

LE TRAVAIL DE NUIT ET SES FAISABILITÉS DANS NOS SECTEURS | P.02

CE MOIS-CI :

Deal emploi partie I :

La semaine de 4 jours, le régime hebdomadaire alterné et l'adaptation des délais de communication des horaires variables | **P.08**

Nouveaux montants 2023 en vrac | **P.11**

Les dates clés pour la gestion de votre association | **P.12**

Tarif préférentiel sur la licence globale Reprobél pour les membres CODEF ! | **P.15**

CCT N°164 : Généralisation de l'octroi d'une indemnité vélo dès le 1er mai 2023 | **P.16**

Travail autorisé des pensionnés : montants pour l'année 2023 | **P.17**

Projet environnement : La CODEF ne manque pas d'ErE ! | **P.19**

Agenda des formations | **P.21**

Actualités diverses | **P.22**

- Cap'Admin : Formation pour administrateurs et administratrices bénévoles !
- Le site européen Helpdesk est en ligne !

Promotion des activités des membres | **P.23**



LE TRAVAIL DE NUIT ET SES FAISABILITÉS DANS NOS SECTEURS



En principe, il est interdit de faire travailler ses travailleurs pendant la nuit, c'est-à-dire entre 20h et 6h (art. 35 de la [loi du 16 mars 1971](#) sur le travail). Il existe toutefois plusieurs dérogations à ce principe.

Dans cet article, nous allons aborder les dérogations générales prévues par la loi, la procédure par laquelle vous pouvez introduire un régime de travail comportant des prestations de nuit, ainsi que les dérogations propres à certains secteurs ((S)CP 319.02, 329 et 337).

Nous attirons votre attention sur l'importance de combiner les règles relatives au travail de nuit avec les limites générales de la durée du travail qui ne doivent pas être oubliées sous prétexte que le travail n'est pas réalisé pendant la journée.

DÉROGATIONS À L'INTERDICTION DU TRAVAIL DE NUIT

Travailleurs exclus du champ d'application des dispositions relatives au travail de nuit

Sont concernés par l'interdiction du travail de nuit les travailleurs occupés sous contrat de travail ainsi que toutes les autres personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.

Par exception, les articles 35 et 36 de la loi sur le travail ne s'applique pas à certains travailleurs, notamment aux personnes investies d'un poste de direction ou de confiance et aux travailleurs à domicile (contrat particulier =/ télétravail). Toutefois, d'autres règles peuvent encadrer le temps et la durée de travail de ces personnes.

Dérogations légales ponctuelles et exceptionnelles

Les travailleurs concernés par l'interdiction du travail de nuit peuvent, par exception, être occupés entre 20h et 6h si des circonstances exceptionnelles l'exigent. Ces circonstances sont limitativement énumérées par la loi (art. 36 de la loi sur le travail). Ainsi, le travail de nuit est autorisé :

- pour l'exécution de travaux agricoles ;
- pour l'exécution de travaux qui ne peuvent être interrompus en raison de leur nature ;
- pour l'exécution de travaux de transport, de chargement et de déchargement ;
- pour des travaux d'inventaires et de bilans, à condition qu'il ne soit pas travaillé pendant plus de sept nuits par travailleur et par année civile ;
- pour l'exécution de travaux de surveillance et de garde qui ne peuvent pas être effectués à un autre moment ;
- pour l'exécution de travaux de nettoyage, de réparation et de conservation nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation ;
- de l'exécution de travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent, pour l'exécution de travaux entrepris pour l'exécution de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel et lorsque l'entreprise doit faire face à une nécessité imprévue ;
- pour la réalisation de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique
- pour l'exécution de travaux organisés en équipes successives ;
- pour des travaux pour lesquels une permanence est jugée nécessaire ;
- dans les entreprises où les matières mises en œuvre sont susceptibles d'altération rapide.

Régimes dérogatoires introduits dans l'ASBL

Il est possible de déroger à l'interdiction de travail de nuit au sein de votre ASBL si votre fonctionnement et votre organisation l'exigent et moyennant le respect de la *CCT n°46* du Conseil National du Travail (CNT).

Si vous souhaitez occuper vos travailleurs à partir de 5h du matin ou jusqu'à minuit, vous devez introduire ce régime de travail comme tout autre régime de travail, c'est-à-dire via une modification du règlement de travail avec l'intervention du conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, après consultation des travailleurs.

En revanche, si vous voulez faire travailler vos travailleurs entre minuit et 5h, vous devrez passer par une procédure d'introduction d'un « régime de travail comportant des prestations de nuit » (article 38 de la loi sur le travail).

Un « régime de travail comportant des prestations de nuit » est un régime dans lequel les travailleurs sont habituellement occupés entre 24h et 5h. Pour introduire ce type de régime, une procédure particulière doit être suivie.

Cette même procédure est applicable si l'employeur souhaite faire application des dérogations prévues à l'article 37 de la loi sur le travail :

- pour l'exécution de travaux organisés en équipes successives ;
- pour des travaux pour lesquels une permanence est jugée nécessaire ;
- dans les entreprises où les matières mises en œuvre sont susceptibles d'altération rapide.

Dans tous les autres cas de travail de nuit introduit dans l'ASBL en tant que régime de travail (prestations de nuit ponctuelles et exceptionnelles ou prestations uniquement avant minuit ou après 5h), c'est la procédure normale de modification du règlement de travail qui doit être suivie, pour inclure les horaires concernés dans le règlement de travail.

Procédure de l'article 38 de la loi sur le travail

La procédure d'introduction d'un « régime de travail comportant des prestations de nuit » se déroule en deux phases : une phase de consultation préalable et une phase d'introduction du régime (conclusion d'une CCT).

Phase de consultation préalable

L'employeur doit tout d'abord procéder à des consultations auprès du conseil d'entreprise ou,

à défaut, de la délégation syndicale ou, à défaut, des travailleurs eux-mêmes, au sujet de l'adaptation des conditions de travail qui découlerait de l'introduction du travail de nuit.

Le contenu de cette concertation doit au moins porter sur :

1. le respect de la CCT n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit (voir ci-dessous) ;
2. les mesures utiles de sécurité ;
3. les possibilités d'accueil des enfants ;
4. l'égalité entre hommes et femmes sur le plan de la rémunération ;
5. le nombre de travailleurs concernés.

Un rapport des consultations doit être envoyé par lettre recommandée au président de la commission paritaire dont dépend l'ASBL.

Phase d'introduction du régime

Si votre ASBL dispose d'une délégation syndicale, vous devez introduire le régime comportant des prestations de nuit via la conclusion d'une convention collective de travail avec les permanents des représentations syndicales de toutes les organisations représentées au sein de la délégation syndicale. Une nouvelle CCT devra être conclue pour toute modification de ce régime.

La CCT ainsi conclue modifie automatiquement le règlement de travail en y intégrant les nouveaux horaires, sans que la procédure de modification du règlement de travail ne doive être suivie. Toutefois, l'employeur reste tenu de respecter les mesures de publicité du règlement de travail.



Notre service juridique peut fournir un modèle de CCT d'entreprise et une check-list des mentions qui doivent s'y retrouver à ses membres. Nous pouvons aussi vous accompagner dans la rédaction de votre CCT.

Si votre ASBL ne dispose pas d'une délégation syndicale, l'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit a lieu suivant la procédure habituelle de modification du règlement de travail.

Encadrement par la CCT n° 46 du Conseil national du travail

Lorsque l'employeur souhaite introduire un régime de travail comportant des prestations de nuit (entre 24h et 5h), il doit veiller à respecter les conditions fixées dans la [CCT n° 46](#) du Conseil national du travail.

Conditions d'occupation

Les travailleurs concernés par le régime de prestations de nuit doivent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Toutefois, ils peuvent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini pour l'exécution d'un travail temporaire de maximum 6 mois (ce délai peut être prolongé par une CCT d'entreprise), ainsi que dans les branches d'activité, les entreprises et pour les catégories de travailleurs où cette forme de contrat correspond à l'usage.

Sauf CCT sectorielle contraire, l'horaire de travail journalier des jours où des prestations de nuit (entre 24h et 5h) sont effectuées doit comporter autant d'heures de travail qu'un horaire de travail journalier complet dans l'ASBL, avec un minimum de 6 heures.

Base volontaire

En principe, les travailleurs ne peuvent être insérés dans un régime de travail comportant des prestations de nuit que sur base volontaire. L'accord du travailleur est donc nécessaire que ce soit au moment où le régime est introduit (une CCT d'entreprise peut régler différemment la question) ou au moment de l'engagement d'un nouveau travailleur, alors que le régime existe déjà au sein de l'ASBL, à moins que, par sa formation scolaire ou professionnelle, il se destine à exercer un travail qui comporte généralement des prestations de nuit.



