

LA NOUVELLE PROCÉDURE DU TRAJET DE RÉINTÉGRATION 2.0 | P.02



CE MOIS-CI :

Actualités juridiques | P.05

- Restez informés sur le Deal pour l'emploi
- Le service bancaire de base devient une réalité pour les ASBL
- Le SPF Emploi revient sur son avis : obligation de modifier le règlement de travail pour faire usage de la dérogation à la dispense de remise d'un certificat médical

Actualités européennes | P.07

Allocations en cas de crédit-temps et de congé thématique : des conditions plus strictes au 1er février 2023 | P.08

Projet environnement : La CODEF ne manque pas d'ErE ! | P.10

Agenda des formations | P.13

Actualités diverses | P.14

- PfV : Les plafonds de défraiement en 2023
- Fonds 4s : Découvrez les modalités du plan d'action 2023-2025 du Fonds 4S
- Conférence UNIPSO - MIAS «Who Cares ? Quelles transitions sociales ?»

Promotion des activités des membres | P.15

LA NOUVELLE PROCÉDURE DU TRAJET DE RÉINTÉGRATION 2.0

Comme vous l'aurez peut-être constaté, la procédure du trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail à fait l'objet d'une récente modification.

L'objectif est de rendre le trajet de réintégration plus efficace en augmentant le retour au travail de ces travailleurs et de façon plus rapide. Encore aujourd'hui, plus de 50% des travailleurs malades ne reviennent plus sur le lieu de travail. Il n'est pas rare pour un employeur d'avoir dans son payroll, des travailleurs absents pour incapacité depuis 1 an, 3 ans ou 10 ans. Le cout d'une absence de longue durée pour l'employeur est considérable, sans oublier que cette absence entraine une perte de revenus et de contacts sociaux pour le travailleur. Plus le temps d'absence est long, plus les chances de ces travailleurs de reprendre leurs fonctions se réduisent.

Dès lors, il était temps que le Gouvernement se penche sur cet épineux dossier. C'est désormais, chose faites ! L'[Arrêté royal du 11 septembre 2022](#) introduit la version 2.0 du trajet de réintégration. La nouvelle procédure est entrée en vigueur le 1er octobre 2022.

Introduction de la demande de trajet de réintégration

Lorsque la demande émane du travailleur, il peut l'introduire quel que soit le moment et indépendamment de la durée de son incapacité. Cela peut donc se faire dans le courant du premier moins d'incapacité par exemple.



Lorsque la demande est introduite par l'employeur, l'employeur doit attendre que son travailleur ait au minimum 3 mois d'incapacité ininterrompue (anciennement 4 mois). Ce délai imposé pour l'employeur est destiné à encourager le travailleur à initier lui-même le trajet de réintégration. La période de 3 mois d'incapacité est interrompue lorsque le travailleur reprend le travail, à moins qu'il soit à nouveau en incapacité de travail au cours des 14 premiers jours de cette reprise du travail. Dans ce dernier cas, la période est considérée comme ininterrompue.

Que cela soit à l'initiative de l'employeur ou du travailleur, la demande de réintégration est adressée au conseiller en prévention-médecin du travail.

Pour information, si l'incapacité du travailleur découle d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, le trajet de réintégration pourra démarrer au plus tôt à partir du moment où l'incapacité de travail temporaire aura cessé.

De manière générale, dès qu'un travailleur est absent durant 4 semaines pour incapacité de travail, il est prévu que le conseiller en prévention-médecin du travail informe le travailleur des différentes possibilités de reprise de travail, y compris la possibilité de demander une visite de pré-reprise du travail ou d'entamer un trajet de réintégration. Le but est qu'en informant le travailleur rapidement sur ces possibilités, ce dernier ne tarde pas à demander un travail (temporaire) différent ou adapté et/ou des aménagements du poste de travail. Pour que le conseiller en prévention-médecin du travail puisse remplir son obligation, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour lui notifier de toute incapacité de 4 semaines ou plus.

Quand commence le trajet de réintégration ?

Le trajet de réintégration démarre le lendemain du jour de la réception de la demande de réintégration. Le conseiller en prévention-médecin du travail avertit l'employeur lorsqu'un trajet est demandé par le travailleur et prévient également le médecin conseil. Le médecin-conseil perd donc son droit d'initiative dans le démarrage du trajet de réintégration.

Une fois que la machine est en route, que se passe-t-il ?

Le conseiller en prévention-médecin du travail invite le travailleur dans les plus brefs délais pour l'examiner. Au cours de cette évaluation, il vérifiera si le travailleur peut, à terme (le cas échéant après une adaptation de poste de travail), à nouveau exercer le travail convenu et envisager donc une éventuelle réintégration en fonction de son état de santé et de son potentiel.

