

CE MOIS-CI !

Actualités juridiques | **P.07**

- Déplacements professionnels : indexation de l'indemnité kilométrique
- Rapport d'exécution APE
- Prévisions des indexations
- Modification liée à l'indemnité télétravail et indexation de l'indemnité de bureau

Fin de la procédure simplifiée de chômage temporaire pour force majeure due au coronavirus et à la guerre en Ukraine | **P.09**

Agenda des formations : «Gestion du temps : Comment optimiser l'utilisation de cette ressource ?» | **P.12**

L'Assemblée générale et les 20 ans de la CODEF | **P.13**

Actualités diverses | **P.14**

- Bénévolat d'un jour : ça vaut le détour !
- Envoi de la déclaration DmfA en ligne
- Fermeture annuelle de la CODEF
- Le nouveau dispositif APE

Rapports d'activités 2021 de nos partenaires | **P.15**

QUI DIT MAI ET JUIN, DIT PÉCULE DE VACANCES ET DROIT AUX CONGÉS ! | P.02

LA CHECKLIST INDISPENSABLE LORSQUE VOUS ENGAGEZ UN ÉTUDIANT | P.05

PREMIERS PAS VERS UNE UTILISATION OBLIGATOIRE DE L'E-BOX ENTERPRISE | P.08

Toutes les entreprises belges seront tenues d'utiliser leur e-Box Entreprise à partir de 2025. C'est du moins la proposition formulée par le gouvernement fédéral, qui a approuvé un avant-projet de loi à ce sujet.

Votre avis compte ! | **P.16**

Flash Associatif : 6 Beaufort | **P.17**

QUI DIT MAI ET JUIN, DIT PÉCULE DE VACANCES ET DROIT AUX CONGÉS !



Le principe de cette prime qui est versée aux travailleurs durant le mois de mai ou de juin est de maintenir une rémunération pendant ses jours de congé qui seront couverts par un pécule de vacances.

Qui est concerné ?

Tous les travailleurs assujettis à la sécurité sociale ont droit à des jours de congés et à leur pécule de vacances sur base des prestations effectuées l'année civile précédente. Les étudiants, les volontaires ou le personnel sous article 17 ne sont dès lors pas concernés.

Tant les employés que les ouvriers sont concernés par le pécule de vacances même si le mode de paiement diffère. En effet, les employés reçoivent le pécule de vacances de leur employeur tandis que les ouvriers reçoivent ce montant de l'Office national des vacances annuelles (ONVA) auprès duquel l'employeur a cotisé. L'ONVA va tout simplement répartir les montants cotisés et constitués par les employeurs pour leurs travailleurs aux caisses de vacances de Belgique qui seront ensuite versés aux travailleurs. Les ouvriers peuvent retrouver le montant de leurs péculs de vacances, la date de paiement ainsi que leurs jours de congés directement sur le site de l'ONVA sur « Mon compte de vacances ».

Comment le pécule de vacances est-il calculé ?

Le pécule de vacances comprend deux types :

- Le pécule dit « simple » qui est le salaire correspondant aux jours de vacances dont le travailleur a droit (congés payés) ;

- Le « double pécule » qui est le pécule de vacances à proprement dit, à savoir la prime dont le travailleur bénéficie pour ses vacances et qu'il peut dépenser comme il le désire. Il correspond à 4 semaines de rémunération.

Concrètement, le travailleur va recevoir, d'une part, sa rémunération ordinaire comme s'il avait travaillé et qui constituera son pécule simple et, d'autre part, son double pécule qui se calculera sur base de son salaire brut du mois pendant lequel les vacances prennent cours.

La formule diffère selon s'il s'agit d'un employé ou d'un ouvrier :

a) Pour les ouvriers, la prime s'élève à 15,38 % de la rémunération annuelle brute de l'exercice de vacances à 108 %. Ce pourcentage correspond à 8 semaines de rémunération (simple et double pécule de vacances).

Exemple : Monsieur X travaille à temps plein dans une entreprise depuis le 1er août 2021. Il gagne 10 € par heure et travaille 38 heures par semaine. Quel sera le montant de son pécule de vacances en 2022 ?

$(380 \text{ €} \times 48,15) \times 108 \% = 19\,760,76 \text{ €}$ de rémunération annuelle brute

$19\,760,76 \text{ €} \times 15,38 \% \times 5/12 = 1\,266,34 \text{ €}$ de pécule de vacances

b) Pour les employés, le double pécule de vacances s'élève à 92 % du salaire mensuel brut.

Exemple : En 2021, Madame Y a travaillé six mois. Son salaire mensuel brut est de 2 100 €. Son double pécule de vacances sera de 2 100 € $\times 92 \% \times 6/12 = 966 \text{ €}$.

A combien de jours les travailleurs ont-ils droit ?

Le nombre de jours de congés se calcule sur base du nombre de jours prestés et assimilés l'année d'exercice qui correspond à l'année qui précède celle durant laquelle le travailleur prend ses vacances. Pour exemple, le nombre de jour de VA dont le travailleur a droit en 2022 est calculé sur base des jours prestés et assimilés en 2021.

Le nombre de jours de congé s'élève à 20 jours pour les travailleurs à temps plein dans un régime de 5 jours par semaine et à 24 jours pour les travailleurs se trouvant dans un régime de 6 jours par semaine.

Pour les travailleurs à temps partiel, le calcul se fait au prorata de leur temps de travail.

Exemples :

4 jours/semaine : 16 jours de congé

3 jours/semaine : 12 jours de congé

2 jours/semaine : 8 jours de congé

Exclusions

Seuls les avantages en nature faisant partie de la rémunération et soumis aux cotisations de sécurité sociale ordinaires sont pris en considération pour le calcul du pécule de vacances (exemples : GSM, PC portable, ...).

