05

Mai-Juin 2023

CODEF INFO

Newsletter de la coordination et défense des services sociaux et culturels

Intervention de l'employeur dans les frais de déplacement de ses travailleurs | P.02

Deal Emploi partie 4 : Droit individuel à la formation & plan de formation | P.08

Planning des formations du 2ème semestre | P.11

Actualités juridiques | P.12
- Rappel aux associations : Mettez vos statuts en conformité avant le 31 décembre 2023
- Rapport d'exécution APE

Job d'étudiant : rappel des règles en vigueur | P.13

Dispositif Impulsion en Région wallonne : nouvelles conditions à partir du 1er juillet 2023 | P.16

Le numérique responsable | P.17

La CODEF ne manque pas d'ErE ! | P.17

Actualités diverses | P.18
- Volontariat et numérique, je clique ?
- La CESSOC recrute sa nouvelle direction
- Des animations zéro déchet gratuites
- La semaine des aidants proches

Actualités CODEF | P.20
- Assemblée Générale de la CODEF
- La CODEF déménage !
- Fermeture annuelle de la CODEF

Promotion des activités des membres | P.21

Intervention de l'employeur dans les frais de déplacement de ses travailleurs

Pour exercer le travail qui leur est confié, la plupart des travailleurs sont amenés à se déplacer. Ils effectuent deux types de déplacements : les déplacements domicile-lieu de travail et les déplacements « mission » ou professionnels.

Dans certains cas, l'employeur a l'obligation d'intervenir dans ces frais de déplacement.

Déplacements domicile-lieu de travail

Les déplacements domicile-lieu de travail sont les déplacements effectués par le travailleur pour se rendre de son domicile à son lieu de travail tel que prévu dans son contrat de travail (ou dans le règlement de travail) et pour rentrer chez lui après sa journée de travail.

En principe, sous réserve des CCT sectorielles qui seront examinées ci-après, l'employeur a l'obligation de prendre à sa charge une partie des frais occasionnés par ces déplacements seulement si le travailleur se déplace en transports en commun ou en vélo. L'intervention est généralement payée mensuellement, en même temps que la rémunération, lorsqu'il s'agit d'un abonnement mensuel. Pour les titres de transport qui sont valables pour trois mois à un an ou pour les titres de transport à temps partiel, le remboursement a lieu à l'occasion de la période de paiement qui est d'usage dans l'entreprise. En cas de contrôle, si vous ne respectez pas les CCT en vigueur, vous risquez des poursuites pénales ou le paiement d'amendes administratives, ainsi qu'une régularisation des frais de déplacements non remboursés depuis le début de l'occupation du travailleur concerné.

La *CCT n° 19/9* conclue au sein du Conseil National de Travail prévoit différentes interventions en fonction du moyen de transport utilisé par le travailleur et du nombre de kilomètres parcourus.

Il est important que l'employeur dispose de ces informations et les tienne à jour (ex. : en cas de changement d'adresse du domicile du travailleur) afin d'éviter de devoir procéder à des régularisations par la suite.

L'intervention de l'employeur se limite aux journées de travail effectuées. L'intervention de l'employeur ne concerne pas les jours de travail non prestés, pour quelque raison que ce soit, sauf au cas où le travailleur a dû acquérir un titre de transport qui ne pourrait être réutilisé ou remboursé. Ainsi, si un travailleur à temps partiel effectue ses prestations sur 5 jours (ou 6 jours), comme un travailleur à temps plein, il sera indemnisé de la même façon que ce dernier. En revanche, si le travailleur à temps partiel ne travaille pas tous les jours ouvrables de la semaine, il faudra calculer son indemnisation au prorata du nombre de jours travaillés.

Les montants fixés par cette CCT sont des minima. L'employeur a toujours la possibilité d'intervenir au-delà de cette intervention minimale obligatoire. Certains secteurs imposent une intervention patronale plus importante. Les informations qui suivent ne s'appliquent donc qu'à défaut de CCT sectorielle. Nous vous proposons un aperçu par secteurs plus loin dans cet article.

Calcul de l'intervention patronale

Qu'est-ce que la norme salariale et à quoi sert-elle ?

Si le travailleur effectue ses déplacements domicile-lieu de travail en train, l'employeur a l'obligation d'intervenir dans les frais de transports quelle que soit la distance parcourue. Les montants de l'intervention patronale sont forfaitaires et sont fixés dans un barème. Ce *barème* peut être renégocié tous les deux ans mais il n'a pas été revu depuis le 1er juillet 2019.

Les employeurs du secteur privé ont également la possibilité de recourir au système du « tiers-payant » afin de proposer à leurs travailleurs des abonnements de trains gratuits, éventuellement combinés avec les voyages en tram, bus ou métro. Pour recourir à ce système, l'employeur doit conclure une convention de « tiers-payant » avec la SNCB (au plus tard le 30 octobre de l'année N-1) et prendre en charge au moins 80 % du prix de la carte de train au 1er janvier de l'année N. Pour plus d'informations sur le système du tiers-payant, rendez-vous sur le *site de la SNCB*.

Depuis début 2023, la SNCB propose aussi des abonnements plus flexibles (*Flex Abonnement*), adaptés aux travailleurs qui effectuent une partie de leurs prestations en télétravail et ne prennent donc le train jusqu'à leur lieu de travail que 2 à 3 fois par semaine en moyenne.

Autres transports en commun publics (bus, tram, métro)

Depuis le 1er juillet 2020, l'employeur a l'obligation d'intervenir quelle que soit la distance parcourue si le travailleur effectue ses déplacements domicile-lieu de travail en transports en commun autres que le train. L'indemnisation peut dépendre ou non de la distance parcourue.

Lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance, l'employeur doit intervenir de la même façon que pour les transports en train (application du barème) mais avec un maximum de 75 % du prix réel du transport. L'employeur peut intervenir au-delà mais n'y est pas obligé.

Lorsque le prix est fixe quelle que soit la distance, l'intervention de l'employeur est fixée forfaitairement à 71,8% du prix effectivement payé par le travailleur mais avec un maximum correspondant au montant de l'intervention correspondant à un trajet en train de 7 km dans le barème.

Transports en commun publics combinés

Si le travailleur utilise plusieurs transports en commun pour un même trajet (ex. : il va jusqu'à la gare en bus pour ensuite prendre un train), l'intervention dépendra de son titre de transport.

Lorsque le travailleur combine le train et un ou plusieurs autres moyens de transports en commun publics et qu'un seul titre de transport est délivré pour couvrir la distance totale (sans que dans ce titre de transport, une subdivision soit faite par moyen de transport en commun public), l'intervention de l'employeur est calculée comme pour le transport en train uniquement (application du barème pour la distance totale parcourue).

Dans tous les autres cas où le travailleur utilise plusieurs moyens de transports en commun publics (ex. : utilisation de plusieurs titres de transports mais aussi si le travailleur combine plusieurs moyens de transports qui n'incluent pas le train), l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue est calculée en additionnant les différents montants de l'intervention de l'employeur pour chaque moyen de transport.

Transport par vélo

Depuis le 1er mai 2023, la *CCT n°164* du CNT prévoit une indemnité vélo supplétive. Celle-ci ne s'applique donc qu'à défaut de CCT sectorielle ou d'entreprise prévoyant une indemnité vélo spécifique (qui peut être moindre).

Sont considérés comme des vélos les cycles et les cycles motorisés ou speed pédélecs propulsés de façon électronique (voir le *règlement général sur la police de la circulation routière*).

Si rien d'autre n'est prévu au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise, l'employeur doit intervenir à hauteur de 0,27€/km (montant 2023) à condition que le travailleur utilise régulièrement son vélo pour les déplacements entre son domicile et son lieu de travail. L'intervention patronale est limitée à 20km par trajet simple (40km aller/retour) par jour.

Pour justifier l'intervention, les déplacements en vélo doivent être réguliers. C'est notamment le cas si le travailleur se déplace en vélo au moins une fois par semaine ou s'il utilise le vélo sur une certaine période, par exemple pendant les mois d'été.

