

LES AVANTAGES EXTRA-LÉGAUX POUR RÉDUIRE LES COÛTS SALARIAUX | P.02

Actualités juridiques | P.08

- Dernier délai pour votre déclaration à l'IPM/ISOC
- Indexations des salaires successives
- Registre UBO : les amendes tombent !

CE MOIS-CI :

Crise de l'énergie : une nouvelle forme de chômage économique bientôt d'application | P.9

Actualités européennes | P.11

- EU Regions Week 2022
- Plan d'action relatif à l'économie sociale
- Stratégie européenne de soins
- Statut européen des associations

Agenda des formations | P.12

La CODEF recherche un renfort administratif ! | P.13

Actualités diverses | P.14

- Cap'Admin : demande d'intervention financière
- La Nonprofit Academy, c'est parti !
- Comment former un binôme efficace entre l'organe d'administration et la direction/coordination de mon association ?
- Séminaire «Le changement de comportement : sensibiliser à l'utilisation rationnelle de l'énergie»

Flash associatif : AFEN - CRIE de Saint-Hubert | P.15



LES AVANTAGES EXTRA-LÉGAUX POUR RÉDUIRE LES COÛTS SALARIAUX

Proposer des avantages extra-légaux pour diminuer vos charges salariales, y avez-vous déjà réfléchi ?

Les avantages extra-légaux sont des avantages que l'employeur peut accorder à ses travailleurs en plus de leur salaire. Ces avantages font en principe partie de la rémunération, au même titre que le salaire. En effet, ce sont des avantages évaluable en argent auxquels le travailleur a droit en raison de son engagement. Toutefois, ils peuvent être exclus de cette notion sous certaines conditions. Dans ce cas, ils sont généralement exonérés d'impôts et de cotisations sociales. Le travailleur en retire donc un bénéfice net plus intéressant qu'une augmentation du salaire brut.

Proposer des avantages extra-légaux vous permet d'offrir un package salarial plus attractif pour les nouveaux travailleurs, mais aussi de motiver et récompenser vos travailleurs actuels tout en gardant la maîtrise de vos charges salariales. Ce système peut s'avérer précieux dans un contexte économique précaire et de pénurie de travailleurs.

Modalités d'octroi

Les avantages extra-légaux doivent en principe être prévus dans une CCT d'entreprise ou dans le contrat de travail individuel.

Il arrive qu'aucun écrit ne soit rédigé mais que l'employeur accorde, par habitude ou tradition d'entreprise, certains avantages extra-légaux. Dans ce cas, l'employeur peut tout de même être obligé de continuer à octroyer cet avantage,

si cette pratique d'entreprise s'est transformée en usage.

Un usage présente les caractéristiques suivantes :

- il est constant, c'est-à-dire que l'avantage a été octroyé pendant une période suffisamment longue ;
- il est fixe, c'est-à-dire que l'avantage est octroyé de manière régulière, stable ;
- il est général, c'est-à-dire que les mêmes règles ont toujours été appliquées à tous les membres du personnel se trouvant dans une même situation.

Il est possible d'éviter la qualification d'usage en précisant par écrit, lors de chaque octroi de l'avantage, que cet avantage ne découle d'aucune obligation légale, qu'il est révocable et soumis à l'appréciation de l'employeur. Une clause du contrat de travail peut également exclure la possibilité qu'un avantage octroyé de manière régulière, durable et générale puisse donner naissance à un usage. Ainsi, l'employeur reste libre de décider à tout moment de ne plus accorder cet avantage.

A défaut d'écrit ou d'usage, aucun accord du travailleur ne sera nécessaire, mais il est préférable de prévoir un délai de préavis raisonnable avant la suppression de l'avantage.

Plan cafétéria

Les avantages extra-légaux peuvent aussi être octroyés dans le cadre d'un « Plan cafétéria ». Il s'agit d'un package salarial flexible. L'employeur ne détermine pas l'ensemble de la rémunération de manière unilatérale, mais laisse au travailleur un choix limité entre différents avantages extra-légaux de même valeur qui viendront compléter sa rémunération barémique. Votre secrétariat social peut vous aider à développer votre propre plan cafétéria.

[Une proposition de loi](#) visant à encadrer les plans cafétéria est actuellement pendante à la chambre .

Exemples d'avantages extra-légaux

Plusieurs avantages extra-légaux peuvent être intéressants à proposer à vos travailleurs. Ci-dessous, nous vous présentons les principaux avantages proposés dans les ASBL.



Chèques-repas et éco-chèques

Les chèques-repas font partie des avantages extra-légaux les plus répandus. En l'absence d'un restaurant d'entreprise, ils permettent à l'employeur d'intervenir dans les frais de repas de ses travailleurs.

L'éco-chèque est un avantage extra-légal destiné à l'achat de produits et services écologiques. Seules certaines dépenses sont donc concernées et elles ne peuvent être réalisées que dans un nombre restreint de commerces. Une annexe de la [CCT n°98](#) liste les produits et services qu'il est possible d'acheter avec des éco-chèques.

Cette CCT prévoit quatre catégories de produits et services :

- produits et services écologiques ;
- mobilité et loisirs durables ;
- réutilisation, recyclage & prévention des déchets ;
- circuit court.

L'avantage principal des chèques-repas et des éco-chèques est qu'ils sont exonérés d'impôts et de cotisations ONSS, tant dans le chef du travailleur que de l'employeur, moyennant le respect des conditions suivantes :

Conditions communes aux chèques-repas et aux éco-chèques :

- Le chèque doit être octroyé en complément du salaire. Il ne peut en aucun cas intervenir en remplacement du salaire, d'avantages de toute nature, de primes ou d'autres compensations. Les chèques-repas peuvent toutefois remplacer des éco-chèques exonérés de cotisations sociales, et inversement.
- L'octroi de ces chèques doit être prévu dans une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise ou, à défaut, de délégation syndicale ou, lorsqu'il s'agit d'une catégorie de personnel qui habituellement n'est pas visée par une telle convention, via une convention individuelle écrite.

