

NOUVELLES OBLIGATIONS EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL ET DE CERTAINES SUSPENSIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL PENDANT LES VACANCES ANNUELLES DÈS LE 1^{ER} JANVIER 2024 ! | P.02

Actualités juridiques | P.05

- Qui dit fin d'année, dit prime de fin d'année !
- Modifications de la réduction groupe cible pour les premiers engagements
- Attention risque d'amende à cause du nombre excessif de malades de longue durée dans mon association

Actualités européennes | P.07

- Partage d'énergie et communautés d'énergie
- Actualités européennes diverses

Chômage économique : cette fois c'est incontestable, il est également accessible au secteur à profit social | P.10

Personne de confiance : obligatoire à partir de 50 travailleurs ! | P.12

Agenda des formations (1^{er} trimestre 2024) | P.14**Actualités diverses | P.15**

- Nouvelle réglementation pour les ASBL : Le tri des déchets organiques

Module formations ERE | P.17**Actualités CODEF | P.18**

- Assemblées générales de la CODEF le 20/12/23
- La CODEF s'exprime sur la RTBF !
- Nouvelle Plateforme
- Voeux 2024
- Fermeture annuelle

Promotion des activités des membres | P.20

NOUVELLES OBLIGATIONS EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL ET DE CERTAINES SUSPENSIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL PENDANT LES VACANCES ANNUELLES DÈS LE 1^{ER} JANVIER 2024 !



REPORT DES JOURS DE VACANCES EN CAS DE SURVENANCE D'UNE INCAPACITÉ DE TRAVAIL

Jusqu'à présent, le droit belge ne permettait ni le report de jours de vacances annuelles au cours desquels survient une incapacité de travail, ni le report de jours de vacances annuelles non pris avant le 31 décembre de l'année de vacances en raison de la survenance d'une incapacité de travail. Ces deux impossibilités sont contraires au droit européen. En effet, si le travailleur tombait malade pendant ses vacances, il perdait le droit de prendre des congés qu'il avait pourtant promérités en travaillant l'année précédente. C'est pourquoi le gouvernement a décidé de modifier la réglementation.

Il a adopté l'arrêté royal du 8 février 2023 portant modification des articles 3, 35, 46, 60, 64, 66 et 68 et insérant un article 67bis dans l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, qui a été publié au Moniteur belge le 16 mars 2023.

Cet arrêté contient deux changements importants :

1. le report des jours de vacances qui n'ont pas été pris en raison d'une incapacité de travail,
2. la non-imputation des jours d'incapacité de travail et de certaines suspensions du contrat de travail sur les vacances annuelles.

1. Report des jours de vacances qui n'ont pas pu être pris en raison de certaines causes déterminées

Dès l'année de vacances 2024 (sur base des jours de vacances promérités pendant l'exercice de vacances 2023), le travailleur qui est dans l'impossibilité de prendre ses vacances annuelles pour l'une des causes listées ci-dessous pourra les reporter au-delà de l'année de vacances. Les jours vacances ainsi reportés devront être pris dans les 24 mois qui suivent la fin de l'année de vacances. Ils seront fixés de commun accord entre le travailleur et l'employeur, selon la procédure applicable habituellement à la prise de vacances. Le report des congés au-delà du 31 décembre

de l'année de vacances est obligatoire. Ce droit au report s'applique tant aux jours de vacances annuelles pris individuellement qu'à ceux pris dans le cadre de vacances collectives.

Ce report est possible si les vacances annuelles n'ont pas pu être prises en raison :

- d'un accident du travail,
- d'une maladie professionnelle,
- d'une maladie ordinaire,
- d'un accident ordinaire,
- d'un repos de maternité,
- d'un congé de paternité («classique» ou congé de maternité converti en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère),
- d'un congé prophylactique,
- d'un congé d'adoption,
- d'un congé pour soins d'accueil,
- d'un congé parental d'accueil.

En cas de report, les vacances annuelles prises au cours de l'année où les congés sont reportés peuvent excéder 4 semaines.

Si le travailleur change d'employeur au cours de la période de 24 mois pendant laquelle les congés peuvent être reportés, son droit au report pourra être exercé auprès de son nouvel employeur grâce à la mention des jours reportés sur son attestation de vacances. Les pécules de vacances restent à charge de l'employeur auprès duquel le travailleur est occupé au 31 décembre de l'année de vacances.