Si le travailleur utilise plusieurs modes de déplacements, dont le vélo, il a la possibilité de recevoir, pour chacun de ceux-ci, une indemnité de la part de son employeur, pour autant que ces différentes indemnités se rapportent soit à différentes parties du trajet domicile-travail, soit à un même trajet (ou à un même tronçon) effectué pendant différentes périodes de l'année. Par exemple, si le travailleur se rend à la gare en vélo pour ensuite prendre le train, il aura droit aux deux types d'indemnité. Si le travailleur n'utilise le vélo qu'en été et effectue le même trajet en bus les autres mois de l'année, il aura droit à l'indemnité vélo en été et à l'indemnité pour transports en commun autres que le train le reste de l'année.

Transport privé

Sous réserve de ce qui est prévu au niveau sectoriel, l'employeur n'a pas d'obligation d'intervenir dans les frais de déplacements domicile-lieu de travail que les travailleurs effectuent en transports privés (autres que le vélo). Cela vise essentiellement les travailleurs qui se déplacent en voiture.

Fiche fiscale

Les indemnités pour déplacements domicile-lieu de travail sont considérées comme de la rémunération et doivent donc être renseignées dans la fiche 281.10 de vos travailleurs (cadre 14).

Pour l'exercice d'imposition 2023, les indemnités pour déplacements en vélo devront être reprises au cadre 24. Cela pourrait changer lors de l'exercice d'imposition 2024 (année de revenus 2023) car l'indemnité est devenue obligatoire au cours de l'année 2023. Pas de panique, ce sont les secrétariats sociaux qui complètent la fiche fiscale et vous la transmettent.

Pour ce faire, vous devez informer votre secrétariat social des indemnités qui sont payées aux travailleurs, à moins que ce paiement passe directement par le secrétariat social. Nous vous invitons à prendre contact avec votre secrétariat social pour savoir à quelle fréquence et/ou à quel moment de l'année cette communication doit être faite.

Déplacements professionnels

Lorsque l'employeur demande à un travailleur de se déplacer afin d'effectuer ses prestations de travail (ex. : se rendre à une réunion externe, à une formation, ...), l'employeur est tenu de prendre à sa charge les frais occasionnés par ce déplacement. Contrairement aux déplacements domicile-lieu de travail, il ne s'agit pas de déplacements privés mais bien de déplacements professionnels (aussi appelés déplacements « mission »). Les frais de déplacement sont donc des frais propres à l'employeur qui a l'obligation de les rembourser s'ils ont été avancés par le travailleur. Le temps de déplacement doit par ailleurs être compté dans le temps de travail du travailleur.

Calcul de l'intervention patronale

Si le déplacement est réalisé en transport en commun, l'employeur fournira un titre de transport ou le remboursera moyennant une note de frais et un justificatif. Aucune indemnisation forfaitaire n'est prévue.

Si le travailleur effectue le trajet avec un véhicule privé, l'employeur peut soit rembourser ses frais réels, soit recourir à un forfait déterminé sur base de l'*arrêté royal du 13 juillet 2017* fixant les allocations et les indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale (aussi appelé « forfait ONSS »).

Le remboursement peut avoir lieu sur base des frais réellement encourus, à condition que l'employeur puisse en prouver la nature et le montant. Ces preuves peuvent être demandées au travailleur (ex. : facture). Si cette preuve ne peut pas être rapportée, les indemnités pourraient être considérées comme de la rémunération « cachée » et être imposées comme telle, ainsi que soumises aux cotisations de sécurité sociale.

L'ONSS et le fisc acceptent également que l'employeur rembourse les frais de déplacements professionnels sur la base d'indemnités forfaitaires (« forfait ONSS »). Si le forfait n'est pas dépassé, les indemnités ne sont pas considérées comme de la rémunération mais bien comme des frais propres à l'employeur qui ont été avancés par le travailleur et ensuite remboursés car ce dernier ne devait en réalité pas les supporter. Les indemnités versées ne sont donc pas soumises aux cotisations de sécurité sociale et ne sont pas imposées.

Ce montant forfaitaire maximal est indexé tous les trimestres depuis le 1er octobre 2022. La CODEF vous informe du nouveau montant tous les trimestres, dès que celui-ci a fait l'objet d'une publication officielle via une circulaire.

Pour la période du 1er avril 2023 au 30 juin 2023, le montant forfaitaire s'élève à 0,4246€/km.

Fiche fiscale

En tant que frais propres à l'employeur, les indemnités couvrant les frais de déplacements professionnels doivent être renseignées sur la fiche fiscale 281.10 (cadre 24). Depuis le 1er janvier 2022, les trois types de frais propres à l'employeur doivent apparaître sur cette fiche fiscale lorsqu'ils sont remboursés au travailleur :

- les indemnités déterminées forfaitairement en faisant usage de critères sérieux et concordants,
- les indemnités non forfaitaires déterminées sur la base de justificatifs, comme des factures ou des tickets de caisse,
- les indemnités déterminées forfaitairement en ne faisant pas usage de critères sérieux et concordants.

Si les frais de déplacements « mission » sont remboursés sur base de l'indemnité forfaitaire « ONSS », ils doivent être repris dans la première catégorie car ils sont établis selon des critères sérieux et concordant. Avant le 1er janvier 2022, l'employeur pouvait se contenter de mentionner « OUI – critères sérieux » sur la fiche fiscale. A présent, les montants remboursés doivent être indiqués. S'ils sont remboursés sur base de justificatifs (système des frais réels), ils doivent être repris dans la seconde catégorie.

C'est votre secrétariat social qui établit les fiches fiscales de vos travailleurs. Pour ce faire, vous devez informer votre secrétariat social des indemnités qui sont payées aux travailleurs. Nous vous invitons à prendre contact avec votre secrétariat social pour savoir à quelle fréquence et/ou à quel moment de l'année cette communication doit être faite.

Particularités sectorielles

Nous avons sélectionné certaines commissions paritaires des membres de la CODEF. Si votre commission paritaire ne se trouve pas dans la liste ci-dessous, il se peut toutefois qu'elle ait adopté une CCT sur les frais de déplacements domicile-lieu de travail et/ou sur les frais de déplacements professionnels. En cas de doute, nous vous invitons à consulter les CCT adoptées par votre CP ou à contacter notre service juridique.

Ne sont abordées ici que les dispositions dérogeant aux règles générales développées ci-avant.

Sous-commission paritaire 318.01

Pour les déplacements « mission » effectués avec un véhicule privé, la SCP 318.01 a adopté une *CCT* qui prévoit que le secteur applique le forfait ONSS avec indexation trimestrielle. Ceci ne s'applique qu'aux services agréés SAFA qui doivent appliquer le montant maximum pour recevoir une intervention partielle de l'AViQ.

Aucune CCT sectorielle n'a été conclue concernant **les déplacements domicile-lieu de travail** en SCP 318.01. Les règles générales expliquées ci-avant doivent donc être appliquées.

Sous-commission paritaire 319.02

Pour les déplacements domicile-lieu de travail, la SCP 319.02 prévoit un barème applicable aux déplacements en transports privés, c'est-à-dire quand le travailleur utilise son propre véhicule. Ce barème est applicable aux employeurs relevant de la SCP 319.02.00.00, aux établissements et services de l'aide à la jeunesse (FWB), aux services d'accueil spécialisé de la petite enfance (FWB), aux institutions ou services pour personnes handicapées dans le cadre de l'accueil, de l'hébergement, des aides à la vie journalière ou de l'aide précoce, ou des services d'accompagnement (Région wallonne) et aux institutions ou services pour adultes en difficulté (Région wallonne). Un autre barème est prévu pour les établissements et services d'éducation et d'hébergement de la COCOF. Les barèmes peuvent être téléchargés sur le site du *Group S*. Attention, le fichier de la SCP 319.02.00.00 n'est pas à jour mais vous pouvez vous référer à ceux des SCP 319.02.00.01 à 04.