La réglementation impose au conseiller en prévention-médecin du travail d'inviter le travailleur au moins 3 fois, avec un intervalle de minimum 14 jours calendriers entre chaque invitation envoyée. Si le travailleur ne répond pas à ces invitations, le trajet de réintégration sera terminé et le médecin-conseil et l'employeur en seront informés.

Mais encore ?

Pendant toute la durée du trajet de réintégration, le travailleur peut se faire accompagner par un représentant des travailleurs au sein du CPPT ou à défaut par un délégué syndical de son choix.

Moyennant l'autorisation du travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail peut organiser une concertation avec le médecin traitant du travailleur, le médecin-conseil et le coordinateur retour au travail.

Dans certaines situations, le conseiller en prévention-médecin du travail examine le poste de travail du travailleur pour vérifier s'il existe des possibilités d'adaptations. Si les problèmes de santé du travailleur sont liés aux risques psychosociaux au travail ou à des troubles musculosquelettiques, le conseiller en prévention-médecin du travail peut se faire assister par un conseiller en prévention possédant une expertise spécifique.

Le conseiller en prévention-médecin du travail a 49 jours calendriers (anciennement 40 jours) à daté de la réception de la demande de réintégration pour réaliser l'évaluation.

Résultat de l'évaluation du conseiller en prévention-médecin du travail

A la suite de l'examen du travailleur, de son poste de travail et de la concertation avec le travailleur et les autres acteurs concernés, le conseiller en prévention-médecin du travail rédige un rapport (*Formulaire d'évaluation de réintégration*).

Il doit cocher l'une des 3 décisions reprise dans le formulaire (anciennement 5) :

Décision A

Le travailleur a la possibilité de reprendre le travail convenu à terme, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail et de pouvoir effectuer entretemps un travail adapté ou un autre travail. Dans ce dernier cas, le conseiller en prévention-médecin du travail précise les conditions et modalités auxquelles doivent répondre le travail adapté ou l'autre travail, et éventuellement le poste de travail, sur base de l'état de santé actuel et du potentiel du travailleur.

Le conseiller en prévention-médecin du travail peut aussi déjà indiquer s'il est nécessaire d'adapter le poste de travail initial afin que le travailleur puisse reprendre son travail initial à terme. Ainsi, ces adaptations peuvent déjà être effectuées afin de permettre une transition en douceur vers la reprise du travail convenu.

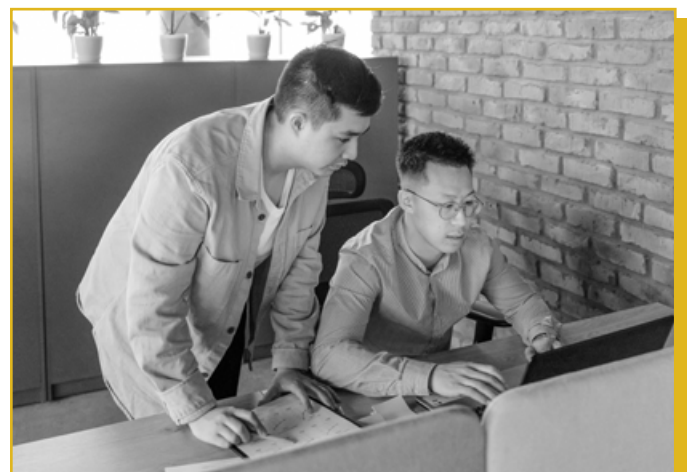
Décision B

Le travailleur est définitivement inapte à effectuer le travail convenu mais il peut effectuer un travail adapté ou un autre travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail inclura la justification médicale relative à cette constatation dans le dossier médical qui pourrait s'avérer utile en cas de recours.

Décision C

Pour des raisons médicales, il est impossible (pour le moment) de procéder à une évaluation de la réintégration notamment parce qu'il n'est pas possible de savoir si le travailleur est temporairement ou définitivement inapte au travail convenu ou parce qu'il doit encore subir un traitement avant de reprendre le travail.

Dans ce cas, le trajet de réintégration s'arrête et il peut être redémarré, à la demande du travailleur ou de l'employeur, au plus tôt 3 mois après que la décision C ait été rendue.



Quel recours pour le travailleur ?

Le travailleur à la possibilité d'introduire un recours contre la constatation de son incapacité définitive à effectuer le travail convenu (décision B) dans un délai de 21 jours calendriers (anciennement 7 jours ouvrables) prenant cours le lendemain du jour de la réception de la constatation de l'incapacité définitive à exercer le travail convenu. Cette procédure de recours suspend le trajet qui peut seulement être repris dès que le résultat de la procédure de recours est connu par l'employeur et le travailleur.

Etablissement d'un plan de réintégration par l'employeur (décision A et B)

Sur base des conditions et des modalités déterminées par le conseiller en prévention-médecin du travail et, dans la mesure du possible, l'employeur doit élaborer un plan de réintégration, en concertation avec son travailleur et le conseiller en prévention-médecin du travail. Dans ce plan, ils vont examiner les différentes possibilités : proposer soit un travail adapté, soit un autre travail, soit d'adapter son poste actuel.

