



COORDÉF INFO

Newsletter de la Coordination et Défense des services sociaux et culturels

Février 2022

CE MOIS-CI !

Taxe sur le patrimoine | **p.06**

Deal pour l'emploi : vers la semaine de 4 jours ? | **p.07**

Charte d'engagement pour plus d'accessibilité | **p.09**

Baromètre COVID | **p.10**

TVA et fiscalité des ASBL | **p.12**

Actualités diverses | **p.13**

- Cap'Admin
 - Déclaration télétravail
 - Annulation de l'obligation pour les petites ASBL de déposer leurs comptes annuels à la Banque Nationale de Belgique (BNB)
-

Flash Associatif : Simila | **p.14**



L'EXTENSION DE L'ARTICLE 17, LE NOUVEAU RÉGIME DU TRAVAIL ASSOCIATIF | **p.02**

La saga sur le travail associatif arrive (enfin) à son terme! Après l'annulation de la Loi sur le travail associatif par la Cour constitutionnelle en 2020 et un régime provisoire pour l'année 2021, le Gouvernement fédéral a voté in extremis l'élargissement de l'article 17 de l'Arrêté royal du 28 novembre

1969 relative à la sécurité sociale.

Ce nouveau régime, qui sera prochainement complété avec de nouvelles règles, permet de répondre à une série de besoins dans les secteurs socioculturel et sportif, tout en offrant une sécurité juridique sur du long terme.

ADHÉREZ À LA NOUVELLE CENTRALE D'ACHATS DE LA CODEF ! | **p.11**

La CODEF vous invite à adhérer à la centrale d'achat afin de bénéficier des marchés publics réalisés pour ses associations.

L'EXTENSION DE L'ARTICLE 17, LE NOUVEAU RÉGIME DU TRAVAIL ASSOCIATIF

La saga sur le travail associatif arrive (enfin) à son terme. Après l'annulation de la Loi sur le travail associatif par la Cour constitutionnelle en 2020 et un régime provisoire pour l'année 2021, le Gouvernement fédéral a voté in extremis l'élargissement de l'article 17 de l'Arrêté royal du 28 novembre 1969 relative à la sécurité sociale (« Arrêté royal ONSS » du 28 novembre 1969).

Ce nouveau régime, qui sera prochainement complété avec de nouvelles règles, permet de répondre à une série de besoins dans les secteurs socioculturel et sportif, tout en offrant une sécurité juridique sur du long terme.



POURQUOI L'ARTICLE 17 ?

1. Principes

L'article 17 de l'Arrêté royal ONSS permet à certains travailleurs de ne pas être assujettis à la sécurité sociale. Cela a comme avantage pour l'employeur qui les engage d'être exempté aussi des cotisations sociales, pour autant que les contrats de travail conclus avec ces derniers répondent aux conditions.

La possibilité de conclure un contrat de travail sous l'article 17 n'est prévue que pour certains employeurs/travailleurs et pour des activités déterminées.

2. Les enjeux pour les employeurs des secteurs socioculturel et sportif

L'enjeu était de taille pour ces 2 secteurs car il fallait trouver une nouvelle alternative se rapprochant au plus de l'ancienne réglementation, permettant de basculer plus facilement d'une réglementation à l'autre, tout en préservant les avantages sur le plan de la sécurité sociale et de la fiscalité.

3. Un cadre clair et sécurisant pour le travailleur

Sous l'ancien régime, certaines législations sur le travail comme les contrats de travail, la protection de la rémunération, les jours fériés et les préavis (...) ne s'appliquaient pas aux travailleurs associatifs. Dorénavant, la législation sur le droit du travail leur est appliquée sous réserve de quelques exceptions qui doivent encore être intégrées dans les textes légaux (cf. infra).