Conditions de retour à un autre régime de travail

La CCT détermine à quelles conditions et selon quelles modalités un travailleur âgé d'au moins 55 ans (50 ans si la demande repose sur des raisons médicales sérieuses) et occupé en régime de prestations de nuit depuis au moins 20 ans peut demander à changer de régime de travail ou, à défaut d'autre régime possible, mettre fin au contrat de travail tout en bénéficiant d'une indemnité complémentaire aux allocations de chômage à charge de l'employeur.

Une travailleuse enceinte peut également demander un changement de régime de travail à certaines conditions.

Tout travailleur a le droit, pour des raisons impérieuses, de solliciter à titre temporaire un emploi dans un autre régime de travail. L'employeur devra s'efforcer de satisfaire par préférence cette demande dans la mesure des emplois disponibles et des qualifications du travailleur.

Par ailleurs, la CCT envisage le cas où le travailleur souffre de problèmes de santé liés au fait qu'il est occupé dans un travail avec prestations de nuit et à qui le médecin du travail propose une mesure d'écartement ou de mutation.

Transport

Sauf CCT contraire, lorsque le travailleur est effectivement absent de son domicile à raison de plus de 12 heures par jour ou si son déplacement de son domicile à son lieu de travail et vice versa est d'au moins 4 heures effectives par jour, l'employeur est tenu d'organiser le transport du travailleur. A défaut d'organiser le transport du travailleur, l'employeur est tenu d'intervenir financièrement dans le prix de ce transport. Cette intervention de l'employeur est égale à 100 % du prix de l'abonnement social. Cette intervention n'est pas limitée aux jours où le travailleur effectue des prestations de nuit.

Indemnité financière

Une indemnité financière spécifique, qui peut notamment être octroyée sous forme de primes, est garantie aux travailleurs occupés dans un régime comportant des prestations de nuit. L'octroi de cette prime doit être réglé par la commission paritaire et/ou l'entreprise, qui doivent adopter une convention collective de travail à cet effet. Le Conseil national du travail a adopté une CCT qui s'applique de manière supplétive, à défaut de CCT sectorielle ou d'entreprise. Il s'agit de la CCT n°49 abordée ci-dessous.

Indemnité pour prestations de nuit : la CCT n°49

La *Convention collective de travail n° 49* du 21 mai 1991 (relative à la garantie d'une indemnité financière spécifique aux travailleurs occupés dans le cadre d'un travail en équipes comportant des prestations de nuit ou dans d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit) prévoit que tout travailleur occupé dans un régime comportant des prestations de nuit a droit à une indemnité, qui correspond à un complément de salaire horaire pour les heures prestées la nuit.

Cette indemnité financière équivaut, depuis le 1er mars 2022, à 1,29 euros/heure (ou 1,55€ pour les travailleurs d'au moins 50 ans). Elle peut être cumulée avec le sursalaire du dimanche (sursalaire de 50%) pour les prestations de nuit du dimanche, c'est-à-dire pour les prestations effectuées dans la nuit de samedi à dimanche de 24h à 6h, et pour la nuit du dimanche au lundi de 20h à 24h.

Dérogations structurelles dans certains secteurs

Dérogations légales

L'article 36 de la loi sur le travail prévoit que le travail de nuit est autorisé de manière générale, pour autant que la nature des travaux ou de l'activité le justifie :

- dans les hôtels, motels, terrains de camping, restaurants, entreprises de restauration, chez les traiteurs, dans les salons de consommation et dans les débits de boissons ;
- dans les entreprises de spectacles et de jeux publics ;
- dans les entreprises de journaux ;
- dans les agences d'information et dans les agences de voyage ;

- dans les entreprises de réparation et d'entretien de navires ;
- dans les entreprises vendant au détail des carburants et des huiles pour véhicules automobiles, mais uniquement en ce qui concerne les travailleurs occupés à la vente ;
- dans les entreprises exploitant des emplacements de parcage pour véhicules automobiles ;
- dans les entreprises de production, de transformation ou de transport de gaz, d'électricité, de vapeur ou d'énergie nucléaire et dans les entreprises de distribution d'eau ;
- dans les établissements ou par des personnes dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène ;
- dans les pharmacies ;
- dans les entreprises de photographie et de cinéma, ainsi que dans les entreprises de distribution ou de diffusion de radio et de télévision ;
- dans les entreprises de distribution de produits pétroliers aux particuliers ;
- dans les boulangeries et pâtisseries artisanales ;
- dans les maisons d'éducation et d'hébergement.

Dérogations prévues dans les conventions collectives de travail sectorielles ou par arrêté royal

Certains secteurs, où le travail de nuit est nécessaire pour la continuité et le bon déroulement des activités, ont introduit ou permettent aux employeurs d'introduire un régime particulier pour les prestations de nuit.

Commission paritaire 319.02 : travail de nuit autorisé par la loi

L'article 36 de la loi sur le travail autorise, de manière générale, le travail de nuit dans les maisons d'éducation et d'hébergement. Ainsi, les travailleurs qui relèvent de la CP 319 peuvent être occupés pendant la nuit. La CP 319.02 a adopté plusieurs CCT pour encadrer ces prestations :

- CCT du 15 janvier 1999 relative à la définition sectorielle du travail de nuit ;
- CCT du 21 mars 2000 contenant certaines dispositions relatives aux conditions de travail et de rémunération, modifiée par la CCT du 5 février 2002 contenant certaines dispositions quant aux conditions de travail et de rémunération.

Ces CCT doivent être lues en combinaison les unes avec les autres. En réalité, elles ne modifient pas le travail de nuit en tant que tel.

Elles visent plutôt à déterminer la façon dont le temps et la durée du travail doivent être calculés lorsque le travailleur est occupé dans le cadre de gardes de nuit. C'est essentiellement la [CCT du 5 février 2002](#) qui contient les dispositions que l'employeur doit mettre en pratique.

Nous n'allons pas entrer dans les détails des gardes « dormantes » et gardes « appelables », qui font l'objet de nombreuses controverses. A nos yeux, il est important de retenir que, dès lors que le travailleur est tenu de rester à la disposition de l'employeur, le temps de garde doit être considéré comme du temps de travail rémunéré.

Toutefois, les CCT sectorielles prévoient notamment que, lorsque le travailleur est occupé entre 20h et 6h (donc de nuit), une période de maximum 3h par 24h est « neutralisée », c'est-à-dire qu'elle ne compte pas dans le temps de travail, à condition que le travailleur ait effectivement pu profiter d'un temps de repos dans un lieu convenablement aménagé à cet effet.

Par ailleurs, si le travailleur doit enchaîner une garde de nuit et une réunion pédagogique, une session de formation, une prestation liée à l'exécution d'un mandat syndical ou une prestation de référant, l'intervalle entre ces deux prestations peut exceptionnellement être inférieur à l'intervalle minimal de 11 heures.

Le travailleur doit cependant bénéficier d'une période de repos d'au moins 11 heures avant et après cet enchaînement de prestations. Le trajet éventuel entre le lieu de garde et le lieu de réunion (ou inversement) est considéré comme un déplacement professionnel (« déplacement mission ») et doit donc être indemnisé en tant que tel. Le temps de trajet doit également être rémunéré et compte dans le temps de travail.

Attention, certains sous-secteurs (Région wallonne, COCOF et Communauté germanophone) ont adopté des CCT prévoyant un sursalaire pour prestations irrégulières (heures inconfortables). Celui-ci n'est pas le même en fonction des sous-secteurs et son articulation avec les règles relatives aux gardes de nuit (notamment les heures « neutralisées ») n'est pas toujours simple.

Commission paritaire 329 (SCP 329.02 et 329.03) : travail de nuit autorisé par arrêté royal

D'après l'article 37 de la loi sur le travail, un arrêté royal peut autoriser le travail de nuit dans certaines branches d'activité, entreprises ou professions ou en vue de l'exécution de certains travaux. Il a été fait usage de cette faculté dans le secteur socio-culturel (CP 329) par l'adoption de l'[Arrêté royal du 16 juin 1999](#) relatif à la durée du travail et à l'occupation des travailleurs la nuit, le dimanche et les jours fériés. La [CCT du 25 octobre 1999](#) précise les modalités du travail de nuit dans le secteur.