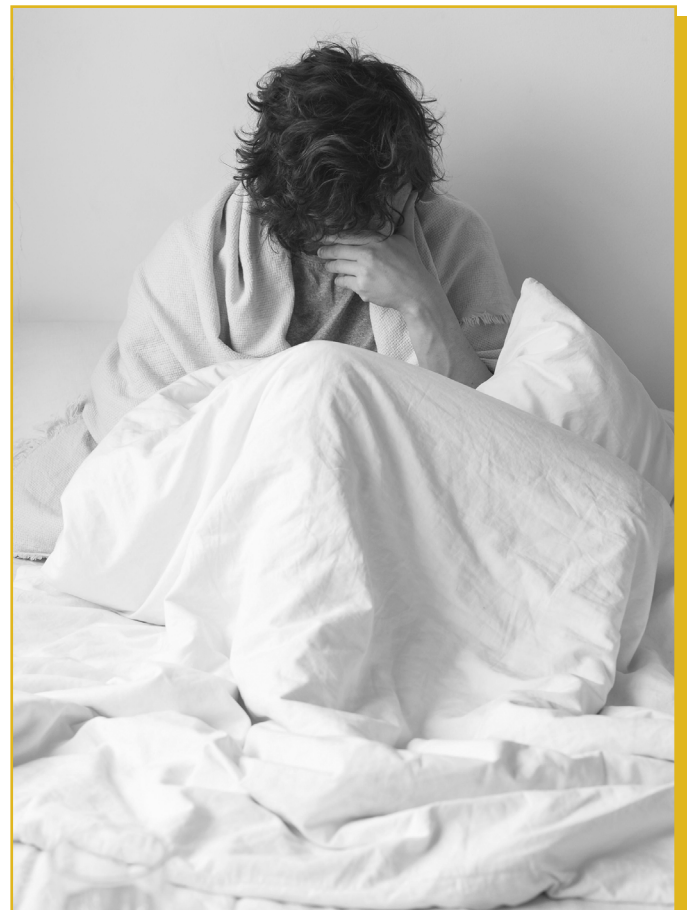
En effet, les jours de vacances reportés donneront lieu au paiement anticipé de la rémunération correspondante. Pour les ouvriers, cette rémunération est comprise dans le pécule payé en une seule fois pour l'ensemble des jours de vacances annuelles, au cours de l'année de vacances durant laquelle les congés auraient dû être pris. L'employeur n'a donc aucune démarche supplémentaire à effectuer pour le paiement de la rémunération. Pour les employés, les jours de vacances reportés devront être payés au plus tard le 31 décembre de l'année de vacances. L'employé reçoit en quelque sorte une avance sur le salaire afférent aux jours reportés, qui ne seront pas payés au moment où ils seront pris.

Le paiement des jours de vacances reportés à la fin de l'année de vacances pourrait poser problème si les jours n'ont pas été pris en raison d'une incapacité couverte par la mutuelle du travailleur. En effet, il y aurait à la fois un paiement d'indemnités d'incapacité de travail et d'un pécule de vacances se rapportant « fictivement » à un même jour, ce qui est interdit par la réglementation assurance maladie-invalidité. Dans son avis, le CNT a demandé que cette interdiction de cumul soit levée mais cette partie de la réforme est toujours en cours de traitement par le gouvernement.

2. Non-imputation des jours d'incapacité de travail et de certaines suspensions du contrat de travail sur les vacances annuelles

Les jours d'interruption de travail en raison :

- d'un accident du travail,
- d'une maladie professionnelle,
- d'une maladie ordinaire,
- d'un accident ordinaire,
- d'un repos de maternité ou de paternité,
- d'un congé prophylactique,
- d'un congé d'adoption,



- d'un congé pour soins d'accueil,
- d'un congé parental d'accueil,
- de la participation à des cours ou à des journées d'études consacrés à la promotion sociale ne peuvent pas être imputés sur les jours de vacances annuelles, même si ces causes surgissent pendant les vacances.

Avant, les incapacités de travail (maladie ou accident) ne faisaient pas partie de la liste. Si une incapacité débutait pendant les vacances, c'étaient les vacances qui primaient, donc le travailleur restait en vacances (et pas en maladie, par exemple) et ce n'était qu'à l'issue des vacances convenues que le travailleur tombait en incapacité. A partir de l'année de vacances 2024 (exercice de vacances 2023), si une incapacité survient pendant les vacances annuelles, il faudra mettre fin aux vacances et remplacer les jours de congés annuels restant par une incapacité de travail («congé maladie»).

Autrement dit, le travailleur «récupère» ses jours de vacances annuelles. Il peut demander le report des jours de vacances annuelles concernés à un moment ultérieur au cours de l'année de vacances en cours, à une date fixée de commun accord entre le travailleur et l'employeur, selon

la procédure applicable habituellement à la prise de vacances. Pour rappel, si le report au cours de la même année n'est pas possible, le report sera possible jusqu'à 24 mois après la fin de l'année de vacances.

