

## FAIRE APPEL À UN MÉDECIN-CONTRÔLEUR : TOUT SAVOIR | P.02

## LES MODIFICATIONS DU TRAJET DE RÉINTÉGRATION | P.04

### CE MOIS-CI :

Depuis le 1er octobre 2022, un travailleur peut demander des formules souples de travail | P.7

#### Actualités européennes | P.12

- Programme Erasmus+
- Guide des fonds CulturEU
- Programme Digital Europe
- Evènements à venir

#### Agenda des formations | P.13

- Quelles sont les nouvelles responsabilités des administrateurs ?

Une nouvelle présidence à la CODEF ! | P.14

#### Actualités diverses | P.16

- Monitoring socio-économique 2022 : Marché du travail et origine
- Les appels à projets de la Fondation Roi Baudoin : crise énergétique et fond «Impact Together»
- Mon organisation participe à l'action «découverte du volontariat»

Flash associatif : BAO Jeunesse | P.17

#### Actualités juridiques | P.06

- La crise énergétique : interpellations, mesures gouvernementales et outils pratiques
- Volontariat : tour d'horizon des obligations légales
- Mesures contenues dans l'accord budgétaire fédéral 2023-2024



## FAIRE APPEL À UN MÉDECIN-CONTRÔLEUR : TOUT SAVOIR



**Faisant suite à des absences répétées, voire abusives, de certains travailleurs pouvant impacter la bonne marche des services ainsi que l'organisation du travail, l'employeur peut être amené à faire appel à un médecin-contrôleur afin de vérifier la véracité de l'incapacité de travail.**

Généralement, lorsqu'un travailleur est dans l'impossibilité de se rendre au travail par suite d'une maladie ou d'un accident, il communique un certificat médical à son employeur.

L'envoi d'un certificat médical ne signifie pas encore automatiquement le droit pour le travailleur au salaire garanti. L'employeur a la possibilité de faire contrôler la réalité de l'incapacité de travail par un médecin de son choix, nommé «médecin-contrôleur», et ce, pendant toute la période d'incapacité. Ce contrôle peut être réalisé pendant toute la durée d'absence au travail et n'est donc pas limité à la période couverte par le salaire garanti.

### Choix du médecin-contrôleur

Le choix du médecin-contrôleur est laissé à l'entière appréciation de l'employeur.

En tous les cas, le médecin doit satisfaire aux conditions suivantes :

- Il doit être autorisé à pratiquer l'art de guérir,
- Il doit avoir 5 ans d'expérience comme médecin généraliste ou une pratique comparable ;
- Pour chaque mission qui lui est confiée, il doit signer une déclaration d'indépendance spécifique.

Attention, le médecin-contrôleur ne peut pas être le conseiller en prévention-médecin du travail de l'association.

### Modalités de contrôle et obligations du travailleur

Lorsque l'employeur décide de recourir à un médecin-contrôleur, le travailleur ne peut pas refuser la visite du médecin-contrôleur ni son examen.

**Si le travailleur est autorisé à sortir ou si le certificat médical n'indique pas de mention par rapport à la sortie**, le médecin-contrôleur peut effectuer le contrôle soit au domicile du travailleur, à l'improviste ou non, soit il peut convoquer le travailleur à se présenter à un endroit, à un moment déterminé.

**Si le certificat médical précise que les sorties ne sont pas autorisées**, le médecin-contrôleur doit effectuer le contrôle au domicile du travailleur ou à l'adresse que ce dernier a communiquée à l'employeur.

Dans un cas comme dans l'autre, **le travailleur doit prendre toutes les mesures pour rendre le contrôle possible**. Cela signifie qu'il doit avertir l'employeur lorsqu'il se trouve à un endroit autre que son domicile, par exemple chez un membre de sa famille ou de sa nouvelle adresse s'il vient de déménager. De plus, il doit vérifier régulièrement sa boîte aux lettres pour prendre connaissance de tout avis de passage du médecin-contrôleur ou de toute invitation à se présenter au lieu désigné par le médecin-contrôleur.

Si le travailleur se soustrait au contrôle sans motif légitime, c'est à dire le refuse ou le rend impossible par son absence alors que le travailleur n'est pas autorisé à sortir de son domicile par exemple, **l'employeur peut refuser de verser le salaire garanti pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour du contrôle.**

Afin de faciliter le contrôle, le législateur permet à tout employeur d'intégrer dans le règlement de travail l'obligation pour le travailleur en incapacité de travail, de se tenir à la disposition d'un médecin-contrôleur à son domicile, durant une certaine période dans la journée et, ce pour maximum 4h consécutives, entre 7 et 20h. Cette obligation inscrite dans le règlement de travail doit être limitée dans le temps. Par exemple, vous pouvez convenir une obligation de disponibilité limitée à la première semaine d'incapacité de travail.

### Rôle du médecin-contrôleur

Le médecin-contrôleur va examiner la réalité de l'incapacité de travail. Il vérifiera également la durée de l'incapacité et, le cas échéant, les autres données médicales, pour autant que celles-ci soient nécessaires. Les constatations doivent être en rapport avec l'existence ou non de l'incapacité de travail et le motif de celle-ci. Le médecin-contrôleur ne peut pas donner un avis sur le caractère temporaire ou définitif de l'incapacité ou sur l'évolution médicale possible de l'affection.

En fait, il peut tout au plus estimer que l'absence résultant de l'incapacité est, soit injustifiée, soit parfaitement justifiée, soit justifiée mais pour une durée plus courte que celle établie par le médecin traitant, à charge de l'employeur d'inviter ce dernier dans cette hypothèse à reprendre le travail.