À contrario, les éléments suivants n'étant pas soumis aux cotisations de sécurité sociale ordinaires, ils ne sont pas pris en compte dans le calcul :

- Les titres-repas,
- Les éco-chèques,
- La prime de fin d'année ou le treizième mois (ils ne font pas davantage partie de la rémunération mensuelle du mois pendant lequel les vacances prennent cours puisqu'ils ne sont payés qu'en décembre),
- L'avantage en nature découlant de l'usage d'une voiture de société à des fins privées,
- Le bonus salarial,
- L'intervention patronale dans l'assurance groupe,
- L'assurance hospitalisation,
- Les remboursements de frais, pour autant qu'ils ne couvrent que des frais réels (ils sont toutefois pris en considération s'il s'agit de rémunérations déguisées).

Vacances jeunes, vacances séniors, vacances européennes : Les alternatives pour les travailleurs qui ne bénéficient pas de vacances légales.

Pour ces vacances, nous vous renvoyons vers un article du Group S que vous pouvez retrouver dans notre [CODEFINFO de mai 2019](#) et dont les modalités restent inchangées.

Pécule de vacances en cas d'impossibilité de prendre ses congés

Un travailleur qui se trouve dans l'impossibilité de prendre tout ou en partie ses vacances pour suite d'un cas de force majeure ou en raison d'une suspension du contrat (maladie, accouchement, ...), il perd définitivement le droit aux jours de congé, ceux-ci ne pouvant pas être reportés à l'année suivante.

Ce principe applicable en Belgique sur base de la loi sur les vacances annuelles qui dit explicitement qu'« il est interdit aux travailleurs de faire abandon des vacances auxquelles ils ont droit » ne semble toutefois pas en conformité avec la directive européenne 2003/88 et son interprétation par la Cour de justice des Communautés européennes selon laquelle le travailleur doit pouvoir reporter ses jours de vacances à l'année suivante. C'est également sans compter l'obligation qui incombe à l'employeur qui est de veiller à ce que ses travailleurs prennent leurs vacances avant la fin de l'année de vacances.

Quoiqu'il en soit, en cas d'impossibilité, l'employeur devra payer au plus tard le 31 décembre de l'année de vacances, le pécule de vacances correspondant aux jours de vacances non pris.



Que se passe-t-il si un employé refuse de prendre ses jours de congé ?

Si malgré le rappel de l'employeur, le travailleur ne prend pas ses jours de congé, ce dernier ne pourra prétendre au pécule de vacances. Dans ce cas et pour éviter que l'employeur ne risque des sanctions administratives ou pénales pour ne pas avoir respecté ses obligations légales, nous vous conseillons de mettre en demeure les travailleurs qui refusent de prendre leurs congés et d'en garder une trace écrite.

Que se passe-t-il si un ouvrier refuse de prendre ses jours de congé ?

Qu'ils prennent ou non leurs vacances en tout ou en partie, les ouvriers reçoivent de toute manière leurs pécules de vacances de la part de l'ONVA.

Un travailleur malade (de longue durée) a-t-il droit à des jours de vacances ?

Beaucoup d'employeurs ont parmi leur personnel des personnes en congé maladie ou des malades de longue durée pour lesquelles se pose la question du droit aux jours de vacances. Sachez que certaines périodes d'absences dont l'absence pour maladie sont assimilées à des jours de travail prestés et sont donc comptabilisées dans le calcul du nombre de jours de congé pour l'année suivante. En effet, lorsqu'un travailleur tombe malade, qu'il s'agisse d'une maladie professionnelle ou non, les 12 premiers mois de la période de maladie sont assimilés pour le calcul des vacances annuelles. Autrement dit, le travailleur aura droit à ses congés l'année suivant celle où il a été malade.

Un travailleur placé en chômage temporaire pour force majeure corona a-t-il droit à des jours de vacances ?

En principe, les jours de chômage temporaire pour force majeure ne sont pas assimilés à des jours prestés pour le calcul du droit aux congés. Cependant, vu que la crise du coronavirus a contraint nombreux employeurs à utiliser le chômage temporaire pour force majeure corona, la réglementation a assimilé ces jours comme des jours prestés pour le calcul des droits aux vacances pour les années 2021 et 2022. A ce stade, l'assimilation des jours de chômage corona effectués en 2022 n'est pas à l'ordre du jour.

En cas de recours au chômage corona en 2022, les travailleurs auront moins de droits aux congés pour l'année 2023.

Quelles sont les obligations de l'employeur lorsque le travailleur ne fait plus partie du personnel durant l'année de prise des vacances ?

Cette question ne concerne que les employés étant donné que pour les ouvriers le paiement du pécule de vacances est réglé par les caisses de vacances.

En cas de démission ou de licenciement en cours d'année, l'employeur sera tenu de verser au travailleur, en même temps que son dernier salaire, son pécule de vacances de départ, vu qu'il ne fera plus partie de la structure l'année suivante et que, de ce fait, il sera dans l'impossibilité de prendre ses congés.

En sus du paiement du pécule de départ, l'employeur devra également remettre au travailleur une attestation de vacances qui lui permettra d'exiger ses droits aux vacances auprès de son nouvel employeur.



Quid lorsque le travailleur tombe malade durant ses vacances ?

En Belgique, la règle est que la première cause de suspension du contrat prévaut. Ainsi, lorsque le travailleur tombe malade durant ses vacances, la première cause de suspension étant ses congés annuels, il perd ses jours de congés dont il n'a pas pu profiter du fait de sa maladie, et ce, même s'il produit un certificat médical.