Enfin, la question du droit au salaire garanti devait être réglée dans une loi et pas par arrêté royal. Ainsi, le nouvel article 31/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que, lorsqu'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident survient pendant une période de vacances annuelles, le travailleur doit informer immédiatement son employeur de son lieu de résidence s'il ne se trouve pas à l'adresse de son domicile et soumettre dans tous les cas, un certificat médical à l'employeur, même si cela n'est pas prévu par le règlement de travail. Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit. En effet, le contrôle par le médecin du travail reste possible quand le travailleur tombe malade pendant ses vacances. Pour les jours d'incapacité de travail qui coïncident avec une période de vacances annuelles, le travailleur a droit, à charge de son employeur, à sa rémunération normale. Au plus tard au moment où il soumet le certificat médical, le travailleur qui souhaite faire usage de son droit au maintien de ses jours de vacances dès la fin de la période d'incapacité de travail (c'est-à-dire prolonger immédiatement son absence en reportant ses jours de vacances immédiatement après la fin de l'incapacité), doit en informer l'employeur.

Ce nouvel article entrera en vigueur le 1er janvier 2024. A partir de cette date, le règlement de travail devra préciser les formalités à respecter par le travailleur lorsqu'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident survient pendant une période de vacances annuelles afin de conserver son droit au salaire garanti. La CODEF peut vous fournir un modèle de disposition à intégrer dans votre règlement de travail. Cette modification du règlement de travail pourra être introduite sans que la procédure de modification du règlement de travail doive être suivie. Il reste toutefois important d'informer vos travailleurs de leurs droits.

Le service juridique de la CODEF



QUI DIT FIN D'ANNÉE, DIT PRIME DE FIN D'ANNÉE !

À l'approche de la fin de l'année, l'attention des employeurs se porte naturellement sur la prime de fin d'année pour les travailleurs. La CODEF met à votre disposition un article juridique sur la prime de fin d'année.

En tant que fédération patronale active dans différents secteurs, nous vous avons repris également les montants des primes de fin d'année par commission paritaire pour l'année 2023 actualisé. Ces montants varient selon le secteur et sont déterminés en fonction de divers critères. Pour plus d'informations, rendez-vous sur le [site de la CODEF](#).



MODIFICATIONS DE LA RÉDUCTION GROUPE CIBLE POUR LES PREMIERS ENGAGEMENTS

Suite à la publication de la loi du 16 octobre 2023 portant des dispositions diverses en matière sociale, les réductions groupe cible pour les premiers engagements vont connaître un grand changement. Ces modifications seront effectives dès le 1^{er} janvier 2024.



1. Changement pour le premier travailleur

À partir du 1^{er} janvier 2024, si vous engagez votre premier travailleur, la réduction groupe cible sera de 3 100 EUR par trimestre. C'est une baisse par rapport au montant actuel de 4 000 EUR. Cette nouvelle règle s'appliquera aux nouvelles réductions et aux réductions déjà en cours.

2. Suppression des réductions pour le quatrième, cinquième et sixième travailleur

Une modification majeure est l'élimination des réductions pour l'engagement d'un quatrième, cinquième ou sixième travailleur.

Il est important de noter que cette suppression ne s'appliquera qu'aux nouveaux engagements. Si vous envisagez d'engager un quatrième, cinquième ou sixième travailleur, nous vous recommandons vivement de le faire avant le 1^{er} janvier 2024. Cela vous permettra de bénéficier de la réduction importante de cotisations patronales de sécurité sociale, à condition de respecter toutes les conditions requises.

N'oubliez pas que notre service juridique a mis en place un [outil "Aides à l'emploi"](#) disponible dans notre boîte à outils. Cet outil est conçu pour faciliter votre compréhension et application des diverses aides disponibles, y compris ces nouvelles règles.



ATTENTION RISQUE D'AMENDE À CAUSE DU NOMBRE EXCESSIF DE MALADES DE LONGUE DURÉE DANS MON ASSOCIATION

En 2022, plusieurs réformes ont été mises en place pour faciliter la réintégration des travailleurs malades de longue durée. Parmi ces réformes, on retrouve le «Trajet de Retour au Travail», et le «Trajet de Réintégration 2.0», dont nous avons parlé dans notre [CODEF info de janvier 2023](#). En parallèle, le législateur a introduit une cotisation de responsabilisation **pour certains employeurs confrontés à un flux excessif de travailleurs entrant en invalidité**.

L'objectif est de réduire le nombre de malades longue durée dans les entreprises.

Les employeurs concernés sont les entreprises comptant au moins 50 travailleurs en moyenne et chez qui au moins 3 travailleurs sont entrés en invalidité durant la période de calcul portant sur 4 trimestres de référence (= trimestre Q qui correspond au trimestre du début de l'invalidité et les 3 trimestres précédant le trimestre Q) = ((Q - 3) à Q).

Il est question de flux excessif de travailleurs entrant en invalidité, lorsque le nombre moyen de travailleur entrant en invalidité de l'association est :

- **2 fois plus élevé** que dans les entreprises appartenant au même secteur (le secteur est déterminé sur base des 4ers chiffres du code NACE).
- **Et 3 fois plus élevée** que dans l'ensemble du secteur privé.