La Convention collective de travail du 25 octobre 1999 définit les personnes autorisées à travailler la nuit. Il s'agit, notamment du :

- personnel des centres culturels ;
- personnel des radios et télévisions non-commerciales ;
- personnel des établissements et centres sportifs ;
- personnel affecté à l'organisation et à l'encadrement d'activités socioculturelles résidentielles ou d'encadrement de jeunes ou dans les centres de jeunes ;
- personnel affecté aux tâches suivantes :
 - organisation de spectacles et régie de spectacle ;
 - organisation de et prestations dans le cadre d'animations et de formations pour enfants, jeunes et adultes, réunions, festivals, expositions, manifestations publiques exceptionnelles ;
 - animation, accueil et encadrement des personnes dans le sous-secteur du tourisme non-commercial, dans les centres d'hébergement de jeunes, dans les musées et les services éducatifs qui en dépendent, dans les institutions muséales et les services éducatifs qui en dépendent ;
 - tâches liées au prêt et à l'informatique des médiathèques, bibliothèques, ludothèques.

La CCT ne propose qu'une liste exemplative. D'autres travailleurs peuvent donc être occupés pendant la nuit, si les conditions du travail de nuit sont rencontrées. Toutefois, les travailleurs dont le lieu de travail est situé hors de Belgique et les travailleurs investis d'un poste de direction ou de confiance sont exclus du champ d'application de la CCT.

Cela ne signifie pas qu'ils ne peuvent pas travailler la nuit mais que l'autorisation, les modalités et les conditions des prestations de nuit de ces travailleurs devront être prévues par un autre texte légal.

La CCT exige que les prestations de nuit soient prévues dans le règlement de travail. La CCT ne prévoit pas de procédure ni de mentions particulières. C'est donc la procédure inscrite à l'article 38 de la loi sur le travail (décrite ci-dessus au point 3) qui doit être suivie pour l'instauration d'un régime de travail comportant des prestations de nuit (où le personnel est habituellement occupé entre 24h et 5h). Pour les autres types de travail de nuit (entre 20h et 24h ou à partir de 5h ou prestations occasionnelles), c'est la procédure classique de révision du règlement de travail qui doit être suivie.

La CCT du 25 octobre 1999 prévoit une compensation de 20% par heure pour les heures dites «inconfortables», c'est-à-dire celles prestées entre 20h et 6h. Celle-ci doit être accordée soit sous la forme d'un repos compensatoire (12 minutes par heure prestée), soit en sursalaire.

Commission paritaire 337 : possibilité d'instaurer un régime dérogatoire par CCT d'entreprise

Les employeurs qui relèvent de la CP 337 peuvent instaurer un régime de travail de nuit en appliquant la [CCT du 7 juillet 2020](#).



Cette CCT permet à des entreprises dont l'objet social ne peut se réaliser dans le cadre des limites strictes de la loi sur le travail du 16 mars 1971 de mettre en œuvre certaines dispositions dérogatoires via convention collective de travail. Cela concerne notamment le travail de nuit. L'adaptation des dispositions doit être faite de façon spécifique pour des fonctions à préciser, pour des activités à préciser, et pour autant que cette adaptation soit nécessaire pour la continuité de l'activité de l'entreprise. L'introduction de ces nouveaux régimes de travail doit avoir un effet positif en matière d'emploi.

Vous devez conclure une CCT d'entreprise selon la procédure habituelle que vous trouverez sur le [site du SPF Emploi](#). La CCT ainsi conclue modifie automatiquement le règlement de travail en y intégrant les nouveaux horaires, sans que la procédure de modification du règlement de travail doive être suivie. Toutefois, l'employeur reste tenu de respecter les mesures de publicité du règlement de travail.

Cette CCT doit définir, pour chacune des dérogations activées (travail de nuit, travail le dimanche et les jours fériés et/ou dérogations aux limites de la durée du travail) :

- les éléments relatifs à la continuité de l'activité de l'entreprise (en quoi les dérogations envisagées sont nécessaires pour la continuité de l'activité de l'entreprise) ;
- les limites et portée de la dérogation ;
- les compensations éventuelles.

Dans le champ d'application de votre CCT, vous devez préciser de façon spécifique les fonctions et activités concernées par chacune des dérogations.

Il faut aussi pouvoir justifier le fait que votre objet social ne peut se réaliser dans le cadre des limites strictes de la [loi sur le travail du 16 mars 1971](#). Nous vous conseillons d'ajouter cette justification à votre CCT.

La CCT sectorielle du 7 juillet 2020 prévoit certaines modalités d'application aux articles 9 et suivants, qui doivent être respectées.

Vous avez l'obligation de transmettre une copie de la CCT d'entreprise au président de la commission paritaire.

Service juridique de la CODEF

DEAL EMPLOI PARTIE I : LA SEMAINE DE 4 JOURS, LE RÉGIME HEBDOMADAIRE ALTERNÉ ET L'ADAPTATION DES DÉLAIS DE COMMUNICATION DES HORAIRES VARIABLES

La CODEF vous accompagne dans la compréhension de la réforme « Deal emploi » introduisant de nouvelles mesures dans les relations de travail.

Le premier volet de cet accompagnement est consacré aux mesures en lien avec le temps de travail. Ces différentes mesures peuvent être introduites dès à présent dans votre association.

LA SEMAINE DE 4 JOURS (CONCERNE LES TRAVAILLEURS OCCUPÉS À TEMPS PLEIN)

Introduction d'un régime temps plein sur 4 jours par semaine dans l'association

Liberté de choix de l'employeur

Toute association peut permettre à ses travailleurs occupés à temps plein d'exercer leur temps de travail sur 4 journées. L'association est libre de décider si elle souhaite ou non instaurer ce système dans son entreprise. Si l'employeur n'a pas introduit ce régime dans son association via une CCT ou le règlement de travail, un travailleur ne peut pas formuler une demande d'exercer son travail sur 4 jours.



Procédure d'introduction du régime via une CCT ou le règlement de travail

Pour permettre aux travailleurs d'effectuer ses prestations sur 4 jours par semaine, l'employeur doit introduire le nouveau régime, soit par CCT, soit par une modification du règlement de travail. Le mode d'introduction dépend du nombre d'heures prestées par un travailleur à temps plein dans l'association.

Les travailleurs à temps plein dont la durée hebdomadaire effective est comprise entre 36h et 38h

La semaine de 4 jours doit être introduite par une modification du règlement de travail. Cela signifie que pour les travailleurs dont la durée hebdomadaire effective est comprise entre 36h et 38h, la durée journalière maximale peut être portée de 9h à 9h30.

Les travailleurs à temps plein dont la durée hebdomadaire effective dépasse 38h avec un maximum de 40h.

Dans le cas où les travailleurs prestent 39h ou 40h par semaine, la semaine de 4 jours doit être instaurée par une convention collective de travail d'entreprise. Cela signifie que pour le travailleur qui preste 39h/semaine, la durée journalière maximale est portée à 9h45 et que pour le travailleur qui preste 40h/semaine, la limite maximale quotidienne est portée à 10h.

Pour vous faciliter la tâche dans l'élaboration d'une CCT, la CODEF a rédigé un [article sur la conclusion d'une CCT](#). Dès l'enregistrement de la CCT au greffe du SPF emploi, les dispositions de la CCT seront directement applicables dans l'association sans modifier le règlement de travail.

Application du régime temps plein sur 4 jours à un travailleur

Demande individuelle écrite et accord de l'employeur

Après avoir introduit la semaine de 4 jours dans l'association par CCT ou dans le règlement de travail, le travailleur désireux de recourir à ce régime doit formuler une demande écrite à l'employeur. La demande du travailleur porte sur une période de maximum 6 mois. Elle est renouvelable de 6 mois en 6 mois.

La possibilité de demander l'application de ce régime est réservée aux travailleurs occupés à temps plein dans l'association.

L'employeur peut refuser de donner suite à la demande. Dans ce cas, il doit motiver ce refus par écrit et le communiquer au travailleur endéans le mois. Il peut s'agir, par exemple, de raisons organisationnelles comme la nécessité de fonctionnement de l'entreprise...

La demande du travailleur (ou une copie) doit, durant la période sur laquelle elle porte, se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté. Elle doit ensuite être conservée par l'employeur durant une période de 5 ans à compter de la fin de la période sur laquelle elle porte.

Conclusion d'un avenant au contrat de travail

Après acceptation de la demande du travailleur, il est nécessaire de conclure un avenant au contrat de travail. L'avenant doit préciser les éléments suivants :

- le début et la fin de la journée de travail,
- le moment et la durée des intervalles de repos,
- les jours d'interruption régulière du travail qui sont applicables pendant le régime de travail,
- les dates de début et de fin de la période durant laquelle le régime de travail est applicable, sans dépasser la période maximale de six mois.

