

QUI DIT FIN D'ANNÉE, DIT PRIME ! | P.02



Actualités juridiques | P.06

- Déplacements professionnels et indemnité kilométrique
- Nouveau changement au niveau des prévisions de l'inflation
- Incitant fiscal
- Prolongation du congé de naissance

CE MOIS-CI :

Marché public en assurances de la CODEF | P.5

Crise énergétique | P.8

- Interpellations, mesures gouvernementales et outils pratiques
- Aide exceptionnelle d'urgence à destination des opérateurs culturels

Interreg France-Wallonie-Vlaanderen : Lancement du premier appel à projets Interreg | P.9

Plan de relance de la Wallonie | P.10

- Adaptation du plan de relance
- Les projets de l'AViQ
- Rapport sur l'Economie wallonne 2022

Un certificat médical n'est plus nécessaire pour le premier jour de maladie trois fois par an | P.11

La CODEF recrute ! | P.12

Planning des formations 2023 | P.13

Actualités diverses | P.15

- PfV : Volontariat et handicap : objectif citoyenneté inclusive !
- Meilleurs voeux de la CODEF

La CODEF rejoint la CESSOC ! | P.16

Flash associatif : Terres-de-Meuse | P.17

QUI DIT FIN D'ANNÉE, DIT PRIME !

L'année 2022 touche tout doucement à sa fin... Et qui dit fin d'année, dit prime ! Passage en revue des différentes sources de droits existantes qui régissent l'octroi de la prime de fin d'année...

Vos travailleurs ont droit au paiement d'une prime de fin d'année pour autant qu'une source de droit applicable dans votre association le prévoit.

Dans la plupart de nos secteurs, une Convention Collective de Travail (CCT) sectorielle a été conclue en (sous-)commission paritaire prévoyant le paiement d'une prime de fin d'année. Si ce n'est pas le cas, une telle prime peut néanmoins être payée, si une CCT d'entreprise, le contrat de travail individuel, le règlement de travail ou encore l'usage le prévoit.

Dans de telles hypothèses, il est fréquent (mais ce n'est pas obligatoire) de faire référence au système général de l'[Arrêté royal du 23 octobre 1979](#) ou de la fonction publique (fédérale ou régionale). S'il est fait référence à l'un de ces différents systèmes, l'employeur devra verser, d'une part, une partie variable égale à 2,5% de la rémunération annuelle (basée sur celle du mois d'octobre multipliée par 12) et, d'autre part, une partie fixe dont le montant pour 2021 varie dans les différentes (sous-)commissions paritaires.

Il n'existe pas de droit au paiement d'une prime de fin d'année ni dans la Loi ni dans une Convention Collective de Travail conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT) qui serait applicable dans tous les secteurs.



La prime de fin d'année prévue par une Convention Collective de Travail sectorielle ou d'entreprise

Un employeur soucieux de connaître ses obligations en matière de paiement de prime de fin d'année doit en tout premier lieu se demander si, dans la ou les commission(s) paritaire(s) dont relèvent ses travailleurs, l'attribution de cette prime est prévue. Notons qu'habituellement, c'est une CCT sectorielle qui détermine les conditions d'octroi de la prime.

Dans le cas où l'employeur n'est pas agréé et/ou subsidié par une autorité régionale ou communautaire, il doit être attentif au champ d'application de la CCT sectorielle. Dans la majorité des commissions paritaires, l'obligation d'octroyer une prime de fin d'année est limitée aux employeurs qui relèvent d'un agrément et/ou qui bénéficient d'un subside.

Mais si tel n'est pas le cas ? L'employeur n'est alors pas tenu par cette obligation et est donc libre de ne pas payer une prime de fin d'année à ses travailleurs. Cela dit, l'employeur peut instaurer, au sein de son association, le paiement d'une prime de fin d'année via une CCT d'entreprise qu'il sera bien évidemment tenu de respecter dès signature.

Attention, si une prime de fin d'année est prévue dans une CCT sectorielle mais que l'employeur s'engage à en octroyer une via une CCT d'entreprise, cette dernière ne peut se révéler moins favorable que ce qui est prévu au niveau du secteur. En effet, cette disposition serait dès lors écartée au profit des règles sectorielles plus favorables. A contrario, l'employeur a la possibilité d'accorder à ses travailleurs une prime de fin d'année plus favorable que celle prévue au niveau du secteur.

La prime de fin d'année prévue dans le règlement de travail ou dans une convention individuelle

A défaut de CCT sectorielle ou d'entreprise, l'octroi d'une prime de fin d'année peut être expressément prévu dans un règlement de travail ou dans une convention individuelle. Dans ce cas, il est conseillé de régler toutes les modalités d'octroi de cette prime.

A nouveau, si une CCT existe déjà mais que le règlement de travail ou le contrat de travail individuel règle les modalités d'octroi de la prime, ce dernier ne sortira ses effets que s'il présente des dispositions plus avantageuses pour le travailleur.

La prime de fin d'année du fait d'un usage dans l'entreprise

Si rien n'est prévu dans une CCT sectorielle ou d'entreprise, dans le règlement de travail ou dans le contrat de travail individuel, la prime de fin d'année peut être octroyée sur base d'un usage, qui est tout aussi contraignant pour l'employeur.

Pour parler d'usage, le paiement de la prime doit présenter les caractéristiques suivantes :

- être constant, c'est-à-dire que la prime ait été octroyée pendant une période suffisamment longue ;
- être fixe, c'est-à-dire que le même mode de calcul ait toujours été appliqué ;
- être général, c'est-à-dire que les mêmes règles aient toujours été appliquées à tous les membres du personnel se trouvant dans une même situation.