4. Champ d'application

Le champ d'application de l'article 17 a été élargi aux :

- organisations reconnues par les autorités compétentes ou les organisations qui sont affiliées à une organisation coupole reconnue et qui ont pour mission de dispenser une formation socioculturelle et/ou une initiation sportive et/ou des activités sportives et les personnes que ces organisations occupent comme animateur, chef, moniteur, coordinateur, entraîneur sportif, professeur de sport, coach sportif, coordinateur des sports pour les jeunes, responsable du terrain ou du matériel, formateur, coach, responsable de processus en dehors de leurs heures de travail ou scolaires ou pendant les vacances scolaires ;

- organisations du secteur des arts amateurs reconnues par les autorités compétentes ou les organisations qui sont affiliées à une organisation coupole reconnue, qui occupent des personnes en tant qu'enseignants, formateurs, coachs et responsables de processus artistiques ou techniques (artistiques) et dont les prestations ne sont pas des prestations artistiques déjà couvertes ou éligibles au titre d'indemnités forfaitaires de défraiement ;
- organisateurs de manifestations socioculturelles et les personnes qu'ils occupent pour un maximum de 32 heures à répartir selon les besoins le jour de l'évènement et 3 jours avant ou après l'évènement, à l'exclusion des prestations artistiques couvertes ou éligibles au titre d'indemnités forfaitaires de défraiement.

5. Durée des prestations (plafonds)

Les employeurs sont dispensés de payer des cotisations sociales pour autant que les prestations ne dépassent pas une certaine durée au cours d'une année civile.

Le régime tel qu'on le connaît permet à l'employeur d'être dispensé de cotisations sociales pour 25 jours de travail/an.

Ce nombre de jour a été converti spécifiquement en heure pour le secteur socioculturel et le secteur sportif de la manière suivante :

- **Secteur socioculturel**

300 heures par an plafonnées à 100 heures par trimestre sauf pour le troisième trimestre pour lequel un maximum de 190 heures est prévu.

- **Secteur sportif**

450 heures par an plafonnées à 150 heures par trimestre sauf pour le troisième trimestre pour lequel un maximum de 285 heures est prévu.



Il est également permis aux employeurs de cumuler les activités relevant des deux secteurs, pour autant qu'ils ne dépassent pas un plafond fixé à 450 heures par année civile.

ATTENTION : Si vous ne respectez pas ces limites, des cotisations de sécurité sociale seront dues, non pas pour chaque heure effectuée au-delà de ces plafonds mais sur la totalité des revenus payés au travailleur au cours de l'année civile.

Malgré la dispense de payer des cotisations sociales, ces rémunérations seront soumises à l'impôt des personnes physiques de la même manière que tout revenu professionnel.

LES CUMULS POSSIBLES

1. Particularité pour les étudiants

Un étudiant qui effectue des prestations dans le cadre de l'article 17 et qui travaille comme étudiant au cours de la même année peut cumuler au maximum 190 heures dans le cadre de l'article 17 (quelle que soit l'activité) et 475 heures en tant qu'étudiant. En revanche, S'il dépasse les 190 heures, les heures seront déduites de son quota d'heures comme étudiant.

2. Volontariat

Ce système peut également être cumulé avec une occupation en tant que volontaire pour autant qu'elles n'aient pas lieu au même moment.

TOUT RÉGIME À SES INTERDICTIONS

Pour éviter que ce système très avantageux ne fasse l'objet d'abus, il est interdit d'y recourir si, au cours d'une période d'un an qui précède le début des prestations :

- L'employeur et le travailleur étaient liés par un contrat de travail, une affectation statutaire ou un contrat d'entreprise.



Exceptionnellement, pour une période limitée, l'interdiction ne s'applique pas aux travailleurs qui ont conclu un contrat d'entreprise entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021 exerçant les fonctions suivantes :

- Accompagnateur artistique ou technico-artistique dans le secteur des arts amateurs, le secteur artistique ainsi que le secteur de l'éducation culturelle ;
- Animateur de formations, de conférences, de présentations ou de spectacles sur des thèmes culturels, artistiques et sociétaux dans le secteur socio-culturel, de l'éducation culturelle, de l'éducation artistique et des arts.

Cette exception est d'application jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

- Le travailleur a effectué, auprès de l'employeur, des prestations comme intérimaire ou dans le cadre d'une mise à disposition de travailleurs.

Cette interdiction ne s'applique pas au travailleur dont le contrat a pris fin lors d'un départ à la pension. Elle ne s'applique pas non plus aux personnes qui ont travaillé dans le cadre de l'article 17 l'année précédente puisqu'elles peuvent encore travailler l'année suivante pour le même employeur dans le cadre de ce même système.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur doit souscrire une assurance accident de travail pour ces travailleurs.

Vu que ce dispositif permet une exonération totale des cotisations sociales, il ne faut pas introduire une DMFA, une DIMONA suffit.