La convention (ou une copie) doit, durant la période sur laquelle elle porte, se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté. Elle doit ensuite être conservée durant une période de 5 ans à compter de la date de fin qui y est indiquée.

Application effective de la semaine de 4 jours et respect de certaines obligations

Après conclusion de l'avenant, le travailleur peut commencer à travailler dans le cadre du nouveau régime de travail. Le travailleur ne peut pas effectuer des heures supplémentaires volontaires, au sens de l'article 25bis de la [loi du 16 mars 1971](#), les autres jours de la semaine durant lesquels il ne travaille pas.

Le travailleur qui formule une demande d'application de la semaine de 4 jours bénéficie d'une protection contre le licenciement : l'employeur ne peut prendre aucune mesure tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail du

travailleur qui fait une demande, sauf pour des motifs étrangers à la demande.

RÉGIME HEBDOMADAIRE ALTERNÉ (CONCERNE LES TRAVAILLEURS OCCUPÉS À TEMPS PLEIN)

Introduction d'un régime hebdomadaire alterné dans une association

Régime hebdomadaire alterné

Tout employeur a dorénavant la faculté d'introduire un régime hebdomadaire alterné.

Il s'agit d'un régime de travail organisé selon un cycle qui s'étend sur une période de deux semaines consécutives pendant laquelle les prestations de la première semaine sont compensées par les prestations de la deuxième semaine afin de respecter en moyenne la durée hebdomadaire normale de travail. La notion de « semaine » équivaut à une période de 7 jours consécutifs qui ne va pas nécessairement du lundi au dimanche inclus. La durée de travail journalière ne peut pas dépasser 9h par jour et la durée hebdomadaire ne peut pas dépasser 45h par semaine.

Dans deux situations, le cycle peut s'étaler sur une période de quatre semaines consécutives pendant laquelle la durée de travail hebdomadaire normale doit être respectée :

- durant le troisième trimestre de l'année,
- suite à un événement imprévu pour le travailleur, moyennant l'accord des parties.



Procédure d'introduction du régime via le règlement de travail

Pour appliquer ce nouveau régime de travail dans l'association, l'employeur doit procéder à une modification de son règlement de travail. Le règlement de travail doit indiquer le cadre du régime reprenant au moins les éléments suivants :

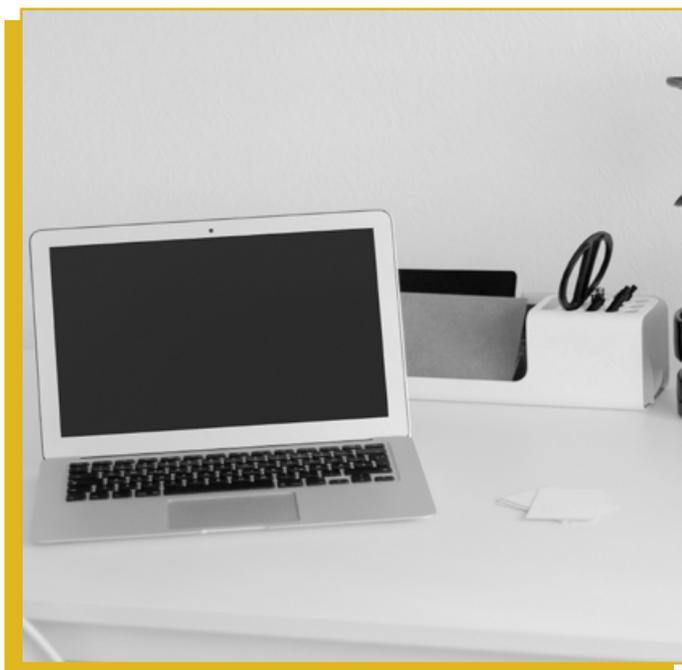
- la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter dans le cycle ;
- les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées ;
- la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées ;
- la durée du travail journalière minimale et maximale, sans que la durée journalière de travail ne puisse excéder 9 heures ;
- la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale, sans que la durée de travail ne puisse excéder 45 heures par semaine.

Application du régime hebdomadaire alterné à un travailleur

Demande individuelle écrite et accord de l'employeur

Après avoir modifié le règlement de travail, le travailleur intéressé par ce régime doit formuler une demande écrite à l'employeur. La demande du travailleur porte sur une période de maximum 6 mois. Elle est renouvelable de 6 mois en 6 mois.

La possibilité de demander l'application de ce régime est réservée aux travailleurs occupés à temps plein dans l'association.



L'employeur peut refuser de donner suite à la demande. Dans ce cas, il doit motiver ce refus par écrit et le communiquer au travailleur endéans le mois. Il peut s'agir, par exemple de raisons organisationnelles comme la nécessité de fonctionnement de l'entreprise...

La demande du travailleur (ou une copie) doit, durant la période sur laquelle elle porte, se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté. Elle doit ensuite être conservée par l'employeur durant une période de 5 ans à compter de la fin de la période sur laquelle elle porte.

Conclusion d'un avenant au contrat de travail

Après acceptation de la demande du travailleur, il est nécessaire de conclure un avenant au contrat de travail. L'avenant doit préciser les éléments suivants :

- les dates de début et de fin de la période pendant laquelle le régime hebdomadaire alterné est appliqué, sans dépasser la durée maximale de 6 mois ;
- la succession d'horaires journaliers de travail dans un ordre déterminé.

La convention (ou une copie) doit, durant la période sur laquelle elle porte, se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté. Elle doit ensuite être conservée durant une période de 5 ans à compter de la date de fin qui y est indiquée.

Application effective du régime hebdomadaire alterné et respect de certaines obligations

Après conclusion de l'avenant, le travailleur peut commencer à travailler dans le cadre du nouveau régime de travail.

En cas d'événement imprévu dans le chef du travailleur (cf. ci-dessus), le travailleur qui souhaite l'application d'un cycle de 4 semaines doit formuler une demande écrite et motivée qui précise l'événement justifiant ce cycle plus long. Après accord des parties, un nouvel avenant est conclu. Il doit préciser le cycle convenu étalé sur une période de 4 semaines consécutives, ainsi que la période pendant laquelle elle s'applique.

Un travailleur occupé dans un régime alterné peut prêter des heures supplémentaires, normales ou volontaires, mais ne pourra prêter ses heures supplémentaires volontaires uniquement les semaines où il travaille davantage.

Le travailleur qui formule une demande de régime hebdomadaire alterné bénéficie d'une protection contre le licenciement : l'employeur ne peut prendre aucune mesure tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail du travailleur qui fait une demande, sauf pour des motifs étrangers à la demande.

Si le travailleur ne souhaite plus recourir à ce régime, il a le droit de mettre anticipativement fin au régime hebdomadaire alterné afin de revenir à son régime de travail d'origine. Il doit le faire moyennant notification à l'employeur 2 semaines avant le début d'un nouveau cycle.

ADAPTATIONS DES DÉLAIS DE COMMUNICATION DES HORAIRES VARIABLES

Les délais de communication des horaires des travailleurs occupés selon un horaire variable ont été allongés.

Dans le cadre d'un horaire variable, les jours et heures à prester ne sont pas spécifiés à l'avance parce qu'ils changent régulièrement et sont com-

muniés préalablement au travailleur selon les besoins de l'employeur.

Afin de répondre à un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, les horaires variables doivent être communiqués au moins 7 jours ouvrables à l'avance (précédemment 5 jours ouvrables). Le délai de 7 jours ouvrables peut être réduit à 3 jours ouvrables par convention collective de travail sectorielle conclue au sein de la commission paritaire (précédemment 1 jour ouvrable).

Chaque employeur concerné doit adapter son règlement de travail pour se mettre en conformité avec ce nouveau délai de communication. Si votre règlement de travail prévoit une période de 5 jours ouvrables, il doit être adapté pour le 19 août 2023 au plus tard (avant cette date, le délai de 5 jours peut continuer de s'appliquer, à titre transitoire).

Service juridique de la CODEF

NOUVEAUX MONTANTS 2023 EN VRAC



1) Le montant de l'indemnité kilométrique pour les déplacements domicile - lieu de travail et pour les déplacements professionnels s'élève à maximum 0,4259 euros/km à partir du 1er janvier 2023 jusqu'au 31 mars 2023 inclus (circulaire n° 713 du 19 décembre 2022, MB du 27 janvier 2023).

2) Le montant de l'indemnité pour frais de bureau maximale s'élève à 148,73 euros/mois à partir du 1er janvier 2023.

3) Le revenu minimum mensuel moyen garanti s'élève à 1.954,99 euros/mois à partir du 1er décembre 2022.