Une *CCT sectorielle* prévoit une indemnité pour les travailleurs qui se rendent au travail en vélo. Elle s'applique aux établissements et services qui relèvent de la compétence de la CP 319 et qui sont agréés et/ou subsidiés par la Fédération Wallonie-Bruxelles ou la Région wallonne ainsi que les établissements et services exerçant les mêmes activités et qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont l'activité principale est exercée en Région wallonne. Les déplacements entre le domicile et le lieu de travail effectués à vélo donnent lieu à une indemnité kilométrique sur base des taux prévus par les pouvoirs subsidiants comme frais admissibles (sans pouvoir dépasser le montant exonéré fiscalement).

Concernant les frais de déplacements professionnels, une *CCT sectorielle* a été conclue uniquement pour les établissements et services d'éducation et d'hébergement agréés et/ou subventionnés par la COCOF et dépendant du service bruxellois francophone des personnes handicapées. L'indemnité se calcule sur base des taux prévus par l'autorité comme frais admissibles. Le montant est revu annuellement à la date du 1er juillet. Si le travailleur utilise les transports en commun, il est indemnisé à concurrence du montant réellement payé. Les déplacements doivent bien sûr avoir été autorisés par la direction. Une autre *CCT* est applicable pour les établissements et services qui sont agréés et/ou subventionnés par la Communauté germanophone.

Dans les établissements et services d'éducation et d'hébergement et qui sont agréés et/ou subsidiés par la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Région wallonne ou la COCOF ainsi que les établissements et services exerçant les mêmes activités et qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont l'activité principale est exercée en Région wallonne, une indemnité est prévue pour les travailleurs qui se déplacent en vélo pour des raisons de service (*CCT du 23 février 2017*). L'indemnité kilométrique est calculée sur base des taux prévus par les pouvoirs subsidiants comme frais admissibles (sans pouvoir dépasser le montant exonéré fiscalement). Cette indemnité n'est pas due pour les déplacements effectués avec un vélo mis à disposition par l'employeur.

Sous-commission paritaire 329.02

Pour les déplacements professionnels, la SCP 329.02 a adopté une *CCT* qui prévoit que les employeurs sont tenus de rembourser au minimum les frais relatifs aux déplacements effectués du

travailleur en mission à concurrence de 0,31€/km si le déplacement se fait avec le véhicule à moteur personnel du travailleur et 0,15€/km s'il se fait en cyclomoteur (montants de base de la CCT, à indexer). Ces montants sont indexés au 1er janvier de chaque année en fonction de l'indice santé lissé en appliquant la formule inscrite dans la CCT. En 2022, ils étaient de 0,4161€ par kilomètre parcouru avec le véhicule à moteur personnel du travailleur et 0,2013€ en cyclomoteur.

Le défraiement est liquidé moyennant la production d'une déclaration sur l'honneur datée et signée par le travailleur, appuyée d'un relevé détaillé établissant le nombre de kilomètres parcourus pour le service. La déclaration précise au minimum par mission : la distance parcourue, la date, l'objet de la mission, le lieu de départ et de destination. Le défraiement pour les kilomètres parcourus est payé au travailleur au plus tard dans la semaine qui suit le mois durant lequel ils ont été effectués. L'employeur peut convenir avec le travailleur d'un autre moment pour le paiement du défraiement.

Concernant les déplacements domicile-lieu de travail, en cas d'utilisation d'autres moyens de transport à moteur que les transports en commun publics, les employeurs interviennent dans les frais de déplacements effectivement consentis par les travailleurs à concurrence de 60% du prix de la carte train mensuelle 2ème classe de la SNCB (voir *barème*), pour le nombre de kilomètres séparant le lieu de domicile du travailleur de son lieu de travail ou pour le nombre de kilomètres effectués avec un moyen de transport privé lorsque le travailleur utilise plusieurs moyens de transport. Pour pouvoir bénéficier de l'intervention, la distance parcourue doit être d'au moins 3km. La distance parcourue avec un moyen de transport privé est calculée de commun accord entre l'employeur et le travailleur. A cette fin, le travailleur remet à l'employeur une déclaration signée dont le modèle figure en annexe de la CCT, dans laquelle il atteste de son déplacement sur cette distance.

Une indemnité vélo est également prévue et est égale au maximum fiscal exonéré (0,27€/km en 2023).

D'autres modalités d'application sont prévues dans la *CCT du 21 octobre 2019*.

Commission paritaire 332

Pour les déplacements professionnels effectués en vélo ou au moyen d'un véhicule motorisé privé, une intervention de l'employeur est prévue (*CCT du 31 mai 2013*). Elle est adaptée selon les modalités définies par le pouvoir subsidiant ou, à défaut, chaque 1er juillet. S'il est décidé d'opter pour une assurance « omnium mission » au sein de l'entreprise, l'intervention peut être diminuée de 0,10€ par kilomètre. Les frais de déplacements professionnels effectués en vélo par le travailleur donnent droit à une intervention de 0,21€/km. Ces modalités de remboursement des frais de déplacements professionnels sont les montants applicables *a minima*. La prise en charge ne peut être inférieure à ce qui est subsidié ou admissible.

Pour les déplacements domicile-lieu de travail, le secteur prévoit une indemnisation si le travailleur utilise son véhicule privé (CCT du 26 février 1991, non applicable aux établissements soumis à la loi sur les hôpitaux). L'employeur intervient à partir de 4km et le montant de l'indemnité kilométrique est déterminée selon un *barème*. Si le travailleur se déplace en vélo, il a droit à une indemnité correspondant au maximum exonéré fiscalement (0,27 EUR/km en 2023), sans exigence de distance minimale (*CCT du 26 septembre 2012*) .

Commission paritaire 337

Pour les déplacements domicile-lieu de travail, la *CCT du 3 décembre 2019* prévoit que les employeurs sont tenus de conclure une convention de tiers-payant avec la SNCB afin d'offrir la gratuité de l'abonnement de train à leurs travailleurs. Cette convention de tiers-payant peut concerner uniquement le transport en train ou le transport combiné SNCB/STIB/DE LIJN/TEC.

Pour les déplacements au moyen d'un véhicule privé, l'employeur doit intervenir à concurrence de 4/5 des montants prévus dans le barème applicable aux trajets en train (CCT 19/9 du CNT).

Pour les travailleurs utilisant un vélo, les employeurs interviennent dans les frais de déplacements effectivement consentis par les travailleurs à concurrence du montant maximum exonéré fiscalement (0,27 EUR/km en 2023). Cette intervention n'est pas due quand l'employeur, en accord avec le travailleur, met un vélo prêt à l'emploi et conforme à la réglementation à la disposition du travailleur concerné, ni quand l'employeur, en accord avec le travailleur, prend à charge pour le travailleur concerné une formule de leasing ou de location de vélo.

Il est tenu compte du trajet le plus court séparant le lieu de domicile du travailleur de son lieu de travail ou du nombre de kilomètres effectués avec un moyen de transport privé dans le cas où celui-ci est combiné avec un autre moyen de transport. La densité de la circulation et l'état des routes peuvent également être pris en compte lors de la détermination du trajet le plus court.

Si le travailleur est amené, dans le cadre de services coupés, à se déplacer plus d'une fois le même jour de son lieu de domicile à son lieu de travail, l'employeur intervient alors dans les frais de déplacements du travailleur pour ce(s) déplacement(s) supplémentaire(s), de la même manière que lorsque le travailleur effectue un seul déplacement.

Cette CCT n'est pas applicable aux assistants personnels engagés dans le cadre d'un budget d'assistance personnelle.

Concernant les frais de déplacements « mission », la *CCT sectorielle* renvoie à l'arrêté royal du 18 janvier 1965 contenant la réglementation générale en matière de frais de parcours. Cela signifie que le secteur applique le « forfait ONSS ». Toutefois, l'indexation n'est pas trimestrielle mais annuelle. Elle a lieu chaque année le 1er juillet.

Pour les travailleurs utilisant un vélo pour leurs déplacements de service, les employeurs interviennent dans les frais de déplacement effectivement consentis par les travailleurs à concurrence du montant maximum exonéré fiscalement. Cette intervention n'est pas due quand l'employeur, en accord avec le travailleur, met un vélo prêt à l'emploi et conforme à la réglementation à la disposition du travailleur concerné, ni quand l'employeur, en accord avec le travailleur, prend à charge pour le travailleur concerné une formule de leasing ou de location de vélo.