Concrètement, l'employeur doit mentionner les données suivantes, au plus tard 15 jours avant le début de chaque trimestre :

- Par trimestre civil le nombre d'heures durant lesquelles le travailleur sera occupé dans le cadre de l'article 17 ;
- La date de l'entrée en service et la date de sortie de service du travailleur par trimestre ;
- La nature de l'activité prestée par le travailleur.

Pour votre bonne information, selon les derniers éléments reçus par l'UNISOC, le Cabinet du Ministre des Affaires sociales, M. Vandenbroucke, a confirmé que : « les développements techniques ne seraient pas finalisés avant mars 2022 au plus tôt. Pour les prestations effectuées qui ont été fournies avant (à partir du 1er janvier 2022), les déclarations DIMONA devront être faites rétroactivement ». En effet, à l'heure actuelle, il n'est pas encore possible de déclarer les prestations de ces travailleurs via une DIMONA.

À cet égard, nous vous invitons à tenir un registre reprenant toutes les prestations effectuées jusqu'à ce que vous puissiez introduire ces informations sur le site lorsqu'il sera opérationnel.

Pour les employeurs qui n'ont pas encore établi de DIMONA jusqu'à présent, ils seront informés de la manière dont ils doivent s'identifier pour pouvoir introduire ces déclarations.

Dans un souci de simplification administrative, l'ONSS va, d'une part, adapter la DIMONA ainsi que l'application « student@work » et, d'autre part, créer une application « article17@work » qui permettra tant à l'employeur qu'au travailleur de consulter le solde restant du quota annuel.

CE N'EST PAS TOUT !

Comme indiqué dans l'introduction, certaines réglementations complémentaires doivent encore faire l'objet d'une confirmation légale. En attendant la publication du texte définitif au Moniteur belge, nous vous faisons part des éléments qui doivent encore être intégrés dans les textes légaux mais pour lesquels un accord semble s'être formé.

Sur le plan fiscal, vu que ce revenu sera considéré comme des revenus divers, il serait imposé au taux de 10% dans le chef du travailleur.

Sur la question de l'application de la législation sur le droit du travail que l'employeur est tenu de respecter, le Gouvernement souhaite néanmoins apporter les exceptions suivantes dans le but de

- pas de salaire garanti en cas de maladie ou d'accident de droit commun, à moins qu'une CCT rendue obligatoire par arrêté royal ne le prévoit ;
- pas de droit à la formation en vertu de la Loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable ;
- pas d'obligation de conservation des documents sociaux ;
- un chômeur peut effectuer des prestations dans le cadre d'un contrat article 17, mais uniquement si ce contrat était déjà conclu au moment où il tombe dans le système chômage. Aussi longtemps que ce contrat continue à exister, il peut continuer à prester. Pour ces jours prestés, il n'a toutefois pas droit aux allocations de chômage ;
- pour une personne en incapacité de travail, il y a aussi une possibilité de prester dans le cadre d'un contrat article 17 mais uniquement si ce contrat existait avant qu'elle ne tombe dans le système maladie et invalidité. Dans ce cas, il n'y a pas d'interdiction de cumul entre l'indemnité d'incapacité de travail et le revenu dans le cadre de l'article 17 ;
- possibilité de convenir de délais de préavis différents via le contrat de travail individuel, sauf si une CCT rendue obligatoire par arrêté royal y déroge :
 - o 14 jours minimum si le contrat de travail est conclu pour une durée inférieure à 6 mois ;
 - o 1 mois minimum si le contrat est conclu pour une durée d'au moins 6 mois.

Par contre, concernant le droit aux vacances annuelles et le droit à l'indemnité de maternité, cela ne change pas. Les travailleurs qui effectuent des prestations dans le cadre de l'article 17 en sont toujours exclus.

Pour finir, il est également question d'introduire un plafond annuel pour les revenus perçus dans le cadre de ces prestations.

Nous ne manquerons pas de revenir vers vous lorsque les nouvelles règles seront publiées.

Service juridique de la CODEF

TAXE SUR LE PATRIMOINE

La taxe sur le patrimoine est un impôt appliqué aux ASBL pour compenser le fait que les droits de succession ne peuvent pas leur être réclamés. C'est pourquoi on entend aussi parfois parler de « taxe annuelle compensatoire des droits de succession ».

Cet impôt se calcule sur l'ensemble des biens, matériels (ex. bâtiment) ou immatériels (ex. droits d'auteur), dont l'ASBL est propriétaire dans le monde entier. La loi exclut certains biens du calcul.

