pris entre le début et la fin de la formation.

De plus, les calendriers individuels des congés-éducation de chaque travailleur doivent être établis dans le respect d'une planification collective des congés-éducation établie au niveau de l'entreprise. Cette planification collective est établie par le Conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale ou, à défaut de celle-ci, par l'employeur, en concertation avec les travailleurs. Lors de la planification collective, pour préserver l'organisation du travail, les absences simultanées peuvent être limitées en fonction du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise.

6. Quelle rémunération le travailleur percevra-t-il durant son absence pour congé-éducation payé ?

Le travailleur en congé-éducation a droit au maintien de sa rémunération normale, mais limitée à un certain plafond.

Pour l'année scolaire 2021-2022, un projet d'Arrêté royal prévoit le plafonnement du montant de la rémunération normale que le travailleur reçoit pour les heures de congé-éducation payé à 3.047 euros brut par mois. Il s'agit d'une augmentation de 2% du plafond de l'année scolaire 2020-2021.

7. Quelles formalités le travailleur doit-il accomplir pour bénéficier du congé-éducation payé ?

Pour ouvrir le droit au congé-éducation payé, le travailleur doit remettre à son employeur une attestation d'inscription régulière à une ou plusieurs formations. L'attestation d'inscription doit être fournie au plus tard le 31 octobre de l'année scolaire concernée. En cas d'inscription tardive au-delà du 31 octobre ou en cas de changement d'employeur au cours d'une même année scolaire, la demande de congé-éducation payé se fait au plus tard dans les 15 jours de l'inscription ou du changement d'employeur.

Ensuite, pour maintenir le droit au congé-éducation, le travailleur doit remettre à son employeur, chaque trimestre, une attestation d'assiduité démontrant qu'il suit effectivement et régulièrement les cours. Enfin, le cas échéant, le travailleur devra remettre une attestation de deuxième session d'examens s'il souhaite prolonger la période de prise des congés-éducation jusqu'à la fin de cette session.

8. L'employeur peut-il refuser le droit au congé éducation payé ?

Le congé-éducation payé est un droit du travailleur. Si ce dernier s'acquitte des formalités requises, l'employeur ne peut donc pas s'y opposer.

Néanmoins, certaines circonstances peuvent entraîner la perte du droit au congé-éducation dans le chef du travailleur.

Exemple : en cas d'absences injustifiées pour plus de 10% des heures de cours effectivement données : perte du congé-éducation durant 6 mois.

9. L'employeur peut-il licencier un travailleur qui a introduit une demande de congé-éducation payé ?

Le travailleur qui demande le bénéfice d'un congé-éducation payé est protégé contre le licenciement à partir de l'introduction de la demande jusqu'à la fin de la formation. L'employeur ne peut pas le licencier, sauf des motifs justifiés étrangers à la demande de congé-éducation.

S'il ne parvient pas à démontrer que les motifs du licenciement sont étrangers à la demande de congé-éducation, l'employeur sera redevable d'une indemnité de protection correspondant à 3 mois de rémunération (sans préjudice de l'indemnité de rupture).

10. Comment l'employeur peut-il obtenir le remboursement partiel de la rémunération et des cotisations sociales versées durant le congé-éducation payé ?

L'employeur peut demander, auprès des autorités régionales compétentes, une intervention destinée à compenser le coût salarial du congé-éducation (rémunération + cotisations patronales). Cette intervention prend la forme d'un remboursement forfaitaire de 21,30 € par heure de congé-éducation.

10.1. Auprès de qui doit être introduite la demande de remboursement ?

Pour obtenir le remboursement du coût salarial du congé-éducation, un dossier doit être introduit annuellement auprès de la Région où est située le siège d'exploitation dans lequel sont occupés les travailleurs bénéficiaires du congé éducation. Lorsque l'entreprise a des sièges d'exploitation dans différentes Régions, la demande de remboursement doit être introduite dans chaque région d'occupation du personnel ayant bénéficié du congé éducation.

Si le lieu d'occupation du travailleur passe d'une Région à l'autre durant une même année scolaire, deux situations sont possibles :

Si le travailleur va travailler dans une autre Région pour le même employeur, l'employeur devra introduire une demande de remboursement distincte pour chaque Région d'occupation, au prorata des heures de congé prises dans chacune des Régions.