Les chèques octroyés en vertu d'un usage ou d'une pratique d'entreprise non écrite ne sont donc pas exonérés de cotisations sociales et d'impôts !

- Seuls les chèques électroniques donnent droit à une exonération fiscale. Ils doivent être commandés auprès d'un des 3 fournisseurs belges : Edenred, Monizze et Sodexo. Ce sont les seules entreprises privées habilitées

à émettre des chèques-repas car elles ont été agréées conjointement par les Ministres compétents.

- Aucun frais lié à l'utilisation des chèques ne peut être mis à charge du travailleur, sauf en cas de vol ou de perte sous les conditions à fixer par une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise, ou par le règlement de travail lorsque l'octroi est réglé par un accord individuel écrit. Le coût du support de remplacement en cas de vol ou de perte ne peut jamais être supérieur à la valeur nominale d'un chèque-repas si l'employeur en octroie. S'il n'octroie que des éco-chèques, le coût du support de remplacement ne peut être supérieur à 5€.
- Le montant brut et le nombre de chèque octroyés doivent être mentionnés sur la fiche de paie du travailleur.

Conditions supplémentaires pour les chèques-repas :

- Les travailleurs ne peuvent recevoir qu'un chèque-repas par jour effectivement presté. Les jours de congé, de maladie, etc. ne font donc pas naître de droit à un chèque-repas exonéré fiscalement. En particulier pour les travailleurs avec un horaire variable, il est aussi possible de prévoir un autre mode de calcul. Par exemple, un chèque-repas peut être accordé par 7,6 heures prestées.

Cette condition permet au système des chèques-repas de participer à la lutte contre l'absentéisme, puisque le travailleur ne reçoit qu'un nombre de chèques correspondant au nombre de jours effectivement prestés sur le mois.

- L'intervention patronale maximale autorisée est de 6,91€ par chèque-repas et la participation du travailleur doit être d'au moins 1,09€ par chèque-repas.

De fait, l'employeur et le travailleur interviennent tous les deux dans le montant du chèque-repas, dont la valeur maximale est de 8€. L'intervention du travailleur est déduite de son salaire net, rendant ainsi l'opération financièrement neutre.

- Les chèques-repas doivent être nominatifs et mentionner qu'ils sont valables pour une période de 12 mois et qu'ils ne peuvent servir qu'au paiement d'un repas ou d'aliments prêts à la consommation. Le chèque-repas est présumé être délivré au nom du travailleur dès lors que les éléments se rapportant à l'octroi du

titre-repas (nombre de titres-repas, montant brut des titres-repas diminué de la participation du travailleur) figurent sur le compte individuel du travailleur. Cette inscription sur le compte est également obligatoire.

- Si l'octroi de chèques-repas est prévu dans une CCT d'entreprise, celle-ci doit préciser à quelle(s) catégorie(s) de travailleurs elle s'applique. Si cet octroi est fixé dans des conventions individuelles, il est tout à fait possible d'accorder des chèques-repas à certains travailleurs et pas à d'autres car cela relève de la libre négociation du salaire. Cependant, il faut veiller à ne pas créer de discrimination sur base de l'un des critères protégés (âge, sexe, conviction religieuse, l'origine nationale ou ethnique, ...) et à respecter la législation impérative en matière d'égalité salariale.

Conditions supplémentaires pour les éco-chèques :

- La valeur maximale d'un éco-chèque est de 10€ et le montant total des éco-chèques ne peut pas dépasser 250€ par an et par travailleur.
- Les éco-chèques ne peuvent pas être échangés contre des espèces.
- L'éco-chèque doit être nominatif et mentionner qu'il est valable 24 mois et qu'il ne peut être utilisé que pour l'achat des produits et services mentionnés dans la liste annexée à la CCT n° 98.



Lors de la première remise d'éco-chèques, l'employeur doit informer le travailleur de l'existence de la liste de l'annexe à la CCT n°98 par tous moyens utiles.

L'éco-chèque est présumé être délivré au nom du travailleur dès lors que les éléments se rapportant à l'octroi du chèque (nombre d'éco-chèques, montant de l'éco-chèque) figurent sur le compte individuel du travailleur. Cette inscription sur le décompte est également obligatoire.

- La convention collective de travail ou la convention individuelle mentionne la valeur nominale maximum de l'éco-chèque avec un montant maximum de 10€ par éco-chèque, ainsi que la fréquence de l'octroi des éco-chèques pendant une année civile.

Pour les travailleurs à temps partiel, le nombre d'éco-chèques est proratisé selon les règles prévues au niveau du secteur ou selon les règles de proratisation habituelles, sauf si l'employeur a exclu la proratisation (ou prévu une autre méthode de proratisation) dans la CCT d'entreprise ou la convention individuelle prévoyant l'octroi de chèques-repas.

Lorsque le contrat de travail prend fin, l'employeur doit informer le travailleur du nombre d'éco-chèques qui lui sont dus et du moment où ceux-ci lui seront remis.

La CCT n°98 règle l'octroi d'éco-chèques en cas d'entrée en service, de départ, de suspension du contrat de travail ou encore de changement de catégorie d'un travailleur au cours de l'année civile.