Service juridique de la CODEF

Deal Emploi partie 4 : Droit individuel à la formation & plan de formation

La loi reconnait un droit individuel à la formation pour les travailleurs à partir de 10 travailleurs et l'obligation pour les entreprises à partir de 20 travailleurs d'établir un plan de formation. L'objectif étant d'encourager l'investissement des employeurs dans les formations.

Droit individuel à la formation

Le Deal pour l'emploi prévoit un droit individuel à la formation pour chaque travailleur. Jusqu'à présent, ce droit était collectif et consistait en un nombre moyen de jours de formations par équivalent temps plein répartis dans l'entreprise. Ce droit se substitue à l'obligation globale pour les employeurs du secteur privé de consentir un effort de formation d'en moyenne 5 jours par an et par travailleur équivalent temps plein. Désormais, il est individuel et concerne chaque travailleur.

Qu'est ce qu'une formation ?

Les formations peuvent être formelles ou informelles.

- Formelles : un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institut de formation.
- Informelles : les formations qui possèdent un lien direct avec le travail et qui ne sont pas des formations formelles. Elles ont un haut degré d'auto-organisation (liberté dans l'horaire, le lieu et le contenu). Par exemple, les formations structurées en réponse à un besoin particulier du travailleur (ex. : la participation à des conférences dans un but d'apprentissage).

Quelles sont les associations concernées par ce droit ?

Cette mesure vise uniquement les associations qui occupent au moins 10 travailleurs et ne concerne donc pas encore les entreprises plus petites.

Il s'agit du nombre de travailleurs occupés en équivalents temps plein sur la base de l'emploi moyen au cours de la période de référence précédant la période de deux ans qui commence pour la première fois le 1er janvier 2022.

La période de référence comprend le 4ème trimestre de l'avant-dernière année et les 3 premiers trimestres de l'année précédant la période de 2 ans.

Exemple : pour la période 2022-2023, la période de référence débute le 01.10.2020 et se termine le 30.09.2021.

La formule pour déterminer le nombre d'ETP durant la période de référence est la suivante :

$$\frac{\text{Nombre total de travailleurs en ETP déclarés à la fin de chaque trimestre de la période de référence}}{\text{Nombre de trimestres pour lesquels l'employeur a déclaré les travailleurs à l'ONSS}}$$

Nombre de jours de formation par travailleur

Entreprises d'au moins 20 travailleurs

Chaque travailleur dispose d'un droit individuel à la formation.

Si le travailleur est occupé à temps plein, ce droit comporte :

- en 2023 : au moins 4 jours de formation ;
- à partir de 2024 : au moins 5 jours de formation par an.

Si le travailleur n'est pas occupé à temps plein et/ou n'est pas couvert par un contrat de travail toute l'année calendrier (compte tenu de son contrat de travail), la formule à appliquer pour déterminer le nombre de jours de formations est **AxBxC** avec :

- A = nombre de jours de formation octroyés au sein de l'entreprise pour un travailleur occupé à temps plein
- B = régime de travail du travailleur par rapport à un régime à temps plein
- C = nombre de mois divisé par 12 pendant lesquels le travailleur a été occupé au sein de l'entreprise, tout mois entamé étant considéré comme un mois presté entièrement.

Entreprise entre 10 et 20 travailleurs

Si l'entreprise compte entre 10 et 20 travailleurs, ils doivent faire bénéficier un travailleur à temps plein occupé tout au long de l'année d'un droit individuel à la formation et d'un crédit de formation d'au moins un jour de formation par an.

L'employeur doit, à cet effet et avant le 30 septembre de chaque année, déterminer le nombre de jours de formation auxquels les travailleurs ont droit.

Application dans l'association

La concrétisation du droit individuel à la formation peut se faire de 3 manières différentes :

1. CCT sectorielle

Le droit individuel à la formation peut être concrétisé par une CCT sectorielle au niveau de la commission paritaire pour la période 2023-2024.

2. Compte individuel de formation

Si aucune CCT n'est conclue, le droit individuel à la formation se fera via un compte formation individuel qui prévoit un crédit de formation pour le travailleur.

Le crédit formation dont dispose le travailleur qui est occupé à temps plein ne peut être inférieur :

- en 2023 : à 4 jours de formation ;
- à partir de 2024 : à 5 jours de formation par an.
- Le compte individuel de formation comporte les mentions suivantes :
  - l'identité complète du travailleur, à savoir : nom, prénom, date et lieu de naissance, domicile, numéro de registre national ;
  - le régime de travail dans lequel le travailleur est occupé ;
  - la ou les (sous) commission(s) paritaire(s) compétentes ;
  - le crédit de formation auquel le travailleur a droit ;
  - le nombre de jours de formation suivis et ceux restant à utiliser ou à reporter à l'année suivante ;
  - la trajectoire de croissance : le délai dans lequel le nombre de jours de formation fixé par la loi doit être atteint.

Le compte individuel est consultable par le travailleur à tout moment et sur simple demande.

L'employeur doit informer chaque travailleur de l'existence de son compte individuel de formation. L'employeur devra communiquer au travailleur le solde du crédit formation une fois par an minimum et lui rappeler qu'il peut consulter son compte formation individuel et y apporter des corrections.

Il est également question d'une application électronique pour ce droit individuel de formation, « Federal Learning Account » qui est encore au stade de projet de loi et qui offrira à chaque travailleur un aperçu :

- du crédit de formation dont il dispose au cours d'une année déterminée. Ce crédit se compose du droit de formation individuel qui découle du Deal pour l'emploi et/ou des éventuels droits de formation sectoriels en vertu d'une convention collective de travail sectorielle ;
- du compte de formation individuel qui comprend le (solde du) crédit de formation dont il dispose ;
- des formations suivies ;
- des aspects sectoriels de la formation.

L'employeur devra, dans les 20 jours ouvrables suivant chaque journée de formation, les enregistrer sur la plateforme qui devrait être disponible à partir du 1er janvier 2024.

3. Un droit supplétif

Si une convention collective de travail au niveau sectoriel ou un compte individuel de formation au niveau de l'entreprise n'est finalement pas choisi, le travailleur a un droit individuel à la formation de 4 jours de formation minimum par an à partir du 1er janvier 2023 et de 5 jours de formation minimum par an à partir du 1er janvier 2024.

Pour les ASBL qui comptent entre 10 et 20 travailleurs, il n'est donc pas nécessaire de conclure une CCT ou d'établir un compte formation individuel. Le crédit de formation d'au moins un jour de formation par an reste dans tous les cas d'application.

Plan de formation

Le Deal pour l'emploi prévoit l'obligation pour certains employeurs d'élaborer, une fois par an, un plan de formation pour leurs travailleurs.

Quelles sont les associations concernées ?

Les employeurs qui occupent au moins 20 travailleurs (personnes physiques).

Que doit faire l'association ?

Les employeurs doivent établir un plan de formation chaque année pour le 31 mars au plus tard.

Le plan doit contenir les éléments suivants :

- Le plan doit présenter les formations formelles et informelles dans l'entreprise et expliquer comment elles contribuent à l'investissement dans la formation.
- Le plan doit accorder une attention particulière aux groupes à risque (exemples : les travailleurs âgés, les jeunes travailleurs et les travailleurs en situation de handicap).
- Il convient de prêter attention à la dimension de genre lors de l'élaboration d'un plan de formation.
- Il convient de prêter attention aux métiers en pénurie.

Quelle est la procédure et le délai ?

L'employeur propose au conseil d'entreprise un projet de plan de formation. S'il n'y a pas de conseil d'entreprise dans l'entreprise, il le soumet à la délégation syndicale.

Ce projet doit être soumis à ces organes au plus tard 15 jours avant qu'il ne soit discuté en réunion. Le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale doit déterminer le contenu pour le 31 mars au plus tard.

S'il n'y a ni conseil d'entreprise ni délégation syndicale, l'employeur doit soumettre le plan de formation aux travailleurs pour le 15 mars au plus tard.

Conservation et communication

Normalement, une copie électronique devait être déposée auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale dans un délai d'un mois après l'entrée en vigueur du plan.