L'ONSS calcule les ratios au niveau de l'employeur, au niveau du secteur auquel il appartient et au niveau de l'ensemble du secteur privé. Ces ratios correspondent au nombre de travailleurs entrés en invalidité dans le trimestre concerné (Q), par rapport au nombre d'équivalents temps pleins dans le même trimestre de l'année précédente. Ensuite, une moyenne est calculée des ratios de tous les 4 trimestres ensemble.

En ce qui concerne le flux d'invalidité dans le

trimestre Q, sont seuls repris dans le calcul des ratios les travailleurs qui lors du début de leur incapacité de travail primaire.

- sont âgés d'au moins 18 ans et ont moins de 55 ans,
- et
- sont occupés par l'employeur pendant au moins trois années consécutives sans interruption.

En revanche, ne sont pas pris en compte les travailleurs qui, à la date de début d'invalidité, disposent d'une autorisation de reprise de travail. Pour le nombre total de travailleurs qui sont pris en compte pour le calcul des ratios, il est tenu compte des travailleurs qui au dernier jour du trimestre (Q - 4)

- sont âgés d'au moins 18 ans et ont moins de 55 ans et
- sont occupés par l'employeur pendant au moins trois années consécutives sans interruption.

La cotisation trimestrielle de responsabilisation s'élève à 0,625 % des rémunérations du trimestre (Q - 1) précédant le trimestre du calcul (Q). Sont bien évidemment exclus de cette cotisation de responsabilisation, les employeurs des ateliers protégés et des entreprises de travail adapté.

Les employeurs sont préalablement avertis afin de leur permettre de prendre des mesures pour éviter la cotisation de responsabilisation.

Quelques chiffres

Selon les chiffres du journal L'ÉCHO, en 2023, 290 entreprises avaient reçu un avertissement en raison d'un nombre «excessif» de travailleurs en incapacité de longue durée, contre 474 en 2022. Parmi les 290 entreprises, 179 d'entre elles ont reçu une amende.

ACTUALITÉ EUROPÉENNE : PARTAGE D'ÉNERGIE ET COMMUNAUTÉS D'ÉNERGIE



HISTORIQUE ET CADRE LÉGISLATIF

Dans le cadre de sa stratégie énergétique et afin d'accélérer la transition énergétique, l'Union européenne a adopté, il y a quelques années, la directive «marché» 2019/944 et la directive «renouvelable» 2018/2001. Ces directives permettent la création de nouvelles formes de partage d'énergie : la communauté d'énergie citoyenne (CEC), la communauté d'énergie renouvelable (CER) et le partage d'énergie renouvelable au sein d'un même bâtiment.

Ces textes européens devaient être transposés en droit belge au niveau des régions, qui sont compétentes en matière d'énergie. La Région wallonne avait adopté en 2022 un décret modifiant diverses dispositions en matière d'énergie et transposant les deux directives. Cependant, ce décret seul ne permettait pas encore de créer des communautés d'énergie ou des partages d'énergie. Il devait être mis en œuvre par un arrêté qui s'est fait longtemps attendre. Adopté le 17 mars 2023, le texte vient seulement d'être publié au Moniteur belge fin octobre.

Malgré les problèmes techniques qui ont suivi l'entrée en vigueur de l'arrêté, il est désormais possible d'utiliser ces nouvelles formes de partage d'énergie.

Quelques définitions

Le partage d'énergie est organisé par le décret relatif à l'organisation du marché régional de l'électricité (qui a été modifié par le décret du 5 mai 2022). Il est défini comme l'activité exercée par un groupe de clients actifs (c'est-à-dire, notamment, les consommateurs qui produisent leur propre électricité) ou par les participants à une communauté d'énergie, consistant à se répartir entre eux, tout ou partie de l'énergie produite, et le cas échéant stockée, au sein d'un même bâtiment ou par la communauté d'énergie, injectée sur le réseau et consommée au cours d'une même période.

Cette activité de partage d'énergie peut se matérialiser de différentes façons :

- en créant une **communauté d'énergies renouvelables** ou une **communauté d'énergie citoyenne** : il s'agit d'une personne morale autonome, qui repose sur une participation ouverte et volontaire et dont les actionnaires ou les membres sont des personnes physiques, des autorités locales et /ou des petites (ou moyennes pour les CER) entreprises dont l'activité commerciale ou professionnelle principale n'est pas la participation dans une ou plusieurs communautés d'énergie. L'objectif

de cette personne morale doit être de fournir (pour les CER) ou de proposer (pour les CEC) des **avantages environnementaux, économiques ou sociaux** à ses participants ou en faveur des territoires locaux où elle exerce ses activités plutôt que de générer des profits financiers. Pour les CEC, le principal domaine d'activité économique des petites entreprises actionnaires ou membres ne peut pas être le secteur de l'énergie. Pour les CER, la personne morale doit être effectivement contrôlée par les participants se trouvant à proximité des installations de production dont elle est propriétaire ou sur lesquelles elle détient un droit de jouissance.