Cadeaux et chèques-cadeaux

Pour certaines occasions, l'employeur peut accorder des cadeaux à ses travailleurs et à ses volontaires, que ce soit sous forme de chèques, en espèces (obligatoirement par virement) ou encore en nature. Sous certaines conditions, ces cadeaux sont exonérés de cotisations ONSS (employeur et travailleur) et d'impôts.

Afin d'assurer une certaine cohérence, l'administration fiscale considère que ces avantages sont, aux mêmes conditions, automatiquement exonérés d'impôts dans le chef des travailleurs. L'ONSS applique ces mêmes conditions pour l'exonération de cotisations sociales.

Les conditions sont les suivantes :

- L'avantage doit être octroyé à l'ensemble du personnel.

- Ils sont accordés à l'occasion des fêtes de Saint-Nicolas, de Noël ou du Nouvel An, pour un montant annuel total de 40€ maximum par travailleur, éventuellement majoré de 40€ par enfant à charge du travailleur (c'est-à-dire lorsque le travailleur supporte effectivement la charge totale ou partielle de l'enfant).

Le système d'attribution dans son ensemble doit respecter ces montants maximaux. On ne vérifie pas pour chaque travailleur si le montant qui lui est octroyé dépasse ou non son propre montant maximum en prenant en compte les enfants qu'il a à charge. Ainsi, par exemple, si un employeur octroie un cadeau d'une valeur de 80€ à chacun de ses travailleurs, y compris ceux qui n'ont pas d'enfant à charge, ce sont tous les cadeaux qui constitueront de la rémunération même si certains travailleurs ont un enfant ou plus à leur charge.

Les cadeaux ne doivent pas nécessairement être accordés à l'occasion d'une seule fête et ils peuvent être de différents types, tant que le total annuel ne dépasse pas les montants indiqués ci-dessus. Ainsi, l'employeur peut décider d'accorder 25€ par travailleur en chèques-cadeaux à l'occasion du Nouvel An et, la même année, offrir un cadeau en nature d'une valeur maximale de 40€ à chaque enfant de travailleur à l'occasion de la Saint-Nicolas.

Il est déconseillé à l'employeur de faire varier la valeur des cadeaux offerts en fonction des heures prestées ou de la performance des travailleurs. Il s'agit d'avantages sociaux offerts à l'occasion d'un événement particulier et pas d'une rémunération payée en contrepartie directe de prestations de travail.

- Ils sont remis à un travailleur lorsqu'il reçoit une distinction honorifique, officielle ou civile accordée en dehors du cadre de l'entreprise, pour un montant annuel maximum de 120€ par travailleur. Peuvent constituer une distinction honorifique : un titre honorifique, une décoration, la nomination comme lauréat du travail, etc.
- Ils sont remis à un travailleur à l'occasion de son départ à la retraite, pour un montant maximum de 40€ par année de service chez l'employeur, avec un minimum de 120€ et un plafond de 1000€. Ces cadeaux ne peuvent normalement pas être offerts en nature mais l'ONSS semble quand même accepter les

cadeaux en nature accordés à l'occasion du départ à la retraite.

- D'autres conditions viennent s'ajouter lorsque les cadeaux prennent la forme de chèques-cadeaux. Ceux-ci ne peuvent être utilisés que dans des entreprises qui ont conclu préalablement un accord avec les émetteurs de ces chèques. Ils doivent avoir une durée de validité limitée (un an) et ne peuvent être payés ni totalement, ni partiellement en espèces au bénéficiaire.

Si les conditions ne sont pas remplies, le cadeau pourra tout de même être exonéré d'impôts dans le chef du travailleur s'il peut être qualifié d'avantage social, autrement dit :

- L'avantage doit être minime (pas plus de 50€)
- L'avantage doit être octroyé dans des circonstances étrangères à l'activité professionnelle, c'est-à-dire dans un but social.

Si la valeur des cadeaux octroyés dépasse les montants fixés par l'ONSS (il s'agit du prix payé par l'employeur, TVA comprise), les cotisations de sécurité sociale seront calculées sur leur valeur totale et pas seulement sur ce qui excède ces montants. Une pénalité de 10% et des intérêts de retard pourront également être réclamés à l'employeur et des sanctions administratives ou pénales peuvent être infligées.

En tant qu'ASBL, vous devez aussi rester attentifs au fait que vous ne pouvez pas procurer directement ou indirectement un quelconque avantage patrimonial à vos fondateurs, membres, administrateurs ni à toute autre personne sauf dans le but désintéressé déterminé par vos statuts. Ainsi, si les cadeaux offerts aux travailleurs et volontaires respectent les montants fixés par l'ONSS, ils ne devraient pas être requalifiés de rémunération. En revanche, si ces montants sont dépassés, en plus d'être soumis à l'impôt et aux cotisations sociales, ces cadeaux pourraient être considérés comme des avantages procurés par l'ASBL en violation de son statut juridique et du CSA, notamment s'ils ont un impact important sur le patrimoine de l'ASBL.

Assurance-groupe

Souscrire à une assurance-groupe vous permet de contribuer à la constitution de la pension complémentaire de vos travailleurs. Grâce à l'assurance-groupe, qui est un contrat du 2e pilier de la pension, vos travailleurs bénéficient

de revenus supplémentaires pour leur pension, qui viendront s'ajouter en complément de la pension légale. La plupart des assurances-groupes prévoient que cette pension complémentaire retraite se transforme en pension complémentaire survie qui permet à la famille du travailleur de percevoir une indemnité en cas de décès de celui-ci. Il est également possible de convenir d'autres avantages et modalités avec l'assureur, comme l'ajout d'une protection financière en cas d'incapacité de travail, par exemple.