4) Le montant journalier maximum pour les volontaires s'élève à 40,67 euros et le montant annuel à 1.626,77 euros et 2.987,70 euros pour le montant annuel majoré (valable pour l'année civile 2023).

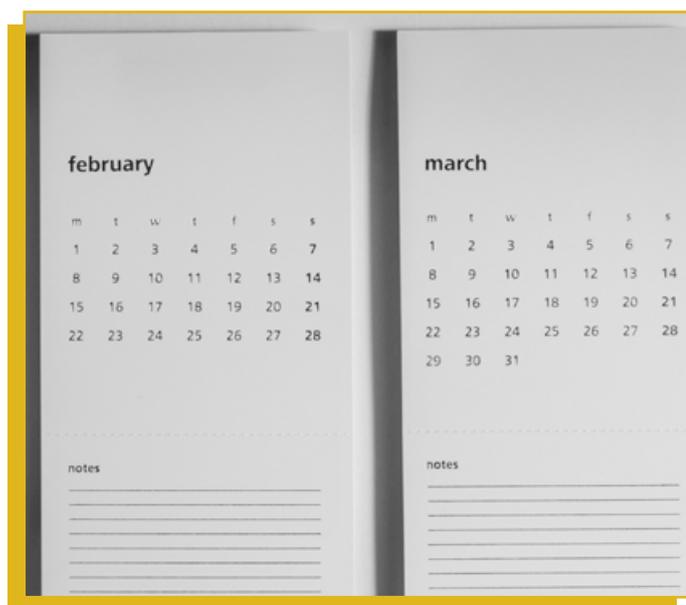
5) Le montant journalier maximum dans le cadre du régime des petites indemnités des artistes s'élève à 147,67 euros et le montant annuel à 2.953,37 euros (valable pour l'année civile 2023).

Plus d'informations sur le [site de l'ONSS](#) :

« Instructions administratives intermédiaires »

LES DATES CLÉS POUR LA GESTION DE VOTRE ASSOCIATION

La vie des associations est rythmée par des obligations à remplir par l'employeur à différents moments clés de l'année. Il existe plusieurs dates butoirs pour lesquelles toute une série de démarches officielles doivent être réalisées par les associations afin d'être en ordre dans leur gestion. Vous trouverez ci-après la liste des principales démarches à effectuer pour ces dates charnières.



RAPPORT D'EXÉCUTION APE (30 MARS)

L'employeur doit remettre annuellement au FO-REM un rapport d'exécution de la décision d'octroi de la subvention, pour le 30 mars de l'année qui suit l'année concernée par le rapport d'exécution. Autrement dit, le rapport d'exécution qui porte sur l'année 2022, est à encoder en ligne pour le 30 mars 2023.

Le rapport d'exécution reprend les activités d'intérêt général sur lesquelles sont affectés les travail-leurs pour lesquels l'employeur bénéficie d'une subvention APE et précise les compétences fonctionnelles auxquelles sont rattachées les activités d'intérêt général (art. 59 de l'Arrêté). Le rapport d'exécution doit être rempli directement via un formulaire en ligne dans l'[espace entreprise](#) sur le site du Forem.

TAXE PATRIMONIALE (31 MARS)

La taxe annuelle sur les ASBL, également appelée taxe patrimoniale, est une taxe de compensation des droits de succession qui, dans le cas d'une personne morale, ne peuvent pas être réclamés.

Outre les ASBL, la taxe s'applique également aux fondations privées et aux AISBL.

Chaque association reçoit, en principe, une invitation du bureau Sécurité juridique (bureau des droits de succession) à déposer une déclaration dans le courant du mois de février. La déclaration doit être déposée au plus tard pour le 31 mars.

Si le patrimoine de l'ASBL est inférieur ou égal à 25 000 euros, elle n'est pas assujettie à la taxe. Elle ne paiera aucun impôt. Attention : vous êtes toujours tenu de signaler que le patrimoine n'excède pas 25 000 euros.

Procédure

- Si vous avez reçu une invitation à déposer une déclaration, vous pouvez alors remplir la bandelette au bas de la lettre et la renvoyer au bureau de la Sécurité juridique.
- Si vous n'avez pas reçu une invitation à déposer une déclaration, contactez directement le [bureau de la Sécurité juridique compétent](#). A partir du 1er janvier qui suit la date de sa constitution, toute ASBL concernée par la taxe est tenue de déclarer spontanément la valeur de sa base imposable au 1er janvier. L'absence d'invitation n'est donc pas une excuse valable pour ne pas déposer de déclaration.

Pour plus d'information sur la taxe patrimoniale, consultez le [site du SPF Finances](#), ainsi que notre article du CODEF Info de février 2022.

RAPPORT ANNUEL DU SERVICE EXTERNE DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION AU TRAVAIL (31 MARS)

Chaque année, votre Service externe de prévention et de protection au travail vous transmet un rapport d'activités sur la surveillance médicale des travailleurs et la gestion des risques au sein de l'ASBL. Au CESi, vous avez la possibilité de le télécharger sur votre [espace client My CESi](#).

C'est également l'occasion de faire le point sur votre plan d'actions de prévention annuel interne et de le mettre à jour. La CODEF vous propose d'ailleurs un outil sur vos obligations en matière de bien-être au travail. Vous le trouverez sur le [site de la CODEF](#) (accès réservé aux membres).

S'il n'y pas de date butoir pour ces documents, ils vous aideront à compléter le rapport annuel de prévention du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale qui lui doit être finalisé pour le 31 mars.

RAPPORT ANNUEL DE PRÉVENTION (31 MARS)

Jusqu'en 2018, vous deviez transmettre le rapport annuel de prévention au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale pour le 31 mars. S'il n'est désormais plus obligatoire de l'envoyer, les associations sont tout de même tenues de conserver ce rapport à leur siège social et de pouvoir le présenter à l'inspection sur demande.

Vous pouvez télécharger le formulaire type sur le [site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#).

RAPPORT D'ACTIVITÉS POUR LES SUBVENTIONS ET APPELS À PROJETS (31 MARS)

Si votre association est financée via une subvention structurelle, une subvention facultative, un agrément, un appel à projet ou autre, vous êtes généralement tenus de remettre un rapport d'activités de l'année écoulée accompagné des comptes et pièces justificatives à l'organisme subsidiant pour le 31 mars. La date butoir peut varier selon l'organisme subsidiant, il faut se référer au texte encadrant la subvention.

PLAN DE FORMATION ANNUEL (31 MARS)

Dans le cadre du Deal pour l'emploi (loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail), l'employeur qui compte au moins 20 travailleurs doit établir un plan de formation annuel pour le 31 mars au plus tard. Un plan de formation est un document rédigé soit sous forme papier, soit sous forme électronique, listant les formations ainsi que le groupe cible des travailleurs à qui elles sont destinées. Il est conseillé de se référer aux conventions collectives de travail sectorielles car il est possible que votre commission paritaire ait imposé des conditions particulières.

APPROBATION DES COMPTES ANNUELS ET DU BUDGET PAR L'AG (AVANT LE 30 JUIN SI L'EXERCICE SOCIAL EST CALQUÉ SUR UNE ANNÉE CIVILE)

Conformément à l'article 3:47, §1er du [Code des sociétés et des associations](#), applicable à toutes les ASBL, quelle que soit leur taille, prévoit que : « Chaque année, et au plus tard six mois après la date de clôture de l'exercice social, l'Organe d'administration soumet à l'Assemblée générale, pour approbation, les comptes annuels de l'exercice social écoulé établis conformément au présent article, ainsi que le budget de l'exercice suivant » (généralement avant le 30 juin).

Vous trouverez plus d'informations sur les obligations comptables des ASBL sur le [site de la Commission des normes comptables](#).

DÉPÔT DES COMPTES (AVANT LE 31 JUILLET)

Les ASBL qui réunissent au moins deux des critères suivants doivent tenir une comptabilité double :

- Au moins 5 travailleurs,
- Plus de 334 500 € de recettes autres que récurrentes,
- < 1 337 000 € d'avoirs,
- < 1 337 000 € de dettes.

Elles sont également tenues de déposer leurs comptes approuvés par l'Assemblée générale à la Banque nationale de Belgique dans un délai de 30 jours après la tenue de celle-ci, donc avant le 31 juillet.