Inversement, lorsque le travailleur tombe malade le week-end précédent le début de ses vacances, il conserve son droit aux vacances.

Néanmoins, les cours et tribunaux belges qui se calquent sur la jurisprudence de la Cour européenne de justice plus précisément sur une

directive européenne, permet aux travailleurs de ne pas perdre les jours couverts par un certificat médical. En effet, le travailleur qui tombe malade pendant ses congés annuels doit pouvoir reporter ses jours à un autre moment. D'ailleurs si le travailleur venait à aller devant les cours et les tribunaux pour faire valoir ce droit, il est fort probable qu'il obtienne gain de cause.

Exemple : Madame X prend ses vacances du 15 juillet au 15 août. Entre temps, elle tombe malade une semaine, elle pourra récupérer cette semaine « perdue » à un moment fixé avec l'employeur soit en la posant et à un autre moment soit en prolongeant ses congés initiaux d'une semaine.

Service juridique de la CODEF

LA CHECKLIST INDISPENSABLE LORSQUE VOUS ENGAGEZ UN ÉTUDIANT

La période estivale est propice à l'engagement d'étudiants pour remplacer les travailleurs absents ou pour renforcer les équipes en cas d'activité accrue. En effet, engager un étudiant présente l'avantage que, sous certaines conditions, seule une cotisation de solidarité (5,43 % à charge de l'employeur et 2,71 % à charge de l'étudiant) est due et non les cotisations ordinaires de sécurité sociale. Dans ce cas, le précompte professionnel ne doit pas non plus être prélevé.

Ces conditions sont les suivantes :

- Conclusion d'un contrat de travail d'étudiant conforme aux dispositions de la [loi du 3 juillet 1978](#) relative au contrat de travail ;
- Non dépassement du contingent de 475 heures de travail étudiant par année calendrier ;
- Occupation en dehors des heures de présence obligatoire dans l'établissement scolaire ;
- Etablissement d'une déclaration Dimona au plus tard le jour de l'entrée en service.

Dans cet article, nous revenons sur les éléments à ne pas oublier avant, pendant et après l'occupation d'un étudiant dans votre ASBL.



Avant l'engagement

- ✓ Vous devez vérifier que l'étudiant a au moins 16 ans (15 ans s'il a suivi les deux premières années de l'enseignement secondaire) et suit un enseignement de plein exercice (attestation d'inscription auprès d'un établissement scolaire).

Remarque : 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.

- ✓ Vous devez vérifier que l'étudiant ne dépasse pas le contingent de 475 heures de travail par année calendrier, soit via l'attestation *student@work* remise par l'étudiant, soit via le code d'accès transmis par l'étudiant et vous permettant d'accéder au [site portail de la sécurité sociale](#) pour consulter le nombre d'heures restantes. Cette vérification systématique est vivement conseillée, dès lors qu'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.

Remarque : en raison de la crise sanitaire, les heures prestées dans les secteurs des soins et de l'enseignement durant les deux premiers quadrimestres de 2022 ne sont pas comptabilisées dans le contingent de 475 heures.

- ✓ Vous devez conclure un contrat de travail étudiant individuel, contenant les mentions obligatoires au plus tard au moment de l'entrée en service de l'étudiant.
- ✓ Pour chaque étudiant, vous devez introduire une déclaration Dimona, en principe le jour de l'entrée en service.

Pendant l'exécution du contrat de travail

- ✓ Le premier jour de travail, vous devez remettre à l'étudiant une copie du règlement de travail. Il signera un reçu attestant de cette réception.

- ✓ 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 ne prévoit une exception pour les étudiants. Le RMMMGM fixé par le Conseil national du travail s'applique également aux étudiants liés par un contrat d'étudiant d'un mois minimum.

Fin du contrat

- ✓ Le contrat d'étudiant prend automatiquement fin à l'expiration du terme prévu dans le contrat qui est nécessairement conclu à durée déterminée.
- ✓ Chacune des parties a également le droit de mettre fin au contrat avant l'échéance de ce terme avec un délai de préavis de 3 jours calendaires en cas de licenciement et de 1 jour calendaire en cas de démission si le contrat a été conclu pour une durée d'un mois maximum. Si le contrat a été conclu pour une durée supérieure, le délai de préavis est de 7 jours calendaires en cas de licenciement et de 3 jours calendaires en cas de démission. 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. Le préavis doit être notifié en respectant la procédure normale.
- ✓ Si l'étudiant est en incapacité de travail (maladie ou accident) pendant plus de 7 jours, 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.
- ✓ Les trois premiers jours de travail sous contrat étudiant sont considérés comme une période d'essai. L'employeur et l'étudiant peuvent donc mettre fin au contrat jusqu'à l'expiration de ce délai, sans préavis ni indemnité.

Service juridique de la CODEF

DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS :

INDEXATION DE L'INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE

Comme chaque année, l'indemnité kilométrique a été indexée. Le montant maximal de l'indemnité kilométrique forfaitaire s'élève à **0,4170 € par kilomètre parcouru pour la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023**. Ce montant officiel est fixé dans la [Circulaire n° 705 du 23 juin 2022 du SPF Stratégie & appui](#).

Avec l'augmentation des frais de carburants, le Gouvernement fédéral s'est aussi accordé sur d'autres mesures concernant les déplacements professionnels. Les mesures seraient les suivantes :

- Pour la période de 1er mars au 30 juin 2022, l'indemnité serait augmentée à 0,4020 € par kilomètre parcouru (avec effet rétroactif). La rétroactivité serait laissée à l'appréciation de l'employeur qui n'est pas obligé de l'appliquer.
- Pour la période du 1er mars au 30 juin, un incitant fiscal serait prévu en faveur des employeurs qui souhaiteraient intervenir davantage dans les frais de déplacement.
- L'indexation de l'indemnité ne se ferait plus une fois par an mais une fois par trimestre, pour mieux suivre les variations de prix.