- En effectuant un **échange de pair-à-pair d'énergie renouvelable** : il s'agit de la **vente d'électricité produite à partir de sources d'énergie renouvelables** entre clients actifs sur la base d'un contrat contenant des conditions préétablies régissant l'exécution et le règlement automatiques de la transaction soit directement, soit par un intermédiaire.

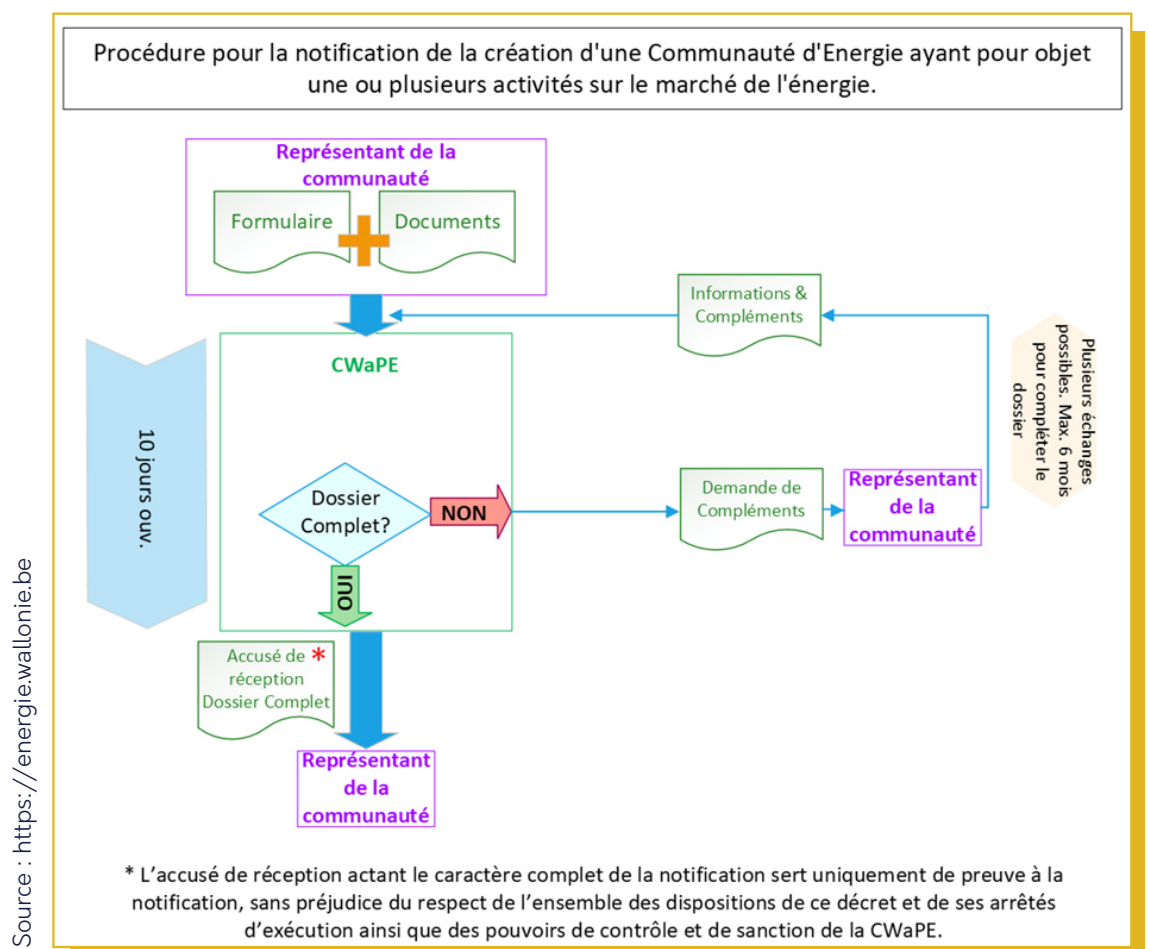
Pour en savoir plus sur les caractéristiques principales des différentes formes de partage d'énergie, nous vous renvoyons au [site énergie du Service public de Wallonie](#).

En pratique

Toute création d'une communauté d'énergie doit être notifiée à la CWaPE via le [formulaire adéquat](#). Vous trouverez plus d'informations sur la procédure de notification [ici](#).

Différents outils doivent encore être développés pour aider et soutenir les personnes ayant pour projet de créer une communauté d'énergie ou un partage d'énergie entre clients actifs au sein d'un même bâtiment. Les porteurs de projets peuvent dès à présent se référer à la [FAQ du SPW Énergie](#) et s'adresser au facilitateur énergie via [ce formulaire](#). Si votre ASBL souhaite mettre en place une forme de partage d'énergie, le facilitateur peut vous accompagner dans la création de votre projet.