L'ensemble des biens se calcule au 1er janvier en tenant compte de la valeur actualisée de chaque bien, c'est-à-dire sa valeur au moment où le calcul de l'impôt est réalisé. Seules les charges prévues par la loi peuvent être déduites de la base imposable.

L'impôt se calcule à un taux de 0,17% sur la totalité des biens. Si la valeur de l'ensemble de vos biens ne dépasse pas 25 000€, vous n'aurez aucun impôt à payer.

Certaines ASBL sont exonérées de la taxe. Il s'agit notamment des pouvoirs organisateurs de l'enseignement communautaire et subventionné et des ASBL de gestion patrimoniale pour les biens immobiliers exclusivement affectés à l'enseignement et aux sites naturels.

A partir du 1er janvier qui suit la date de sa constitution, toute ASBL concernée par la taxe est tenue de déclarer spontanément la valeur de sa base imposable au 1er janvier. A cet effet, vous devez déposer au bureau des droits de succession du siège de votre ASBL, une déclaration faisant connaître la consistance et la valeur des biens de votre ASBL à la date du premier janvier de l'année d'imposition.

La déclaration et le paiement doivent avoir lieu pour le 31 mars au plus tard.

En cas de retard, l'administration pourra vous réclamer une amende de 2,50€ par mois de retard, tout mois commencé étant compté comme entier. Si votre déclaration est incorrecte, la sanction prévue est un doublement de l'impôt (autrement dit, une amende équivalente au montant de la taxe, à payer en plus de celle-ci).

Attention, si la loi qui permet d'appliquer le service bancaire de base aux entreprises est bien entrée en vigueur le 1er mai 2021, ***son arrêté royal d'exécution se fait toujours attendre***. Certains aspects de la loi ne sont donc pas encore opérationnels. ***Cela empêche certaines entreprises d'accéder aux services bancaires de base!***

Toute ASBL est également tenue de déposer une déclaration supplémentaire dans les trois mois de la réalisation d'une condition ou de la solution d'un litige faisant entrer un bien dans son patrimoine.

Pour le 31 mars 2022, vous devez donc déposer au bureau des droits de succession du siège de votre ASBL, une déclaration faisant connaître la consistance et la valeur des biens dont votre ASBL était propriétaire à la date du 1er janvier 2022.

Cette matière est régie par [les articles 147 à 157 du Code des droits de succession](#), auxquels nous vous renvoyons pour plus de détails.

Service juridique de la CODEF

LES DATES CLÉS POUR LA GESTION DE VOTRE ASSOCIATION

La vie des associations est rythmée par des obligations à remplir par l'employeur à différents moments clés de l'année. Pour rappel, le rapport annuel de prévention du SIPP est à réaliser et à conserver au siège social pour le 31 mars.

Faites le point sur toutes les dates clés pour votre association!

DEAL POUR L'EMPLOI : VERS LA SEMAINE DE 4 JOURS ? | GROUP S

Dans la nuit du 14 au 15 février, le Gouvernement fédéral est parvenu à un accord sur le «deal pour l'emploi». Il s'agit d'une série de mesures ayant pour objectif d'augmenter le taux d'emploi de la population active mais aussi d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des travailleurs. Ces mesures pourront encore être adaptées après avis du Conseil national du travail. Trois de ces mesures ont trait au temps de travail et au travail de nuit.

1. Temps de travail réparti sur 4 jours semaine ou en semaines alternées

Les employeurs vont pouvoir accorder une plus grande flexibilité à leurs travailleurs à temps plein en leur donnant la possibilité de répartir leur temps de travail sur 4 jours par semaine au lieu de 5 ou de travailler selon un régime hebdomadaire variable.

- Semaine de travail de 4 jours : les travailleurs à temps plein vont pouvoir choisir de répartir leurs 38 heures sur 4 jours au lieu de 5 jours semaine en travaillant 9 h 30 par jour ;
- Semaines alternées : les travailleurs à temps plein vont pouvoir travailler un peu plus une semaine et avoir un peu plus de temps libre la semaine suivante. Ce régime hebdomadaire variable se veut notamment intéressant pour les travailleurs ayant la garde alternée de leurs enfants.