RAPPORT D'EXÉCUTION APE

Pour les bénéficiaires de subventions APE, n'oubliez pas de réaliser votre rapport d'exécution 2021 qui est votre dernière obligation vis-à-vis du Service public de Wallonie (SPW). Il doit être conservé au siège social pour pouvoir être consulté en cas de contrôle. Il ne doit pas être transmis au SPW ou au FOREM.

Le SPW a donc désactivé tous les formulaires APE, comme indiqué sur [le site Internet du SPW Emploi](#). Dès lors, vous pouvez utiliser les anciens modèles en version papier.



PRÉVISIONS DES INDEXATIONS

Selon les prévisions du mois de juin du Bureau fédéral du Plan, le prochain dépassement de l'indice pivot devrait se produire en septembre 2022, avec pour conséquence une nouvelle indexation des salaires en octobre ou novembre 2022, en fonction de votre commission paritaire.

Le dépassement de l'indice pivot suivant devrait avoir lieu en janvier 2023, avec pour conséquence une indexation des salaires en février 2023 ou en mars 2023.

MODIFICATION LIÉE À L'INDEMNITÉ TÉLÉTRAVAIL ET INDEXATION DE L'INDEMNITÉ DE BUREAU

Pour rappel, en cas de télétravail, l'ONSS acceptait le remboursement au travailleur de l'indemnité équivalente à 10 % de la rémunération brute (limitée à la partie du salaire relative au télétravail). Elle comprenait tous les frais liés au télétravail pour le compte de l'employeur : les frais pour un bureau ou un poste de travail à la maison (chauffage, éclairage, entretien, ...) et les frais pour l'utilisation d'outils, d'appareils et de matériel de bureau et autres (encre, papier, télécommunication, machines, ...).

Depuis le 1er juin 2022, l'ONSS a supprimé le régime de l'indemnité de 10%. Il n'est donc plus possible d'entrer dans ce système. Les travailleurs qui se trouvaient déjà dans ce système avant le 1er juin 2022 peuvent encore en profiter, pour autant que l'organisation du télétravail ne soit pas modifiée (exemple : modification du nombre de jours).

En revanche, l'indemnité forfaitaire pour frais de bureau de 140,15 €/mois depuis le 1er juin 2022 est encore acceptée au niveau fiscal.

PREMIERS PAS VERS UNE UTILISATION OBLIGATOIRE DE L'E-BOX ENTREPRISE

Le gouvernement fédéral poursuit ses efforts en matière de numérisation de la communication avec les entreprises.

Toutes les entreprises belges seront tenues d'utiliser leur e-Box Entreprise à partir de 2025. C'est du moins la proposition formulée par le gouvernement fédéral, qui a approuvé un avant-projet de loi à ce sujet. De plus amples informations concernant cette proposition sont à votre disposition sur [ONSS.be](https://onss.be).

Une augmentation du nombre d'institutions qui communiquent via l'e-Box Entreprise est également attendue suite à cette initiative. En tant qu'utilisateur, cela signifie qu'à terme, vous pourrez réceptionner de plus en plus de documents officiels en version digitale.

Nouveau dans l'e-Box Entreprise : la Banque nationale de Belgique

Depuis le 4 avril 2022, l'envoi des mentions de dépôt des comptes annuels par la Banque nationale de Belgique se fait de manière électronique. Les entreprises ne reçoivent plus ces mentions par poste, mais uniquement dans leur e-Box Entreprise.

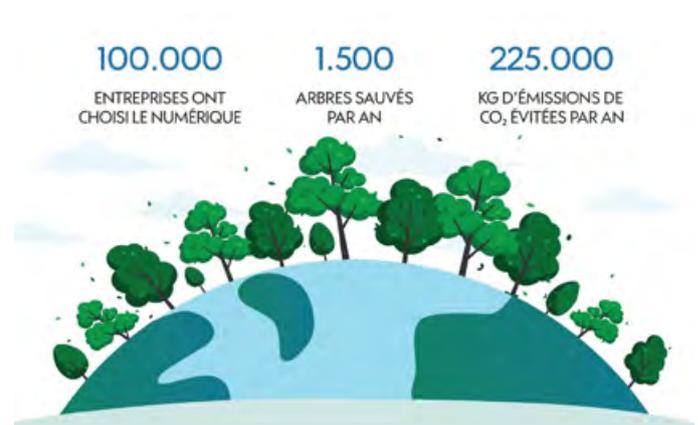
La Centrale des bilans collecte et traite les comptes annuels de la quasi-totalité des personnes morales opérant en Belgique. Ces messages touchent donc un public très large.

Qui choisit le numérique, économise du papier

Pas moins de 100.000 utilisateurs ont décidé de ne plus recevoir de version papier des messages qu'ils peuvent consulter dans leur e-Box Entreprise. En un an, ils ont sauvé l'équivalent de 1.500 arbres.

Et ce n'est que le début, car leur choix continuera à porter ses fruits. Chaque lettre qui ne doit pas être imprimée est un petit geste pour l'environnement.

Êtes-vous prêt à passer au numérique ? En quelques clics, c'est réglé ! Il suffit d'ouvrir votre e-Box Entreprise et de naviguer vers le menu « Gestion e-Box » pour confirmer votre choix.



Ne laissez aucune chance au phishing !

Dans votre e-Box Entreprise, vous êtes toujours certain de l'authenticité des messages que vous réceptionnez. Des messages frauduleux circulent cependant encore régulièrement dans votre mailbox classique.