Octroyer une prime tout en évitant que l'usage ne s'installe

Si l'association souhaite prévenir d'éventuelles difficultés financières qui ne le lui permettraient pas d'assurer le paiement d'une prime à ses travailleurs, c'est envisageable. L'octroi de la prime peut revêtir un caractère facultatif et dépendre de la décision unilatérale de l'employeur. On parle de véritable libéralité. Cette possibilité n'est ouverte qu'à la condition que l'employeur ne soit pas tenu de payer une prime en vertu d'une CCT sectorielle ou d'entreprise, du règlement de travail ou encore d'une clause dans le contrat de travail.

Pour conserver ce caractère libéral et éviter la naissance d'une obligation dans le chef de l'employeur, ce dernier doit rappeler par écrit, lors de chaque attribution de cette prime, que cette dernière est octroyée en dehors de toute obligation sectorielle, qu'elle est révocable et qu'elle relève de l'appréciation de l'employeur.

En d'autres termes, si l'employeur octroie la prime à tout son personnel (généralité), et ce, depuis plusieurs années (permanence), en se basant sur

les modalités de calcul et d'octroi de la prime de fin d'année prévues dans une autre commission paritaire, l'employeur ne pourra plus faire marche arrière et supprimer unilatéralement la prime. Il devra en attribuer une les années suivantes.

Attention aux acquis des travailleurs !

Appelés également acquis sociaux, ce sont des droits et avantages consentis pour les salariés. Ils peuvent découler :

- Du statut du salarié ;
- Du statut de l'employeur ;
- De la Loi ;
- De la Convention Collective de Travail d'une branche professionnelle ;
- Des usages et des pratiques reconnus implicitement par l'employeur.

Cette notion a pour but de maintenir une situation de fait. En d'autres termes, ce qui est donné ne peut être repris ! Gare à l'employeur qui voudrait revenir unilatéralement sur une prime de fin d'année qui a pris la forme d'un usage au sein de l'entreprise. Ce dernier pourrait se heurter à des réactions de la part de différents organes (travailleurs, ONSS, syndicats, ...) !

Dès lors, un employeur se doit de respecter la réglementation existante relative à la rémunération. En effet, la jurisprudence a maintes fois confirmé que la prime de fin d'année faisait partie intégrante de la rémunération. De ce fait, elle fait également l'objet d'une protection accrue encadrée par diverses sources de droit et les enfreindre peut avoir de lourdes conséquences.



Le montant et les modalités de paiement de la prime de fin d'année

Ci-dessous, vous sont présentées les primes de fin d'année telles que mentionnées dans les différentes CCT sectorielles. Les avantages qui seraient prévus dans des conventions d'entreprise, des accords individuels ou en vertu d'usages ne sont en revanche pas repris ici.

Modalités de paiement de la prime de fin d'année (PFA)

Les modalités suivantes sont communes à l'ensemble des secteurs (sous réserve des exceptions mentionnées) :

- Prime liquidée en une seule fois dans le courant du mois de décembre 2022 ;
- Montant total de la prime octroyée au travailleur :
 - qui exerce une fonction impliquant des prestations de travail complètes effectives ou assimilées ;
 - qui a (ou qui aurait) bénéficié de son salaire complet pendant toute la période de référence, soit celle s'étendant du 1er janvier au 30 septembre 2022 inclus ;
- Prime payée au prorata (1/9ème par mois presté ou assimilé) :
 - des prestations effectuées en cas d'engagement ou de départ au cours de la période de référence ;
 - de la durée des prestations pour un temps partiel.

Concernant les prestations de travail complètes effectives ou assimilées, la plupart des secteurs se réfèrent aux assimilations de la réglementation sur les vacances annuelles ([*Arrêté royal du 30 mars 1967*](#) déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés). Cette réglementation assimile certains jours d'inactivité à des jours de travail effectifs. Sont notamment concernés par cette assimilation :

- les jours de vacances légales,
- les jours de vacances accordés en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire,
- les jours de vacances supplémentaires ou européennes,

- les jours de vacances jeunes et vacances seniors,
- les jours de repos compensatoires dans le cadre d'une réduction du temps de travail,
- les périodes de maladie ou d'incapacité en raison d'un accident de travail,
- le congé de maternité et le congé de paternité,
- le congé-éducation payé,
- les congés de circonstance/petit chômage,
- ...

Certaines de ces périodes d'inactivité sont assimilées en totalité, d'autres seulement pendant les premiers mois d'inactivité. Par exemple, seuls les 12 premiers mois de maladie sont assimilés à des jours de travail.

En 2021, les jours de chômage temporaire pour force majeure « corona » étaient assimilés à des jours de travail. Cette mesure n'a pas été prolongée en 2022. Sous réserve de dispositions contraires dans les CCT sectorielles, les jours de chômage temporaire « corona » ne doivent donc pas être pris en compte dans les prestations de travail complètes effectives ou assimilées pour le calcul de la PFA.

Les primes telles que prévues dans les CCT ne s'appliquent pas aux travailleurs qui bénéficient déjà d'une allocation de fin d'année au moins équivalente.

Le paiement de la prime est exclu dans certaines hypothèses (ex : licenciement pour motif grave...).



Montants

1. Partie fixe

Dans la plupart des secteurs, la PFA se compose d'une partie fixe et d'une partie variable. La partie fixe est en général composée d'un montant fixe indexé déterminé chaque année par une CCT au niveau de chaque commission paritaire. Il faut ajouter à ce montant un complément provenant des accords du non-marchand :

- Pour les secteurs relevant de la Région wallonne, un montant de 94,41 € (montant 2010) indexé a été prévu par l'accord du non-marchand wallon 2010-2011. En 2019-2020, l'accord du non-marchand a prévu un nouveau montant fixe (qui varie selon les (S)CP) qui vient s'ajouter au montant précédent.
- A Bruxelles, en ce qui concerne les secteurs concernés par l'accord non marchand 2018-2019, un complément de la PFA est fixé.