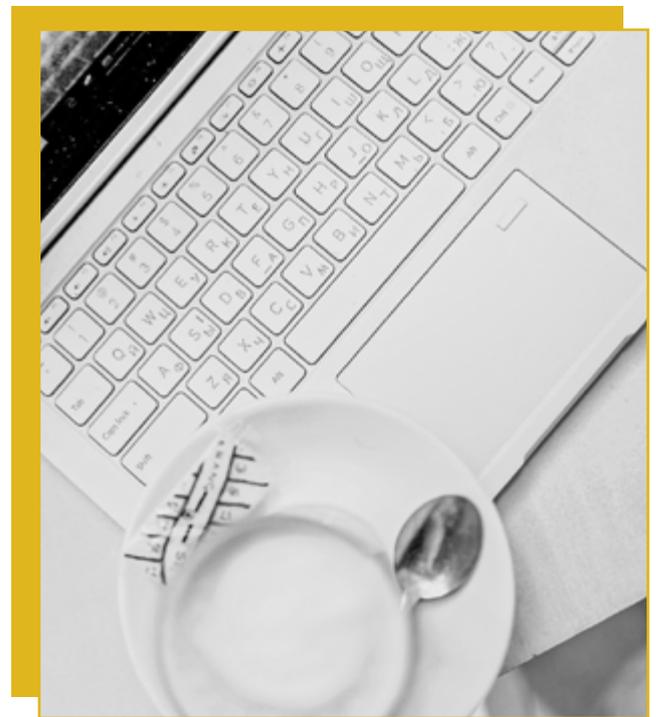
L'employeur va d'abord devoir adapter le règlement de travail pour rendre possible l'un des deux ou les deux régimes au sein de l'entreprise. Ensuite, le travailleur pourra demander par écrit à l'employeur l'autorisation de recourir à l'un de ces systèmes. Si l'employeur accepte, un avenant au contrat sera établi. En cas de refus, l'employeur devra motiver sa décision par écrit dans un délai d'un mois. L'impossibilité en termes d'organisation du travail peut constituer un motif de refus.

Le régime de 4 jours par semaine ou le régime hebdomadaire variable sera octroyé pour une période de six mois, renouvelable.

Le travailleur qui a fait la demande ne pourra pas être traité défavorablement et l'employeur ne pourra pas procéder à son licenciement, sauf pour des raisons étrangères à la demande.

2. Allongement des délais de communication des horaires variables à temps partiel

Les travailleurs à temps partiel occupés selon des horaires variables pourront mieux anticiper leurs horaires car l'employeur devra désormais leur communiquer leurs horaires plus longtemps à l'avance.



Les délais de communication actuels de 5 et 1 jour(s) ouvrable(s) vont être remplacés par 7 et 3 jours ouvrables. Les exceptions existantes de 1 ou 2 jours ouvrables seront maintenues, à moins que les partenaires sectoriels ne le souhaitent plus.

3. Facilitation du travail de nuit pour l'e-commerce

Un point de la réforme vise à encourager l'essor du commerce électronique en Belgique en facilitant l'introduction du travail du soir (entre 20 heures et minuit) dans les entreprises de l'e-commerce.



Les entreprises de l'e-commerce pourront expérimenter le travail du soir entre 20 heures et minuit avec des travailleurs volontaires, dans l'espoir de vaincre la réticence des travailleurs et des syndicats. Cela pourra être fait une seule fois pour une durée maximale de 18 mois. Les horaires pourront être intégrés automatiquement dans le règlement de travail, sans devoir passer par la procédure habituelle de modification du règlement de travail.

Et le travail du soir entre 20 heures et minuit sera désormais plus facile à introduire dans les entreprises de l'e-commerce : en plus de la procédure habituelle consistant à modifier le règlement du travail, il sera également possible d'introduire le travail du soir en concluant une CCT « ordinaire » avec un seul des syndicats présents dans l'entreprise, même s'il est minoritaire. Cet assouplissement par rapport à l'obligation de signer la CCT avec tous les syndicats présents dans l'entreprise existait déjà entre 2017 et 2019. Il est réintroduit pour une durée indéterminée.

Florence WAIRY



LE NOUVEAU DISPOSITIF APE

Le 1er janvier 2022, la réforme du dispositif APE est entrée en vigueur.

Vu l'intérêt que représente cette aide à l'emploi pour le secteur non-marchand, la CODEF a décidé de réaliser un fascicule d'information afin d'aider ses membres à mieux appréhender les changements introduits par la réforme.