Si le travailleur va travailler dans une autre Région pour un autre employeur, les deux employeurs devront introduire une demande de remboursement, chacun dans sa Région et cela, pour la partie de la formation qui le concerne.

Il faudra par ailleurs se conformer aux dispositions propres à chaque Région concernée (formations reconnues, plafond d'heures, conditions de remboursement).

10.2. Quel est le contenu du dossier ?

Les modèles de documents requis pour effectuer une demande de remboursement et la marche à suivre sont disponibles sur les sites internet respectifs des autorités régionales compétentes :

[Wallonie](#)

[Bruxelles](#)

[Communauté germanophone](#)

10.3. Dans quel délai introduire sa demande de remboursement ?

Les demandes de remboursement doivent être introduites annuellement, après la fin de l'année scolaire, dans un délai qui diffère selon les Régions.

À Bruxelles, le dossier doit être introduit au plus tard le 31 décembre de l'année durant laquelle l'année scolaire concernée a pris fin (ex. : toute demande relative à l'année scolaire 2020-2021 doit être introduite au plus tôt le 1er septembre 2021 et au plus tard le 31 décembre 2021)

En Wallonie, le dossier doit être introduit pour le 31 mars de l'année suivant l'année scolaire (soit, par exemple, pour 2020-2021, avant le 31 mars 2022).

En Communauté germanophone, les dossiers doivent être introduits pour le 30 juin de l'année suivant celle dans laquelle l'année scolaire concernée a pris fin (soit, par exemple, pour 2020-2021, avant le 30 juin 2021)

Les demandes de remboursement peuvent également être introduites par votre secrétariat social. Si vous êtes client Group S, votre Payroll advisor peut vous aider à compléter les documents requis et les transmettre à l'autorité compétente.



Encore des questions concernant le congé-éducation payé ?
N'hésitez pas à contacter le Group S !

AGENDA DES FORMATIONS

Formation juridique

GT actualités juridiques et politiques





Une matinée de formation en présentiel



Compréhension de la législation



Toute l'actualité juridique et politique

Le 19 octobre 2021, de 9h30 à 12h30 à Namur

La CODEF vous invite à son groupe de travail sur l'actualité juridique et politique !
La formation aura lieu en présentiel au Group S – Avenue Prince de Liège, 91 à 5100 Namur

Objectifs

Les Groupes de Travail (GT) organisés par la CODEF ont pour but de vous tenir informés de l'actualité politique et juridique et de répondre à vos questions.



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

Public

GT réservé exclusivement aux associations membres de la CODEF.

ATTENTION : places limitées et inscriptions obligatoires !

P.A.F. : GRATUIT

Formatrices :
Justine Flossy, Gulcan Bayram et Mathilda Passanisi
Conseillères juridiques à la CODEF



LA MISE EN CONFORMITÉ DE VOTRE ASBL

AVEC LE RGPD

Le 12 octobre 2021, de 9h30 à 12h (au Group S à Liège) + accompagnement individuel

LE CODE DES SOCIÉTÉS ET DES ASSOCIATIONS ET L'IMPACT

SUR VOS STATUTS

Le 18 octobre 2021, de 9h30 à 12h30 (au Group S à Liège) + accompagnement individuel (prise de rendez-vous)

LE CODE DES SOCIÉTÉS ET DES ASSOCIATIONS ET L'IMPACT SUR VOS STATUTS

Le 19 novembre 2021, de 9h30 à 12h (visio-conférence) + accompagnement individuel (prise de rendez-vous)

LE RÈGLEMENT DE TRAVAIL

Le 25 novembre 2021, 9h30 à 12h30 au Group S à Liège

CRÉER ET GÉRER LA PAGE FACEBOOK DE SON ASBL

Le 2 décembre 2021, de 9h30 à 16h30 à l'HELMo à Liège

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

LA CODEF S'AGRANDIT !



Afin de répondre à ses missions et services toujours plus conséquents auprès de ses associations membres, la CODEF renforce son équipe et a le plaisir de vous annoncer l'arrivée d'une nouvelle conseillère juridique, Mathilda Passanisi.