Pour certains secteurs, il existe aussi une prime exceptionnelle prévue pour l'année 2022.

N.B. : les ASBL non agréées ne doivent pas appliquer les montants complémentaires prévus dans les accords du non-marchand.

Pour obtenir le montant de la partie fixe des PFA 2022, les montants 2022 (sauf stipulation contraire dans les CCT) ont été multipliés par le coefficient 1,1058 qui résulte de la division de l'indice santé lissé d'octobre 2022 (122,22) par celui d'octobre 2021 (110,53).

Attention, désormais, pour l'ensemble des commissions paritaires, c'est « l'indice santé » qui doit servir de référence pour l'indexation, même si le texte de la CCT ou le calcul historique se réfère à un autre indice (des prix à la consommation, par exemple) (*Loi du 23 avril 2015 de sauvegarde de la compétitivité*, MB du 27/04/15).

2. Partie variable

Une partie variable, s'élevant à 2,5 % de la rémunération annuelle brute indexée (soit, pour l'année 2022, 12 fois la rémunération brute barémique indexée d'octobre 2022, à l'exclusion de toutes autres primes, suppléments ou indemnités).

Les modalités de calcul exposées ci-dessus sont celles qui sont généralement appliquées au niveau sectoriel. Il convient toutefois de vous référer au texte de la CCT sectorielle qui vous est applicable.

Certains secteurs prévoient d'autres modalités de calcul et d'octroi, voire des primes exceptionnelles. Le service juridique de la CODEF est à votre disposition pour vous renseigner sur les règles applicables à votre commission paritaire.

Vous trouverez les montants des primes de fin d'année 2022 actualisés par commission paritaire dans la boîte à outils sur le [site de la CODEF](#) (accès réservé uniquement aux membres).

Service juridique de la CODEF



MARCHÉ PUBLIC EN ASSURANCES DE LA CODEF 2023-2026

La CODEF a le plaisir de vous annoncer la fin de la procédure de passation de marché public en assurances. Dès à présent, les membres ayant adhéré à la centrale d'achats ont la possibilité de souscrire de nouvelles polices d'assurances à des conditions avantageuses qui prendront effet à partir du 1er janvier 2023.

Pour rappel, les polices d'assurances proposées dans le cadre du marché public 2023-2026 sont les suivantes : Accident du travail et Accident corporel pour les participants et volontaires, Incendie, Tous risques électroniques, Automobile pour véhicule de service (responsabilité civile, dégâts matériels et protection juridique), Omnium missions, RC objective en cas d'incendie et d'explosion, RC exploitation, RC après livraison et protection juridique et RC des administrateurs et dirigeants.

[Pour en savoir plus sur les procédures de souscription, rendez-vous sur le site de la CODEF !](#)

DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS ET INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE



Pour les déplacements professionnels effectués au moyen d'un véhicule privé (voiture, moto ou cyclomoteur), le travailleur peut prétendre au remboursement d'une indemnité appelée « indemnité kilométrique pour frais de déplacements professionnels ».

Pour rappel, l'indemnité kilométrique est destinée à dédommager les travailleurs pour les frais qu'ils encourent en utilisant leur propre véhicule pour des raisons de services.

Il ne s'agit pas d'une obligation qui s'impose aux employeurs, à moins qu'elle soit prévue au niveau de votre commission paritaire. Elle peut également être octroyée sur base volontaire.

Lorsqu'elle est prévue au travers d'une CCT sectorielle, il n'est pas rare de voir une référence au mécanisme prévu dans l'[Arrêté royal du 13 juillet 2017](#) déterminant les indemnités et allocations des membres de la fonction publique fédérale.

Cet Arrêté royal a récemment fait l'objet d'une révision afin de prévoir un effet rétroactif de l'indemnité pour la période de mars à juin 2022 ainsi qu'une révision trimestrielle et non plus annuelle de l'indemnité.

Cette révision a 2 implications pour les structures relevant des commissions paritaires faisant référence à l'Arrêté royal :

1. Elles devront automatiquement appliquer le montant de 0,402 €/km, et ce, à partir du 1er mars 2022 jusqu'au 30 juin 2022. Autrement dit, l'employeur devra rembourser au travailleur la différence entre ce montant de 0,402 € et 0,3707 € (montant précédemment versé et applicable jusqu'à fin juin), soit une différence de 0,0313 € par kilomètre. Il sera possible pour l'employeur sous certaines conditions d'obtenir un remboursement via un incitant fiscal.
2. Ce forfait sera revu 4 fois/an au lieu d'une fois/an afin pouvoir réagir plus rapidement aux fluctuations des prix des carburants.

Ainsi, la nouvelle indexation de l'indemnité kilométrique a eu lieu le 1er octobre 2022 et s'élève à 0,4201 € par kilomètre jusqu'à fin décembre 2022.

Cela ne concerne pas les commissions paritaires qui font référence à l'[Arrêté royal du 18 janvier 1965](#) (CP 337) ou qui ont leur propre mécanisme de calcul (CP 322, CP 329, ...).



NOUVEAU CHANGEMENT AU NIVEAU DES PRÉVISIONS D'INFLATION

Vu les changements dans les prévisions d'inflation publiés par le bureau du plan, nous vous partageons les informations actualisées au 6 décembre 2022.

Le dépassement de l'indice-pivot a eu lieu au mois d'octobre 2022. Cela signifie que les rémunérations ont été augmentées, soit en novembre (CP 332), soit en décembre (CP 318, CP 319, CP 329, CP 337), selon des règles applicables dans vos commissions paritaires et sachant que tous les employeurs ne sont pas tous concernés. Il a également été atteint en novembre 2022, ce qui signifie que les rémunérations devront être augmentées, soit en décembre 2022 (CP 332), soit en janvier 2023 (CP 318, CP 319, CP 329, CP 337).