De tels messages tentent parfois de se faire passer pour une notification provenant de l'e-Box Entreprise. Afin de vous aider à identifier ces tentatives de phishing, vous trouverez de nombreux conseils pour distinguer les communications légitimes des messages frauduleux sur eboxentreprise.be.

Astuce : ne ratez aucun message grâce à nos notifications

Lorsque vous réceptionnez un nouveau message dans votre e-Box Entreprise ou qu'un document arrive à expiration, un e-mail est envoyé pour vous en informer. Ces notifications sont envoyées à l'adresse e-mail de votre choix.

Une notification ne contient aucune information sensible. Pour voir les détails du message, connectez-vous à l'environnement sécurisé de l'e-Box Entreprise.

Consultez la [FAQ](#) pour en savoir plus.

Retrouvez l'e-Box Entreprise sur Facebook et LinkedIn

Abonnez-vous à la page [Facebook](#) ou [LinkedIn](#) pour rester informé des nouveautés concernant l'e-Box Entreprise !

Source : eboxentreprise.be

FIN DE LA PROCÉDURE SIMPLIFIÉE DE CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR FORCE MAJEURE DUE AU CORONAVIRUS ET À LA GUERRE EN UKRAINE | GROUP S



À compter du 1er juillet 2022, les entreprises qui seraient toujours confrontées à un manque de travail causé par le coronavirus ou la guerre en Ukraine devront suivre les procédures classiques de chômage économique pour ouvriers et employés. La procédure simplifiée de chômage temporaire pour force majeure a pris fin le 30 juin 2022.

Plusieurs assouplissements temporaires sont toutefois prévus et dans certains cas, la procédure classique de chômage temporaire pour force majeure devra être suivie.

La procédure simplifiée de chômage temporaire pour force majeure causée par le coronavirus ou la guerre en Ukraine a pris définitivement fin le 30 juin 2022. Par conséquent, les entreprises qui éprouveraient toujours des difficultés à occuper leur personnel en raison d'un manque de travail devront suivre les procédures classiques de chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers et les employés.

L'ONEM et le Gouvernement ont toutefois prévu certains assouplissements temporaires. Il s'agit, d'une part, d'assouplissements qui étaient déjà d'application pour la procédure simplifiée et, d'autre part, d'assouplissements visant les procédures classiques de chômage économique pour les ouvriers et les employés.

Enfin, dans certaines situations, il pourra toujours être question d'une situation de force majeure (par exemple, si un travailleur en quarantaine à cause du coronavirus ne peut pas télétravailler).

La procédure classique de chômage temporaire pour force majeure sera alors d'application.

Assouplissements prévus pour la procédure simplifiée de chômage temporaire et toujours d'application

Les assouplissements suivants continuent de s'appliquer :

- la dispense de stage pour le travailleur (comme c'est le cas pour les autres formes de chômage temporaire). Cette dispense serait définitive ;
- **jusqu'au 31/12/2022**, le travailleur est dispensé d'utiliser une carte de contrôle C3.2A (qui ne doit donc pas être enregistrée dans le livre de validation) et, par conséquent, l'employeur ne doit pas les déclarer ;
- l'employeur ne doit pas effectuer de DRS scénario 2. Il devra uniquement remplir une DRS scénario 5 à la fin du mois, et ce, **jusqu'au 31/12/2022**.

Toutes les autres règles de la procédure simplifiée disparaissent à partir du 1er juillet 2022. Concrètement, un travailleur en chômage économique (ou en chômage temporaire pour cause de force majeure « classique » comme mentionné dans le point 3 ci-après) ne recevra plus le complément de 6,10 euros par jour de chômage, à charge de l'ONEM. Dès le 1er juillet 2022, il aura uniquement droit au supplément par jour de chômage temporaire prévu dans le cadre du chômage économique (ou, le cas échéant, dans le cadre du chômage temporaire pour force majeure « classique »). Son allocation de chômage temporaire s'élèvera à 65 % (et plus 70 %) de son salaire moyen plafonné et le taux de précompte professionnel repassera à 26,75 % (contre 15 % jusqu'à présent).

Assouplissements concernant les procédures classiques de chômage économique pour les ouvriers et les employés

Tant pour le chômage économique des ouvriers que pour celui des employés

- **Jusqu'au 31/12/2022**, le délai pour envoyer la communication électronique à l'ONEm sera réduit à 3 jours, au lieu de 7 ;
- **Jusqu'au 31/12/2022**, le délai pour envoyer la notification aux ouvriers/employés et éventuellement au conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale sera également ramené à 3 jours, au lieu de 7.

Si un arrêté royal prévoit un délai plus court pour votre secteur, ce délai s'applique.

Toutes les autres règles de la procédure classique de chômage économique continuent de s'appliquer à compter du 1er juillet 2022 (comme la durée maximale et la communication mensuelle à l'ONEm du 1er jour de chômage effective via le [portail de l'ONSS](#)).

Uniquement pour le chômage économique des ouvriers

En principe, l'employeur pourra placer un ouvrier en chômage temporaire pendant :

- maximum 4 semaines consécutives lorsque la suspension est complète, en respectant une semaine de travail obligatoire avant toute nouvelle période de chômage ;
- maximum 3 mois consécutifs lorsque la suspension est partielle dans un régime de moins de 3 jours de travail par semaine ou de moins d'une semaine de travail toutes les deux semaines, en respectant une semaine de travail obligatoire avant une nouvelle période de chômage.

S'il existe dans la commission paritaire un régime dérogatoire sectoriel prévoyant des périodes plus longues que celles mentionnées ci-dessus, ce sont ces périodes plus longues qui sont applicables.