Le service juridique de la CODEF



ACTUALITÉS EUROPÉENNES DIVERSES

INTERREG

Premier appel à projets : les projets et les portefeuilles de projets en phase 2 ont été déposés !

Agenda des prochains appels à projets :

- Le premier appel à micro-projets sera ouvert à la mi-février 2024. Le dépôt des projets de ce premier appel aura lieu début mai 2024.
- Le deuxième appel à projets et portefeuilles de projets sera ouvert début mai 2024. Le dépôt de ces projets aura lieu début octobre 2024.

Pour rester informés, vous pouvez vous inscrire à la [newsletter](#) d'Interreg.



ERASMUS +

Un [nouveau site Erasmus +](#) vient d'être lancé en Fédération Wallonie-Bruxelles !

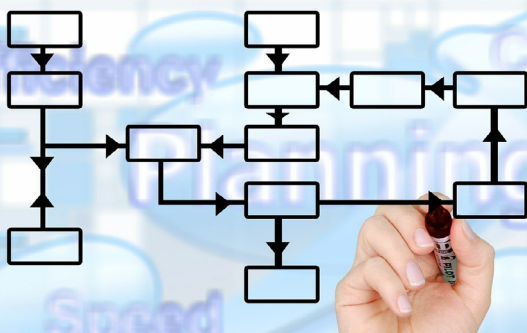


PLAN D'ACTION RELATIF À L'ÉCONOMIE SOCIALE

La Commission européenne a présenté le projet de [Recommandation du Conseil relative à la mise en place des conditions-cadres de l'économie sociale](#). En parallèle, [Le Portail de l'Economie sociale](#) a été mis en ligne. Il s'agit d'un guichet unique qui vise à informer les entreprises d'économie sociale des possibilités offertes par l'Union européenne, notamment en termes de financement.

ANNÉE EUROPÉENNE DES COMPÉTENCES

2023 sera l'[Année européenne des compétences](#) !



ÉVALUATION DU FSE

Participez à la [consultation publique](#) sur la programmation 2014-2020 du Fonds social européen !

CHÔMAGE ÉCONOMIQUE : CETTE FOIS C'EST INCONTESTABLE, IL EST ÉGALEMENT ACCESSIBLE AU SECTEUR À PROFIT SOCIAL



Jusqu'ici, la loi sur les contrats de travail prévoyait que la preuve du statut d'entreprise en difficulté, nécessaire pour pouvoir recourir au système de chômage temporaire pour raisons économiques, devait être apportée au moyen de déclarations TVA. Une bonne partie des entreprises à profit social étaient dès lors exclues de cette possibilité vu qu'elles ne sont pas assujetties à la TVA. Grâce au travail de l'Unisoc, le législateur vient de modifier la loi pour lever cet obstacle.

La crise du coronavirus a permis de mettre ce problème en évidence : jusqu'ici, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoyait, en son article 77/1, § 4, qu'une entreprise qui souhaite faire appel au système de chômage temporaire pour raisons économiques doit apporter la preuve de son statut d'entreprise en difficulté et, pour ce faire, produire des déclarations TVA. Or, de nombreuses entreprises à profit social ne sont pas assujetties à la TVA et ne peuvent, dès lors, pas produire de déclaration TVA. Résultat : elles sont exclues de cette possibilité.

Depuis 2020, l'Unisoc a donc sensibilisé tant l'ONEm que le gouvernement fédéral pour faire preuve de tolérance par rapport à ce formalisme. Pour autant, l'insécurité juridique pesant sur les épaules de ces entreprises à profit social restait réelle. C'est pourquoi, dans le cadre du Conseil National du Travail mais aussi de l'ONEm, l'Unisoc a plaidé pour une révision de la loi permettant de faciliter l'accès au système pour les entreprises à profit social non assujetties à la TVA (cf. notamment avis du CNT [n° 2.320](#) du 5 octobre 2022 renvoyant vers son avis antérieur [n° 2.291](#) du 17 mai 2022).

Après plusieurs années de suivi et d'efforts, le résultat escompté a pu être obtenu à la faveur de l'adoption de [la loi du 5 novembre 2023 portant dispositions diverses relatives au travail](#). Ainsi, dans l'article 77/1, § 4, susmentionné, un alinéa rédigé comme suit est inséré :

« Par dérogation au principe général prévu au présent paragraphe, une entreprise non soumise à la TVA peut apporter la preuve que son chiffre d'affaires, sa production ou ses commandes ont diminué sur la base de tout document ou justi-

fication de nature comptable autre que les déclarations à la TVA. »

Ce faisant, il est dorénavant incontestable que ces entreprises ont aussi accès au système et la sécurité juridique est assurée. Bien évidemment, la Commission « Plans d'entreprise » reste pleinement compétente pour examiner les demandes, aussi bien celles des entreprises à profit social que celles des entreprises commerciales d'ailleurs.