Pour la suite et d'après les nouvelles prévisions, l'indice-pivot sera à nouveau dépassé en mai 2023. Les salaires seront donc indexés en juin ou en juillet 2023. Alors que les prévisions précédentes du Bureau Fédéral du Plan prévoyaient deux dépassements de l'indice pour l'année 2023, les nouvelles prévisions n'en prévoient plus qu'un. C'est une bonne nouvelle car nous pouvons en déduire que la situation commence doucement à se stabiliser !

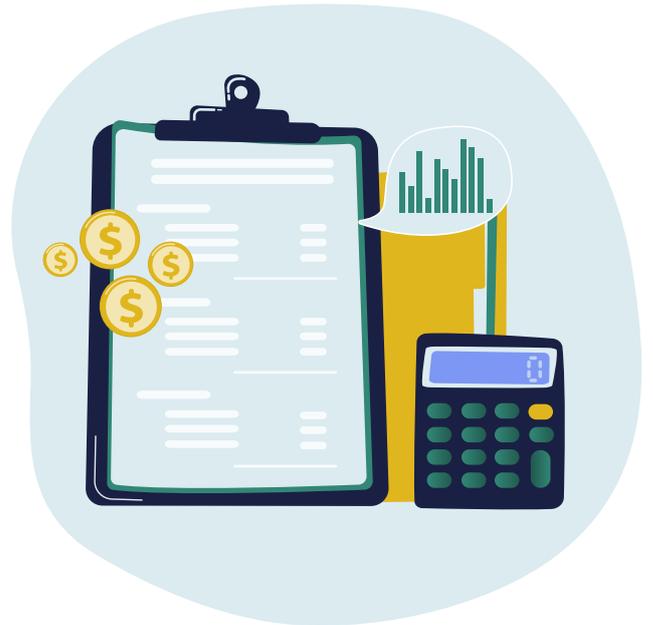
INCITANT FISCAL

Le Parlement fédéral a adopté une [Loi du 21 janvier 2022](#) portant des dispositions fiscales et financières diverses qu'il faut distinguer de l'[Arrêté royal du 13 juillet 2017](#). En effet, l'Arrêté royal a force obligatoire alors que cette Loi vise plutôt à encourager tous les employeurs indépendamment de leur commission paritaire à intervenir plus dans les frais de déplacements.

Cette Loi fixe une nouveauté qui est celle du crédit d'impôt temporaire sous forme d'incitant fiscal afin d'encourager les employeurs à verser à leurs travailleurs l'indemnité kilométrique maximale pour les déplacements professionnels quand ce n'est pas encore le cas.

Pour que l'employeur puisse bénéficier de ce crédit d'impôt, plusieurs conditions doivent être réunies :

- Il doit y avoir eu une augmentation de l'indemnité kilométrique entre le 1er mars et le 31 décembre 2022 avec effet rétroactif ;
- Elle doit être prévue dans une CCT, un RT ou dans le contrat de travail entre le 1er novembre 2021 et le 31 décembre 2022 ;
 - Une simple indexation n'est pas suffisante car elle n'accorde pas de nouveaux droits au travailleur qui est le premier objectif de la Loi.
- Elle doit s'appliquer sans limitation dans le temps. Aucune marche arrière n'est possible une fois que l'indemnité a été augmentée ;
- Elle doit être supportée par l'employeur. Si l'employeur transfère la charge de l'augmentation à un tiers, il ne pourra pas bénéficier du crédit d'impôt. Le crédit d'impôt n'est pas non plus octroyé pour l'augmentation de l'indemnité qui est à charge d'un établissement étranger à l'association (exemple : autorité subsidiaire) → Pas de surindemnisation !



Le montant du crédit d'impôt sera uniquement calculé sur la partie qui a été augmentée. Par exemple, si vous accordez 0,25 € et vous augmentez à 0,35 €, l'incitant sera calculé sur les 0,10 €.

Formule de calcul :

- Pour les employeurs qui appliquaient déjà le montant de 0,3707 € au 1er mars mais qui souhaitent l'augmenter rétroactivement à 0,402 € : Ils bénéficient d'un taux de crédit d'impôt de 100% pour le montant compris entre 0,3708 €/km et 0,402 €/km → 0,0313/km
- Pour les employeurs qui n'appliquait pas ce montant de 0,3707 €, la formule comporte deux parties.
 - Pour les montants allant de 0,3708 € et 0,402 €, le taux est de 100% (cf. point 1)
 - Pour le montant allant jusqu' à 0,3707 €, l'employeur bénéficiera d'un taux sur base d'une moyenne. Pour en savoir plus, les modalités de calcul sont déterminées dans la Loi.



PROLONGATION DU CONGÉ DE NAISSANCE

Pour toute naissance à partir du 1er janvier 2023, tout père ou co-parent bénéficiera de 20 jours de congés pour s'occuper de son enfant dans la période de quatre mois suivant le jour de l'accouchement. Consultez le [site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#) pour en savoir plus.

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 toutes les informations relatives à la crise énergétique sur notre [page dédiée](#).

AIDE EXCEPTIONNELLE D'URGENCE À DESTINATION DES OPÉRATEURS CULTURELS

En suivi des décisions du Gouvernement lors du conclave budgétaire et vu l'ampleur de l'augmentation des coûts énergétiques et son impact sur les opérateurs culturels, le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a décidé d'adapter le mécanisme de sauvegarde financière par le biais de la Cellule de veille, aux opérateurs culturels subventionnés et non subventionnés par la FWB dont le maintien des programmations et activités culturelles est menacé en conséquence de l'augmentation de leurs factures énergétiques.