L'employeur doit remettre au travailleur le plan de réintégration et lui fournir les explications nécessaires :

- dans un délai de 63 jours calendriers maximum (anciennement 55 jours) prenant cours le lendemain du jour où il reçoit la décision A.
- dans un délai de 6 mois maximum (anciennement 12 mois) prenant cours le lendemain du jour où il reçoit la décision B.

Si l'employeur juge qu'il n'est pas possible d'établir le plan de réintégration, il doit établir un rapport motivé au travailleur. Il doit fournir une justification dans laquelle il explique qu'il est techniquement ou objectivement impossible de le faire ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés. Il doit aussi démontrer qu'il a sérieusement envisagé les possibilités d'adaptation du poste de travail et/ou de travail adapté.

Réponse du travailleur

Dès que l'employeur a remis le plan de réintégration au travailleur, il a 14 jours calendriers pour examiner le plan et marquer ou non son accord et le remettre à son employeur.

- Si le travailleur est d'accord, il signe le plan. En revanche, s'il n'est pas d'accord, il doit mentionner les motifs de son refus dans le plan.
- Si aucune réponse n'est envoyée à l'employeur après que celui-ci l'a invité à renvoyer sa réponse à la proposition du plan de réintégration, cette absence de réponse est considérée comme un refus du plan de réintégration.

Lorsque le travailleur accepte le plan de réintégration soumis, celui-ci peut être mis en œuvre et cela marquera immédiatement la fin du trajet de réintégration.

Fin du trajet de réintégration

Le trajet de réintégration est définitivement terminé dans 5 situations exhaustives, à savoir lorsque :

- Le travailleur n'a pas donné suite aux 3 invitations du conseiller en prévention-médecin du travail ;
- L'employeur a reçu une décision C du conseiller en prévention-médecin du travail ;
- Aucun plan de réintégration n'a été établi ;
- Le travailleur a refusé le plan de réintégration ;
- Le travailleur accepte le plan de réintégration.

Autres frais pour l'employeur

En plus des frais liés au SEPPT, l'employeur prend à sa charge les frais de déplacement du travailleur lorsque le travailleur doit se déplacer en vue de l'examen et de la concertation avec le conseiller en prévention-médecin du travail par exemple.

Force majeure médicale

La nouvelle réglementation dissocie désormais le trajet réintégration des travailleurs en incapacité de travail de la procédure spécifique de rupture du contrat de travail pour force majeure médicale. Le trajet de réintégration a désormais pour seul objectif de réintégrer le travailleur. Il n'est plus nécessaire de recourir au trajet de réintégration pour rompre un contrat de travail pour force majeure médicale.

Afin de rompre le contrat pour force majeure médicale, il faut suivre une nouvelle procédure spécifique prévue par la [loi du 30 octobre 2022](#).

Service juridique de la CODEF

ACTUALITÉS JURIDIQUES

RESTEZ INFORMÉS SUR LE DEAL POUR L'EMPLOI

La [loi du 3 octobre 2022](#) portant des dispositions diverses relatives au travail, dite loi « deal emploi », prévoit diverses mesures visant à réformer le droit du travail pour répondre aux nouvelles façons de travailler tout en permettant plus de flexibilité, tant pour les employeurs que les travailleurs, et en garantissant un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. La plupart de ces dispositions sont entrées en vigueur le 1er janvier 2023. Parmi ces mesures, on retrouve notamment :

- De nouvelles modalités relatives aux horaires variables des travailleurs à temps partiel,
- La semaine de quatre jours,
- Le régime hebdomadaire alterné,
- Le droit à la déconnexion,
- Le trajet de transition dans le cadre du licenciement,
- Le congé de sollicitation,
- Le plan de formation annuel,
- Le droit individuel à la formation,
- ...



La CODEF vous informe !

Tout au long de l'année 2023, nous aborderons chaque mois une thématique du deal pour l'emploi dans notre CODEF Info.

Save the date !

Le 5 décembre 2023, nous organiserons un GT « deal pour l'emploi » pour revenir avec vous, en détails, sur les thématiques qui auront été abordées tout au long de l'année dans le CODEF Info. Ce sera également l'occasion pour vous de nous poser toutes vos questions sur ces différentes mesures.

LE SERVICE BANCAIRE DE BASE DEVIENT UNE RÉALITÉ POUR LES ASBL



Après plus de deux ans de blocage, toutes les entreprises, en ce compris les ASBL, ont enfin droit au service bancaire de base. Il y a un an, dans notre [CODEF Info de janvier 2022](#), nous vous informions de l'existence du service bancaire de base et de son utilité pour contrer les exclusions bancaires. Nous précisions toutefois que, si la loi du 8 novembre 2020 permettait d'appliquer le service bancaire de base aux entreprises, elle n'était pas réellement opérationnelle à défaut d'arrêté d'exécution.