Mais, en l'absence d'arrêté royal, le dépôt ne doit pas encore avoir lieu. Pour l'instant, ce plan doit uniquement être conservé dans l'entreprise (consultable sur simple demande) en attendant que des instructions plus précises quant à sa transmission soient fixées.

Service juridique de la CODEF

PLANNING DES FORMATIONS DU 2EME 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*
26 JEUDI	L'impact du CSA sur les statuts de votre ASBL	*14h-16h30 | 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 règlementation en droit du travail (deal pour l'emploi)	*9h30-12h30 | Visioconférence*
07 JEUDI	Brevet Européen des Premiers Secours - BEPS (1ere Journée)	*9h30-16h30 | Blegny*
13 MERCREDI	Brevet Européen des Premiers Secours - BEPS (2eme Journée)	*9h30-16h30 | Blegny*

La CODEF vous dévoilera prochainement son nouveau site de formations qui vous permettra de vous inscrire aux formations du deuxième semestre.

CODEF

RAPPEL AUX ASSOCIATIONS : METTEZ VOS STATUTS EN CONFORMITÉ AVANT LE 31 DÉCEMBRE 2023

Nous souhaitons vous rappeler l'importance de mettre vos statuts en conformité avec le Code des sociétés et des associations d'ici le 31 décembre 2023.

L'échéance approche à grands pas et, si vous n'avez pas encore entrepris cette démarche, il est temps de vous y atteler.

Mettre vos statuts en conformité revêt plusieurs avantages indéniables. Tout d'abord, cela vous permettra de respecter la réglementation en vigueur, évitant ainsi d'éventuelles sanctions. De plus, cela renforcera la crédibilité de votre association aux yeux des tiers et des organes subsidiants, favorisant dès lors de potentielles collaborations, partenariats et financements.

Il est important de souligner que la responsabilité des administrateurs peut être engagée si les statuts ne sont pas conformes à la loi. En mettant vos statuts à jour, vous protégerez non seulement les intérêts de votre association, mais aussi ceux de vos administrateurs.

N'oubliez pas que le non-respect des dispositions légales peut également entraîner l'annulation de décisions prises par votre association. Cela peut avoir des conséquences néfastes sur vos projets, vos activités et votre fonctionnement général. Il est donc primordial d'agir dès maintenant pour éviter de telles situations.

Nous comprenons que la révision des statuts peut sembler complexe, c'est pourquoi nous nous tenons à votre disposition pour vous accompagner. Notre programme de formation consiste en une matinée de formation, la remise d'un modèle et d'outils ainsi qu'un suivi individuel. Cet accompagnement vous permettra de mieux comprendre les exigences légales, les modifications nécessaires à apporter à vos statuts et les étapes à suivre pour vous mettre en conformité. Vous pourrez vous inscrire aux prochaines séances concernant la mise en conformité de vos statuts avec le CSA (les 5, 10 octobre et 20 octobre 2023) sur le futur site de formation de la CODEF (en cours de finalisation).

Pour des renseignements complémentaires, n'hésitez pas à contacter le *service juridique* de la CODEF.

RAPPORT D'EXÉCUTION APE

Avant de partir en vacances, les bénéficiaires de subventions APE ont une dernière obligation à remplir : le rapport d'activités APE. Ce rapport pour l'année 2022 est disponible dans votre espace entreprise sur le site du *FOREM*. Il est impératif de le compléter avant le 30 juin. Nous vous invitons à consulter la nouvelle édition de la *Foire aux Questions* réalisé par la CODEF sur notre page internet pour plus de détails. Nous vous communiquons des informations sur le contenu du rapport et la manière de le compléter.

Job d'étudiant : rappel des règles en vigueur

Les vacances scolaires et les mois d'été au cours desquels vos travailleurs prennent congé, sont pour vous l'occasion idéale de faire apel à des étudiants. Le travail peut être effectué à moindre coût via un contrat d'étudiant, pour autant que les règles relatives aux jobs étudiants soient respectées. Voici un rappel des principales dispositions.

Qui peut occuper un job étudiant ?

L'étudiant doit avoir au moins 16 ans (15 ans s'il a suivi les deux premières années de l'enseignement secondaire) et suivre un enseignement de plein exercice.

Un étudiant qui termine ses études en juin et obtient son diplôme peut encore travailler sous contrat d'étudiant jusqu'au 30 septembre de l'année en cours.

Sont exclus :

- les étudiants qui travaillent plus de 12 mois consécutifs ;
- les étudiants inscrits uniquement dans une école du soir ou qui suivent un enseignement à horaire réduit ;
- les étudiants qui accomplissent, à titre de stage non rémunéré, des travaux faisant partie de leur programme d'études.

Si l'étudiant suit uniquement un enseignement à temps partiel, il peut conclure un contrat d'étudiant s'il :

- n'est donc pas occupé dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, d'une convention de stage à temps partiel, d'un contrat d'apprentissage ;
- travaille uniquement pendant les périodes de vacances scolaires.

Depuis le 1er juillet 2017, un jeune inscrit dans un système de formation en alternance (autrement dit, un jeune qui suit une formation théorique dans un établissement d'enseignement ou dans un organisme de formation et une formation pratique en milieu professionnel) peut également être occupé sous contrat étudiant, sous certaines conditions :

- ✓ Le jeune peut uniquement être occupé comme étudiant les jours où il ne doit pas suivre de cours théorique ou ne doit pas être présent sur le lieu de travail, dans le cadre de sa formation en alternance ;
- ✓ Il ne bénéficie ni d'allocation de chômage, ni d'allocation d'insertion ;
- ✓ Il est occupé comme étudiant par un autre employeur que celui chez qui il suit le volet pratique de sa formation en alternance, sauf durant les mois d'été (juillet et août) où il est permis d'effectuer du travail pour étudiants chez le même employeur.

Quelle rémunération devez-vous payer ?

Un étudiant a droit à une rémunération égale à celle des autres travailleurs occupant une fonction de la même catégorie. Vous devez donc payer la rémunération fixée par le secteur (ou au niveau de l'entreprise si des règles plus favorables ont été adoptées), à moins que le secteur lui-même prévoie une exception pour les étudiants.

Le revenu minimum mensuel moyen fixé par le Conseil national du travail s'applique également aux étudiants liés par un contrat d'étudiant d'un mois minimum.

Quand pouvez-vous bénéficier de la cotisation de solidarité ?

Ce qui est intéressant pour vous, c'est que, sous certaines conditions, seule une cotisation de solidarité est due et que l'étudiant est dispensé des cotisations ordinaires de sécurité sociale.

La cotisation de solidarité s'élève à 8,14 %. L'employeur doit payer 5,43 % de la rémunération de l'étudiant (partie de la cotisation de solidarité à charge de l'employeur) et retenir 2,71 % sur cette rémunération (partie de la cotisation de solidarité à charge de l'étudiant).

Les conditions pour être dispensé de cotisations de sécurité sociale sont les suivantes :

- l'étudiant est occupé dans le cadre d'un contrat de travail d'étudiant écrit contenant les mentions obligatoires ;
- l'étudiant ne preste pas plus de 600 heures (pour 2023 et 2024), réparties sur l'année calendrier. **Cependant**, le nombre d'heures de travail prestées dans le cadre d'un travail d'étudiant est neutralisé pour le premier quadrimestre de 2023 dans les secteurs des soins et de l'enseignement. Cela implique qu'il ne doit pas être tenu compte de ces heures afin de déterminer si le contingent des 600 heures est dépassé ou non ;

- l'occupation doit avoir lieu pendant les périodes d'absence autorisée à l'établissement d'enseignement ;
- l'employeur a introduit une déclaration Dimona à temps.

Demande d'une preuve d'inscription

Comme indiqué ci-avant, l'employeur qui veut déclarer quelqu'un à l'ONSS avec application de la cotisation de solidarité doit s'assurer que cette personne est effectivement étudiante.

Il peut le faire par tous les moyens mais une simple déclaration sur l'honneur de l'étudiant ne sera pas acceptée comme preuve suffisante par l'ONSS. L'employeur doit au moins demander à l'étudiant une preuve d'inscription à une (haute) école ou université pour l'année scolaire ou académique en cours. L'employeur ne doit pas fournir spontanément ces données à l'ONSS mais il doit le faire si l'ONSS le demande.