Diplômée d'un Master en Droit avec une expérience dans le secteur non-marchand, elle répondra à vos questions en matière de législation sociale, de droit du travail et de toute la législation encadrant votre association. Elle sera également en charge du secteur des titres-services et suivra, auprès du l'UNIPSO, les actualités européennes, notamment celles relatives aux fonds de financement européens.

LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE, ZONE DE BASSES ÉMISSIONS

Circulation des véhicules en Région de Bruxelles-Capitale relatif à la diminution des émissions de Co2 :

Les voitures et camionnettes Diesel de normes Euro 4 ne pourront plus circuler dans la Région de Bruxelles-Capitale **à partir du 1^{er} janvier 2022**.

Pour plus de détails quant à cette réglementation, nous vous invitons à vous rendre sur le site « Low Emission Zone Brussels »

[Voir le site](#)



DU NOUVEAU POUR LE CONGÉ D'AIDANT PROCHE

Depuis le 1^{er} septembre 2021, un nouvel Arrêté royal publié au Moniteur Belge le 20 août 2021 est entré en vigueur. Ce dernier prévoit une augmentation de la durée maximale du congé d'aident proche par personne nécessitant une aide.

Ainsi, le congé d'aident proche est porté d'un mois de suspension complète ou deux mois de réduction des prestations de travail par personne nécessitant une aide à trois mois de suspension complète ou six mois de réduction des prestations de travail par personne nécessitant une aide.

Vous souhaitez en savoir plus sur ce nouvel arrêté ?

[Lire l'article](#)



CAP SUR LA FORMATION DES VOLONTAIRES DE GESTION !

C'est la rentrée et, plus particulièrement, c'est maintenant que les formations de Cap'Admin démarrent ! "Cap quoi ?" On vous rafraichit la mémoire.



Cap'Admin propose des formations et des accompagnements sur mesure, mais aussi des interventions financières, pour permettre aux administrateurs et administratrices bénévoles de suivre des formations de qualité à un prix très démocratique.

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

[Découvrir les formations](#)

SONDAGE SUR LES FONDS DE FINANCEMENT EUROPÉENS

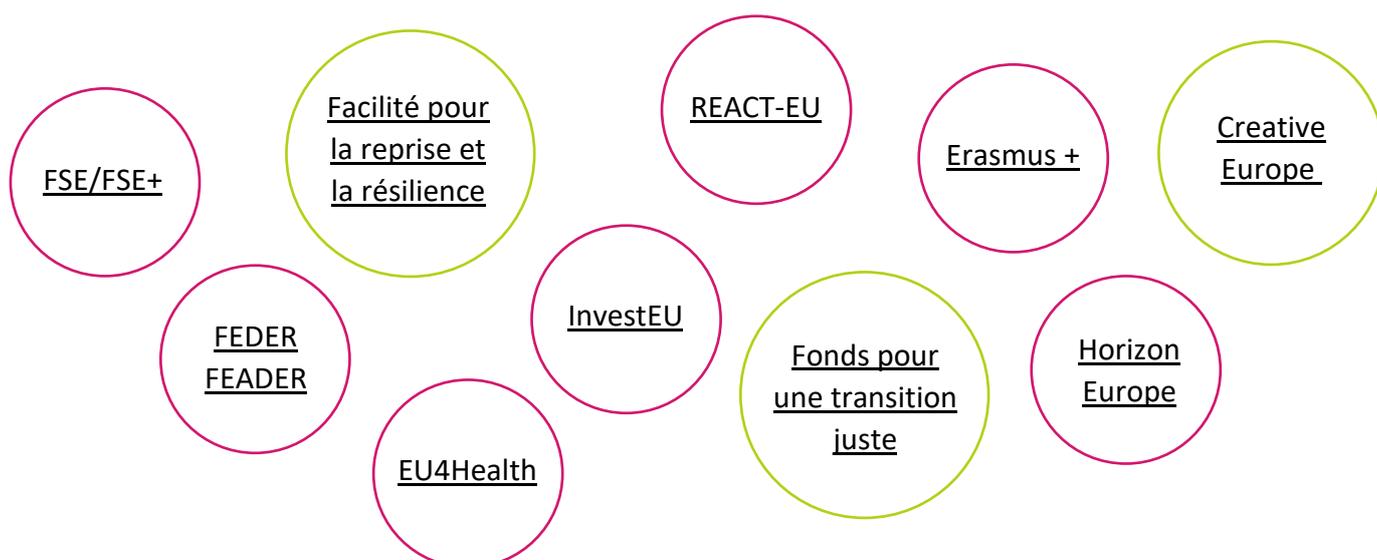
L'UNIPSO, notre confédération, souhaite connaître l'intérêt des entreprises du secteur à profit social pour les différents types de financements européens. L'objectif est de déterminer un ordre de priorité pour les discussions qui ont lieu dans le cadre du [groupe de travail européen](#) auquel la CODEF prend part.