Depuis le 16 décembre 2022, ce droit est devenu effectif : une nouvelle loi et son arrêté d'exécution organisent l'accès au service bancaire de base pour toutes les entreprises.

Pour plus d'informations, nous vous renvoyons vers l'[article](#) que l'UNISOC a publié sur le sujet.

Cette nouvelle législation est aussi une réponse à une problématique actuelle : les exclusions bancaires. Dernièrement, certaines banques ont exclu de manière unilatérale des ASBL qui sont pourtant en ordre d'un point de vue administratif et comptable. D'autres ASBL se sont vu refuser l'ouverture d'un compte sans raison valable. Désormais, les ASBL ne sont plus démunies face à ces exclusions puisqu'elles peuvent réclamer le service bancaire de base. Il n'en reste pas moins que cette attitude adoptée par certaines banques est très problématique au regard de la continuité des activités des ASBL.

Nous vous encourageons à répondre à l'[enquête lancée par L'Associatif financier](#) sur les exclusions bancaires. Les données collectées pourront servir à étayer des interpellations politiques afin de faire cesser ces exclusions.

LE SPF EMPLOI REVIENT SUR SON AVIS : OBLIGATION DE MODIFIER LE RÈGLEMENT DE TRAVAIL POUR FAIRE USAGE DE LA DÉROGATION À LA DISPENSE DE REMISE D'UN CERTIFICAT MÉDICAL

Dans notre [CODEF Info de novembre/décembre 2022](#), nous vous informions qu'**à partir du 1er janvier 2023, un travailleur malade ne doit plus remettre de certificat pour le premier jour de maladie**, et ce, pour trois périodes de maladie par an. Nous vous avons précisé que **les entreprises occupant moins de 50 travailleurs au 1er janvier de l'année où la maladie se déclare peuvent déroger à cette règle** et exiger un certificat médical même pour un jour de maladie. Cette dérogation peut se faire via le règlement de travail (ou via une CCT d'entreprise).

Le SPF Emploi avait confirmé que les entreprises de moins de 50 travailleurs qui prévoyaient déjà dans leur règlement de travail (ou dans une CCT d'entreprise) l'obligation de justifier tous les jours d'incapacité de travail ne devaient rien faire de plus pour bénéficier de la dérogation.

Récemment, le SPF Emploi est revenu sur cet avis. Toute entreprise qui souhaite faire usage de la dérogation doit passer par la procédure de modification du règlement de travail (ou de leur CCT d'entreprise) afin de prévoir expressément qu'elles souhaitent déroger à la dispense de remise d'un certificat médical pour le premier jour de maladie. Cette modification doit être faite même si le règlement de travail (ou la CCT d'entreprise) prévoit déjà que la remise d'un certificat médical est obligatoire dès le premier jour d'incapacité.

Si vous souhaitez faire usage de la dérogation, nous vous recommandons d'insérer la clause suivante dans votre règlement de travail :

« Dans les ouvrables à compter du premier jour de l'incapacité, le travailleur envoie ou remet à l'employeur un certificat médical (date de la poste faisant foi en cas d'envoi). Il en va de même en ce qui concerne une prolongation de l'incapacité de travail.

Si l'entreprise emploie moins de 50 travailleurs au 1er janvier de l'année civile au cours de laquelle survient l'incapacité de travail, cette obligation de fournir un certificat médical est d'application quelle que soit la durée de l'incapacité de travail et cela, même pour ce qui concerne le premier jour d'incapacité de travail.

Si l'entreprise emploie au moins 50 travailleurs au 1er janvier de l'année civile au cours de laquelle survient l'incapacité de travail, l'obligation de fournir un certificat médical ne s'applique pas au premier jour d'incapacité de travail, et cela, à concurrence de trois périodes d'incapacité de travail par année civile. Si le travailleur fait usage de cette possibilité, il doit immédiatement informer l'employeur de l'adresse à laquelle il résidera pendant ce premier jour de maladie, sauf si cette adresse est le lieu de résidence habituel connu de l'employeur ».

Cette clause a l'avantage de prévoir tous les cas de figure et de vous éviter de devoir modifier votre règlement de travail si le seuil de 50 travailleurs est atteint au 1er janvier de certaines années.