Qu'entend-on par heures prestées ?

Seules les heures réellement prestées sont prises en considération et sont déduites du contingent Dimona.

Les heures relatives aux jours fériés, aux jours de maladie rémunérés et d'autres heures qui ne sont pas réellement prestées mais pour lesquelles l'employeur verse un salaire ne doivent pas être reprises dans le contingent d'heures. L'indemnité pour ce type d'heures sera en revanche bien ajoutée au salaire pour le calcul de la cotisation de solidarité.

Chaque heure entamée compte pour 1 heure dans la Dimona. Si un employeur occupe un étudiant une journée pendant 7 heures 36, il devra réserver 8 heures dans la déclaration Dimona. Au niveau de la DmfA, il devra par contre mentionner le temps réellement presté (soit 7 heures 36). L'ONSS complétera le contingent Dimona une fois la DmfA reçue.

Comment pouvez-vous consulter le solde d'heures de travail ?

L'étudiant peut imprimer une attestation reprenant le nombre d'heures restantes pendant lesquelles il peut encore être occupé comme étudiant sans dépasser le contingent de 600 heures (pour 2023 et 2024). Il peut aussi vous transmettre un code d'accès vous permettant d'accéder au *site portail de la sécurité sociale* pour consulter le nombre d'heures restantes.

Il vous est vivement recommandé de demander systématiquement à l'étudiant son attestation ou son code afin de connaître avec certitude le nombre exact d'heures restantes.

Que se passe-t-il en cas de dépassement ?

Ni vous ni l'étudiant n'avez intérêt à ce qu'il dépasse les 600 heures de travail (pour l'année 2023 et 2024). En effet, à partir de la 601e heure, les cotisations ordinaires de sécurité sociale sont dues.

Si les cotisations à charge de l'étudiant n'ont pas été retenues à temps sur son salaire brut, l'employeur devra lui-même les payer en plus des cotisations patronales.

En raison de la crise du coronavirus, les heures prestées dans certains secteurs (soins de santé et enseignement) sont neutralisées et ne comptent pas pour le calcul du quota de 600 heures (pour 2023 et 2024).

Dispense de précompte professionnel

Vous n'êtes pas obligés de retenir du précompte professionnel sur la rémunération que vous payez à l'étudiant lorsque les cotisations de sécurité sociale ne sont pas dues sur cette rémunération (à l'exception des cotisations de solidarité).

Vous devez établir une fiche fiscale et en remettre une copie à l'étudiant.

L'étudiant a droit à une exonération d'impôts de 10.160,00€ (année de revenus 2023 – exercice d'imposition 2024).

Il reste considéré comme personne à charge de son(ses) parent(s) s'il répond simultanément aux 3 conditions suivantes :

✓ il fait partie du ménage de son(ses) parent(s). L'étudiant qui vit en semaine dans une chambre d'étudiant fait en principe partie du ménage de ses parents. Cette condition doit être remplie au 1er janvier de l'année suivant l'année de revenus (1er janvier 2024 pour l'année de revenus 2023) ;

✓ les rémunérations qu'il acquiert du fait de son occupation professionnelle ne constituent pas des frais professionnels dans le chef de son (ses) parent(s) (l'occupation professionnelle peut avoir lieu chez ses parents mais ceux-ci ne peuvent pas déduire la rémunération allouée comme charge professionnelle) ;

✓ les revenus annuels (ressources nettes) de l'étudiant ne peuvent excéder les plafonds maximums suivants :

- Étudiant à charge d'un ménage : 4.775€ brut ou 3.820€ net ;
- Étudiant à charge d'un isolé : 6.900€ brut ou 5.520€ net ;
- Étudiant moins valide à charge d'un isolé : 8.762€ brut ou 7.010€ net.

Par revenus, on entend, entre autres, les pensions alimentaires dépassant un certain montant et les revenus provenant de biens mobiliers et immobiliers.

En revanche, la première tranche de 2.910€ des rémunérations perçues d'un contrat d'étudiant ne doit pas être considérée comme un moyen d'existence.

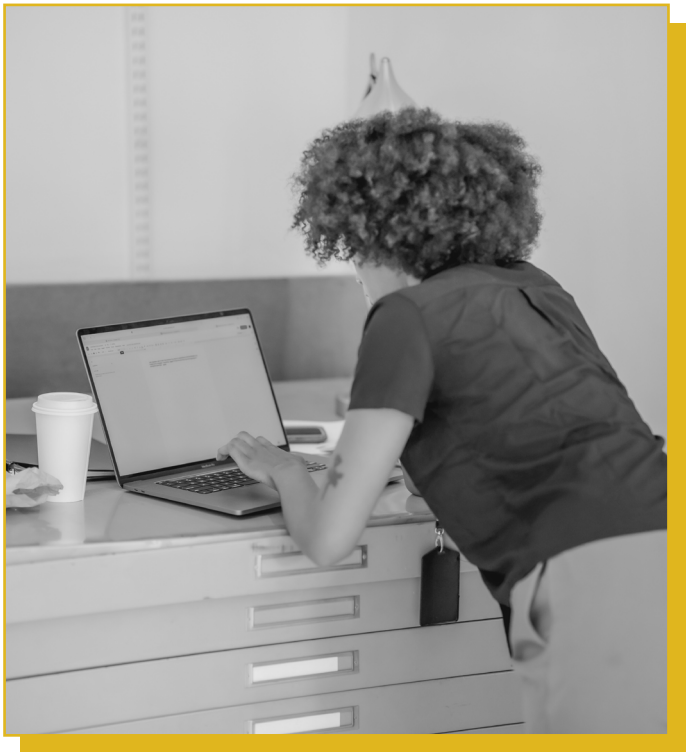
Comment mettre fin à un contrat d'étudiant ?

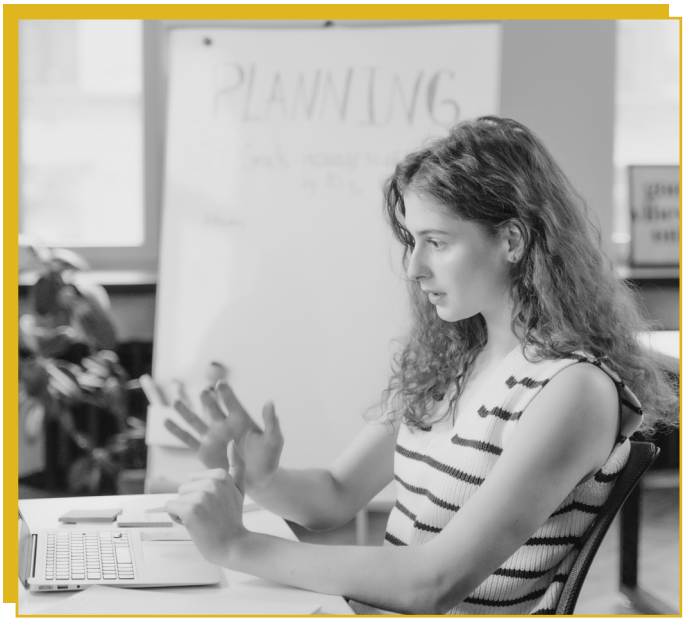
Les trois premiers jours de travail sont considérés comme une période d'essai. Jusqu'à l'expiration de ce délai, chacune des parties peut résilier le contrat, sans préavis ni indemnité.

Le contrat d'étudiant prend automatiquement fin à l'expiration du terme prévu dans le contrat.

Chacune des parties a également le droit de mettre fin au contrat avant l'échéance de ce terme dans le respect des délais suivants :

- Si l'étudiant est engagé pour 1 mois ou moins :
  - l'employeur doit respecter un préavis de 3 jours calendrier ;
  - l'étudiant doit respecter un préavis d'1 jour calendrier.





- Si l'étudiant est engagé pour plus d'1 mois :
  - l'employeur doit respecter un préavis de 7 jours calendrier ;
  - l'étudiant doit respecter un préavis de 3 jours calendrier.

Le préavis doit être notifié en respectant la procédure normale avec prise de cours le lundi qui suit la notification.