Si vous avez un intérêt pour ce type de financement, que vous y ayez déjà recouru ou non, nous vous invitons à répondre au sondage :

Groupe EU : Questionnaire sur les programmes de financement européen

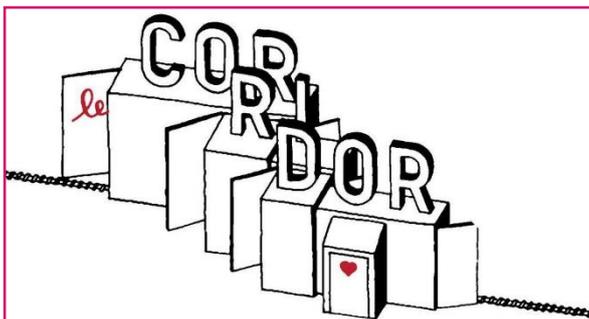
Retrouvez des informations sur les différents fonds de financement européen :



Par ailleurs, si vous souhaitez en savoir plus sur le Fonds social européen (FSE), consultez [le site de la CODEF](#) (accès réservé aux membres).

FLASH ASSOCIATIF

Maison de création pour les arts vivants, *le Corridor* développe une démarche axée sur des questions philosophiques et politiques, ancrées dans l'histoire et l'actualité du monde, de ses cultures et de ses sciences.



En créant des ponts entre l'art vivant, l'art plastique et la musique, il les connecte avec d'autres formes telle la pensée, la grande histoire/la grande culture, la philosophie et la science. Considérant l'œuvre d'art vivant non pas comme un produit fini mais comme un des éléments faisant partie d'une chaîne, il propose d'amener le public à l'art à travers différentes activités dans lesquelles tout est interconnecté. Ces actions sont considérées comme un outil au service d'un propos et non au service d'un esthétisme.

Coordonnées :

Le Corridor ASBL

 Rue Vivegnis, 411
4000 LIÈGE

 04/227 77 92

 info@lecorridor.be

 www.lecorridor.be

MISSIONS

La spécificité des actions proposées par *le Corridor* est de placer l'art vivant au centre de ses pratiques, tout en intégrant d'autres domaines :

- **Domaine de l'art** : art plastique, film d'animation, musique et graphisme.
- **Domaine du savoir** : science, philosophie et pédagogie.

Le Corridor, depuis sa création en 2004, envisage le projet d'art vivant comme matière à penser et à construire d'autres façons de voir, de s'engager, de tisser des liens. Il utilise la stratégie du contrepied pour placer le spectateur dans un inconfort joyeux qui lui permet de penser librement :

- Sortir de l'anthropocentrisme qui oppose les mondes
- S'éloigner de la tyrannie de la réalité qui nous empêche de rêver (et donc de créer et prendre en main notre destin) en redonnant de l'importance aux histoires
- Se détacher de l'urgence de l'actualité pour s'arrêter et penser
- Encourager des situations d'intelligence collective

Dans cette optique, une œuvre d'art vivant peut donner lieu à une rencontre après la représentation, un atelier philosophique, une conférence, une activité en bibliothèque, une édition ou des formations. L'idée mise en évidence à travers ces démarches est de créer des projets vivants se déployant sous différents formats : de la grande forme à des formes plus légères et autonomes, adaptables à différents lieux et permettant par ce fait, de rencontrer différemment le public.

Pour toutes ces raisons, *le Corridor*, fabrique de spectacles, est aussi une maison d'éditions, un lieu de résidences d'artistes, une plateforme de rencontres des publics et, ponctuellement, un lieu de représentations de petites formes.



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