CONSULTATION PUBLIQUE SUR LE PASSÉ, LE PRÉSENT ET LE FUTUR DU PROGRAMME-CADRE DE L'UNION EUROPÉENNE POUR LA RECHERCHE ET L'INNOVATION 2014-2027 (PROGRAMMES HORIZON 2020 ET HORIZON EUROPE)

L'Union européenne a besoin de votre avis sur son Programme-cadre pour la recherche et l'innovation. En participant à cette consultation publique, vous pourrez :

- Souligner les réalisations et les lacunes du précédent programme de recherche et d'innovation de l'UE, Horizon 2020, sa pertinence et les procédures associées au processus de demande et à la gestion du financement ;
- Exprimer votre point de vue sur la conception et la mise en œuvre d'Horizon Europe jusqu'à présent ;
- Identifier les priorités futures pour le plan stratégique d'Horizon Europe 2025-2027, en fournissant des informations sur les besoins émergents en matière de recherche et d'innovation, sur les synergies entre les programmes de l'UE, etc.

[Participez à la consultation qui est ouverte jusqu'au 23 février 2023 !](#)

APPEL À PROJETS : SOUTIEN À L'AUTONOMISATION SOCIALE DES JEUNES DÉFAVORISÉS

Le premier appel à projets dans le cadre du FSE Social Innovation Plus est lancé.

L'initiative FSE Social Innovation+ vise à faciliter le transfert et la mise à l'échelle de solutions innovantes pour les appliquer aux défis sociétaux actuels. En soutenant la coopération transnationale, cette initiative européenne vise à étendre les meilleures pratiques dans divers domaines, comme l'emploi, l'éducation, les compétences et l'inclusion sociale dans toute l'Europe.

Le présent appel à projets soutient la préparation et la mise en œuvre de l'ALMA (Aim-Learn-Master-Achieve), qui vise à promouvoir l'autonomisation sociale des jeunes défavorisés. Le but est d'aider à leur intégration dans la société et, in fine, de les aider à trouver leur place sur le marché du travail en combinant un soutien à l'éducation, à la formation professionnelle ou à l'emploi dans leur pays d'origine avec une expérience d'apprentissage dans un autre pays de l'UE.

L'initiative ALMA sera mise en œuvre par le biais de partenariats et d'une coopération étroite entre les organismes d'origine et les organismes d'accueil, qui peuvent être des services sociaux au sens européen du terme, c'est-à-dire des structures du secteur à profit social. Toute ASBL qui souhaite envoyer un jeune travailleur dans une organisation d'accueil d'un autre Etat européen dans le cadre d'un projet ALMA peut déposer sa candidature afin d'obtenir un soutien financier.

L'appel à projets est ouvert du 15/12/2022 au 15/03/2023 à 17h00.

Pour plus d'informations, consultez la [page de l'appel à projets](#).



ALLOCATIONS EN CAS DE CRÉDIT-TEMPS ET DE CONGÉ THÉMATIQUE : DES CONDITIONS PLUS STRICTES AU 1ER FÉVRIER 2023



L'arrêté royal qui modifie le droit aux allocations d'interruption en cas de crédit-temps et de congés thématiques, comme prévu lors de l'accord de Gouvernement sur le budget 2023-2024, a été publié. Les premières modifications entrent en vigueur le 1er février 2023.

Le budget 2023-2024 prévoit des économies au niveau des allocations versées par l'ONEM pour certaines formes de crédit-temps.

Une série de mesures concernant le droit aux allocations dans le cadre du crédit-temps et des congés thématiques entrent en vigueur le 1er février 2023.

Ces mesures concernent les demandes introduites auprès de l'employeur à partir du 1er février 2023.

Préambule : seul le droit aux allocations est modifié !

La réglementation du crédit-temps est basée principalement sur deux sources légales :

la CCT n° 103 qui règle le droit au crédit-temps (conditions d'accès, durées minimales et maximales des différents types de crédit-temps, modalités de demande, d'exercice, de report et de retrait, règles d'organisation,...) ;

l'arrêté royal du 12 décembre 2001 qui règle le droit aux allocations d'interruption octroyées par l'ONEM.

Les changements prévus concernent les conditions pour bénéficier des allocations durant la période de crédit-temps (c'est donc l'arrêté royal qui sera modifié). Cependant, il n'est (actuelle-

ment) pas prévu de modifier les règles de base du crédit-temps (la CCT n° 103). Par conséquent, dans certains cas, le travailleur pourra toujours bénéficier d'un crédit-temps (= le droit), mais ne recevra pas d'allocations. Ces périodes de crédit-temps ne seront donc plus prises en compte pour le calcul de la pension.

→ Des discordances vont donc apparaître entre le droit au crédit-temps et le droit aux allocations.

Crédit-temps à temps plein pour le motif « soins à un enfant » : l'âge de l'enfant passe de 8 à 5 ans

Pour les demandes introduites à partir du 1er février 2023 en vue de prendre ou de prolonger un crédit-temps à temps plein pour s'occuper d'un enfant tout en recevant des allocations de l'ONEM, l'enfant devra avoir moins de cinq ans au moment de la demande, au lieu de huit ans actuellement.

Si la demande concerne un crédit-temps à mi-temps ou 1/5e, l'âge de l'enfant reste fixé à huit ans.