Si le travailleur communique, après passage du médecin-contrôleur, un nouveau certificat médical afin de confirmer l'incapacité, pour la même période, il ne produirait aucun effet.

Le médecin doit remettre ses constatations écrites au travailleur aussi rapidement que possible. Si le travailleur n'est pas d'accord avec les constatations du médecin-contrôleur, il doit en informer ce dernier qui actera ce désaccord dans l'écrit.



### A qui revient le coût ?

Les frais propres au contrôle (frais de déplacement et honoraires du médecin-contrôleur) sont à charge de l'employeur. Le montant d'intervention du médecin-contrôleur peut varier entre 100 et 200 euros. Si le travailleur est amené à se déplacer pour se rendre à la visite de contrôle, les frais de déplacement du travailleur sont aussi à charge de l'employeur.

### Contestation de l'incapacité de travail et conséquence sur le droit au salaire garanti

Lorsque l'incapacité est contestée par le médecin-contrôleur, le travailleur peut se voir refuser le bénéfice du salaire garanti, mais uniquement **à partir de la date du premier examen médical de contrôle pour lequel le travailleur a été convoqué ou à partir de la date de la première visite à domicile du médecin-contrôleur**, mais uniquement pour la période d'incapacité qui ne serait pas justifiée.

Vu que le médecin-contrôleur ne peut pas se prononcer rétroactivement sur l'incapacité, **il est recommandé à l'employeur de demander un contrôle au médecin-contrôleur dans les plus brefs délais du début de l'incapacité**, pour éviter de payer un salaire garanti qui n'est pas justifié.

## Litige médical

Lorsque le travailleur communique un certificat médical d'incapacité et que le médecin-contrôleur estime que l'incapacité n'est pas justifiée, il y a un litige médical.

Dans ce cas, le travailleur ou l'employeur peut faire appel à un médecin-arbitre, dans les 2 jours ouvrables suivants les constatations du médecin-contrôleur.

Cette désignation doit se faire d'un commun accord entre les parties et si aucun accord n'a pu être trouvé dans ce laps de temps, la partie la plus diligente pourra désigner un médecin-arbitre dans la [liste établie par le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale](#).

L'initiation d'une procédure d'arbitrage présente un intérêt pour les deux parties car, à ce stade, les deux constatations du médecin traitant et du médecin contrôleur sont équivalentes et s'annulent. L'incapacité n'est donc pas établie de manière certaine. Grâce à la procédure d'arbitrage :

- Si le médecin arbitre juge l'incapacité justifiée, le travailleur pourra percevoir la totalité de son salaire garanti.

- Si le médecin arbitre juge l'incapacité injustifiée, l'employeur pourra éventuellement licencier son travailleur pour motif grave, sans indemnité ni préavis.

### Rôle du médecin-arbitre

Le médecin arbitre effectue l'examen et statue sur le litige médical dans les 3 jours ouvrables qui suivent sa désignation. Ce dernier informe toutes les parties (médecin traitant, médecin-contrôleur et travailleur) de sa décision qui a, en tout état de cause, un caractère définitif et lie les parties.

Auquel se rajouteront les frais pour la procédure d'arbitrage ainsi que les éventuels frais de déplacement du travailleur qui sont à charge de la partie perdante.

### A qui revient le coût ?

L'arrêté royal du 20 septembre 2002 fixe les montant des honoraires du médecin-arbitre à 75 euros et les frais administratifs à 38 euros. Ces frais sont à charge de la partie perdante ainsi que les éventuels frais de déplacement du travailleur.

*Service juridique de la CODEF*

## LES MODIFICATIONS DU TRAJET DE RÉINTÉGRATION

**L'arrêté royal du 11 septembre 2022 modifiant le Code du bien-être au travail concernant le trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail est en vigueur depuis le 1er octobre 2022. Cette proposition s'inscrit dans le « Trajet Retour au Travail » présenté par le Ministre fédéral des Affaires sociales, Frank Vandenbroucke, aux partenaires sociaux interprofessionnels du Conseil National du Travail, en septembre 2021.**

Il s'agit d'un certain nombre d'éléments visant à améliorer le flux de données entre les différents organismes, mais aussi de tout processus

formel et informel pour le retour au travail. Cela fait suite à un audit de la Cour des comptes qui a démontré qu'une réforme des systèmes est nécessaire car, trop souvent, ils manquent leur but : trop peu de personnes sont ramenées vers une relation de travail durable.

### Procédures de retour au travail

Cet arrêté apporte quelques modifications aux procédures de retour au travail formelles et informelles, en ce compris le trajet de réintégration. Les étapes du trajet de réintégration restent globalement les mêmes.

Voici quelques changements à noter :

- adaptation des délais (qui sont désormais exprimés en jours calendrier) ;
- simplification des décisions qui peuvent être prises par le conseiller en prévention médecin du travail ('CPMT') :  
A (le travailleur est temporairement inapte pour le travail convenu mais pourra le reprendre à terme), B (le travailleur est définitivement inapte pour le travail convenu) ou C (fin du trajet de réintégration car, pour raisons médicales, il n'est pas possible d'effectuer l'évaluation de réintégration pour le moment) ;
- systématisation et clarification des hypothèses de fin du trajet de réintégration ;
- introduction du rôle de Coordinateur retour au travail ;
- ...

## Informations des travailleurs

Afin d'assurer une meilleure information des travailleurs sur les possibilités de retour au travail, l'employeur a l'obligation de prévenir le CPMT dès que le travailleur est en incapacité depuis au moins 4 semaines. Le CPMT doit désormais contacter le travailleur pour lui donner ses coordonnées et l'informer sur les possibilités d'adaptation du poste de travail ou de recherche d'un travail adapté ou d'un autre travail, ainsi que sur la visite de pré-reprise du travail et le trajet de réintégration. L'employeur doit donner au CPMT toutes les informations utiles, même relevant de la vie privée, pour qu'il puisse effectivement prendre contact avec le travailleur.