Jusqu'au 31/12/2022, il y a un assouplissement en ce qui concerne la réglementation de la semaine de travail obligatoire. L'employeur peut :

- après 4 semaines de suspension complète, introduire une semaine de reprise du travail ;
- ou après 8 semaines de suspension complète,

- introduire deux semaines de reprise du travail ;
- ou après 12 semaines de suspension complète, introduire trois semaines de reprise du travail.

Attention ! La période de suspension demandée par l'employeur dans la notification préalable envoyée à l'ONEm ne peut jamais dépasser 4 semaines ! Toutefois, l'employeur peut, après l'expiration du régime, demander immédiatement un nouveau régime qui suit le régime précédent sans interruption.

Uniquement pour le chômage économique des employés

La procédure classique

Pour mettre ses employés en chômage temporaire pour raisons économiques, l'entreprise doit être considérée comme une « entreprise en difficulté », autrement dit, elle doit remplir un des critères suivants :

- une diminution du chiffre d'affaires ou de la production d'au moins 10 % durant l'un des quatre trimestres précédant la demande d'instauration du régime, par rapport au même trimestre de l'une des deux années calendrier précédant la demande ;
- un taux de chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers d'au moins 10 % du nombre total de jours déclarés à l'ONSS durant le trimestre précédant le trimestre de la demande ;
- une baisse d'au moins 10 % des commandes durant l'un des quatre trimestres précédant la demande d'instauration du régime, par rapport au même trimestre de l'une des deux années calendrier précédant la demande ;
- une reconnaissance en tant que telle par le ministre de l'Emploi.

L'employeur devra remettre à l'ONEm un formulaire C106 A dans lequel il démontrera qu'il remplit un de ces critères. Ce formulaire doit être renvoyé en principe par recommandé au service « Chômage temporaire » du bureau du chômage compétent pour le siège social de l'entreprise au moins 14 jours avant la première notification du chômage temporaire pour raisons économiques aux employés.

En outre, l'employeur doit également être lié par une CCT ou un plan d'entreprise lorsqu'il souhaite mettre ses employés en chômage temporaire pour raisons économiques. Jusqu'au 30 juin 2023,

il peut toutefois se tourner vers la CCT no 159 du CNT qui permet de placer des employés en chômage temporaire pour raisons économiques sans devoir conclure une CCT ou un plan d'entreprise.

Les assouplissements

Si l'employeur invoque une diminution substantielle d'au moins 10 % du chiffre d'affaires, de la production ou des commandes, il peut comparer la situation de l'un des quatre trimestres précédant la demande de chômage économique employés avec la situation du trimestre correspondant des trois dernières années calendrier (2021, 2020 et 2019), et pas uniquement avec celle du trimestre correspondant des deux dernières années.

Si l'employeur invoque un taux de chômage temporaire des ouvriers d'au moins 10 % du nombre total de jours déclarés à l'ONSS dans le trimestre qui précède celui de la demande, il peut prendre en considération le chômage temporaire pour raisons économiques, mais aussi le chômage pour force majeure causée par le coronavirus ou la guerre en Ukraine.

Compte tenu de ces assouplissements, l'ONEm a prévu un formulaire C106A - RÉGIME TRANSITOIRE, qui peut être utilisé du 1er juillet 2022 au 31 décembre 2022.

En principe, ce formulaire doit être transmis par courrier recommandé ou par mail au moins 14 jours avant l'envoi de la première communication suspension employé en raison d'un manque de travail :

- soit au service Chômage temporaire du bureau de l'ONEm compétent si l'employeur s'appuie sur une CCT (la CCT n° 159 du CNT, une CCT sectorielle ou une CCT d'entreprise);
- soit à la direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS si l'employeur s'appuie sur un plan d'entreprise.

L'ONEm a néanmoins précisé qu'il fera preuve de souplesse quant au délai (autrement dit, qu'il acceptera un délai inférieur à 14 jours).

Normalement, l'employeur doit envoyer à l'ONEm une communication « suspension employés en raison d'un manque de travail » au plus tôt 14 jours après l'envoi du formulaire C106A. L'ONEm acceptera néanmoins que l'employeur envoie cette communication dès que l'ONEm l'aura informé que les conditions préliminaires pour être considéré comme entreprise en difficulté ont été acceptées.

Quand peut-on recourir à la procédure classique de chômage temporaire pour force majeure ?

Il sera toujours question de force majeure dans les cas suivants :

- le travailleur a attrapé le covid-19, doit se mettre en quarantaine, mais ne peut pas télétravailler (et n'est pas en incapacité de travail).
- jusqu'au 31/12/2022, le travailleur peut s'absenter pour garder un enfant avec lequel il cohabite qui ne peut se rendre à l'école, à la crèche ou dans un centre d'accueil pour personnes handicapées parce que :
 - la crèche, l'école ou le centre d'accueil pour personnes handicapées est (partiellement ou entièrement) fermé à la suite d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus;
 - l'enfant lui-même doit être mis en quarantaine ou en isolement afin de limiter la propagation du coronavirus.

Dans ces situations, la procédure classique de chômage temporaire pour force majeure peut être suivie. L'employeur devra donc envoyer à l'ONEm une communication électronique de chômage temporaire pour force majeure, accompagnée des pièces nécessaires justifiant la force majeure (un certificat de quarantaine, une attestation de garde d'enfant pour fermeture corona, une attestation de garde d'enfant pour quarantaine corona, etc.).