A qui s'adresse cette aide ?

Les opérateurs culturels concernés par cette aide sont :

- Les opérateurs ayant bénéficié en 2022 de subsides structurels ;
- Les opérateurs ayant reçu, depuis janvier 2017, un ou des subsides ponctuels ;
- Les opérateurs non subventionnés par la FW-B qui ont pour activité principale l'accueil d'une programmation culturelle ;

Les associations relevant du secteur de la Jeunesse ne sont pas concernées par ce dispositif.

Calendrier

Mis en ligne le 17 novembre dernier, le formulaire sera clôturé le 30 juin 2023 à midi.

Plus d'informations

Un [vade-mecum](#) détaillant toutes les informations nécessaires à une demande pour cette aide (période d'éligibilité de la demande, conditions d'éligibilité, modalité d'introduction de la demande) est mis à votre disposition.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur le [site de Culture.be](#)



Lancement du premier appel à projets Interreg !

Le premier appel à projets Interreg est ouvert du 17 novembre 2022 au 15 février 2023 ! En dehors de ces dates, vous ne pouvez pas soumettre un projet.

Quelles sont les thématiques du premier appel à projets ?

L'appel à projet concerne les thématiques (prioritaires) 1 à 4 du [programme de coopération](#).

Qui peut participer ?

Sont éligibles au programme toutes les organisations publiques, privées ou associatives disposant d'un statut juridique, telles que :

- organismes publics et parapublics ;
- collectivités (locales, régionales, etc) ;
- établissements universitaires et scientifiques, y compris les pôles de compétitivité et organismes de recherche ;
- organismes de soutien aux entreprises comme les chambres de commerce, les agences de développement, les bureaux de transfert de technologie, etc ;
- organismes de formation ;
- structures de la société civile (secteur associatif, organismes à but non lucratif) ;
- TPE-PME ;
- etc.

Quel type de projet peut être déposé ?

L'appel à projet concerne les projets et les portefeuilles de projets.

Quelle est la zone géographique éligible ?

Toute la zone de coopération du programme Interreg France-Wallonie-Vlaanderen est éligible pour cet appel.

Comment déposer un projet ?

Nous vous recommandons de prendre le temps de développer votre idée de projet avant de demander un financement. Utilisez les outils mis à disposition et assurez-vous que votre idée de projet est pertinente pour notre programme. Consultez le guide opérateur du programme et les conditions de cet appel.

Vous devez soumettre votre demande en ligne via l'application JEMS.

Veuillez noter que le bouton de soumission ne sera actif que pendant la période d'ouverture de l'appel. Une fois l'appel clôturé, la soumission ne sera plus possible.

Le réseau d'animateurs territoriaux peut vous aider dans vos démarches.

Un appel à projets pour les micro-projets sera ouvert en 2024. L'objectif des micro-projets est de rendre le financement accessible pour des plus petits projets, en permettant des partenariats plus limités. Ces projets seront financés à 100% par le FEDER, pour un maximum de 50 000€

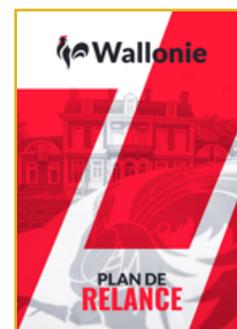
Pour plus d'informations sur l'appel à projets, rendez-vous sur le [site d'Interreg](#).

ADAPTATION DU PLAN DE RELANCE

Issus de plusieurs programmes d'actions complémentaires, le plan de relance de la Wallonie (PRW) guide les actions du Gouvernement wallon en matière d'emplois, d'économie, d'environnement et de climat.

Avec un budget de plus de 7 milliards €, il comporte plus de 300 projets qui doivent permettre à la Région de répondre aux enjeux sociaux, économiques et environnementaux actuels, ainsi qu'aux impacts des différentes crises subies tels que les historiques inondations de juillet 2021.

Le Parlement de la Région Wallonne a adapté son plan de relance 2019-2024 suite à la crise du COVID et aux inondations de juillet 2021. En effet, en mars 2022, le Gouvernement wallon et les partenaires sociaux et environnementaux ont identifié 42 projets prioritaires au sein du PRW. Ces projets ont été choisis au regard de leur potentiel en termes de création d'emplois de qualité, de valeur ajoutée et d'impact favorable sur l'environnement et le climat ».



[Consultez le Plan de relance 2019-2024](#)

LES PROJETS DE L'AVIQ

L'AViQ entre dans 22 projets PAP (Plans d'actions prioritaires) dont 2 projets PNRR (Plan national pour la reprise et la résilience) :

- 20 projets pilotes
- 2 projets partenaires
- AVIQ impliquée sur 4 axes/6 (transformés en PAP)

Ces projets ont été présentés lors d'une [séance d'informations au Conseil général et Comités de branche le 22 septembre 2022](#).



RAPPORT SUR L'ÉCONOMIE WALLONNE 2022

L'IWEPS a publié ce 21 novembre son « [Rapport sur l'économie wallonne 2022](#) ». Ce rapport dresse un bilan structurel de l'économie wallonne au sortir du choc économique majeur de la pandémie de Covid-19. Il se base sur des indicateurs macroéconomiques récents disponibles ou estimés au niveau régional (2014-2021) et discute des évolutions économiques attendues dans un contexte marqué par de nouvelles turbulences économiques résultant du conflit russo-ukrainien depuis 2022.

Dans le cadre de l'évaluation du Plan de relance de la Wallonie, ce rapport constitue aussi le volet macroéconomique d'un diagnostic structurel global de la Wallonie, dont les rapports sur les indices de situation sociale (ISS) et le rapport sur l'état de l'environnement complètent le triptyque.