Cette assurance peut concerner tous les travailleurs ou seulement certaines catégories, mais il faut veiller à ne pas créer de discrimination sur base des critères protégés et à respecter la législation impérative en matière d'égalité salariale (ex : pas de distinction sur base de l'âge ou du régime de travail – temps plein ou temps partiel). Tous les travailleurs actuels et futurs des catégories concernées sont immédiatement et automatiquement affiliés. Les travailleurs qui étaient déjà en service au moment de l'instauration de l'assurance-groupe ne sont obligés d'y souscrire que si cet avantage est organisé par une CCT.

Le contrat d'assurance est conclu entre l'employeur et l'organisme assureur. Il peut s'agir d'un contrat à contribution définie (l'employeur prélève une partie du salaire brut, qui est placée dans l'assurance groupe) ou d'un contrat à prestation définie (l'employeur s'engage à fournir un capital ou une rente définie à la retraite de l'employé).

Généralement, la pension complémentaire est alimentée à la fois par des cotisations prélevées sur la rémunération des travailleurs et par des allocations, qui sont des primes payées directement par l'employeur. L'employeur peut prendre en charge l'entièreté des primes ou exiger la participation du travailleur.

Dans le chef de l'employeur, les primes d'assurance sont soumises à une cotisation patronale spéciale de 8,86%, ainsi qu'à la taxe sur les opérations d'assurance (4,4%). Dans certains cas, une cotisation supplémentaire de 3% (cotisation « Wijninckx ») est également due. Pour plus d'informations, nous vous renvoyons au [site de l'ONSS](#).

Quant au travailleur, il ne sera soumis aux cotisations sociales qu'au moment où il pourra disposer du capital constitué par l'assurance, c'est-à-dire au moment de la prise de cours effective de sa pension légale (sauf exceptions). Le travailleur

recevra au moins le montant des contributions versées, additionnées de l'intérêt légal. Ce capital peut être libéré en un versement unique ou sous forme de rente annuelle. Il est soumis à une cotisation INAMI de 3,55% (cotisation assurance maladie-invalidité), à une cotisation de solidarité allant jusqu'à 2% et à un précompte professionnel de 10 à 20%. En revanche, il est exonéré d'impôts en tant qu'avantage de toute nature, sauf si l'employeur prend à sa charge les primes qui doivent être payées par le travailleur lui-même (cotisations prélevées sur la rémunération). Moyennant le respect de certaines conditions, le travailleur peut en outre bénéficier d'une réduction d'impôt de 30% des cotisations versées à certaines conditions.

En principe, l'épargne-pension ainsi constituée est indisponible pour le travailleur jusqu'à sa pension. Il est néanmoins possible de convenir avec l'assureur que le travailleur pourra retirer une partie de sa réserve d'épargne pour financer un projet immobilier au sein de l'Espace économique européen (achat, construction, rénovation, transformation).

En cas de départ du travailleur avant l'atteinte de l'âge de la pension, celui-ci reste propriétaire de l'épargne constituée et peut décider ce qu'il souhaite en faire, parmi plusieurs options.

L'employeur doit fournir chaque année aux travailleurs concernés une fiche de pension reprenant les montants et garanties de l'assurance-groupe.

Assurance hospitalisation

L'employeur peut souscrire une assurance hospitalisation collective pour l'ensemble de ses travailleurs (ou une catégorie de travailleurs). Certaines commissions paritaires imposent cet avantage extra-légal via une CCT. Cette assurance intervient en complément de la mutualité du travailleur, qui ne couvre généralement pas l'entièreté des frais médicaux. Elle couvre généralement les frais d'hospitalisation en cas de maladie, d'accident ou d'accouchement, en ce compris les frais de séjour en hôpital (de jour ou de longue durée), les examens médicaux, les médicaments, les soins ambulatoires, etc. Tous les organismes d'assurance ne proposent pas la même couverture et c'est l'employeur et l'assureur qui conviennent de ce qui sera compris dans le contrat d'assurance. Ainsi, l'employeur a parfois la possibilité d'élargir l'assurance à d'autres couvertures comme les soins dentaires ou les

frais médicaux liés à une maladie grave mais ne nécessitant pas une hospitalisation. L'employeur peut aussi décider d'inclure la famille du travailleur dans la couverture. D'autres éléments varient d'une police d'assurance à l'autre : franchise, plafonds, système de tiers payant, possibilité de choisir l'hôpital et le type de chambre, ...

La prime collective est a priori plus avantageuse que celle qui est payée dans le cadre d'une assurance hospitalisation privée car les risques sont calculés sur base de l'ensemble des travailleurs. D'ailleurs, afin d'assurer l'égalité entre ceux-ci, l'assurance collective n'implique aucun examen médical ou questionnaire. Chaque travailleur a droit à la même couverture que ses collègues, peu importe son âge ou son état de santé (éléments pris en compte dans un contrat d'assurance hospitalisation individuel).

Les primes d'assurance sont exonérées de cotisations ONSS et de précompte professionnel. L'employeur doit verser une cotisation INAMI de 10%.

Le plus souvent, l'assurance hospitalisation diminue la charge administrative pour l'employeur et le travailleur puisque l'hôpital adresse directement les factures à l'assureur, grâce au système de tiers payant.

Que se passe-t-il si le contrat de travail prend fin ? Afin de respecter le principe d'égalité entre les travailleurs d'une même catégorie, tant que le travailleur est sous contrat de travail, l'employeur ne peut pas lui retirer le bénéfice de l'assurance hospitalisation (principe d'affiliation obligatoire), à moins de mettre fin au contrat collectif pour l'ensemble des travailleurs. Mais si la relation de travail prend fin, le travailleur perd en principe son assurance hospitalisation. Cependant, la loi

prévoit la possibilité pour l'assureur et le travailleur de prolonger l'assurance à titre individuel, à des conditions avantageuses. L'employeur doit informer le travailleur de ce droit et de la possibilité de payer des primes complémentaires.