## Politique collective de réintégration

A côté des procédures individuelles de retour au travail, l'employeur doit développer une politique collective de réintégration. Au moins une fois par

an, il doit l'évaluer et l'adapter en fonction des trajets de réintégration et des plans de prévention qui ont été mis en place. L'objectif est d'améliorer la politique générale du bien-être au travail. Ce travail se fait avec le CPPT ou, à défaut, avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les travailleurs. A cette fin, l'employeur doit partager les éléments globalisés et anonymisés des plans de réintégration et des rapports, avec les démarches prises pour proposer un travail ou un poste de travail adapté, ainsi que, le cas échéant, les raisons pour lesquelles aucun plan de réintégration n'a pu être établi. Dans les petites structures, il pourrait être difficile de conserver le caractère réellement anonyme de ces données. Le SPF pourrait à l'avenir publier des recommandations pour ces petites structures.

Des mesures transitoires ont été prévues pour les trajets de réintégration en cours au 1er octobre 2022.

## Force majeure médicale

Les articles 15 et 19 de l'arrêté, qui concernent la force majeure médicale, ne sont pas encore entrés en vigueur car ils nécessitent une modification législative de l'article 34 de la loi relative aux contrats de travail. Ce projet de loi devrait passer à la Chambre dans les prochaines semaines. Il est prévu de dissocier la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale et le trajet de réintégration. Il ne sera plus requis de suivre un trajet de réintégration pour constater une rupture du contrat pour force majeure médicale. Elle pourra être invoquée après le suivi d'une nouvelle procédure spécifique. En attendant cette modification législative, les anciens articles concernant la force majeure médicale restent applicables, avec quelques ajustements transitoires.

**Service juridique de la CODEF**

### Besoin d'en savoir plus ?

Une série d'informations et de documents ressources sont disponibles sur le [site de notre SEPPT partenaire, le CESI](#). Le SPF Emploi met à votre disposition la vidéo et la présentation de son [webinaire «La réintégration 2.0»](#), ainsi qu'une [page](#) consacrée au trajet de réintégration contenant les documents suivants :

- [Quelles sont les principales modifications apportées à la TRI 2.0 ?](#)
- [Aperçu du TRI vs. TRI 2.0](#)
- [Qu'en est-il des trajets en cours depuis le 1/10/2022 ?](#)





### LA CRISE ÉNERGÉTIQUE : INTERPELLATIONS, MESURES GOUVERNEMENTALES ET OUTILS PRATIQUES

Après avoir été confrontées à la crise sanitaire, les associations doivent désormais faire face à la crise énergétique et aux difficultés financières qui en découlent... Pour vous accompagner au mieux en cette nouvelle période difficile, la CODEF a compilé pour vous les interpellations du secteur, les différentes mesures gouvernementales ainsi que quelques pistes et outils pratiques en matière énergétique.

Retrouvez cette compilation sur la [page dédiée à la crise énergétique](#) sur notre site internet.



### VOLONTARIAT : TOUR D'HORIZON DES OBLIGATIONS LÉGALES

La professionnalisation du secteur non-marchand conduit à une charge de travail de plus en plus conséquente pour les équipes au sein des associations. Afin d'y faire face, le volontariat est une alternative pour les ASBL qui manquent cruellement de mains d'œuvre et de moyens.

Même si le volontariat reste une démarche volontaire et que le bénévole peut quitter l'organisation du jour au lendemain, l'acte est gratuit et, si défraiment il y a lieu, il n'y a ni cotisation de sécurité sociale à payer par l'employeur, ni impôt à payer par le travailleur.

Pour vous aiguiller dans la gestion de vos volontaires, le service juridique de la CODEF vous propose un [tour d'horizon](#) des obligations légales sur le sujet !

### MESURES CONTENUES DANS L'ACCORD BUDGÉTAIRE FÉDÉRAL 2023-2024



**unisoc**

Le Gouvernement fédéral a établi son budget pour 2023 et 2024. Sur les deux années, un effort budgétaire combiné de 3,6 milliards d'euros est prévu : 2,1 milliards en 2023 et 1,5 milliard en 2024.

Afin d'y voir plus clair, l'UNISOC, notre confédération, a rédigé une note présentant un certain nombre de mesures clés pour les entreprises à profit social. À noter que s'il s'agit d'un accord sur les principes et les grandes lignes, ils doivent encore être traduits en textes juridiques. Pour certaines mesures, cela se fera très rapidement, tandis que d'autres ne seront mises en œuvre que dans le courant de l'année 2023.

[Découvrez le contenu de la note de l'UNISOC](#)

## DEPUIS LE 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2022, UN TRAVAILLEUR PEUT DEMANDER DES FORMULES SOUPLES DE TRAVAIL



**Un travailleur qui prodigue des soins soit à un enfant, soit à un membre du ménage ou de la famille gravement malade peut demander une formule souple de travail pour une période maximale de 12 mois.**

Afin de transposer certaines dispositions de la directive européenne concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, le Conseil National du Travail a conclu la convention collective de travail n° 162 instituant pour les travailleurs un droit à demander des formules souples de travail et ce, dans le but de s'occuper d'un proche.

Les conditions, les modalités et les garanties d'exercice de ce droit sont détaillées ci-dessous.