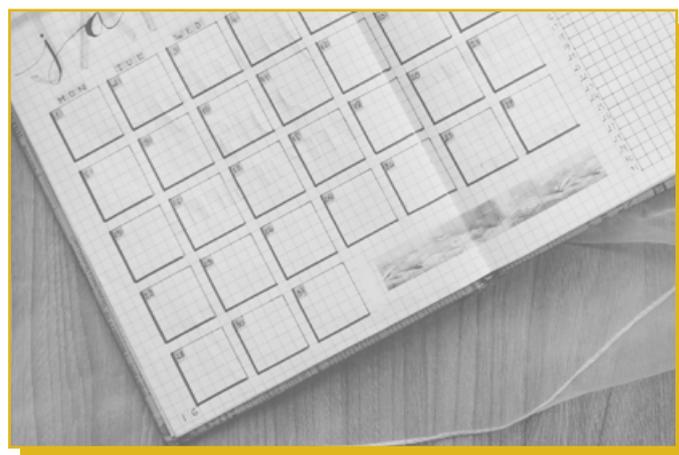
Les autres ASBL peuvent tenir une comptabilité simplifiée de type « débit-crédit » et déposer leurs comptes au greffe du Tribunal de l'Entreprise (anciennement dénommé Tribunal du Commerce), également dans un délai de 30 jours après approbation des comptes par l'AG.

DÉPÔT DU RAPPORT DE GESTION (AVANT LE 31 JUILLET)

Le Code des sociétés et des associations impose désormais aux grandes ASBL d'établir et de déposer un rapport de gestion en même temps que les comptes annuels, à savoir avant le 31 juillet, soit 30 jours après l'Assemblée générale qui doit se tenir avant le 30 juin.

Pour rappel, une ASBL, AISBL ou fondation est qualifiée de « grande ASBL » si elle dépasse deux des trois critères suivants à la date du bilan du dernier exercice clôturé :

- plus de 50 travailleurs en moyenne annuelle
- chiffre d'affaires annuel, à l'exclusion de la taxe sur la valeur ajoutée : 9 000 000 €,
- total du bilan : 4 500 000 €.



DÉCLARATION D'IMPÔT DES PERSONNES MORALES ET D'IMPÔT DES SOCIÉTÉS (31 JUILLET)

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.

Pour rappel, le dépôt de la déclaration doit se faire électroniquement via la [plateforme en ligne Biztax](#). Pour vous aider à compléter le formulaire, vous pouvez consulter l'[outil du SPF Finances](#).

Pour plus d'informations, consultez le [site du SPF Finances](#). Un tableau reprenant les délais de rentrée des déclarations pour l'exercice d'imposition 2022 est disponible via [ce lien](#).

INVENTAIRE (31 DÉCEMBRE)

Conformément à l'article III.89 du Code de droit économique, l'Organe d'administration est tenu de procéder au moins une fois par an aux opérations de relevé, de vérification, d'examen et d'évaluation nécessaires pour établir un inventaire complet des avoirs, dettes, droits, obligations et engagements de l'ASBL relatifs à son activité à la fin de chaque exercice comptable (souvent le 31 décembre).

Pour plus de renseignement, surfez sur le [site de la Commission des normes comptables](#).

REGISTRE UBO (CONFIRMATION ANNUELLE OBLIGATOIRE)

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 prévoit la mise en place en Belgique d'un registre des « bénéficiaires effectifs » (ou « Ultimate Beneficial Owner », UBO).

Le registre UBO est donc un registre dans lequel sont inscrits tous les bénéficiaires effectifs d'une ASBL. Vous pouvez enregistrer vos bénéficiaires

effectifs en vous connectant à l'application sur le [portail MyMinfin](#). Ce registre doit être tenu à jour lors de chaque changement dans les bénéficiaires effectifs (ex : changement d'administrateur).

Tous les redevables d'information ont désormais l'obligation de fournir, via la plateforme en ligne, tout document démontrant que les informations enregistrées relatives à leurs UBO sont adéquates, exactes et actuelles. Les redevables d'information et leurs mandataires ont la possibilité, à la place de transmettre des documents probants, de confirmer que les informations reprises au Moniteur belge permettent de prouver que les informations présentes dans le registre UBO sont adéquates, exactes et actuelles. Cela leur permet de ne pas devoir ajouter de documents probants si ces documents sont déjà disponibles au Moniteur belge. En pratique, vous devez vous connecter au registre UBO (il faut que le représentant légal de votre structure se connecte avec sa carte d'identité), puis aller dans l'onglet « documents probants ». Enfin, vous cliquez sur « lier au Moniteur belge ».

ATTENTION !! Les informations doivent être confirmées chaque année !

Pour en savoir plus sur le registre UBO, consultez le [site du SPF Finances](#).

RGPD

Le Règlement Général sur la Protection des Données, mieux connu sous les abréviations «RGPD», est entré en vigueur le 25 mai 2018 dans l'Union européenne, donc également en Belgique.

L'objectif poursuivi par la réglementation en matière de protection des données à caractère personnel est :

- de protéger les personnes physiques contre le traitement abusif de leurs données à caractère personnel et, en conséquence, de protéger leur vie privée ;
- de permettre la libre circulation des données dans l'Union européenne.



Quelle que soit la taille de l'entreprise, le respect du RGPD est obligatoire. Qu'elles traitent, stockent ou analysent des données personnelles, elles doivent appliquer la réglementation en vigueur sans plus attendre.

La CODEF vous propose un [accompagnement](#) pour la mise en œuvre du RGPD au sein de votre structure (formation et outils).

STATUTS

Le Code des sociétés et des associations est entrée en vigueur le 1er mai 2019. Ce nouveau Code impacte directement les associations, plus particulièrement leurs statuts.

Pour les ASBL existantes, les dispositions impératives s'appliquent depuis le 1er janvier 2020 de plein droit, et ce, même en l'absence de mo-

dification statutaire.

Les clauses statutaires contraires aux dispositions sont considérées comme inexistantes.

En ce qui concerne les modifications à apporter à vos statuts, elles doivent être réalisées dès la première modification statutaire et au plus tard pour le 1er janvier 2024 si aucune modification n'est intervenue plus tôt.

La CODEF vous propose également un [accompagnement](#) pour la mise en conformité de vos statuts avec le CSA (formation, outil et accompagnement individuel).

Retrouvez toutes les dates clés pour la gestion de votre association dans la [boîte à outils du site de la CODEF](#).

TARIF PRÉFÉRENTIEL SUR LA LICENCE GLOBALE REPROBEL POUR LES MEMBRES CODEF !

Comme chaque année, vous allez être invités par email à remplir une déclaration et à payer une rémunération auprès de Reprobél, avant le 14 mars 2023, pour l'usage et la diffusion d'œuvres protégées par les droits d'auteur effectués dans le cadre de vos pratiques professionnelles (déclaration relative à l'exercice 2022).

Vous pouvez vous acquitter de cette rémunération en effectuant une déclaration du volume de reproductions physiques réellement effectuées ou opter pour l'achat d'une licence globale comprenant les reproductions physiques et numériques par travailleur concerné auprès de Reprobél.

Si vous optez pour la licence globale, vous pouvez bénéficier du tarif sectoriel préférentiel négocié dans le cadre de la convention cadre entre la CESSoC et Reprobél.

Bonne nouvelle ! Tous les membres de la CODEF peuvent désormais bénéficier du tarif préférentiel CESSoC puisque, pour rappel, la CODEF est devenue membre de la CESSoC en janvier 2023.

Pour obtenir le code promo qui vous donne accès à ce tarif, rendez-vous sur le [site de la CODEF](#) (accès réservé aux membres).

Attention, le [site de Reprobél](#) doit être mis à jour fin février. Nous vous invitons donc à rafraîchir le site avant toute déclaration. Les liens présents dans les documents de la CESSoC seront mis à jour dès que l'équipe sera informée de la mise en ligne du nouveau site.



CCT N°164 :

GÉNÉRALISATION DE L'OCTROI D'UNE INDEMNITÉ VÉLO DÈS LE 1ER MAI 2023

Dans la ligne de l'accord du Gouvernement fédéral d'encourager l'usage des modes de transport durables dans le cadre des déplacements entre le domicile et le lieu de travail, le Conseil National du Travail a conclu le 24 janvier 2023 une *nouvelle Convention Collective de Travail (n°164)* qui généralise l'octroi d'une indemnité vélo.

Dès le 1er mai 2023, tous les travailleurs du secteur privé bénéficieront d'une indemnité pour les déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail effectués à vélo. Même si de nombreux travailleurs bénéficient déjà de ce type d'intervention sur base d'accords précédents, certains travailleurs n'avaient pas encore droit à une indemnité. C'est le cas par exemple pour les travailleurs qui relèvent de la SCP 329.03 ou encore de la SCP 318.01. Dès le 1er mai, l'employeur sera tenu de verser une indemnité pour ces travailleurs.