Applicabilité aux travailleurs sous statut « article 17 » et aux volontaires

Les volontaires ne perçoivent pas de rémunération mais ils peuvent se voir éventuellement octroyer un défraiement pour les frais réellement exposés. Ce défraiement peut être forfaitaire (avec un plafond à respecter) ou basé sur les frais réellement exposés, justificatifs à l'appui. Nous vous renvoyons à notre article du [*CODEF Info de janvier 2020 : Tour d'horizon des obligations légales inhérentes au volontariat*](#). Cette absence de rémunération a pour conséquence que les avantages extra-légaux ne peuvent pas s'appliquer aux volontaires, puisqu'ils viennent s'ajouter en complément de la rémunération. Toutefois, comme mentionné ci-dessus, il est possible d'offrir des cadeaux à vos volontaires, à certaines occasions et dans les limites abordées.

Concernant le travailleur sous statut « article 17 », la question est plus nuancée. Contrairement au volontariat, le travail effectué sous statut « article 17 » est bien considéré comme du travail et donne lieu à une rétribution. Si le nombre d'heures autorisées n'est pas dépassé et que la rétribution ne dépasse pas le maximum légal (6540€ par an, montant indexé pour 2022), la rétribution est exonérée de cotisations sociales mais est taxée en tant que revenu divers dans le chef des travailleurs. Si ces limites légales sont dépassées, la rétribution est soumise aux cotisations sociales et au précompte professionnel en tant que revenu professionnel.

Certains avantages sociaux doivent être pris en compte pour le calcul du montant annuel de la rétribution. Ainsi, les avantages extra-légaux précités (part patronale dans les chèques-repas, éco-chèques, petits cadeaux, primes d'assurance-groupe et d'assurance hospitalisation) font partie de cette rétribution et sont donc taxés en tant que revenus divers, au même titre que celle-ci. En effet, tous les avantages mentionnés à l'[*article 38 du CIR*](#) qui sont octroyés aux travailleurs sous le statut « article 17 » sont considérés comme des revenus divers imposables.

Service juridique de la CODEF



DERNIER DÉLAI POUR VOTRE DÉCLARATION À L'IPM/ISOC

En principe, le délai pour déposer la déclaration fiscale de votre ASBL, que ce soit à l'ISOC (Impôt des sociétés) ou à l'IPM (Impôt des personnes morales), est de 7 mois à partir de la date de clôture du bilan, quelle que soit la date de l'assemblée générale. Ce délai de 7 mois commence à courir à partir du 1er jour du mois qui suit la date de clôture du bilan. Si la date limite de dépôt tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, la date limite sera le 1er jour ouvrable qui suit.

La date de clôture du bilan correspond à la date de clôture de l'exercice comptable. La plupart du temps, l'exercice comptable coïncide avec l'année civile et le bilan est donc clôturé le 31 décembre. Dans ce cas, vous avez dû rentrer votre déclaration fiscale au plus tard le 31 juillet. Si ce n'est pas encore le cas, nous vous invitons à vous mettre en ordre le plus rapidement possible.

Par exception, pour les dates de clôture du bilan qui tombent entre le 31 décembre 2021 et le 28 février 2022 inclus, il y a un délai de rentrée supplémentaire jusqu'au 17 octobre 2022.

Pour rappel, le dépôt de la déclaration doit se faire électroniquement via l'application [BIZTAX](#).

INDEXATIONS DES SALAIRES SUCCESSIVES

Le Bureau du plan a réévalué ses prévisions relatives aux prochains dépassements de l'indice-pivot. L'indice a été dépassé en juillet 2022. Les rémunérations ont donc été augmentées de 2%, en août 2022 (CP 332) ou en septembre 2022 (CP 318, CP 319, CP 329, CP 337), en fonction des règles applicables dans vos commissions paritaires et sachant que tous les employeurs ne sont pas concernés. Le prochain dépassement aurait lieu en octobre 2022, avec une indexation des salaires en novembre 2022 ou en décembre 2022. Pour la suite et d'après les prévisions, les indices seront à nouveau dépassés en décembre 2022, en mars et juin 2023. Par conséquent, les salaires seront indexés respectivement en janvier ou en février 2023, puis en avril ou en mai 2023 et à nouveau en juillet ou août 2023.

L'année 2022 connaîtrait donc 5 indexations, alors que 3 nouvelles indexations sont déjà prévues pour 2023. Pour affronter ces indexations successives le plus sereinement possible, nous vous invitons à revoir régulièrement votre budget et à surveiller votre trésorerie pour veiller à toujours avoir les fonds nécessaires.

Les prévisions du Bureau fédéral du Plan sont publiées tous les premiers mardis du mois sur son [site internet](#).

REGISTRE UBO : LES AMENDES TOMBENT !

Le registre UBO dans lequel vous devez inscrire les « bénéficiaires effectifs » de votre ASBL (administrateurs, délégué(s) à la gestion journalière, etc.) a été introduit par la [loi du 18 septembre 2017](#) relative à la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme et à la limitation de l'utilisation des espèces.

Pour rappel, il s'agit d'une obligation légale qui s'impose à toutes les ASBL et a pour objectif de permettre une plus grande transparence sur l'identité des personnes physiques qui se cachent derrière votre ASBL.