Les partenaires sociaux précisent que l'employeur et le travailleur doivent s'abstenir de tout usage abusif des droits conférés par la convention collective de travail n° 162. Le travailleur et l'employeur doivent faire usage de leurs droits en vue des objectifs pour lesquels ils ont été instaurés.

### **Qui a le droit de demander une formule souple de travail ?**

Un travailleur qui est lié à l'employeur par un contrat de travail depuis au moins 6 mois a le droit de demander une formule souple de travail.

Pour un travailleur qui est occupé dans le cadre de contrats à durée déterminée ou de contrats de remplacement successifs auprès du même

employeur, les périodes d'interruption entre deux contrats sont neutralisées.

Pour un travailleur intérimaire, c'est l'ancienneté au sein du bureau d'intérim et chez l'employeur qui est prise en considération pour le calcul des 6 mois d'ancienneté. Si un travailleur intérimaire est engagé par un utilisateur avec un contrat de travail après une période de mise à disposition chez cet utilisateur, l'ancienneté acquise pendant la période de mise à disposition en tant que travailleur intérimaire doit être prise en considération pour le calcul des 6 mois d'ancienneté.

### **Dans quel but le travailleur peut-il demander une formule souple de travail ?**

Le travailleur peut introduire une demande de formule souple de travail afin :

- de prendre soin d'un enfant jusqu'à son 12<sup>ème</sup> anniversaire, en tant que parent ou en tant que conjoint, et ce, en raison de la naissance, de l'adoption, de la tutelle ou du placement familial de longue durée de cet enfant.
- d'octroyer des soins personnels ou une aide personnelle à un membre déterminé du ménage (toute personne qui cohabite avec le travailleur) ou de la famille (parents jusqu'au 2<sup>ème</sup> degré, alliés jusqu'au 1<sup>er</sup> degré, parents jusqu'au 1<sup>er</sup> degré du partenaire cohabitant de fait depuis au moins 12 mois avec le travailleur) qui nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave.

La limite d'âge de 12 ans est portée à 21 ans lorsque l'enfant est porteur d'un handicap.

La condition de l'âge doit être satisfaite au plus tard pendant la période de formule souple du travail. Elle peut être dépassée en cas de report opéré à la demande de l'employeur.

Le travailleur fournit, au plus tard à la date de prise de cours de la formule souple de travail, le ou les documents de preuve à l'appui du but invoqué. La preuve de l'octroi de soins personnels ou d'une aide personnelle à un membre du ménage ou de la famille qui nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave est fournie au moyen d'une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille au plus tôt au cours de l'année civile de la demande d'une formule souple de travail.

### Qu'entend-on par « formule souple de travail » ?

Il s'agit d'un aménagement des modalités de travail existantes du travailleur sous forme, notamment :

- d'un recours au travail à distance, tel que le télétravail ;
- d'une adaptation de l'horaire de travail ;
- d'une réduction du temps de travail.

**Cette liste est non-exhaustive.**

### Aucune formule souple de travail, aucun aménagement n'est prévu dans l'entreprise. Le travailleur peut-il toutefois introduire une demande ?

**Oui**, le travailleur peut demander tout aménagement de ses modalités de travail existantes, même quand aucun aménagement n'est prévu dans l'entreprise ou que cet aménagement spécifique n'est pas encore appliqué. Toutefois, une procédure de concertation sociale devra être initiée par la partie la plus diligente pour entamer les discussions sur les formules souples de travail qui pourraient être mises en place au niveau de l'entreprise.

La convention collective de travail n° 162 prévoit que les secteurs ont la possibilité de créer un cadre pour des formules souples de travail, pour autant qu'il ne porte pas sur la condition d'ancienneté et qu'il ne porte pas préjudice aux régimes de travail introduits au niveau de l'entreprise.

### Pendant combien de temps le travailleur peut-il bénéficier d'une formule souple de travail ?

Le travailleur a le droit de demander une formule souple de travail pour une période maximale de 12 mois. La demande peut être fragmentée en plusieurs périodes distinctes.

Sur l'ensemble de sa carrière, le travailleur peut introduire plusieurs demandes de formules souples de travail, la totalité de celles-ci n'étant pas limitée à une période maximale totale de 12 mois.

Cette période maximale n'est pas non plus limitée par bénéficiaire des soins.

Une période plus longue que 12 mois peut être prévue :

- par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ;
- ou au niveau de l'entreprise, en concertation entre l'employeur et la délégation syndicale de l'entreprise ou, en l'absence de délégation syndicale dans l'entreprise, par un accord mutuel entre les travailleurs concernés et l'employeur ;
- ou moyennant un accord mutuel entre le travailleur concerné et l'employeur.

### Quelles formalités le travailleur doit-il accomplir pour introduire sa demande ?

Le travailleur doit avertir l'employeur au moins 3 mois à l'avance :

- soit par lettre recommandée ;
- soit par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception ;
- soit par voie électronique moyennant accusé de réception de l'employeur.



Dans le cadre du travail intérimaire, le travailleur introduit sa demande auprès du bureau d'intérim.

Un délai inférieur à 3 mois peut être prévu :

- par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ;
- ou au niveau de l'entreprise, en concertation entre l'employeur et la délégation syndicale de l'entreprise ou, en l'absence de délégation syndicale dans l'entreprise, par un accord mutuel entre les travailleurs concernés et l'employeur ;
- ou moyennant un accord mutuel entre le travailleur concerné et l'employeur.

La demande du travailleur doit comprendre les éléments suivants :

- le type de formule souple de travail demandée ;
- la référence expresse à la convention collective de travail n° 162 sur laquelle se fonde la demande (cette référence est importante car elle permet d'éviter toute confusion avec d'autres droits découlant d'autres réglementations) ;
- la date de prise de cours et de fin de la formule souple de travail ;
- le but de soins à prodiguer pour lequel la formule souple de travail est demandée.