Découvrez le fascicule d'information sur le décret APE, ainsi que d'autres documents et liens utiles, sur le site de [la CODEF](#)



CHARTRE D'ENGAGEMENT POUR PLUS D'ACCESSIBILITÉ

Début 2022, la CODEF a envoyé un kit de sensibilisation à l'accessibilité des personnes à mobilité réduite à tous ses membres. Afin de devenir acteurs de changement et d'augmenter votre impact sociétal, nous vous proposons d'initier une réflexion autour de l'inclusion des PMR au sein de votre association.

L'accessibilité des personnes à mobilité réduite dépend de la qualité d'usage des bâtiments et espaces visités. Effectivement, plusieurs facteurs peuvent gêner les déplacements : un environnement inadapté, en transformation incontrôlée ou extrême, du matériel manquant, l'état de la personne, ... Les associations accueillant du public sont également concernées.

Par ailleurs, dans une société en pleine transformation digitale, l'accessibilité PMR comprend aussi l'accessibilité numérique, c'est-à-dire la facilité d'utilisation d'outils numériques (gros caractère, texte simplifié, etc.). Le site internet de votre association se doit d'être compréhensible pour tous vos usagers.

C'est pourquoi nous vous proposons d'adhérer à la présente charte qui vous engage simplement à tenir compte d'attentions particulières à l'accessibilité et à l'autonomie des personnes à mobilité réduite.

Par l'adhésion à cette charte, nous, association sans but lucratif, nous certifions mettre en place une réflexion relative aux différents points qui touchent l'accessibilité PMR et qui peuvent être améliorés, notamment :

- L'accessibilité aux locaux de l'ASBL pour les personnes à mobilité réduite ;
- L'autorisation des chiens d'assistances dans les locaux de l'ASBL (notifiée par l'autocollant présent dans le kit) ;
- L'accessibilité numérique du site internet de l'ASBL ;
- L'information et la promotion des différentes démarches mises en place dans l'ASBL auprès des usagers ;
- Etc.

Afin d'adhérer à cette charte, veuillez scanner le QR code suivant puis renseigner le nom et l'adresse e-mail de votre ASBL dans l'application.

Toutes les ASBL qui auront adhéré à cette charte seront reprises sur [le site internet de la CODEF](#) dans la rubrique « Accessibilité PMR ».



Scannez-moi !

BAROMÈTRE COVID | ON VOUS EXPLIQUE TOUT !

Le baromètre COVID a pour objectif de faciliter la communication des décisions du Comité de concertation en les rendant plus structurées et plus transparentes. Il s'agit aussi d'un outil de préparation des décisions politiques puisque le baromètre permet d'anticiper les différentes situations pouvant se présenter. Le Comité de concertation n'a plus qu'à valider le passage d'un code à l'autre. Il doit aussi décider des mesures concrètement applicables en fonction du code actuel.

Le baromètre COVID comporte trois phases qui reflètent le niveau de pression sur les soins de santé :

Code jaune : situation épidémiologique et pression sur les hôpitaux sous contrôle

Nouvelles hospitalisations/jour : moins de 65, occupation des soins intensifs : moins de 300 lits.

Code orange : pression croissante sur le système de santé, nécessitant une intervention pour inverser la tendance

Nouvelles hospitalisations/jour : 65-149, occupation des soins intensifs : 300-500 lits.

Code rouge : risque élevé de surcharge du système de santé

Nouvelles hospitalisations/jour : plus de 150, occupation des soins intensifs : plus de 500 lits.



La tendance des chiffres doit toujours être prise en considération pour accélérer éventuellement un changement de phase dans un sens ou dans l'autre. Cela signifie qu'une augmentation ou une diminution des hospitalisations ou des occupations des soins intensifs peut motiver un changement de code couleur même si les chiffres de ce code ne sont pas encore atteints.

Pour déterminer le code applicable, le Comité de concertation doit aussi tenir compte de la situation épidémiologique globale, tout en accordant une attention particulière à la santé mentale de la population.

Le baromètre permet de déterminer les règles applicables dans certains secteurs : les événements publics, l'HORECA et les activités récréatives. Une distinction est faite entre, d'une part les activités intérieures/extérieures et, d'autre part non-dynamiques/dynamiques. D'autres secteurs pourront encore éventuellement s'ajouter ultérieurement.

Les mesures applicables aux secteurs non concernés doivent encore être déterminées au cas par cas par le Comité de concertation, même si le baromètre annonce une certaine tendance. Par exemple, l'enseignement et les contacts sociaux ne font volontairement pas partie du baromètre.