Ilona De Boeck - Legal Advisor Sr



AGENDA DES FORMATIONS | 2022

22/09/22 - Visioconférence Séance info : Assurances indispensables pour protéger votre ASBL	13/10/22 - Liège Gérer la communication de votre ASBL sur les réseaux sociaux	20/10/22 - Namur Concevoir un processus d'évaluation des travailleurs	27/10/22 - Namur Passation de marchés publics	08/11/22 - Visioconférence Les différents statuts des collaborateurs au sein d'une ASBL
--	--	--	--	--




Gestion du temps : comment optimiser l'utilisation de cette précieuse ressource

LA CODEF VOUS INVITE À UNE JOURNÉE DE FORMATION SUR LA GESTION DU TEMPS !

Objectifs

- Travailler sur les 5 compétences principales :
- Analyser les différentes causes de sa difficulté à gérer le temps et le stress
- Être capable de réduire l'impact des urgences, des imprévus et des perturbations
- Comprendre les différentes étapes d'un processus de gestion de son temps à court, moyen et à long terme et savoir les mettre en pratique
- Savoir gérer son temps dans sa relation avec les autres et avec les collègues
- Gérer efficacement son temps en équipe par la clarification des objectifs et des rôles, par la délégation claire et par l'animation efficace des réunions

Programme

- Prendre conscience de sa gestion du temps, des comportements et des conséquences qui sont associés, des ressources positives et des limites à la source de sa difficulté à gérer le temps
- Apprendre à réduire l'impact des urgences, des imprévus et perturbations
- Remplir son agenda sans le surcharger. Comprendre les étapes de la gestion de son temps à court, moyen et long terme, et sa mise en pratique
- Utiliser l'e-mail à bon escient, organiser sa messagerie, structurer son mail pour qu'il soit lu

Public

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

 29.09.2022

 9h30 - 16h30

 Membres : 130€
Non-membres : 150€

 Centre l'Ilon (salle Moretti) - Rue des Tanneries, 1 à 5000 Namur

 Guillaume Beyens - SARAH asbl

 Plus d'infos et inscriptions : www.codef.be

 Renseignements :
Emilie Maquet
04 362 52 25
support@codef.be

Découvrez les formations 2022 sur le [site dédié](#) !

L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ET LES 20 ANS DE LA CODEF

L'Assemblée générale de la CODEF du 20 juin 2022 a été l'occasion de célébrer les 20 ans de la Fédération à la Maison de la Métallurgie et de l'Industrie de Liège !

Durant cette assemblée, l'Organe d'administration et l'équipe vous ont présenté les activités réalisées par la CODEF durant 2021 à travers son rapport d'activités.

Vous pouvez également parcourir la présentation PPT projetée lors de cette Assemblée générale.

Cette année marque les 20 ans de la Fédération fondée en 2002, 20 années de travail qui ont porté la Fédération à ce qu'elle est devenue aujourd'hui, forte de plus de 540 membres partout en Wallonie et à Bruxelles.

Pour introduire la cérémonie d'ouverture des 20 ans de la fédération, Rose Marie Arredondas, coordinatrice générale de la CODEF, a déclamé un discours éclairant et pétillant mettant en évidence l'engagement sans faille de la CODEF pour ses associations membres depuis toutes ces années.

Pour la suite des festivités, une vidéo retraçant l'évolution de la CODEF a été diffusée. Vous la retrouverez sur la chaîne Youtube de la CODEF.

Monsieur Rousseau, membre fondateur de la CODEF, nous a également fait part de quelques anecdotes en parcourant les événements marquants de ces 20 dernières années de la fédération.

Pour célébrer cet anniversaire, nous vous avons ensuite invités à participer à l'apéro dinatoire qui a suivi l'Assemblée générale. Une occasion de se retrouver ensemble en présentiel après 2 longues années marquées par la crise sanitaire.

Enfin, nous avons proposé aux membres présents de faire la visite guidée du Musée de la Métallurgie et de l'Industrie de Liège.



Quelques photos de l'évènement :



ACTUALITÉS DIVERSES

BÉNÉVOLAT D'UN JOUR : ÇA VAUT LE DÉTOUR !

« Volontariat à la carte », « bénévolat ponctuel », « un engagement sur mesure »...

Aujourd'hui, le volontariat occasionnel représente une perspective en progression pour l'engagement citoyen dans notre société où changement et adaptation rythment notre quotidien. Pour les organisations, les apports du volontariat ponctuel sont réels, multiples et durables dans le temps.

Du côté des citoyens et citoyennes, les personnes sont nombreuses à vouloir s'engager mais manquent souvent de temps. Participer à une mission ponctuelle est donc une porte d'entrée vers le volontariat, pour en découvrir les richesses dans un cadre accueillant et porteur de sens.

A l'occasion de sa *semaine de découverte du volontariat*, du 7 au 13 novembre prochain, la Plateforme francophone du volontariat propose aux citoyens et citoyennes de découvrir le volontariat occasionnel.

[Cliquez ici pour en savoir plus !](#)

Plateforme francophone
du **VOLONTARIAT**

FERMETURE ANNUELLE DE LA CODEF

La CODEF connaîtra sa fermeture annuelle du 22 juillet au 12 août inclus. Dès lors, le bureau ne sera pas joignable par téléphone durant cette période.

Chaque membre de l'équipe sera en congé à différents moments de l'été et prendra connaissance de ses e-mails à son retour.

Bonnes vacances !

ENVOI DE LA DÉCLARATION DMfA EN LIGNE

Concerne uniquement : les employeurs qui n'ont pas mandaté un secrétariat social ou un prestataire de services pour l'introduction de leurs déclarations DmfA.

Il vous est désormais possible d'envoyer votre déclaration DmfA originale pour le deuxième trimestre 2022 via le site portail www.securitesociale.be.

Cette version répond à toutes les exigences pour introduire les déclarations.

LE NOUVEAU DISPOSITIF APE

Le service juridique de la CODEF a mis à jour son fascicule d'information sur le nouveau dispositif APE ainsi que sa F.A.Q. sur base des réponses apportées par le Forem et le Cabinet de la Ministre de l'Emploi.