UN CERTIFICAT MÉDICAL N'EST PLUS NÉCESSAIRE POUR LE PREMIER JOUR DE MALADIE TROIS FOIS PAR AN



Dans les entreprises où il existe une obligation de remettre un certificat médical en cas de maladie, le travailleur qui se déclare malade sera exempté de cette obligation pour le premier jour de maladie, pendant trois périodes de maladie par an. Les entreprises de moins de 50 travailleurs peuvent empêcher cette possibilité via leur règlement de travail ou une convention collective de travail et prévoir que l'obligation de présenter un certificat médical continue à s'appliquer pour tous les jours de chaque période de maladie.

La [Loi du 30 octobre 2022](#) portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail prévoit, à partir du 28 novembre 2022, la suppression du certificat médical pour le premier jour de maladie, pour trois périodes de maladie par an.

Le Gouvernement fédéral souhaite ainsi suivre l'exemple d'autres pays européens et espère de cette manière réduire la charge administrative pour les médecins et favoriser une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur en cas de maladie.

Le certificat médical en cas de maladie

Pour rappel, le travailleur qui se déclare malade doit remettre un certificat médical si l'employeur le lui demande ou si le règlement ou une CCT le prévoit. Le certificat doit indiquer l'incapacité de travail, sa durée probable et si le travailleur peut, en vue du contrôle, se déplacer ou non.

Sauf cas de force majeure, le travailleur doit remettre le certificat à l'entreprise dans les deux jours ouvrables qui suivent le premier jour de maladie ou le jour de la réception de la demande de l'employeur de lui remettre un certificat. Le règlement de travail ou une CCT peut prévoir un autre délai, que le travailleur devra alors respecter.

Plus de certificat médical pour trois premiers jours de maladie par an

Dans les entreprises où il existe une obligation de remettre un certificat médical en cas d'incapacité, un travailleur qui se déclare malade ne devra plus remettre de certificat pour le premier jour de maladie. Il pourra le faire pour trois périodes de maladie par an.

Exemple :

- Le travailleur est malade le 3 janvier 2023.
- Le travailleur est malade du 13 au 17 février 2023.
- Le travailleur est malade le 2 mai 2023.
- Le travailleur est malade du 14 au 16 septembre 2023.
- Le travailleur est malade le 4 décembre 2023.

Il peut décider de ne pas remettre de certificat à son employeur pour le :

- 3 janvier 2023,
- 13 février 2023,
- 14 septembre 2023.

Les autres jours devront, par contre, toujours être couverts par un certificat.

Il peut également décider de ne pas remettre de certificat à son employeur pour le :

- 13 février 2023,
- 2 mai 2023,
- 14 septembre 2023.

Les autres jours devront, par contre, toujours être couverts par un certificat.

Si le travailleur a recours à cette possibilité, il devra néanmoins communiquer sans délai à son employeur l'adresse où il se trouvera durant son premier jour de maladie, sauf si cette adresse est celle de son lieu de résidence habituel, connu de l'employeur.

Ce nombre de jours doit être considéré comme un chiffre absolu et ne doit donc pas être proratisé pour les travailleurs à temps partiel ou les travailleurs qui ne sont pas occupés toute l'année par l'employeur.

Exception pour les entreprises de moins de 50 travailleurs

Les entreprises (au sens d'entité juridique) occupant moins de 50 travailleurs au 1er janvier de l'année où la maladie se déclare peuvent toujours prévoir que leurs travailleurs malades

remettent un certificat pour ces trois premiers jours distincts de maladie. Les entreprises devront alors consigner cette obligation dans une CCT ou dans le règlement de travail.

Le SPF Emploi a confirmé que les entreprises concernées qui prévoient déjà dans leur règlement de travail l'obligation de justifier tous les jours d'incapacité de travail ne doivent plus entreprendre des actions à ce sujet. Nous les conseillons toutefois d'en informer les travailleurs par écrit que l'obligation de transmettre un certificat médical pour tous les jours de maladie reste d'application pour éviter des discussions à ce sujet.

Entrée en vigueur

Cette mesure entrera en vigueur le 10^e jour après la publication du texte au Moniteur belge. Ce sera donc le 28 novembre 2022.

Camille Remy - Juriste





Nous recrutons :

Un conseiller en formation / éco-conseiller (h/f/x) pour mettre en oeuvre notre projet d'éducation relative à l'environnement à destination du secteur associatif !

www.codef.be

LA CODEF RECRUTE !

Intéressé-e par le projet ? Envoyez votre CV, votre lettre de motivation et une copie de votre diplôme par e-mail à support@codef.be à l'attention de Rose Marie Arredondas et Emilie Maquet pour le 8 janvier 2023 au plus tard.

[En savoir plus](#)

PLANNING DES FORMATIONS DU 1^{ER} SEMESTRE 2023

Janvier

24
MARDI

Le nouveau dispositif APE
9h30-12h30 | Blegny

Février

09
JEUDI

La gestion d'équipe en période de crise
9h30-16h30 | Liège

15
MERCREDI

Mener une recherche de subside et de
financement efficace
9h30-16h30 | Namur

28
MARDI

La gestion de projet avec les outils
numériques (Trello)
9h30-12h30 | Visioconférence

Mars

07
MARDI

Utiliser la communication bienveillante
au sein de son équipe
9h30-16h30 | Liège

09
JEUDI

Obligations des employeurs en termes de
bien-être au travail et d'analyse des risques
au sein des ASBL
9h30-12h30 | Visioconférence

14
MARDI

L'impact du CSA sur les statuts de votre
ASBL et le registre UBO
9h30 - 16h30 | Rossignol

16
MARDI

Gérer la communication de votre ASBL
sur les réseaux sociaux
9h30 - 16h30 | Namur