Travailleurs concernés

La convention collective de travail est supplétive. Elle ne porte donc pas préjudice aux CCT déjà conclues au niveau des secteurs et des entreprises qui prévoient l'octroi d'une indemnité vélo (même pour un montant inférieur à la CCT). Autrement dit, si au sein de votre commission paritaire, une mesure de ce type est déjà prévue, la CCT sectorielle prévaut sur la CCT n° 164. Par exemple, c'est le cas dans la SCP 329.02 dans laquelle une intervention à 0,24 euros/km est octroyée. Vous l'aurez compris, à défaut de CCT sectorielle ou d'entreprise, chaque employeur devra appliquer ces nouvelles règles.

Vélos concernés

Par « vélo », on entend un cycle, un cycle motorisé ou un speed pedelec qui sont propulsés de façon électronique, tels que définis dans le règlement général sur la police de la circulation routière.

Trajets concernés

Cette CCT impose une intervention lorsque le travailleur utilise régulièrement les déplacements entre son domicile et son lieu de travail à vélo.

Un déplacement effectué au moins une fois par semaine à vélo par le travailleur pour se rendre de son domicile à son lieu de travail est considéré comme un déplacement régulier. Il en va de même pour le travailleur qui effectue, pendant les mois d'été, ses déplacements à vélo.

Lorsque le travailleur combine plusieurs moyens de déplacement, le travailleur peut recevoir une indemnité, soit pour chaque partie du trajet qu'il effectue selon les moyens qu'il utilise, soit regroupé en un même trajet effectué pendant différentes périodes de l'année.

Prenons l'exemple d'un travailleur qui habite à Liège et qui travaille à Bruxelles. Ce dernier prend son vélo pour aller jusqu'à la gare où il doit prendre un train jusqu'à Bruxelles. Il peut prétendre à une première intervention pour le trajet effectué en vélo (maison-gare/gare-maison), et une autre intervention pour l'utilisation du train.

Forcément, une même distance ne peut faire l'objet de plusieurs indemnités de la part de l'employeur. De plus, il revient au travailleur de choisir parmi les formules qui existent : celle la plus adaptée et qui répond au mieux à ses besoins en termes de mobilité, en tenant compte de la fréquence de ses déplacements.

Distance maximale, montant de l'indemnité et époque du remboursement

L'intervention est plafonnée à 20 km par trajet simple (40 km aller/retour). L'objectif de cette limite est d'éviter une intervention de l'employeur pour des déplacements effectués par le travailleur à des fins privées.

Le montant de l'indemnité pour 2023 s'élève à 0,27 euros/km. Ce montant sera annuellement indexé au 1er janvier.

De manière à définir le montant dû, le travailleur doit signer une déclaration sur l'honneur dans laquelle il indique le nombre de kilomètres parcourus à vélo entre son domicile et son lieu de travail ainsi que le nombre de jours concernés sur le mois. L'indemnité est versée à la même période que la rémunération mensuelle.

TRAVAIL AUTORISÉ DES PENSIONNÉS : MONTANTS POUR L'ANNÉE 2023



Le pensionné peut percevoir annuellement un revenu d'appoint dont le montant est plafonné en fonction de son âge et de l'existence d'enfants à sa charge. En cas d'application d'un plafond, les montants pour 2023 sont connus.

En 2015, à la suite de l'accord du Gouvernement fédéral, les règles en matière de travail autorisé des pensionnés ont été sensiblement modifiées.

CUMUL ILLIMITÉ

Dans 2 situations, il est possible de cumuler de manière illimitée une pension avec une activité professionnelle.

A partir de 65 ans

Le cumul est illimité à partir de 65 ans, avec effet dès le 1er janvier de l'année au cours de laquelle le pensionné atteint cet âge. Aucune condition de carrière n'est exigée et la condition d'âge ne doit pas être remplie au moment de la mise à la retraite.

Par exemple, une personne qui part à la retraite à 64 ans peut, à partir du 1er janvier de l'année où elle atteint 65 ans, avoir un revenu complémentaire de manière illimitée.

Carrière de 45 ans

Le pensionné peut percevoir un revenu professionnel illimité s'il justifie d'une carrière d'au moins 45 ans. Cette condition de carrière doit être remplie à la date de prise de cours de la première pension de retraite belge du pensionné ; à défaut, il ne pourra cumuler de manière illimitée qu'à partir du 1er janvier de l'année où il atteint 65 ans.

CUMUL LIMITÉ : RESPECT DE PLAFONDS

Dans toutes les autres situations (avant 65 ans et/ou avec moins de 45 ans de carrière), le pensionné peut percevoir annuellement un revenu d'appoint limité dont le montant est plafonné en fonction de son âge et de l'existence d'enfants à sa charge.

Conditions	Charge d'enfant	Salarié, fonction ou mandat	Indépendant (ou mix salarié-indépendant)
Avant 65 ans	Non	9.236 €	7.389 €
	Oui	3.854 €	11.083 €
Avant 65 ans et avec uniquement une pension de survie	Non	21.505 €	17.204 €
	Oui	26.881 € + 5.376 € par enfant à charge*	21.505 € + 4.301 € par enfant à charge*

Plafonds en 2023 avant 65 ans

Remarque : l'année de prise de cours n'est pas nécessairement une année complète, la pension peut en effet prendre cours à partir de n'importe quel mois de l'année. Dans ce cas, le montant limite est adapté au nombre de mois pour lesquels une pension est perçue : le montant autorisé est divisé par 12 et multiplié par le nombre de mois de pension. Pour les années suivantes, les revenus sont calculés par année civile, du 1er janvier au 31 décembre.

Exemple : un travailleur part en pension le 1er mai 2023. Il a moins de 65 ans et n'a pas atteint une carrière de 45 ans. Il exerce une activité en tant que travailleur salarié à partir du 1er mai 2023 et n'a pas d'enfant à charge. Pour 2023, le montant limite est de 9.236,00 euros. Dans ce cas, il ne peut donc pas gagner de revenus supérieurs à : $(9.236,00 \text{ euros} \times 8) / 12 = 6.157,33 \text{ euros}$. Pour les années complètes jusques et y compris l'année qui précède le 65ème anniversaire (en d'autres termes, l'année au cours de laquelle il a 64 ans), le montant limite annuel est utilisé.

Un arrêté royal a augmenté les limites de l'activité autorisée pour les bénéficiaires (de moins de 65 ans) uniquement d'une ou plusieurs pensions de survie de travailleurs salariés ou indépendants et qui ont un ou plusieurs enfants à charge.

Plafonds en 2023 à partir de 65 ans (pensionné dont le conjoint bénéficie d'une pension au taux ménage)

Conditions	Charge d'enfant	Salarié, fonction ou mandat	Indépendant (ou mix salarié-indépendant)
A partir de 65 ans	Non	26.678 €	21.342 €
	Oui	32.451 €	25.960 €

Pour une activité en tant que salarié, fonctionnaire ou lors d'un mandat, il faut prendre en compte les revenus bruts. Pour une activité en tant qu'indépendant, ce seront les revenus nets qui seront pris en compte.

Si l'intéressé combine une activité de salarié et d'indépendant, 80% du revenu brut de l'activité salariée sera pris en compte + 100% des revenus nets en tant qu'indépendant.

Attention : depuis le 1er janvier 2015, le SFP prendra en considération les indemnités de préavis, indemnités de rupture et indemnités de licenciement ou tout autre avantage en tenant lieu. Ces indemnités sont réparties sur la période qu'elles couvrent. Ces indemnités étaient auparavant exclues de l'assiette de revenus prise en compte par le SFP.

SANCTIONS

Depuis le 1er janvier 2015, si le pensionné dépasse les montants précités, sa pension sera réduite proportionnellement au pourcentage du dépassement, quelle que soit sa hauteur.

Il n'y a donc plus de suspension totale de la pension dès qu'un dépassement de 25% ou plus est constaté.

La sanction concerne toute l'année civile, même si l'activité n'est pas exercée toute l'année.

AGE DE LA PENSION

Un article fait le point sur les changements en ce qui concerne la pension des travailleurs salariés.

Nathalie Wellemans - Senior Legal Advisor



ne manque pas d'ErE!

Un module unique conçu pour les ASBL

Un partenariat s'est construit avec 6 organisations environnementales (Canopea, EcoConso, Ecotopie, Education-Environnement, Faunes&Biotopes, Institut Eco-Conseil) afin de proposer un panel formations d'éducation relative à l'environnement.