Le contrat d'étudiant peut également être rompu moyennant le paiement d'une indemnité de rupture égale à la durée du délai de préavis non respecté.

En cas d'incapacité de travail de l'étudiant de plus de 7 jours, résultant d'une maladie ou d'un accident, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis ou à la partie de ce délai restant à courir.

Que faire si... vous voulez conclure un contrat d'étudiant ?

Si vous êtes sûr de vouloir conclure un contrat d'étudiant, n'oubliez pas de tenir compte des obligations suivantes :

- le contrat d'étudiant contenant les mentions obligatoires doit être établi par écrit individuellement pour chaque étudiant, et ce au plus tard au moment de l'entrée en service de l'étudiant. Vous trouverez un modèle standard de « contrat d'étudiant » reprenant toutes les données nécessaires sur le *site du Group S* ;
- pour chaque étudiant, vous devez faire une déclaration Dimona correcte ;
- le 1er jour de travail, l'étudiant doit recevoir une copie du règlement de travail. Vous demanderez alors à l'étudiant de signer un reçu ;
- vous devez conserver le contrat d'étudiant pendant 5 ans car il s'agit d'un document social.

Augustin GOETHALS - Legal Advisor

Group S

Dispositif Impulsion en Région wallonne – nouvelles conditions à partir du 1er juillet 2023

A partir du 1er juillet 2023, pour bénéficier du dispositif d'allocations de travail Impulsion en Région wallonne, un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée d'au moins deux mois devra être conclu. De plus, la dispense d'introduire une nouvelle demande d'activation des allocations de travail en cas de réengagement par le même employeur dans un délai inférieur à 12 mois est supprimée.

Pour en savoir plus, nous vous conseillons vivement l'*article de notre partenaire Group S* sur le sujet.

Le Numérique Responsable

L'usage du numérique s'immisce de plus en plus dans les activités des associations et représente un enjeu majeur de développement sur le plan économique, social et environnemental. C'est pourquoi la CODEF s'interroge sur les conséquences environnementales qui peuvent découler de la généralisation de cette pratique.

Afin de trouver des outils concrets, la CODEF a récemment rejoint l'*ISIT* (Institute of Sustainable IT), en français l'Institut Belge du Numérique Responsable. L'ISIT a pour vocation de rassembler l'ensemble des acteurs sociétaux (pouvoirs publics, entreprises, associations et citoyens) autour d'une transition numérique plus responsable et durable. Pour ce faire, cet organisme propose divers services d'informations, de formations et de collaborations pour rendre l'usage des technologies de l'information et de la communication (TIC) davantage écologiques, éthiques et inclusifs.

L'objectif de cette démarche pour la CODEF est, d'une part, d'acquérir les connaissances nécessaires pour mettre en place une gestion durable de ses outils numériques et, d'autre part, le souhait de pouvoir accompagner les associations membres vers plus de sobriété dans leurs pratiques quotidiennes autour du numérique.

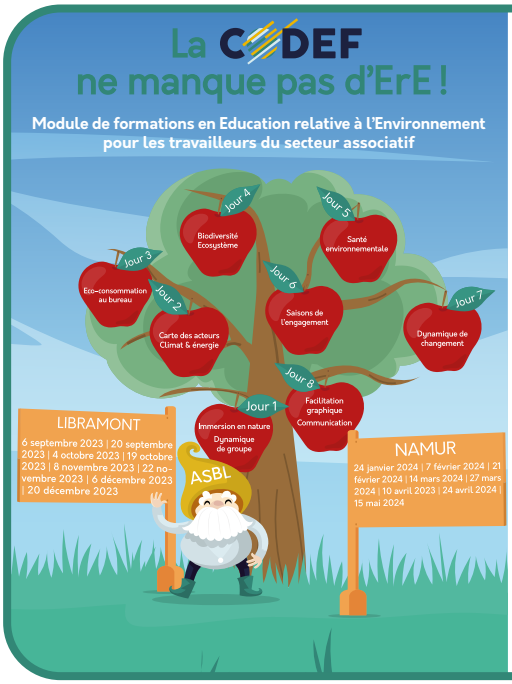
ISIT Institute for Sustainable IT

Pour aller plus loin, nous vous invitons à vous rendre sur le *site internet* de l'ISIT pour en savoir plus sur cette thématique. Vous y trouverez notamment des *outils* pour vous aider à comprendre l'importance d'agir pour un usage du numérique plus respectueux de l'environnement. Nous vous recommandons aussi de consulter la page de notre projet «*Digitalisation*» pour lequel nous avions déjà abordé le sujet du numérique responsable.

Alexandre DUVIVIER, éco-conseiller à la CODEF

Besoin d'un éco-conseil ?

Contactez notre éco-conseiller Alexandre Duvivier par e-mail à *projet@codef.be* ou par téléphone au 04 362 52 25 (5).



La CODEF ne manque pas d'ErE !

Vous souhaitez vous investir dans la protection de la nature et de l'environnement en général ? La CODEF propose, avec l'aide de ses partenaires, un module de 8 jours de formation à l'éducation relative à l'environnement à destination des travailleurs du secteur associatif.

Le prochain module se tiendra à Namur en 2024.

Vous retrouverez toutes les informations utiles sur la *page dédiée au projet «Sensibilisation à l'environnement»* sur le site de la CODEF.

S'inscrire au module de formation ErE

Actualités diverses

Des animations zéro déchet gratuites

Grâce au soutien de la Région wallonne dans le cadre de sa campagne REGAL et VRAC, l'ASBL Zero Waste Belgium propose actuellement des animations "zéro déchet" gratuites partout en Wallonie.

L'animation dure 2h et est à destination d'un groupe, si possible déjà constitué, de 15 à 20 participants. Elle s'adapte facilement au public participant, qu'il soit jeune et/ou adulte, qu'il soit novice ou sensibilisé à la thématique.

L'animation s'articule en deux parties: une partie d'échange et de réflexion autour de la réduction des déchets : pourquoi réduire ses déchets et comment le faire concrètement. Une partie pratique où on pourra réaliser une éponge tawashi (à partir de vieilles chaussettes), un emballage réutilisable Beeswrap à la cire d'abeille, fabriquer un produit cosmétique ou un produit ménager, ou animer un atelier anti-gaspillage alimentaire.

Intéressé ? Contactez Eve Taïs - 0499/305.346 - *eve@zerowastebelgium.org*

La CESSOC recrute sa nouvelle direction

La CESSOC, Confédération des Employeurs des secteurs Sportifs et Socio-Culturels dont la CODEF est membre, est à la recherche d'une nouvelle direction !

Consultez l'offre d'emploi pour plus d'informations sur le poste et les critères de sélection requis !

Volontariat et numérique, je clique ?

La Plateforme francophone du Volontariat organise ce 16 juin à la Bourse de Namur une journée dédiée à la place du numérique dans le volontariat.

A travers une série de conférence et d'échanges, notamment avec des représentants des partis politiques, vous trouverez des pistes d'actions et des outils menant vers un numérique inclusif pour vos volontairs et votre organisation.

Inscrivez-vous et découvrez le programme détaillé de cette journée sur le *site de la PfV* !

Actualités diverses

La semaine des aidants proches

Active depuis près de 20 ans en Wallonie, l'ASBL Aidants-Proches a le plaisir de vous présenter la 10ème édition de la Semaine des Aidants-Proches, co-organisée avec les ASBL Aidants-Proches Bruxelles et Jeunes & Aidants-Proches. Elle est l'occasion de mettre à l'honneur les aidants, ces héros du quotidien qui se dévouent corps et âme pour aider un proche en situation de dépendance.

Quoi ?

Cette Semaine se veut un moment POUR et AVEC les aidants-proches : convivial, informatif, un moment pour soi, pour se relaxer, se documenter, échanger, s'enrichir... Pour cela, de larges pans de la société (allant des mouvements associatifs à des organisations professionnelles) se mobilisent pour mettre à l'honneur les aidants.

Quand ?

Du lundi 2 au dimanche 8 octobre 2023.

Où ?

Ces activités se dérouleront sur l'ensemble du territoire des régions wallonne et bruxelloise.