Cette modification législative est entrée en vigueur le 3 décembre 2023.



unisoc



PERSONNE DE CONFIANCE: OBLIGATOIRE À PARTIR DE 50 TRAVAILLEURS !



Prochainement, les employeurs qui occupent au moins 50 travailleurs doivent désigner une personne de confiance. Les employeurs qui occupent entre 20 et 49 travailleurs ne doivent pas désigner de personne de confiance. S'ils le font tout de même, cette personne de confiance doit être un travailleur de l'entreprise si les risques psychosociaux sont gérés par un conseiller en prévention externe à l'entreprise.

La personne de confiance joue un rôle important dans la protection contre les risques psychosociaux au travail : violence, harcèlement moral et sexuel au travail. Si cette personne est un travailleur de l'entreprise, les autres travailleurs ont davantage de garanties que la personne de confiance a une connaissance suffisante du fonctionnement et de la structure de l'entreprise et qu'il a donc un meilleur aperçu des risques psychosociaux potentiels au sein de l'entreprise. La loi prévoit donc la désignation obligatoire d'une personne de confiance ainsi que le statut obligatoire de travailleur de cette personne de confiance en fonction de la taille de l'entreprise.

1. Désignation d'une personne de confiance: obligatoire ou non

1.1 Présent

La désignation d'une personne de confiance n'est

pas obligatoire. Elle n'est obligatoire que lorsque tous les membres de la représentation des travailleurs au sein du CPPT le demandent, quel que soit le nombre de travailleurs de l'entreprise.

Voir également : [*Lutte contre le burn-out et autres risques psychosociaux au travail : obligations de l'employeur / Group S*](#)

1.2 À l'avenir

Les entreprises occupant au moins 50 travailleurs doivent désigner une personne de confiance. Cette désignation doit avoir lieu en concertation avec les membres du CPPT.

Les entreprises occupant moins de 50 travailleurs ne doivent pas désigner de personne de confiance, mais ont la faculté de le faire.

2. Statut de la personne de confiance : travailleur ou pas ?

La personne de confiance doit être un travailleur si l'entreprise occupe au moins 50 travailleurs. La désignation doit avoir lieu en concertation avec les membres du CPPT.

Pour les entreprises occupant entre 20 et 49 travailleurs qui choisissent de désigner une personne de confiance, cette dernière doit être un travailleur de l'entreprise si le conseiller en prévention aspects psychosociaux (CPAP) n'est pas un travailleur de l'entreprise.

3. Aperçu

Nombre de travailleurs	Désignation obligatoire d'une personne de confiance	La personne de confiance doit être travailleur	
50 travailleurs et plus	OUI	OUI, au moins une personne de confiance	
Entre 20 et 50 travailleurs	NON *	NON **	
	* Attention ! Obligation néanmoins si tous les membres de la délégation syndicale en font la demande unanimement	** Attention : si une personne de confiance est désignée : si le CPAP de l'entreprise fait partie de... un service externe de prévention ? OUI : la personne de confiance doit être travailleur.	un service interne de prévention ? NON : la personne de confiance ne doit pas être travailleur.
Moins de 20 travailleurs	NON	NON	

4. Quel est le nombre de travailleurs dans l'entreprise ?

Le nombre de travailleurs que compte l'entreprise correspond au nombre moyen des travailleurs habituellement occupés par l'entreprise.

5. Obligations supplémentaires

Chaque personne de confiance nouvellement désignée doit suivre une formation d'au moins 5 jours. Toutefois, la personne de confiance ne doit pas nécessairement avoir suivi la formation requise au moment de sa désignation : la personne dispose d'un délai de deux ans après sa désignation.

6. Sanctions en cas de non-respect

L'employeur qui ne respecte pas l'obligation de désigner une personne de confiance, est passible de sanctions pénales : une sanction pénale de niveau 2, c'est-à-dire une amende pénale de 50 à 500 euros ou une amende administrative de 25 à 250 euros.

Attention : ces montants doivent être augmentés de centimes additionnels légaux (multiplication par 8).

7. Validité

Les nouvelles obligations entrent en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit la date à laquelle la loi a été publiée au Moniteur belge. La loi a été publiée le 23 novembre 2023 et entre donc en vigueur le 1^{er} décembre 2023.

Source: loi du 5 novembre 2023 portant diverses dispositions en matière de travail, M.B. du 23 novembre 2023.