Au travers du module de formations, la CODEF vise à professionnaliser le secteur non-marchand à diverses thématiques environnementales (nature, climat, énergie, santé, consommation responsable, etc.). 8 jours de formations sont proposés pour appréhender au mieux les enjeux environnementaux et questionner leur intégration dans les activités des structures associatives.

Les journées de formations seront espacées de deux semaines pour donner l'opportunité aux participants de réfléchir aux actions qui seraient envisageables dans leur organisation.

Au programme

Journée 1

Balade immersive en pleine nature

Journée 2

Changement Climatique et Transition Energétique

Journée 3

Eco-consommation au bureau

Journée 4

Développer la biodiversité sur son lieu de travail

Journée 5

Enjeux de santé et d'environnement

Journée 6

Différentes formes d'engagement pour l'environnement

Journée 7

Dynamiques de changement

Journée 8

Initiation à la Facilitation Graphique

Journée 9

Intervision

Méthodologie

Afin de faciliter la montée en compétences des participants, 4 facteurs clés seront mobilisés : l'attention, l'engagement actif, le retour sur information et la consolidation des acquis (méthode Kolb).

L'application de ce cycle d'apprentissage suppose une grande participation de tous afin :

- De mettre en œuvre ces concepts en combinant expériences, théories et techniques ;
- De faire preuve de pragmatisme : il s'agira « d'outiller » les participants dans une perspective pratique, ce qui facilite la mise au point d'options méthodologiques directement utilisables ;
- D'offrir une dimension expérientielle : l'expérience précède autant que possible la théorie (exercices en petits groupes, brainstormings, jeux de rôles ou autres expérimentations) ;
- De proposer des exposés théoriques ou méthodologiques qui alterneront avec les exercices proposés.

Une initiative de

Au cœur du module de formations d'ErE

Où et quand participer au module ?

Module de Liège (possibilité de commencer à la 2ème journée)

CRIE de Liège (Rue Fusch, 3 à 4000 Liège)

8 mars 2023, 22 mars 2023, 5 avril 2023, 20 avril 2023, 17 mai 2023, 31 mai 2023, 14 juin 2023, 28 juin 2023 et 11 octobre 2023

Module de Libramont

CRILUX (Rue de l'ancienne Gare, 32 à 6800 Libramont)

6 septembre 2023, 20 septembre 2023, 4 octobre 2023, 19 octobre 2023, 8 novembre 2023, 22 novembre 2023, 6 décembre 2023, 20 décembre 2023 et 14 février 2024

Module de Namur

Mundo-N (Rue Nanon, 98 à 5000 Namur)

24 janvier 2024, 7 février 2024, 21 février 2024, 14 mars 2024, 27 mars 2024, 10 avril 2023, 24 avril 2024, 15 mai et 26 juin 2024

Public cible

Toute personne travaillant pour une ASBL et souhaitant implanter des actions concrètes en faveur de l'environnement au sein de sa structure. Attention, le nombre de place est limité !

Tarif

100€ TVAC pour tout le module.

Paiement à effectuer par virement sur le compte de la CODEF BE47 7512 0079 4080 avec en communication «Module ErE + Nom Prénom».

Inscriptions

Pour vous inscrire au module, complétez le formulaire en ligne :
<https://forms.office.com/e/as-1Tac1n7Y>

Renseignements

Alexandre Duvivier
Eco-conseiller à la CODEF
Email : projet@codef.be

Téléphone : 04 362 52 25 (5)

Disponible uniquement les mercredis,
jeudis et vendredis

Une initiative de

CODEF

Avec le soutien de la
Wallonie

PLAN DE
RELANCE DE LA
WALLONIE



AGENDA DES FORMATIONS À VENIR

Obligations des employeurs en termes de bien-être au travail et d'analyse des risques au sein des ASBL



Jeudi 9/03 | 9h30-12h30 | Visioconférence

OBJECTIF & PROGRAMME

- Appréhender la législation en matière de bien-être au travail
- Connaître les formalités obligatoires en tant qu'employeur
- Obtenir des outils pour mener une politique active de prévention et de protection au travail

L'impact du CSA sur les statuts de votre ASBL



Mardi 14/03 | 9h30-12h30 | Visioconférence

OBJECTIF & PROGRAMME

- Tour d'horizon sur la nouvelle législation du Code des sociétés et des associations
- Les impacts sur vos statuts ainsi que leur adaptation

Gérer la communication de votre ASBL sur les réseaux sociaux



Jeudi 16/03 | 9h30-16h30 | Namur

OBJECTIF & PROGRAMME

Au terme de la formation, les participants seront à même de choisir le ou les réseaux sociaux à utiliser pour leur domaine d'activité ainsi que de mettre en place une stratégie de communication efficace et adaptée à leurs besoins.

Prendre le temps de gérer son temps



Jeudi 23/03 | 9h30-16h30 | Liège

OBJECTIF & PROGRAMME

- Analyser les différentes causes de sa difficulté à gérer le temps et le stress.
- Être capable de réduire l'impact des urgences, imprévus et perturbations.
- Savoir gérer son temps dans sa relation avec les collègues
- Gérer efficacement son temps en équipe

Elaborer un règlement d'ordre intérieur pour son ASBL



Mardi 28/03 | 9h30-16h30 | Namur

OBJECTIF & PROGRAMME

Comprendre ce qu'est un règlement d'ordre intérieur, son utilité et sa mise en place. La formation est donnée en deux parties, la première se concentre sur les aspects légaux liés au règlement d'ordre intérieur, la deuxième partie se concentrera sur la rédaction, l'approbation et la mise en œuvre du ROI par l'utilisation d'un cas réel ou fictif.

RGPD: Obligations, mise en conformité et outils



Jeudi 30/03 | 9h30-12h30 | Visioconférence

OBJECTIF & PROGRAMME

- Compréhension de la législation
- Mise à disposition d'outils pratiques et explications
- Cadre légal
- Tour d'horizon sur les formalités à mettre en œuvre

Informations et inscriptions sur le
[site de formations 2023 de la CODEF](#)

ACTUALITÉS DIVERSES



CAP'ADMIN : FORMATION POUR ADMINISTRATEURS ET ADMINISTRATRICES BÉNÉVOLES !

Dans le cadre du projet *Cap'Admin*, la Plateforme Francophone du Volontariat cherche à promouvoir un volontariat de gestion de qualité. Les administrat.eurs.rices bénévoles peuvent vite se sentir démuni face à leur nouvelle fonction ou suite à des changements dans leur organisation.

Voilà pourquoi la PfV propose un parcours de formation : « Clés et repères pour administrateurs et administratrices bénévoles », en trois soirées qui viendra les accompagner dans leur mission. En partenariat avec la Boutique de Gestion, la PFV a conçu ce parcours sur base des besoins et des questions auxquelles sont confrontés quotidiennement les volontaires de gestion. Un suivi, ainsi que des outils concrets leur seront fournis dans le cadre de cette formation.

Le contenu :

Soir 1. La mise en contexte : ASBL et Volontariat

Soir 2. Le rôle de l'organe d'administration (OA) et sa responsabilité

Soir 3. Les obligations comptables de l'ASBL

Pour plus d'information ou pour vous inscrire, rendez-vous sur : <https://www.levolontariat.be/capadmin-formations>, ou par mail via capadmin@levolontariat.be

Plateforme francophone
du

VOLONTARIAT



LE SITE EUROPÉEN HELPDESK EST EN LIGNE !

Dans le cadre du projet de centre d'assistance pour faciliter l'accès des entreprises à profit social aux fonds de l'UE (projet Helpdesk) et en suivi du Forum sur les financements européens pour les services sociaux (9 novembre 2022), nous avons le plaisir de vous annoncer que le site internet du Helpdesk est désormais en ligne. Cette plateforme est disponible en français et dans les 23 autres langues de l'Union Européenne.

[Découvrez le nouveau site du projet Helpdesk !](#)





En tant que membre de la CODEF, votre ASBL est répertoriée dans notre [annuaire des membres](#).

Cette annuaire donne une visibilité supplémentaire à votre association, c'est pourquoi il est important de tenir son contenu à jour.

Vous souhaitez effectuer un changement dans votre fiche ? Adressez nous votre demande via email à communication@codef.be

Votre association organise un évènement et souhaite qu'il soit partagé à un grand nombre d'acteurs du secteur associatif ? La CODEF peut vous aider ! Faites nous parvenir les informations (date, lieu, affiche, description, liens éventuels) via communication@codef.be, notre service communication se chargera de le relayer via nos réseaux sociaux ! Encore plus simple : envoyez-nous votre évènement Facebook via le [Messenger](#) de la CODEF !