Pourquoi ?

Le but est de sensibiliser un large public aux enjeux de l'aidance. Les différents niveaux de pouvoir ne les prennent pas encore suffisamment en compte dans les systèmes d'aide dont ils ont la responsabilité. Cette Semaine se veut donc un temps pour considérer les aidants, mettre en lumière le formidable travail qu'ils accomplissent au quotidien.

Vous êtes aidant, comment s'informer ?

Le programme complet de la Semaine des Aidants-Proches sera consultable en ligne dans la 2ème quinzaine du mois d'août *sur le site de l'évènement*.

Vous êtes professionnel, comment faire ?

Vous êtes un mouvement associatif et vous souhaitez informer le grand public et les aidants concernés sur votre(vos) activité(s) ?

Vous trouverez sur le *site de l'évènement un formulaire* à remplir avec le descriptif de votre activité.

Pour plus d'informations, contactez l'ASBL Aidants-Proches par *email* ou par téléphone au 081/56 03 33

Actualités CODEF

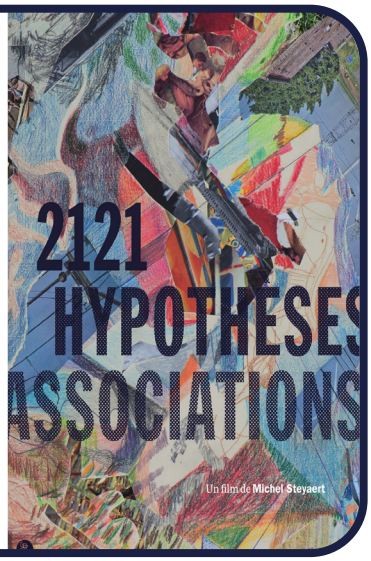
Assemblée Générale de la CODEF

L'Organe d'administration de la CODEF a le plaisir de convier ses membres à son Assemblée générale ordinaire le mercredi 21 juin 2023 de 13h à 16h30 à la *Maison de la Métallurgie et de l'Industrie* située Boulevard Raymond Poincaré, 17 à 4020 Liège !

A cette occasion, nous vous proposerons une diffusion du documentaire « 2121, hypothèses, associations » réalisé en 2022 par Michel Steyaert du CVB en collaboration avec le Collectif21.

Vous trouverez toutes les informations relatives à cette Assemblée générale sur le *site de la CODEF* (accès réservé aux membres).

Au plaisir de vous y accueillir !



La CODEF déménage !

Afin de continuer à se développer, notamment dans la perspective d'agrandir l'équipe, la CODEF va quitter, non sans une certaine nostalgie, ses locaux historiques de Blegny pour rejoindre la périphérie directe de Liège et s'établir à la Rue du Trixhay, 15 à 4020 Liège.

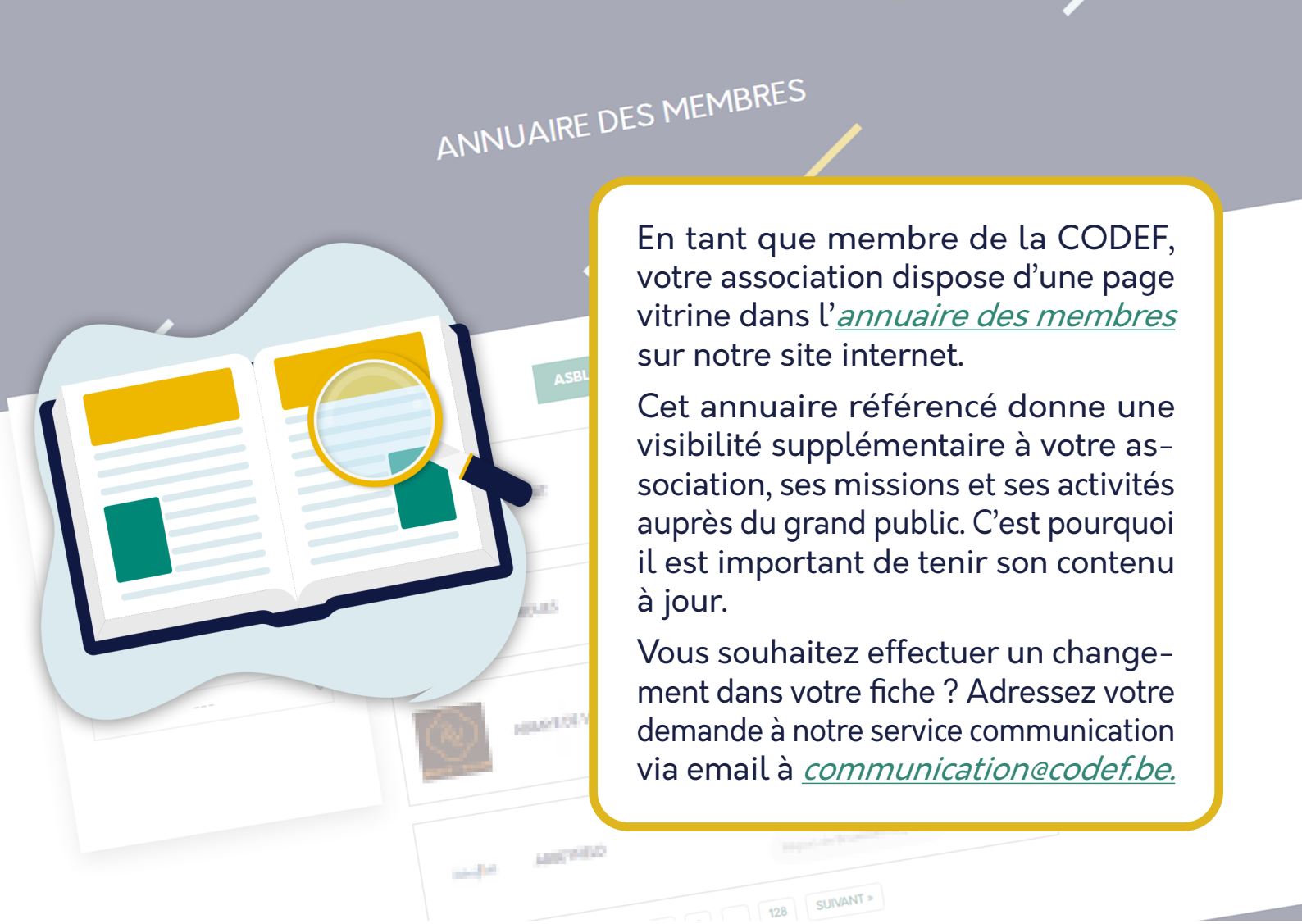
Plus accessible en transport en commun et encore plus proche des grands axes autoroutiers que notre bureau actuel, ces nouveaux locaux entièrement rénovés offriront aussi à notre équipe un espace de travail plus grand et plus confortable.

Fermeture annuelle de la CODEF

La CODEF connaitra sa fermeture annuelle du 24 juillet au 18 août 2023 inclus. Dès lors, le bureau ne sera pas joignable par téléphone durant cette période.

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

Toute l'équipe de la CODEF vous souhaite d'ores et déja de bonne vacances !



En tant que membre de la CODEF, votre association dispose d'une page vitrine dans l'*annuaire des membres* sur notre site internet.

Cet annuaire référencé donne une visibilité supplémentaire à votre association, ses missions et ses activités auprès du grand public. C'est pourquoi il est important de tenir son contenu à jour.

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

Le saviez-vous ?

Votre association organise une activité ou un évènement et souhaite qu'il soit partagé à un grand nombre d'acteurs du secteur associatif ? Vous êtes à la recherche d'une nouvelle recrue pour agrandir votre équipe et avez une offre d'emploi à communiquer ? La CODEF peut vous aider à diffuser vos contenus !

Faites nous parvenir les informations (date, lieu, affiche, description, liens éventuels) via *communication@codef.be* et notre service communication se chargera de le relayer via notre site internet et nos réseaux sociaux !

Encore plus simple : envoyez-nous votre lien Facebook via le *Messenger* de la CODEF !

CODEF

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 la Wallonie
PLAN DE RELANCE DE LA WALLONIE