Crédit-temps pour le motif « soins à un enfant » : la durée maximale est ramenée de 51 mois à 48 mois

La période pendant laquelle le travailleur peut prendre un crédit-temps pour s'occuper d'un enfant tout en recevant des allocations de l'ONEM est réduite de 51 à 48 mois.

Cette réduction concerne toutes les formes de crédits-temps (temps plein, mi-temps et 1/5).

Cette restriction vise aussi les travailleurs dont le crédit-temps a commencé avant le 1er février 2023, s'ils ont pris moins de 30 mois de ce crédit-temps au 1er février 2023. Ils peuvent ainsi décider de raccourcir leur crédit-temps du nombre de mois pour lesquels ils n'ont pas droit aux allocations, et l'employeur ne peut pas refuser. Les travailleurs déjà en crédit-temps et qui ont déjà pris 30 mois ou plus au 1er février 2023 peuvent encore prendre un maximum de 51 mois de crédit-temps avec allocations. Les travailleurs qui ne sont pas occupés toute l'année par l'employeur.

Crédit-temps pour le motif « soins à un enfant » : la condition d'ancienneté passe de 24 à 36 mois

Le travailleur qui souhaite bénéficier d'un crédit-temps pour s'occuper d'un enfant tout en recevant des allocations de l'ONEM doit prouver qu'il était au service de l'employeur pendant les 24 mois précédant la demande. Cette condition ne s'applique pas aux travailleurs qui prennent ce type de crédit-temps après avoir épuisé leur droit au congé parental pour tous leurs enfants leur ouvrant ce droit. Le crédit-temps doit alors suivre immédiatement le congé parental.

Pour les demandes introduites à partir du 1er juin 2023, la condition d'ancienneté passera de 24 à 36 mois pour que le travailleur puisse recevoir des allocations de l'ONEM. Comme c'est le cas actuellement, cette condition ne concerne pas les travailleurs qui prennent ce type de crédit-temps après avoir épuisé leur droit au congé parental pour tous leurs enfants leur ouvrant ce droit. Le crédit-temps doit alors suivre immédiatement le congé parental.

Crédit-temps avec motif : condition d'occupation

Un travailleur qui souhaite bénéficier d'allocations dans le cadre d'un crédit-temps à temps plein doit avoir été occupé à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit ou à temps partiel pendant les 24 mois qui précèdent l'avertissement écrit.

Un travailleur qui souhaite bénéficier d'allocations dans le cadre d'un crédit-temps à mi-temps doit avoir été occupé à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit.

La condition d'occupation pour le crédit-temps 1/5 et pour le crédit-temps fin de carrière reste inchangée.

Fin des majorations dues à l'ancienneté ou à l'âge pour certaines formes de crédit-temps et de congé thématique

Pour les demandes introduites à partir du 1er février 2023, la majoration des allocations en fonction de l'âge ou de l'ancienneté disparaîtra pour les travailleurs qui :

- prennent un crédit-temps avec motif à temps plein ou à mi-temps et qui ont au moins 5 ans d'ancienneté chez l'employeur ;
- prennent un congé thématique à temps partiel et qui ont au moins 50 ans.

Les majorations prévues pour les fins de carrière continueront à s'appliquer.

Nathalie Wellemans - Senior Legal Advisor



Info de notre partenaire : Une nouvelle ère pour Group S !

Début 2023, Group S a présenté son nouveau branding. Nous restons la même entreprise avec les mêmes valeurs, mais nous pensons qu'il est temps d'adopter un nouveau « look & feel ».

Bien entendu, nous restons aussi le partenaire de confiance de nos clients et nous souhaitons répondre encore mieux aux besoins et aux questionnements contemporains. Voilà pourquoi nous investissons dans de nouveaux outils, produits et services afin de soutenir au mieux leur activité.

Nous restons proches de nos clients. C'est le pilier le plus important de Group S depuis plus de 80 ans. Nous visons aussi une évolution rapide dans le domaine de la technologie. L'acquisition récente de deux applications, AAPI et Pootsy, en est un bon exemple. De cette manière, nous garantissons notre croissance mais aussi la création de valeur ajoutée pour nos clients, aux côtés de nos partenaires et nos fournisseurs.

PROJET ENVIRONNEMENT : LA CODEF NE MANQUE PAS D'ErE !



Les origines du projet environnement de la CODEF

La CODEF a la volonté d'intégrer, dans ses missions, une dimension environnementale. Cela semblait logique au vu de l'importance sociétale que prend la préservation de l'environnement, du nombre de membres de la fédération actifs dans ce secteur (15%) et des orientations politiques actuelles de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles. En interne, la CODEF veille à introduire, dans ses actions, une dimension environnementale via une information et une sensibilisation du personnel à l'environnement, au développement durable et de proximité, d'autant plus dans le contexte de crise énergétique actuel.