Nous sommes actuellement en code jaune. En résumé, cela signifie que :

- Le port du masque n'est plus obligatoire SAUF dans les secteurs des soins et les transports en commun ;
- La Belgique n'impose plus de PLF au sein de l'Europe ;
- Le COVID Safe Ticket n'est plus d'application.

Retrouvez les mesures directement liées au baromètre pour les secteurs concernés sur le [site de la CODEF](#).

Adhérez à la nouvelle centrale d'achats de la CODEF !

La CODEF à le plaisir de proposer une nouvelle centrale d'achats à destination de ses associations membres.

Quels sont les avantages pour votre association ?

En adhérant à la future centrale d'achats de la CODEF, vous aurez accès au prochain marché public en assurances mais aussi à d'autres marchés publics que pourrait passer la Fédération à l'avenir.

Le concept de la centrale de d'achats permet aux associations membres de la CODEF qui y adhèrent de réaliser des économies d'échelle non-négligeables, c'est-à-dire :

- Minimiser les coûts d'acquisition de services ou de biens grâce au poids que constitue l'ensemble des associations membres de la CODEF (+ de 500 ASBL) ;
- Economiser de l'argent et du temps en évitant les procédures, les formalités de recherche et de négociation de vos marchés ;
- Améliorer la qualité de l'offre de services et/ou de biens ;
- Être dispensé de l'obligation d'organiser soi-même une procédure de passation complexe de marché public pour les associations subventionnées à plus de 50%.

Rendez-vous sur le site de la CODEF à la rubrique "Services" pour en savoir plus

Des questions ?

N'hésitez pas à contacter l'équipe de la CODEF concernant cette centrale d'achats par téléphone au 04 362 52 25 ou par e-mail à support@codef.be.

The logo for CODEF features the letters 'C' and 'D' in a dark blue, bold font. The 'C' and 'D' are connected by a stylized graphic of three parallel diagonal lines in green and yellow. To the right of this graphic, the letters 'E' and 'F' are also in a dark blue, bold font.

Nous vous remercions d'ores et déjà pour votre participation afin de faire de cette nouvelle centrale d'achats une belle réussite !

AGENDA DES FORMATIONS | 2022

17/03/22 - Visioconférence

Création de capsules vidéos

23/03/22 - Visioconférence

Bien-être au travail et analyse des risques au sein des ASBL

31/03/22 - Visioconférence

TVA et fiscalité des ASBL

20/04/22 - Liège

Comment gérer et motiver une équipe à distance ?

21/04/22 - Namur

Quelles sont les nouvelles responsabilités des administrateurs ?



TVA et fiscalité des ASBL

LA CODEF VOUS INVITE À UNE MATINÉE DE FORMATION SUR LA FISCALITÉ !

Objectifs

- Savoir si son association est soumise à la TVA et/ou à l'ISOC
- Connaître la législation en vigueur en matière de fiscalité des ASBL
- Avoir des bases théoriques et des exercices pratiques

Programme

La TVA : définition de la TVA, opérations exemptées selon l'article 44 du Code TVA obligations liées à l'assujettissement à la TVA, types d'assujettissements (mixte, franchisé, exempté, ...), ...

L'impôt des sociétés ou des personnes morales : identification du type d'impôt applicable pour son ASBL, présentation générale des bases imposables dans le cas de l'impôt des sociétés ou dans le cas de l'impôt des personnes morales, ...

La taxe compensatoire des droits de succession : fonctionnement et raison d'être de cette taxe, présentation du mode de calcul et des formalités à remplir, ...

L'ensemble de ces matières sera abordé à la lumière du nouveau Code des Sociétés et des Associations afin d'en déterminer le réel impact fiscal pour les ASBL.

Public

Les directions, cadres et membres des organes d'administration des associations du secteur à profit social.



31.03.2022



9h30 - 12h30

Membres : 60€
Non membres : 75€

Visioconférence

Christelle Bernard -
La Boutique de GestionPlus d'infos et inscriptions :
www.codef.beRenseignements :
Emilie Maquet
04 362 52 25
support@codef.be

Découvrez toutes les formations de la CODEF sur notre [site dédié aux formations 2022!](#)

Plateforme francophone

du **VOLONTARIAT**

CAP'ADMIN

Avec Cap'Admin, la Plateforme francophone du Volontariat s'engage à soutenir un volontariat de gestion de qualité, en fournissant aux administrateurs les clés pour une gouvernance réussie.