23
JEUDI

Prendre le temps de gérer son temps
9h30-16h30 | Liège

28
MARDI

Elaborer un règlement d'ordre intérieur
pour son ASBL
9h30-16h30 | Namur

30
JEUDI

RGPD : obligations, mise en conformité
et outils
9h30-12h30 | Visioconférence

Avril

04
MARDI

Les différents types de contrats de
travail et autres formes de collaboration
9h30-12h30 | Liège

06
MARDI

GT actualités juridiques et politiques
de la CODEF
9h30-12h30 | Visioconférence

13
JEUDI

La création de capsules vidéo pour
son association
9h30-16h30 | Namur

20
JEUDI

L'impact du CSA sur les statuts de
votre ASBL
9h30-12h30 | Liège

25
MARDI

Les responsabilités des administrateurs
d'ASBL et la bonne gouvernance
9h30-12h30 | Libramont

Mai

16
MARDI

La passation de marchés publics
9h30-16h30 | Mons

25
JEUDI

La gestion du stress professionnel et
la prévention du burnout
9h30-16h30 | Blegny

31
MERCREDI

La gestion comptable et financière et
votre association (1^{ère} journée)
9h30-16h30 | Namur

Juin

06
MARDI

La gestion comptable et financière et
votre association (2^{ème} journée)
9h30-16h30 | Namur

PLANNING DES FORMATIONS DU 2^{EME} SEMESTRE 2023

Septembre

21
JEUDI
Budgétiser les salaires des travailleurs de votre association
9h30-16h30 | Liège

28
JEUDI
Création et mise en œuvre d'une newsletter
9h30-12h30 | Visioconférence

Octobre

03
MARDI
Préparer l'entretien d'évaluation des travailleurs
9h30-16h30 | Mons

05
JEUDI
L'impact du CSA sur les statuts de votre ASBL
9h30-12h30 | Visioconférence

10
MARDI
L'impact du CSA sur les statuts de votre ASBL
9h30-12h30 | Namur

12
MARDI
Obligations des employeurs en termes de bien-être au travail et d'analyse des risques au sein des ASBL
9h30-12h30 | Visioconférence

19
JEUDI
Elaboration et modification d'un règlement de travail
9h30-12h30 | Namur

24
MARDI
GT actualités juridiques et politiques de la CODEF
9h30-12h30 | Visioconférence

Novembre

07
MARDI
Inclure une dynamique participative au sein de votre équipe
9h30-16h30 | Namur

09
JEUDI
Gagner du temps grâce au tableur Excel
9h30-16h30 | Namur

14
MARDI
Savoir déléguer et responsabiliser son équipe
9h30-16h30 | Liège

16
JEUDI
RGPD : obligations, mise en conformité et outils
9h30-12h30 | Visioconférence

23
JEUDI
Intégrer le télétravail occasionnel ou structurel au sein de son ASBL
9h30-12h30 | Visioconférence

28
MARDI
La gestion de conflits au sein de votre association
9h30-16h30 | Namur

Décembre

05
MARDI
Séance info : nouvelle réglementation en droit du travail (deal pour l'emploi)
9h30-12h30 | Visioconférence

07
JEUDI
Brevet Européen des Premiers Secours - BEPS (1^{ere} Journée)
9h30-16h30 | Blegny

13
MERCREDI
Brevet Européen des Premiers Secours - BEPS (2^{eme} Journée)
9h30-16h30 | Blegny

Le site des formations 2023 est en cours de finalisation. Vous pourrez vous inscrire à ces formations dès janvier 2023 !



ACTUALITÉS DIVERSES



VOLONTARIAT ET HANDICAP : OBJECTIF CITOYENNETÉ INCLUSIVE !

En tant qu'organisation, vous souhaitez ouvrir vos activités de volontariat aux personnes en situation de handicap. Mais comment faire ?

Le réseau VolontariAS – en collaboration avec l'[ASBL PUSH](#) – vous invite à [une matinée sur le volontariat, outil d'inclusion et de citoyenneté active](#), ce mardi 13 décembre 2022 de 9h à 12h, dans les locaux de PUSH (ICAB Incubator) – 4 rue des Pères Blancs – 1040 Bruxelles.

Plateforme francophone
du **VOLONTARIAT**



QUELS SONT LES MÉTIERS PRIORITAIRES À BRUXELLES EN 2022 ?

L'Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi de Bruxelles a mis à jour sa [liste de métiers prioritaires pour l'année 2022](#).

Cette année, l'Instance Bassin EFE a dénombré pas moins de 149 métiers prioritaires, soit 4 de plus par rapport à la liste de 2021. Une fois encore, ce sont la construction et l'installation et la maintenance qui sont les plus représentés : 45% des métiers de la liste tiennent de ces deux secteurs d'activité. Nouveauté en 2022 : les métiers de l'événementiel font leur apparition dans la liste pour la première fois. Tout comme l'HORECA, l'événementiel a constaté une fuite de ses profils qualifiés vers d'autres secteurs, notamment suite à la crise du COVID19. destination des directions, cadres et membres des organes d'administration des associations du secteur à profit social.

L'ORGANE D'ADMINISTRATION ET L'ÉQUIPE DE LA CODEF

VOUS SOUHAITENT
DE JOYEUSES FÊTES DE FIN D'ANNÉE !

CODEF

FERMETURE ANNUELLE DE LA CODEF

A l'occasion des fêtes de fin d'année, La CODEF sera fermée du 21 décembre 2022 au 6 janvier 2023 inclus. Dès lors, le bureau ne sera pas joignable par téléphone durant cette période.

Chaque membre de l'équipe prendra connaissance de ses emails à son retour de congé.

Merci pour votre compréhension.

LA CODEF REJOINT LA CESSOC !