Afin d'appuyer plus largement sa démarche, la CODEF a participé et remporté un appel à projet sur « la professionnalisation du secteur de l'éducation relative à l'environnement (ErE) » lancé par la Région wallonne et financé dans le cadre du Plan de Relance de la Wallonie. Concrètement, un module de formations complet sera proposé aux travailleurs des associations afin de sensibiliser, informer et former les personnes de terrain. Il s'agira aussi de leur fournir des outils concrets pour mettre en place des bonnes pratiques au sein de leur structures et de leur apprendre à communiquer sur la thématique tant auprès de leur organe d'administration que de leurs collègues mais aussi de leurs usagers/bénéficiaires afin de les sensibiliser à leur tour aux enjeux socio-environnementaux.

L'éducation relative à l'environnement (ErE), qu'est-ce que c'est ?

L'éducation relative à l'environnement n'est pas simplement une éducation ou un apprentissage qui a pour ambition d'apporter des connaissances à des fins de protection de l'environnement (au sens de la nature). L'ErE se focalise davantage sur les individus et la relation qu'ils entretiennent avec leur milieu de vie proche et plus globalement avec l'environnement pour mieux aborder les problèmes qui en résultent.

C'est pour cela que l'ErE est, d'une part, une éducation **par** l'environnement où les individus voient l'environnement comme un terrain de vie qui permet le développement de soi et les interactions sociales et, d'autre part, une éducation **pour** l'environnement où les individus ont pour préoccupation la préservation de l'environnement.

Pour ce faire, l'ErE repose sur une pédagogie dite active qui :

- Part du vécu des personnes
- Favorise les visites de terrain
- Propose une approche systémique des thématiques environnementales
- Encourage la cohésion de groupe
- Pousse la pleine participation des apprenants

Au cœur du module de formations

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

- La dynamique de groupe et le rapport humain-nature
- La santé environnementale
- L'éco-consommation
- Le changement climatique et la transition énergétique
- La biodiversité
- Les dynamiques de changement et formes d'engagement
- Les outils de communication au service de l'engagement environnemental

En pratique, le module se composera de :

- ✓ 8 jours de formations, à raison d'une journée toutes les 2 semaines, axés à la fois sur la théorie, la pratique et des outils concrets.
- ✓ 1 journée « intervision » organisée à la fin de chaque module pour évaluer les actions.
- ✓ 1 journée conférences/débats programmée en clôture du projet pour favoriser les échanges et le réseautage entre tous les acteurs.



Afin d'être accessible au plus grand nombre, le module se déroulera dans 4 villes wallonnes (Liège, Namur, Libramont et Mons) et débutera en mars 2023 pour se terminer dans le courant du mois de juin 2024. Chaque module pourra accueillir 15 participants issus d'ASBL.

A l'issue de ces formations, les travailleurs du secteur associatif auront les clés en main pour devenir des personnes ressources au sein de leur association et ainsi insuffler un vent de changement en faveur de la cause environnementale.



Un éco-conseiller pour vous accompagner

Diplômé d'un master en sciences et gestion de l'environnement, Alexandre rejoint l'équipe de la CODEF en tant qu'éco-conseiller. Une deuxième expérience professionnelle qui vient en continuité de la première puisqu'il occupait le poste d'éco-conseiller à l'ONE. Sa mission sera principalement portée sur la mise en œuvre du module de formations d'éducation relative à l'environnement destiné aux travailleurs des ASBL. En sa qualité d'éco-conseiller, Alexandre se tiendra également à la disposition des membres de la CODEF pour les accompagner dans leur démarches en faveur de l'environnement et pour répondre à leurs questions.

Contact

Pour toute question sur le projet environnement de la CODEF, contactez notre éco-conseiller, Alexandre Duvivier, par email à projet@codef.be ou par téléphone au 04/362 52 25 (5).

Vous trouverez également toutes les informations utiles sur le site internet de la CODEF, sous l'onglet « [Projets - Environnement](#) ».

INSCRIPTION AU MODULE DE FORMATIONS D'ErE

La CODEF vous propose de suivre un module de formations d'éducation relative à l'environnement spécialement conçu pour les travailleurs du secteur associatif.

Au programme

Jour 1 : Création d'une dynamique de groupe en pleine nature et formation de sensibilisation aux problématiques environnementales

Jour 2 : Changement climatique et transition énergétique / Carte des acteurs

Jour 3 : Eco-consommation au bureau (mobilité, alimentation, énergie et utilisation du numérique)

Jour 4 : Biodiversité et ateliers techniques

Jour 5 : Santé environnementale

Jour 6 : Différentes formes d'engagement pour l'environnement et leur complémentarité

Jour 7 : Dynamiques de changement / Eco-cartes

Jour 8 : Ateliers sur la facilitation graphique et la création d'outils d'engagement

Jour 9 : Intersession

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 (Kolb).