Nous attirons votre attention sur l'importance de vous enregistrer et de tenir à jour les informations car plusieurs associations se sont vues infligées une amende de 500€ durant ces dernières semaines. Au-delà de ce risque, il est également possible que les accès aux comptes bancaires de votre ASBL soient bloqués par votre banque dans la mesure où vous n'avez pas fait les mises à jour nécessaires. Afin de prévenir ce genre de situation, veuillez à enregistrer et à vérifier vos données au registre UBO.

Vous trouverez une [page](#) entièrement dédiée au registre UBO et à son fonctionnement sur notre site internet.

CRISE DE L'ÉNERGIE : UNE NOUVELLE FORME DE CHÔMAGE ÉCONOMIQUE BIENTÔT D'APPLICATION



À partir du 1er octobre prochain, les entreprises en difficulté pour occuper leur personnel en raison des prix élevés de l'énergie pourront bénéficier d'un régime de chômage économique spécifique.

En quoi consiste ce nouveau régime de chômage économique, par rapport au régime classique ?

Ce régime de chômage économique lié à la crise énergétique vient s'ajouter au régime classique.

Concrètement, les deux régimes coexisteront, et les employeurs pourront choisir un des deux régimes, voire passer de l'un à l'autre.

Qui sera concerné ? Et quand ?

Les entreprises en difficulté suite à la crise énergétique pourront recourir au nouveau régime pour les ouvriers et les employés.

Il sera toutefois plus compliqué de le mettre en œuvre ce pour les ouvriers. Dans le régime classique, il suffit de démontrer un « manque de travail », situation qui peut être interprétée de manière assez large. Dans ce régime particulier, d'autres conditions devront être respectées, identiques à celles applicables lorsque l'on souhaite utiliser ce régime pour des employés.

Pour recourir au chômage économique lié à la crise énergétique, tant pour ses ouvriers que pour ses employés, l'employeur devra remplir certaines conditions reprises dans le Temporary

Crisis Framework (TCF) européen. Concrètement, l'employeur devra démontrer que :

- ses coûts énergétiques représentent au moins 3 % de la valeur de production, afin que son entreprise soit considérée comme une entreprise grande consommatrice d'énergie ;
- sa facture énergétique a au moins doublé.

En ce qui concerne les employés, l'entreprise ne devra plus répondre à la définition d'entreprise en difficulté, comme c'était le cas pour le régime classique de chômage économique. Il lui suffira de remplir les conditions reprises ci-dessus.

Notification à l'ONEM

Envoi d'un formulaire C106-A-ECE

Un nouveau formulaire C106-A-ECE spécifiquement prévu pour les entreprises grandes consommatrices d'énergie devra être envoyé à l'ONEM au préalable (autrement dit, avant la notification du premier jour de chômage effectif).

Ce formulaire n'est toutefois pas encore disponible sur le site de l'ONEM. Nous ignorons également le délai précis pour renvoyer ce formulaire. D'après nos dernières informations :

- le délai pour renvoyer ce formulaire serait de minimum 5 jours calendrier avant la notification du premier jour effectif de chômage, au lieu de 14 jours calendrier, comme c'est le cas pour le C106 A du chômage économique classique des employés.

- Des justificatifs ne devraient pas être joints au formulaire, afin de prouver que l'entreprise remplit bien les conditions requises.

L'employeur devra aussi remettre ce formulaire à l'ONEM s'il souhaite utiliser cette forme de chômage pour ses ouvriers. Il s'agit donc d'une condition supplémentaire par rapport au régime classique de chômage économique.

Notification du premier jour effectif de chômage

L'employeur devra prévenir l'ONEM (par une notification électronique) du premier jour de chômage, tout comme dans le régime classique. Cette notification devra se faire trois jours calendriers avant le premier jour de chômage prévu, le jour de la notification et le premier jour de chômage prévu n'étant pas inclus dans ce délai.

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

Existe-t-il des limites à l'utilisation de ce nouveau régime de chômage ?

Pour l'instant, nous savons uniquement qu'aucune reprise de travail obligatoire (la semaine de travail obligatoire entre deux périodes de chômage) ne sera imposée pour les ouvriers. En principe, ils pourront être placés en chômage temporaire pour une période illimitée, jusqu'au 31 décembre 2022, date de fin de cette nouvelle mesure.

Une allocation est-elle prévue ?

Les travailleurs placés en chômage économique en raison de la crise énergétique recevront :

- une allocation de chômage temporaire de 70 % (au lieu de 65 %) du salaire brut plafonné (3075,04 euros par mois)
- un supplément de 6,22 euros par jour de chômage temporaire à charge de l'employeur, sauf si un fonds sectoriel prend ce supplément en charge. Si le secteur a conclu une CCT prévoyant déjà le paiement, par l'employeur ou le fonds de sécurité d'existence, d'un montant minimum de 6,22 euros par jour de chômage en cas de chômage économique, ce supplément sectoriel suffit, et l'employeur ne doit rien déboursier.

Ce supplément de 6,22 euros par jour correspond au supplément pris en charge par l'ONEM dans le cadre du chômage corona et il peut être indexé.

Durée de validité

En principe, cette nouvelle forme de chômage temporaire pour faire face à la crise énergétique s'appliquera du 1er octobre 2022 jusqu'au 31 décembre 2022. On s'attend néanmoins à ce que cette mesure soit prolongée.

Ilona De Boeck - Legal Advisor Sr



CRISE ÉNERGÉTIQUE : LE SECTEUR À PROFIT SOCIAL S'ORGANISE

Les fédérations et confédérations réagissent à la crise actuelle et interpellent les pouvoirs publics et la presse. Consultez ici les réactions de Bruxeo, de l'UNIPSO et de la CODEF.

Bruxeo

Des mesures de soutien au secteur non marchand sont attendues en urgence !