Le travailleur a le droit de demander une nouvelle formule souple de travail ou la prolongation de la formule souple de travail en cours pour une période maximale de 12 mois, conformément à la procédure prévue pour la demande initiale. Toutefois, lorsque la demande de prolongation d'une formule souple de travail vise le même objet et les mêmes modalités d'aménagement du temps de travail, une prolongation peut être convenue par un accord mutuel entre le travailleur concerné et l'employeur.

En dehors de ce cas, une prolongation sous forme simplifiée en cas de nouvelle demande peut être prévue :

- par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ;
- ou au niveau de l'entreprise, en concertation entre l'employeur et la délégation syndicale de l'entreprise ou, en l'absence de délégation syndicale dans l'entreprise, par un accord mutuel entre les travailleurs concernés et l'employeur ;
- ou moyennant un accord mutuel entre le travailleur concerné et l'employeur.

## Quelle réponse l'employeur peut-il apporter à la demande du travailleur ?

### Modalités de la réponse

L'employeur doit donner une réponse écrite au travailleur dans le mois suivant la date de la demande.

Contrairement à ce qui est prévu pour la demande du travailleur, la convention collective de travail n° 162 n'indique pas sous quelle forme la réponse écrite de l'employeur doit être donnée. Nous conseillons dès lors l'employeur d'utiliser les formes telles que reprises pour le travailleur (lettre recommandée, remise d'un écrit contre accusé de réception ou envoi d'un mail contre accusé de réception) et ce, afin de pouvoir se ménager la preuve de l'envoi de la réponse en cas de contestation.

Pour donner sa réponse, l'employeur examine la demande en tenant compte des besoins de l'entreprise ainsi que, de manière maximale, des besoins du travailleur.

En cas d'absence de réponse de l'employeur au terme du mois suivant la date de la demande, le travailleur peut renouveler sa demande de formule souple de travail.



## Types de réponse

L'employeur peut avancer 4 réponses.

1. **L'employeur accepte la demande.** Dans ce cas, il s'accorde avec le travailleur sur les modalités concrètes d'exercice de la formule souple de travail.
2. **L'employeur peut reporter l'exercice d'une formule souple de travail** pour des raisons concrètes et justifiables liées au fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cas, il doit communiquer au travailleur les raisons concrètes de ce report. En cas d'accord sur le report, l'employeur et le travailleur conviennent d'un aménagement des modalités de travail existantes du travailleur. Le report d'une formule souple de travail ne peut jamais avoir pour effet de rendre la formule souple de travail impossible.
3. **L'employeur refuse la demande.** Il doit alors motiver son refus en fournissant au travailleur les raisons concrètes du refus d'exercice de la formule souple de travail. Lorsque, malgré une demande initiale refusée, un même travailleur introduit des demandes identiques et répétées à bref intervalle, l'employeur peut utiliser les justifications concrètes fournies lors de la demande initiale, pour autant que la situation du travailleur reste inchangée.
4. **L'employeur peut formuler une contre-proposition** motivée consistant en une autre formule souple de travail ou en une autre période d'exercice de la formule souple de travail qui répond mieux aux besoins et au fonctionnement de l'entreprise, en tenant compte toujours, de manière maximale, des besoins du travailleur. Ce dernier peut accepter ou refuser cette contre-proposition. Si l'employeur et le travailleur conviennent d'un aménagement des modalités de travail existantes du travailleur, cet aménagement constitue une formule souple de travail.

## Est-il possible de suspendre ou de mettre fin anticipativement à la formule souple de travail ?

**Oui**, tant dans le chef du travailleur que de l'employeur.

Le **travailleur** introduit sa demande motivée, par écrit, afin de revenir aux modalités de travail antérieures.

L'employeur doit fournir une réponse écrite motivée dans un délai raisonnable et au plus tard, dans les 14 jours suivant la demande. Le travailleur et l'employeur entament, dans les plus brefs délais, un dialogue sur les possibilités concrètes de retour, en tenant compte de leurs besoins mutuels.

**L'employeur** fait part de sa demande au travailleur, par écrit, en cas de survenance de nouvelles nécessités exceptionnelles imprévues intervenant hors de sa volonté et mettant en péril l'organisation du travail. Le travailleur répond par écrit dans un délai raisonnable et au plus tard, dans les 14 jours suivant la demande. Le travailleur et l'employeur entament, dans les plus brefs délais, un dialogue sur les possibilités concrètes de retour, en tenant compte de leurs besoins mutuels. Si le travailleur refuse de suspendre ou de mettre fin anticipativement à la formule souple de travail, il ne peut en subir aucune conséquence négative.

## Que se passe-t-il à l'issue de la période de formule souple de travail ?

Le travailleur a le droit de retrouver ses modalités de travail de départ.

## Le travailleur faisant usage de son droit de demander une formule souple de travail bénéficie-t-il d'une quelconque protection ?

Oui, le travailleur est protégé :

- contre les traitements défavorables liés aux responsabilités familiales par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;
- contre le licenciement.



Ces protections prennent effet à la date de la demande écrite du travailleur et cessent 2 mois après la date de la fin de la formule souple de travail ou 2 mois après la date de refus de la demande par l'employeur. En dehors de ces situations, quand aucune formule souple de travail n'est entamée, elles prennent fin 2 mois après la date de début demandée. Les protections couvrent aussi la période du refus éventuel.