Vous les trouverez dans l'onglet documentation du [site de la CODEF](#) (accès réservé aux membres).

Fascicule d'information sur le nouveau dispositif APE

Foire aux questions sur le nouveau dispositif APE



ÉVALUATION DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL 2014-2020 DU FSE

Le temps est venu de faire le point sur la programmation 2014-2020 du FSE et de vous présenter les principaux résultats des rapports d'évaluation confiés au consortium BDO-SONECOM-ULB.

Le Programme opérationnel, que vous pouvez retrouver sur notre site internet, se déclinait en 4 axes. Chacun des axes a été évalué et voici ce qui ressort des rapports :

- Axe 1 : Entreprises et créativité
- Axe 2 : Connaissances et compétences
- Axe 3 : Société inclusive et emploi
- Axe 4 : Intégration durable des jeunes dans le travail

Retrouvez les rapports d'évaluation du FSE sur le [site de l'Agence FSE](#).



VOTRE AVIS COMPTE !

EVALUATION DU CARNET DÉDIÉ AU NUMÉRIQUE

Dans le cadre du projet autour de la transformation numérique intitulé « Les nouvelles technologies à la portée de toutes les associations ! », la CODEF s'inscrit dans une démarche de sensibilisation au numérique auprès des membres des organes d'administration et des travailleurs des associations du secteur à profit social afin de leur permettre une transformation vers plus d'efficacité par le numérique et d'augmenter ainsi la performance de leurs services.

Dans cet objectif, la CODEF a réalisé un carnet visant à fournir des outils aux ASBL afin qu'elles puissent déployer une stratégie de digitalisation au sein de leur structure. Il est pensé de façon pédagogique pour accompagner une démarche réflexive autour du numérique.

Dans le courant du mois de mai, la CODEF a envoyé à chacun de ses membres ce carnet. Avez-vous eu l'occasion de le parcourir et d'entamer une réflexion autour de la transition numérique de votre association ? Donnez-nous votre avis sur ce carnet via le [QR code](#) !

Redécouvrez le projet digitalisation sur le [site de la CODEF](#).



SONDAGE SUR LES FORMATIONS CODEF 2023

En tant que membre de la CODEF, vous avez accès à une offre de formations spécialement conçue pour être en adéquation avec vos fonctions de direction/coordination, de personnel d'encadrement ou encore de membres d'organes d'administration au sein d'associations du secteur à profit social. Pour que ces formations répondent à vos besoins, il est indispensable de connaître vos réalités de terrain et vos attentes.

[Participez au sondage sur les formations !](#)

C'est pourquoi la CODEF vous invite à répondre à un bref [sondage en ligne](#) afin de préparer le plan de formations 2023 et de vous proposer des formations auxquelles vous aurez envie de participer.

Par ailleurs, vous avez la possibilité de consulter le [site de formations de la CODEF](#) afin découvrir les thématiques proposées entre septembre et décembre 2022.

ENQUÊTE : AU CŒUR DU COVID-19, COMMENT FINANCER ET ASSURER LA PÉRENNITÉ DU MILIEU ASSOCIATIF EN WALLONIE ?

La CODEF vous relaye une demande d'un étudiant en 2ème année de Master en Sciences de Gestion à HEC Liège qui réalise une enquête relative au financement des associations durant la crise COVID-19. Nous vous invitons à y participer afin de mettre en évidence les difficultés que vous avez pu rencontrer dans ce contexte difficile.

[Participez à l'enquête !](#)

Nous vous remercions d'ores et déjà pour votre participation !



6 beaufort

6beaufort se propose d'accompagner, insuffler de l'énergie, positiver l'avenir, rendre confiance.

6beaufort s'adresse à toutes les personnes qui ont décidé de trouver un emploi : ouvriers, employés, techniciens, cadres, enseignants, de peu à très qualifiés, chômeurs de longue durée ou venant de perdre leur travail, etc.

6beaufort base sa démarche sur les notions de changement, d'échanges, de partage et de dynamique de groupe, d'action face à un obstacle, de construction de projets. Lors de ses ateliers, les bénéficiaires sont amenés à adopter une attitude positive et active face à leur situation.

6beaufort étend son domaine d'activités à tout le territoire de la Wallonie et de Bruxelles-Capitale. Les ateliers, formations ou entretiens ont lieu dans les locaux de l'ASBL à Braine-le-Comte ou au siège du client.

Missions de l'ASBL

- Mettre en place un accompagnement structuré et réfléchi, en individuel ou en collectif, par le biais d'une méthodologie précise et perpétuellement enrichie, en phase avec les évolutions du monde du travail dans le souci d'une bienveillance envers soi-même et les autres.
- Comprendre les personnes dans leur cheminement de pensées actuelles et retranscrire celui-ci dans une démarche professionnelle en faisant émerger d'autres perspectives et en ouvrant le champ des possibles.
- Autonomiser les personnes dans leurs démarches de développement personnel et de recherche d'emploi.
- Renforcer la confiance en soi et en ses compétences pour maintenir une motivation constante jusqu'à l'atteinte de ses objectifs et conforter la conviction de sa valeur, son utilité sociétal.
- Collaborer avec des partenaires soucieux d'accompagner les personnes dans une même logique de développement personnel.
- Proposer un lieu d'échange et de partage sans jugement ni discrimination.



✉ 6beaufort@7090.be

☎ 067/55 05 00

🌐 <http://www.6beaufort.be/>

📍 Rue Ferrer, 11
7090 BRAINE-LE-COMTE



Rue de la Station, 25F à 4670 Blegny
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