CODEF

Les pistes et revendications face à la hausse des prix qui impactent les ASBL

UNIPSO

Courrier au Gouvernement wallon pour sauvegarder des emplois essentiels en Wallonie et à Bruxelles

ACTUALITÉS EUROPÉENNES



EU REGIONS WEEK 2022

Du 10 au 13 octobre 2022 aura lieu la EU Regions Week 2022 (European Week of Regions and Cities). A cette occasion, plusieurs évènements et workshops sont accessibles en ligne ou en présentiel (à Bruxelles).

[*Consultez le programme de cette semaine*](#)

PLAN D'ACTION RELATIF À L'ÉCONOMIE SOCIALE

L'UNIPSO, notre confédération, nous sollicite dans le cadre de ses activités européennes et du projet européen Helpdesk visant à faciliter l'accès et l'usage des fonds européens pour les entreprises à profit social, en créant un centre d'assistance dédié. Ces financements constituent un important levier de financement pour les entreprises mais restent souvent perçus comme difficile à gérer.

Dans le cadre de ce projet, [*une enquête*](#) a été lancée, jusqu'au 14 octobre, afin d'identifier les besoins, défis et opportunités des entreprises à profit social et des opérateurs de services sociaux, en matière de financements européens.

[*Complétez l'enquête*](#)

STRATÉGIE EUROPÉENNE DE SOINS

Le 7 septembre 2022, la Commission européenne a publié une « Stratégie européenne de soins » ([*European Care Strategy*](#)). L'objectif est de garantir l'existence de services de soins abordables, accessibles et de qualité dans toute l'Union européenne et d'améliorer la situation tant des bénéficiaires de « soins » que des aidants, professionnels ou non professionnels. Cette [*stratégie*](#) est accompagnée d'une [*Communication*](#) de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur la stratégie européenne en matière de soins.

En outre, le 25 octobre 2022 aura lieu un atelier de présentation de la Stratégie européenne de soins. Y seront notamment abordées les perspectives pour les employeurs. Vous pouvez vous inscrire [*ici*](#).



STATUT EUROPÉEN DES ASSOCIATIONS

Suite à la [*résolution du Parlement européen*](#), la Commission européenne a abandonné l'idée de la création d'un statut européen commun pour les associations et organisations à but non lucratif. Cette proposition a été remplacée par une initiative visant à encadrer les activités transfrontalières des associations. Une [*consultation*](#) est actuellement ouverte (jusqu'au 28 octobre 2022) sur cette nouvelle proposition.

AGENDA DES FORMATIONS | 2022

11/10/22 - Visioconférence

RGPD : Obligations, mise en conformité et outils pour les ASBL

12/10/22 - Blegny

Encadrement d'un stagiaire dans un service à domicile

18/10/22 - Soignies

Premiers secours en milieu professionnel

19/10/22 - Namur

Passation de marchés publics

20/10/22 - Namur

Concevoir un processus d'évaluation des travailleurs



Gérer la communication de votre ASBL sur les réseaux sociaux

LA CODEF VOUS INVITE À UNE JOURNÉE DE FORMATION SUR LA GESTION DES RÉSEAUX SOCIAUX !

Objectifs

- Définir une ligne éditoriale
- Savoir quels réseaux sociaux utiliser en fonction du message à délivrer et du public cible
- Programmer les publications
- Comprendre les codes de la communication digitale

Programme

Les participants découvriront les aspects théoriques et pratiques de la communication digitale afin de communiquer efficacement sur le web pour leur ASBL. L'atelier permettra aux participants de maîtriser les codes des différents réseaux sociaux existants.

Les participants seront à-même de sélectionner le ou les réseaux sociaux utiles à leur ASBL en fonction de leurs objectifs et de leurs cibles. Ils apprendront à définir une ligne éditoriale spécifique à chaque réseau social choisi.

Les points abordés seront :

- Panorama des réseaux sociaux et bonnes pratiques : Facebook, Instagram, Twitter, LinkedIn, ...
- Mettre en œuvre une stratégie de contenu
- Créer une identité visuelle et une biographie
- Définir des objectifs SMART et des indicateurs de performances (KPIs) en fonction des réseaux et des cibles
- Élaborer une stratégie média social
- Rédiger un planning éditorial
- Gérer, animer et agrandir une communauté (page professionnelle et groupe)
- Identifier ses influenceurs et ses relais d'opinion



13.10.2022



9h30 - 16h30



Membres : 130€
Non-membres : 150€



Step Entreprendre -
Rue des Steppes, 24
à 4000 Liège



Florence Vandendooren - Step Entreprendre



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](#) !

OFFRE DE VOLONTARIAT : LA CODEF RECHERCHE UN RENFORT ADMINISTRATIF !

La **CODEF** recherche un·e volontaire en renfort administratif quelques heures par semaine dès septembre 2022 à Blegny !

Bienvenue à la CODEF...

Vous avez des compétences pour soutenir l'équipe administrative de la CODEF pour les tâches suivantes : accueil téléphonique, classement et archivage dans le cadre de la digitalisation, aide au service comptabilité, soutien au service communication et formation, encodage, etc. D'autres tâches pourraient vous être confiées en fonction de vos compétences et de vos envies...

Qualités attendues : rigueur, organisation, sens relationnel, connaissance des outils bureautiques.

Qui sommes-nous ?

La CODEF est une fédération du secteur non-marchand reconnue comme organisation représentative.

- La CODEF informe, représente et défend les ASBL de Wallonie et de la Région de Bruxelles-Capitale.
- La CODEF regroupe, dans un esprit pluraliste et indépendant, des employeurs d'ASBL dont la mission est d'assurer à la population des services d'intérêt général.
- La CODEF est une fédération ouverte sur ses membres. En devenant membre, chaque association siège à l'Assemblée générale et vote démocratiquement à l'élection de l'Organe d'Administration. Les membres de l'Organe d'administration sont tous des employeurs de terrain expérimentés. Ils s'impliquent quotidiennement dans les problématiques du secteur à profit social.