Sauf pour des motifs qui sont étrangers à l'exercice du droit de demander une formule souple de travail, l'employeur qui ne respecte pas ces protections s'expose au paiement d'une indemnité, selon le cas, de 2 à 3 mois de rémunération ou de 4 à 6 mois de rémunération.

Les indemnités fixées par la convention collective de travail ne sont pas cumulables :

- entre elles ;
- avec toute autre indemnité due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'indemnité d'éviction ou d'indemnité complémentaire payée en plus des allocations sociales ;
- avec les indemnités dues en cas de discrimination sur base du critère protégé des responsabilités familiales inscrit dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

En parallèle de la convention collective de travail n° 162, le Conseil National du Travail a conclu la convention collective du travail n° 103/6 afin d'adapter la convention collective de travail relative au crédit-temps.

Cette adaptation porte sur la neutralisation des périodes de réduction des prestations de travail et d'adaptation des modalités de travail en conséquence de la prise d'une formule souple de travail dans le calcul des 12 ou 24 mois d'occupation au sein de l'entreprise pour l'octroi d'un crédit-temps ou d'un emploi de fin de carrière. Concrètement, ces périodes de formule souple de travail seront mises entre parenthèses pour le calcul des 12 ou 24 mois. Cette neutralisation permettra donc au travailleur de passer facilement d'une formule souple de travail au système de crédit-temps.

Cette neutralisation est également d'application depuis le 1er octobre 2022.

*Camille Remy - Juriste*



### Mis en conformité de vos statuts avec le CSA : l'échéance du 1er janvier 2024 approche !

Le 1er mai 2019, le Code des Sociétés et Associations a été réformé en profondeur afin de le rendre plus simple et moderne. Toute association a jusqu'au 1er janvier 2024 pour mettre ses statuts en conformité avec le CSA sous peine de sanctions.

Pour rappel, le service juridique de la CODEF vous propose régulièrement des formations et un accompagnement pour la modification de vos statuts. La prochaine aura lieu le 15 novembre 2022 en visioconférence. Pour plus d'informations consultez le [site de formation de la CODEF](#).





## GUIDE DES FONDS CULTUREU

Découvrez les opportunités de financements européens en 2021-2027 pour les secteurs culturels et créatifs !

La Commission européenne met à votre disposition un questionnaire permettant de déterminer les financements européens auxquels vous pourriez prétendre jusqu'en 2027 sur base de votre secteur, de la forme de votre structure et du type d'aide que vous recherchez.

### PROGRAMME ERASMUS+

L'objectif général du Programme Erasmus+ est de soutenir, le développement éducatif, professionnel et personnel des personnes dans les domaines de l'éducation, de la formation, de la jeunesse et du sport, en Europe et au-delà, afin de contribuer à la croissance durable, à des emplois de qualité, à la cohésion sociale, à la promotion de l'innovation et au renforcement de l'identité européenne et de la citoyenneté active.

Le programme est un instrument essentiel à la mise en place d'un espace européen de l'éducation, au soutien à la mise en oeuvre d'une coopération stratégique européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, En outre, il est essentiel pour faire progresser la coopération en matière de politique de la jeunesse dans le cadre de la stratégie de l'Union européenne en faveur de la jeunesse 2019-2027 et pour renforcer la dimension européenne du sport.

Dans ce cadre, la Commission européenne a réalisé un [Guide du programme Erasmus+](#).

Vous pouvez également consulter l'[Appel à propositions Erasmus+ 2022](#).

### PROGRAMME DIGITAL EUROPE

Le [programme pour une Europe numérique](#) (DIGITAL Europe) est un programme européen qui vise à accélérer la reprise économique et à stimuler la transformation numérique de l'Europe.

Ce programme fournira un financement stratégique pour relever ces défis, en soutenant des projets dans cinq domaines clés : le supercalcul, l'intelligence artificielle, la cybersécurité, les compétences numériques avancées et la garantie d'une large utilisation des technologies numériques dans l'ensemble de l'économie et de la société.

Il est conçu pour combler le fossé entre la recherche et le déploiement des technologies numériques. Il mettra sur le marché les résultats de la recherche au profit des citoyens et des entreprises d'Europe, en particulier des petites et moyennes entreprises, en complétant les fonds disponibles au titre d'autres programmes de l'UE.

Une [liste des appels à projets](#) en cours ou à venir est accessible sur le site de la Commission.



### ÉVÉNEMENTS À VENIR

- Forum : Les financements européens à destination des services sociaux (projet Helpdesk) | **9 novembre 2022**
- Forum European Employment & Social Rights | **16 et 17 novembre 2022**

Pour suivre l'actualité de l'Union européenne en lien avec le secteur non-marchand, rendez-vous sur notre [page dédiée aux actualités européennes](#).

## AGENDA DES FORMATIONS | 2022

15/11/22 - Visioconférence  
 Quel est l'impact du Code des sociétés des associations sur les statuts de votre ASBL ?

17/11/22 - Liège  
 Les primes de fin d'année et autre rémunération alternative

22/11/22 - Visioconférence  
 Gestion des instances d'une association

01/12/22 - Liège  
 Elaborer un ROI en complément de vos statuts

13/12/22 - Namur  
 La gestion des conflits au sein d'une association



Quelles sont les nouvelles responsabilités des administrateurs ?

LA CODEF VOUS INVITE À UNE MATINÉE DE FORMATION SUR LE SUJET !

### Programme

Les administrateurs investissent beaucoup de temps et d'énergie dans les projets de leur ASBL, la plupart du temps sans rémunération.

Il est primordial de vous informer au mieux sur les risques propres encourus par ces administrateurs. Cette matière évolue constamment. Sur base du nouveau Code des sociétés et des associations, les administrateurs d'ASBL sont en effet responsables personnellement des fautes qu'ils commettent dans l'accomplissement de leurs missions. Pourtant, cette responsabilité des administrateurs peut être engagée soit par les tiers soit par l'ASBL elle-même.