***Découvrez les formations
Cap'Admin !***

DÉCLARATION TÉLÉTRAVAIL

Depuis le 18 février 2022, le télétravail n'est plus obligatoire mais bien fortement recommandé et ne doit plus être enregistré.

Pour mars 2022 et les mois subséquents, les employeurs ne doivent donc plus faire usage de l'application « Corona Déclaration télétravail » sur le site portail de l'ONSS.

UN CHANGEMENT DANS VOS COORDONNÉES ?

L'équipe de la CODEF vous rappelle l'importance de lui communiquer tout changement relatif aux coordonnées de votre association dans les meilleurs délais.

Envoyez un e-mail précisant les modifications à codef@codef.be.

ANNULATION DE L'OBLIGATION POUR LES PETITES ASSOCIATIONS DE DÉPOSER LEURS COMPTES ANNUELS À LA BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE (BNB)

Le 26 juin 2019, notre confédération UNISOC a introduit une requête auprès du Conseil d'Etat demandant l'annulation des articles 3:186 à 3:192 de l'AR du 29 avril 2019 portant exécution du Code des sociétés et des associations qui imposaient à toutes les ASBL, quelles que soient leurs tailles, de déposer leurs comptes annuels à la Banque nationale de Belgique.

L'objectif de cette obligation était double, une simplification administrative tant pour les greffes que pour les ASBL car le déplacement physique au greffe est remplacé par un simple dépôt électronique sur Internet et une exploitation plus facile des documents numérisés afin de les utiliser pour détecter les associations dormantes sans devoir consulter manuellement l'ensemble des dossiers individuels au greffe.

Les problèmes soulevés par l'UNISOC étaient qu'en plus d'une généralisation non justifiée, les articles 3 :186 et suivants étaient contraires à l'article 3 :47 de la Loi introduisant le Code des sociétés et des associations.

D'un côté, on imposait à toutes les ASBL sans distinction de déposer leurs comptes annuels à la BNB alors que de l'autre, seules les grandes ASBL étaient visées par cette obligation.

Eu égard aux différents exposés des motifs, le conseil d'Etat a jugé ce recours recevable.

Quant au motif évoqué relatif à la présence d'une contradiction entre les articles susmentionnés, le Conseil d'Etat l'a estimé fondé sachant que de toute façon, les dispositions attaquées étaient dépourvues de base légale.



FLASH ASSOCIATIF



Simila est une ASBL sérésienne (Liège-Belgique) créée en 2017. Simila signifie «semblable» en esperanto. Simila travaille de manière préventive et inclusive avec les jeunes dyslexiques, dyspraxiques, à haut potentiel, qui ont des difficultés attentionnelles, un handicap ou un syndrome particulier et qui suivent l'enseignement traditionnel. Les thérapeutes Simila (ergothérapeutes, logopèdes, neuropsychologues, réflexologue, psychologues, psychomotriciens) encadrent au quotidien enfants, adolescents et adultes ayant des besoins spécifiques.

Simila ASBL facilite l'inclusion d'enfants et d'adolescents ayant des troubles d'apprentissage, lutte contre le décrochage scolaire en agissant préventivement (formation des enseignants, accompagnement des enfants et parents) et favorise l'estime de soi au travers de différents ateliers.

Missions de l'ASBL

- Apprentissage et mise en place de l'outil informatique adapté au milieu scolaire
- Préparation aux CEB et CE1D adaptés en format numérique
- Formation des enseignants sur les troubles d'apprentissages via la vulgarisation neuroscientifique et mise en situation
- Mise en place d'outils facilitateurs d'apprentissage, accompagnement individualisé du jeune en classe.
- Soutien thérapeutique
- Activités extrascolaires basées sur les intelligences multiples, les outils facilitateurs d'apprentissage et l'estime de soi



✉ info@simila.be

☎ 0499 83 57 11

📍 Rue du Ruisseau, 45 à 4100 SERAING

🌐 <http://www.simila.be>

CODEF



Rue de la Station, 25F à 4670 Blegny
E-Mail : codef@codef.be
Téléphone : 04/362 52 25
IBAN BE47 7512 0079 4080
N° BCE 0478.328.675
RPM Liège

Avec le soutien de