Dates et lieux

Module de 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 Mons : 15 mars 2023, 29 mars 2023, 12 avril 2023, 27 avril 2023, 24 mai 2023, 7 juin 2023, 20 juin 2023, 5 juillet 2023 et 15 novembre 2023

Module de 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 : 24 janvier 2024, 7 février 2024, 21 février 2024, 14 mars 2024, 27 mars 2024, 10 avril 2024, 24 avril 2024, 15 mai 2024 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 ! Priorité sera donnée aux membres de la CODEF.

Tarif

100€ TVAC pour tout le module.

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

Partenaires

Canopea, Education Environnement, Ecoconso, Ecotopie, Faune&Biotopes, Institut Eco-Conseil

Inscription au module

Pour vous inscrire au module, complétez le formulaire : <https://forms.office.com/e/as1Tac1n7Y>

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

Inscrivez-vous au module de formations d'éducation relative à l'environnement !

Une initiative de

La CODEF
ne manque pas d'ErE !

Avec le soutien de



Financé par



AGENDA DES FORMATIONS À VENIR

Outils numériques et solutions informatiques pour les ASBL

Présentation de SOCIALware



SOCIALware

Mercredi 8/02 | 9h30-12h30 | Visioconférence

OBJECTIF & PROGRAMME

Au Benelux et depuis près de 15 ans, l'ASBL SOCIALware équipe les associations de la technologie dont elles ont besoin pour réaliser leur mission et renforcer leur impact.

Par la donation ou mise à disposition à un prix très réduit d'un large éventail de ressources technologiques (matériel, logiciel, service, formation et support), nos partenaires aident les associations à réaliser plus avec un budget réduit. Ceci est rendu possible dans le cadre de leur programmes de responsabilité sociétale.

Mener une recherche de subside et de financement efficace



Mercredi 15/02 | 9h30-12h30 | Namur

OBJECTIF & PROGRAMME

Structurer sa recherche de financement pour gagner en efficacité.

- Le financement de projets
- La définition de votre projet
- Identifier le besoin de financement de votre projet
- Le financement de votre projet via les pouvoirs publics
- Le financement de votre projet via des sources alternatives aux pouvoirs publics
- Déterminer les sources de financement adaptées à votre projet

La gestion de projet avec les outils numériques (Trello)



Mardi 28/02 | 9h30-12h30 | Visioconférence

OBJECTIF & PROGRAMME

- Découvrir un outil numérique collaboratif
 - Comprendre le vocabulaire de Trello, présentation de l'interface, créer un tableau, organiser ses tâches dans l'interface de Trello, Créer une équipe/espace de travail partagé, Inviter des membres à rejoindre un tableau et attribuer des tâches
- Gérer un projet en équipe de façon efficace
 - Créer une équipe, paramètres de l'équipe, affecter un tableau à une équipe, Bonnes pratiques de gestion de tâches dans Trello

Utiliser la communication bienveillante au sein de son équipe



Jeudi 7/03 | 9h30-16h30 | Liège

OBJECTIF & PROGRAMME

- Maîtriser les divers concepts de la communication non violente (verbale, non-verbale, orale, écrite)
- Identifier le rôle et la place de l'intervenant dans la communication
- Analyser le rôle et la place de la communication dans les conflits
- Identifier ce qui peut entraver ou optimiser la communication

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

ACTUALITÉS DIVERSES

Plateforme francophone
du

VOLONTARIAT

LES PLAFONDS DE DÉFRAIEMENT EN 2023

Le volontariat est par nature un acte gratuit. Il n'est jamais rémunéré. Mais pour qu'il reste accessible à tous, le législateur a prévu la possibilité d'un défraiement. Cependant, celui-ci n'est pas obligatoire : les organisations ont le choix.

Dans cet article, la Plateforme francophone du volontariat vous détaille les 2 systèmes de remboursement existant.

[*Consultez les nouveaux plafonds de défraiement*](#)



FONDS 4S : DÉCOUVREZ LES MODALITÉS DU PLAN D'ACTION 2023-2025 DU FONDS 4S

Le Fonds 4S, qui soutient les associations membres de la CP 329, continue de financer et soutenir ces organisations dans leurs projets de formations et d'accompagnement d'équipe et vous propose de découvrir les modalités de son plan d'action 2023-2025.

[*Découvrez le plan d'action du Fonds 4S*](#)

- INVITATION -



“Who cares ? Quelles transitions sociales ?”

10/02, 9h-12h30
Louvain-La-Neuve

unipso



CONFÉRENCE UNIPSO – MIAS «WHO CARES ? QUELLES TRANSITIONS SOCIALES ?»

L'UNIPSO et MIAS organise ce février une journée conférence qui mettra le focus sur l'action sociale, les soins et l'éducation.

[*Inscrivez-vous à la conférence*](#)

ANNUAIRE DES MEMBRES



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 événement 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 événement Facebook via le [Messenger](#) de la 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