En tant qu'administrateur.trice, vous êtes donc face à des enjeux qu'il convient de ne pas négliger. Au terme de cette formation, vous serez à même d'appréhender sereinement cette matière complexe et quelques précautions éviteront que votre patrimoine privé soit impacté !

Nous aborderons notamment :

- Les évolutions législatives en la matière ;
- Les principes de base de responsabilité ;
- La responsabilité des volontaires ;
- Les responsabilités contractuelles et extra-contractuelles des administrateurs ;
- Les responsabilités spécifiques ;
- La prescription et la décharge ;
- Les couvertures possibles ( ex : RC administrateur).

 25.11.2022

 9h30 - 12h30

 Membres CODEF : 60€  
 Non-membres : 75€

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

 Audrey Deltour  
 ADE Consult

 Informations et inscriptions :  
[www.codef.be](http://www.codef.be)

 Renseignements :  
 Emilie Maquet  
 04 362 52 25  
[support@codef.be](mailto:support@codef.be)

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

## NOUVELLE PRÉSIDENTE À LA CODEF



La CODEF est heureuse de vous annoncer la prise de fonction de son nouveau Président, Ghislain Weickmans ! Membre de l'Organe d'administration de notre fédération depuis de nombreuses années, il est également Directeur de Vaphis ASBL et Accueil Ayrifagne dans le secteur du handicap.

A ses côtés pour appréhender les changements sociétaux auxquelles le secteur associatif est confronté, Richard Manfroy occupera quant à lui le poste de Vice-Président.

Nous les remercions pour leur engagement envers la CODEF et ses membres ainsi que pour leur soutien indéfectible envers l'équipe.

### Devenir Président de la CODEF : une mission qui se prépare

**Avec le départ des fondateurs, l'enjeu d'une bonne gouvernance pour la CODEF, devenue une belle jeune fille de 20 ans maintenant, était important.**

En effet, forte du combat des anciens, de leurs victoires mais aussi de nos échecs, riche des expériences de terrain, du savoir-faire de l'équipe et de l'expérience de sa coordinatrice, l'organe d'administration se devait d'assurer la stabilité, de trouver les moyens pour consolider les missions et de s'ouvrir sur une dynamique nouvelle afin d'être effectivement un organe de coordination dans la durée.

Pendant la période transitoire, Richard Manfroy a accepté de prendre le poste de Président afin d'assurer une période d'évolution et de réflexion. Pendant cette période, le travail en bureau et en groupe de travail a été intensifié pour bien secondar Rose-Marie et être présent aux côtés de l'équipe. Je tiens à le remercier pour la manière dont il a su favoriser un climat serein face aux différents enjeux rencontrés.

Ainsi, pour une bonne gouvernance, le cadre de la mission du Président a été redéfini. Dorénavant, le mandat est d'une durée limitée de 3 ans, éventuellement renouvelable une fois, et les membres de l'OA veilleront à garantir une alternance quant au genre mais aussi quant au secteur représenté par le Président en question.

Toujours dans cet esprit, le travail de bureau avec Karin Leruitte (Trésorière) et Richard Manfroy (Vice-Président) tout comme la collaboration avec tous les membres de l'OA et toute l'équipe, resteront des éléments essentiels pour la bonne gouvernance.

La procédure d'une élection sans candidats était aussi choisie afin de garantir une désignation par les pairs pour la mission ainsi redéfinie.

Bien que je sois issu du secteur du handicap, la CODEF ne devient pas pour autant une fédération spécifique pour représenter ce secteur. Au contraire, le caractère multisectoriel reste bel et bien au cœur de notre spécificité, mais aussi au cœur de nos difficultés. Ne serait-il pas plus confortable de choisir un seul secteur à défendre ?

Choisir cet inconfort, n'est-ce pas une manière aussi de se positionner aux côtés de ses membres qui bien souvent ne sont pas agréés, pas subventionnés, mais porteurs d'un dynamisme exceptionnel pour répondre aux besoins sociétaux rencontrés et dont les membres sont de véritables couteaux suisses pour traverser les différentes crises que nous connaissons actuellement ? La CODEF n'est-elle pas cet outil dynamique et pluridisciplinaire à l'image de ses membres ?

L'implication des administrateurs est aussi réelle aujourd'hui qu'hier. Ainsi, nous portons des mandats, nous participons à des groupes de travail et de réflexion, ... car cet engagement en tant qu'administrateur n'est pas une histoire d'ambition personnelle, mais au contraire, un engagement qui vise à défendre notre patrimoine social et sociétal riche de toutes ces associations qui, quelque part, ont constitué une identité culturelle de notre petit pays.

Le Code des sociétés en 2019, la crise liée au Covid, les inondations, la crise énergétique et climatique, ... sont autant d'actualités qui nous touchent tous et qui nous invitent à innover au niveau associatif. La Belgique est un pays vivant, que certains voudraient diviser, mais le cœur belge



bat à l'unisson devant cette hérédité associative et cette solidarité devant les enjeux nouveaux qui s'ouvrent à nous.

La CODEF ne fera pas tout, mais son ouverture multisectorielle lui permet d'avoir une vision large et aussi d'envisager des pistes nouvelles afin de consolider l'action sociale, culturelle et environnementale des associations membres. Bien entendu, cela ne se fera pas si nous restons entre nous. Ouvrir les portes, favoriser des synergies, sont autant de défis pour demain.