La CODEF rejoint la CESSOC pour accroître la représentativité de ses membres de la CP 329 !

La CESSOC (Confédération des Employeurs du Secteur Sportif et Socio-Culturel) est la seule fédération reconnue comme **organisation représentative des employeurs privés des secteurs sportif et socioculturel francophones et germanophones en Commission paritaire 329 et en sous-Commissions paritaires 329.02 et 329.03** ainsi que dans les Fonds sociaux tels que le Fonds Maribel Social et le Fonds 4S de formation et de reclassement.

Elle représente également le secteur au sein des intersectorielles du Non-Marchand. Ses actions sont tant la défense des positions des employeurs du secteur que l'information et la formation de ces employeurs.

La CODEF devient donc la 16^{ième} fédération de la CESSOC, ce qui lui permettra de renforcer la représentativité de ses membres relevant de la CP 329. En effet, la participation de la CODEF dans les instances de la CESSOC ainsi que l'accès aux services et informations spécifiques proposés par la confédération pour le secteur socioculturel va accroître la représentation des associations de la CP 329 membres de la CODEF, leur représentativité et une prise en charge individuelle et sectorielle encore plus pointue. Les associations non agréées seront aussi enfin représentées en sein de cette CP !

Dans ce cadre, la CODEF disposera de 15 voix sur 127 à l'Assemblée générale, 40 voix sur 342 au Conseil d'administration et 4 voix sur 340 à la Commission politique.

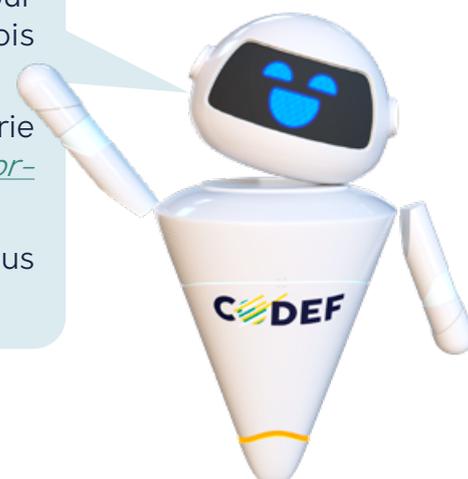
Pour rappel, le socioculturel regroupe les secteurs suivants : éducation permanente, centres régionaux d'intégration et insertion socioprofessionnelle, organisations de jeunesse et centres de jeunes, centres culturels, musiques actuelles, établissements sportifs, fédérations sportives, centres d'expression et de créativité, bibliothèques publiques de droit privé, télévisions locales, tourisme non commercial et musées, PointCulture, organisations non gouvernementales de coopération au développement, associations socioculturelles germanophones et environnement.

Vous êtes une association membres de la CODEF relevant de la CP 329 et vous avez envie de participer à cette nouvelle aventure ? Posez votre candidature pour représenter la CODEF dans les instances de la CESSOC !

De fait, la CODEF est à la recherche de 2 à 10 personnes pour la représenter à l'Assemblée générale de la CESSOC (réunion à Bruxelles 1 fois par an). De même, jusqu'à 7 personnes sont à désigner pour la Commission politique (réunions à Bruxelles en moyenne 1 fois tous les 2 mois).

Si vous êtes intéressés, transmettez votre candidature à Rose Marie Arredondas, coordinatrice générale de la CODEF, par email à coordination@codef.be avant le 16 décembre à 12h.

Vous trouverez de plus amples informations dans l'email que vous avez reçu le 13 décembre 2022 à midi.





La Maison du Tourisme Terres-de-Meuse coordonne et promeut l'animation touristique d'un territoire étendu sur 27 communes, de la Hesbaye au Condroz, en passant par la vallée de la Meuse. L'offre riche et variée est mise en valeur par différentes actions telles que des activités, événements, nouveaux concepts et services aux visiteurs, qu'ils soient d'ici ou d'ailleurs. Le siège social et l'accueil principal Terres-de-Meuse sont situés à Huy. La structure collabore cependant avec différents points d'entrée touristiques sur le territoire concerné.

Activités et missions

- L'accueil et l'information permanents du touriste et de l'excursionniste ;
- Le soutien des activités touristiques de son ressort, notamment par la réalisation d'actions de promotion (online : site web, réseaux sociaux, ... et offline : réalisation de brochures et autres supports) et d'animation (Festival des Visites Guidées, Véloexploreurs, ...) ainsi que l'organisation et le développement touristique via des nouveaux concepts (Fromenade, Tables Secrètes, vols en montgolfière ...) ;
- La collaboration et l'échange d'informations, avec le Commissariat général au Tourisme (CGT), en matière d'offres touristiques relevant de son ressort territorial (gestion de la base d'information PIVOT notamment) ;
- La coordination des actions entreprises par les offices du tourisme et les syndicats d'initiative de son ressort ;
- En collaboration avec les offices du tourisme et les syndicats d'initiative, de prendre les dispositions nécessaires pour assurer la qualité et l'entretien des itinéraires touristiques balisés ;
- L'alimentation et la transmission des informations à Wallonie Belgique Tourisme (Visit Wallonia) en vue de la conception et l'élaboration de produits touristiques ;
- La mise à disposition, pour l'ensemble des organismes touristiques de son ressort territorial, d'un système d'informations touristiques, accessible également en dehors des heures d'ouverture par tout moyen de communication existant (gestion et évolution d'un site web) ;
- La mise à disposition d'une documentation touristique régionale, provinciale et locale au profit du public ainsi que des offices du tourisme et des syndicats d'initiative de son ressort.



✉ info@terres-de-meuse.be

☎ 085 21 29 15

🌐 <https://www.terres-de-meuse.be/>

📍 Quai de Namur, 1 à 4500 HUY



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