- La CODEF dispose d'un organe permanent ouvert à ses membres.
- La CODEF s'implique à tous les niveaux de pouvoir pour défendre ses membres.
- La CODEF regroupe plus de 500 associations. Ce qui représente près de 4500 travailleurs sur tout le territoire de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles.
- La CODEF est également une des 5 fédérations sectorielles des Services d'Aide aux Familles et aux Aînés (SAFA) en Wallonie.
- La CODEF regroupe des associations majoritairement dans les secteurs d'activités suivants : l'aide à la personne, la culture, l'aide à domicile, la formation et l'insertion, l'intégration, handicap, l'éducation permanente, la petite enfance et l'enfance, la lutte contre la pauvreté, la jeunesse, le tourisme, le sport, l'environnement, l'hébergement, ...

Ce que nous offrons

Des assurances, la participation aux formations organisées par la CODEF, un défraiement forfaitaire de 36,84€/jour et le remboursement des frais réels pour les déplacements avec un maximum de 2000 km/an.

Intéressé-e ?

Adressez sans tarder votre CV par e-mail à coordination@codef.be ou par courrier postal à CODEF – Rue de la Station, 25F à 4670 Blegny.

ACTUALITÉS DIVERSES

CAP'ADMIN : DEMANDE D'INTERVENTION FINANCIÈRE

Vous souhaitez suivre une formation en lien avec vos missions d'administrateur au sein d'un autre organisme ? Grâce à **Cap'Admin**, la [Plateforme francophone du Volontariat](#) vous permet de la financer à hauteur de 45 € par demi-journée ou 90 € pour une journée !

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



LA NONPROFIT ACADEMY, C'EST PARTI !

En octobre et novembre, [Socialware](#) lance sa Nonprofit Academy, une académie de webinaires pour former le secteur associatif, avec 4 webinaires en visioconférence.

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



COMMENT FORMER UN BINÔME EFFICACE ENTRE L'ORGANE D'ADMINISTRATION ET LA DIRECTION/COORDINATION DE MON ASSOCIATION ?

L'[UNIPSO](#), notre confédération, organise une formation sur 3 journées entre les mois d'octobre et de novembre afin de vous aider à choisir et mettre en oeuvre des pratiques de gouvernances adaptées à votre ASBL, à ses missions et à ses valeurs.

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



SÉMINAIRE «LE CHANGEMENT DE COMPORTEMENT : SENSIBILISER À L'UTILISATION RATIONNELLE DE L'ÉNERGIE»

[Bruxeo](#), notre confédération, organise un séminaire le 6 octobre qui abordera, de façon théorique et pratique, la thématique de la sensibilisation énergétique et la concrétisation d'une campagne au sein de votre ASBL.

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

LE NOUVEAU DISPOSITIF APE

Le service juridique de la CODEF met régulièrement 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 APE

FAQ



Le CRIE de Saint-Hubert – géré par l'ASBL Ardenne Famenenne Environnement Nature (AFEN), reconnue comme association environnementale régionale – fêtera bientôt ses 25 ans d'existence.

Il est l'un des 11 CRIE de Wallonie et poursuit une mission d'Education relative à l'Environnement (ErE) avec des publics très diversifiés.

Comme les autres CRIE, il développe une méthodologie basée sur une pédagogie active, une démarche écosystémique, et une perspective interdisciplinaire, encourageant chacun·e à (re) devenir acteur·trice de son environnement, au sens large, dans une démarche citoyenne.

Implanté dans une région rurale, dans un écrin naturel en bordure de massif forestier et d'une rivière, à proximité du site du Fourneau Saint-Michel, le CRIE dispose à portée de main des supports pour aborder différentes thématiques environnementales et proposer des animations de découverte de la nature.

L'équipe du CRIE se déplace aussi à la rencontre de ses publics dans le cadre d'activités de terrain et de partenariats avec d'autres acteurs locaux (écoles, associations du secteur culturel et de l'éducation permanente, organisations de jeunesse, administrations, entreprises...) autour d'une grande variété de sujets, principalement : pédagogie du dehors, maillage écologique, biodiversité, aménagement de potager et compostage, éco-consommation et éco-citoyenneté, ...



De façon transversale à son programme d'activités, le CRIE de Saint-Hubert porte une attention particulière à rendre la sensibilisation à l'environnement accessible à des publics plus vulnérables, notamment via des collaborations avec des AMO, des services d'accrochage scolaire ou d'accompagnement pour personnes en situation de handicap, des projets de (ré) insertion sociale et professionnelle (SIS, EFT) ...

Missions de l'ASBL

Les missions et activités du CRIE se déclinent en une large palette, tout au long de l'année :

- animations et projets scolaires, de la maternelle au secondaire, y compris l'accompagnement d'enseignants et de leurs classes pour le développement de projets d'école du dehors ;
- stages et animations pour enfants et adolescents durant les vacances scolaires ;
- club nature pour les enfants le mercredi après-midi ;
- formations pour adultes ;
- balades nature, conférences et ateliers thématiques pour un public familial ou associatif ;
- création et diffusion de supports et outils pédagogiques ;
- accompagnement de projets sur-mesure pour des groupes, des associations, des administrations...

✉ crie@criesthubert.be

☎ 084/34 59 73

🌐 <https://www.criesthubert.be/>

📍 Fourneau Saint-Michel, 10 6870 SAINT-HUBERT



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