S'affilier en tant que membre à la CODEF ne devrait pas être uniquement une porte d'accès à de bons services avantageux mais avant tout être un engagement à ce qu'ensemble, nous soyons des vecteurs d'avenir pour la Belgique à venir.

**Bien entendu, la motivation de chacun est à respecter, mais j'espère que nous pourrons, avec vous, fédérer toutes vos énergies pour garantir le dynamisme et le professionnalisme de cette belle jeune fille aujourd'hui reconnue dans les plus hautes instances.**

*Ghislain Weickmans - Président de la CODEF*

## 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. Consultez-les en cliquant sur les liens :

[Fascicule APE](#)

[FAQ](#)

## ACTUALITÉS DIVERSES



### MONITORING SOCIO-ÉCONOMIQUE 2022 : MARCHÉ DU TRAVAIL ET ORIGINE

La 5e édition du *Monitoring socioéconomique* du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et d'Unia, qui a pour but de cartographier le marché du travail en fonction de l'origine et l'historique migratoire, est disponible.

S'il met en avant l'amélioration de la position des personnes d'origines étrangères sur le marché du travail belge, il met aussi en évidence que leur taux d'emploi reste bien inférieur à celui des personnes d'origines belges.

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



### LES APPELS À PROJET DE LA FONDATION ROI BAUDOUIIN

**Crise énergétique : soutenir les acteurs de la lutte contre la pauvreté à maintenir leur offre de services !**

Votre organisation est active dans la lutte contre la pauvreté et en difficulté ? Face à la crise énergétique, la *Fondation Roi Baudouin* vous permet de bénéficier d'un soutien pour continuer à aider vos publics.

[En savoir plus sur l'appel à projet « crise énergétique »](#)

**Fonds «Impact together by BNP Paribas»**

Hébergé par la Fondation Roi Baudouin, le fonds Impact Together by BNP Paribas offre un soutien aux organisations qui aide à lutter contre les inégalités et/ou à préserver l'environnement via un soutien financier ou un soutien visant au renforcement structurel d'associations.

[En savoir plus sur l'appel à projet «Impact together»](#)

### MON ORGANISATION PARTICIPE À L'ACTION «DÉCOUVERTE DU VOLONTARIAT»

Du 7 au 13 novembre, la PFV propose une semaine à destination des citoyens et citoyennes pour découvrir le volontariat le temps de quelques heures, une journée, une soirée...

Vous êtes une organisation ? Toute activité de volontariat occasionnel organisée du 1er au 30 novembre peut devenir partenaire de leur action.

[Cliquez ici pour devenir partenaire](#)

Plateforme francophone  
du **VOLONTARIAT**

## FLASH ASSOCIATIF



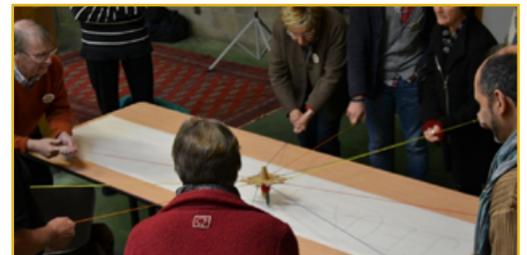
BAO-Jeunesse est une organisation de jeunesse reconnue par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Elle propose une éducation à la citoyenneté active, critique et solidaire via le développement de deux pédagogies coopératives : le jeu et les valeurs.

### Missions de l'ASBL

Dans leur académie citoyenne, l'action première consiste à concevoir et à réaliser par, pour et avec les jeunes des activités de sensibilisation, d'animation, de formation et d'évaluation des processus durables de coopération qui s'inscrivent dans une perspective d'égalité, de justice, de mixité, de démocratie tant culturelle que sociétale et de solidarité pour tous. Nous attachons une importance particulière à l'enjeu citoyen de notre mission. En effet, la coopération est un chemin privilégié qui mène à la citoyenneté : être citoyen n'a de sens pour un individu que si cette notion s'inscrit dans une dimension humaine de vivre ensemble, fruit d'une coopération intergénérationnelle.

Les méthodes et activités de BAO-Jeunesse s'apparentent à deux pédagogies :

- Le jeu pour tester ses comportements sans risques et se (re)sociabiliser
- La construction des valeurs de vie pour soi et pour vivre ensemble



### Activités

Concrètement, leur objectif est de sensibiliser les jeunes de 3 à 30 ans, afin d'en faire des CRACS, (Citoyens Responsables, Actifs, Critiques et Solidaires).

Nous organisons pour tous les jeunes une multitude de possibilités d'ateliers à vocation citoyenne et, pour tous les encadrants jeunesse, des formations à l'utilisation d'outils qui permettent la création d'un véritable esprit d'équipe dans un groupe.

En outre, parce que décrocher n'est pas une fatalité et parce qu'on peut aussi « gagner aux échecs... », BAO-J a également créé à Verviers en 2015 le CENTRE RACCROCHE, un centre de prévention des décrochages et d'accompagnement à l'accrochage pour les jeunes de 12 à 29 ans en situation de décrochage scolaire, social ou sociétal.

### Actions de l'ASBL

- L'animation directe des Jeunes, à savoir une animation impliquant un contact direct avec ceux-ci.
- La formation des Jeunes, des Volontaires et des Professionnels.
- La sensibilisation aux enjeux de société.

Un catalogue, disponible sur leur [site internet](http://www.bao-j.be/), répertorie l'ensemble de nos activités.

✉ [baojeunesse@gmail.com](mailto:baojeunesse@gmail.com)

☎ 087/44.72.80

🌐 <https://www.bao-j.be/>

📍 Verte Voie, 13 4890 THIMISTER

**CODEF**



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

Avec le soutien de