Augustin GOETHALS - Legal Advisor,
le 10 novembre 2023



PLANNING DES FORMATIONS DU 1^{ER} TRIMESTRE 2024

Janvier

23
MARDI

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

24
MERCREDI

Module ErE - Jour 1 : Balade immersive en pleine nature
9h00-16h30 | Namur

Février

01
JEUDI

Maribel social et fiscal 329.02
9h00-13h00 | Namur

07
MERCREDI

Module ErE - Jour 2 : Changement climatique et transition énergétique
9h00-16h30 | Namur

08
JEUDI

Préparer les entretiens d'évaluation des travailleurs de son association
9h30-16h30 | Namur

15
JEUDI

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

21
MERCREDI

Module ErE - Jour 3 : Eco-consommation au bureau
9h00-16h30 | Namur

Mars

12
MARDI

Élaboration et modification du règlement de travail de votre ASBL
9h30-12h30 | Liège

14
MERCREDI

Module ErE - Jour 4 : Développer la biodiversité sur son lieu de travail
9h00-16h30 | Namur

19
MARDI

Journée : Les nouvelles technologies à la portée de toutes les ASBL.
9h00-17h00 | Liège

27
MERCREDI

Module ErE - Jour 5 : Enjeux de santé environnementale
9h00-16h30 | Namur

28
JEUDI

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

GRATUIT

Retrouvez [le catalogue des formations](#) sur [la plateforme de la CODEF](#)!

N'oubliez pas d'inscrire votre ASBL au préalable sur la plateforme pour valider l'inscription.

Contact : support@codef.be

ACTUALITÉS DIVERSES

NOUVELLE RÉGLEMENTATION POUR LES ASBL : LE TRI DES DÉCHETS ORGANIQUES



Dès le 1^{er} janvier 2024, les ASBL seront tenues de trier les déchets organiques. Cette nouvelle réglementation est la concrétisation, au niveau wallon, de la directive européenne sur les déchets dont les objectifs sont de réduire l'impact environnemental de la production de déchets, de favoriser la valorisation des déchets et par conséquent de développer une économie circulaire.

Qu'est-ce qu'un déchet organique ?

C'est un déchet entièrement composé de matières organiques d'origine végétale ou animale et qui peuvent se décomposer. On les appelle également biodéchets, déchets biodégradables ou encore déchets verts.

Pourquoi trier les déchets organiques ?

Tout d'abord, c'est une nouvelle obligation légale en Wallonie pour toutes les entreprises et donc les associations.

Ensuite, d'un point de vue environnemental, la part de déchets organiques qui se retrouve habituellement dans la poubelle «tout venant» peut atteindre 50%. En appliquant un tri à la source, on réduit donc la quantité de déchet à incinérer et donc la pollution qui en découle.

De plus, en triant la fraction organique séparément

du reste des déchets, les biodéchets peuvent dès lors être valorisés en tant que ressource et par conséquent participer à une *économie circulaire*. En effet, la collecte de déchets organiques servira, d'une part, à produire de l'énergie sous forme de biogaz grâce au procédé de *biométhanisation*. Et d'autre part, ces déchets pourront être transformés en compost, ce qui permettra d'améliorer la qualité des sols, notamment pour l'agriculture.

Que peut-on jeter dans la poubelle «verte» ?

On retrouve parmi les déchets organiques à trier, les résidus alimentaires tels que les fruits, les légumes, la viande, le poisson, les restes de repas, le pain, les os, les coquilles d'œuf, de noix ou de moules, le marc de café, les filtres à café et sachets de thé, les produits laitiers...

Vous pouvez également y déposer les résidus de jardinage : feuilles mortes, gazon, petites branches et brindilles, plantes fanées, fruits tombés ou encore les mauvaises herbes.

Enfin, d'autres déchets peuvent y être jetés, c'est le cas du papier essuie-tout, des mouchoirs, des cartons de pizza souillés...

Comment trier les déchets organiques ?

Avant même de commencer à trier, il est important de se pencher la question de la lutte contre le gaspillage alimentaire et par conséquent de



réfléchir aux solutions pour éviter autant que possible la production de déchets organiques.

Pour commencer, il est important de mettre en place en interne un tri des déchets de qualité. Pour ce faire, il est essentiel de comprendre en amont, les types et les quantités de déchets produits par votre association. Cela permet de concevoir un système de tri adapté aux besoins spécifiques de chaque structure.

La première étape consiste à identifier les différents lieux de productions de déchets. En fonction de votre organisation, on retrouvera par exemple :

- La cuisine (restes de préparation et restes de repas).
- Les stocks (produits alimentaires invendus ou périmés).
- La cafétaria, les lieux de pause et les bureaux (repas et café).

Ensuite, il est intéressant d'établir une estimation approximative des quantités de biodéchets produits via une pesée. Cela vous aidera à choisir la solution de collecte la plus appropriée à votre situation.

En troisième lieu, pour garantir un tri efficace au sein de votre association, il ne faut pas négliger l'implication du personnel et des bénéficiaires. Informer, former et intégrer les travailleurs, bénévoles et bénéficiaires grâce à une bonne communication sera un atout dans la bonne mise en

œuvre de la procédure interne de tri. N'hésitez donc pas à organiser des réunions d'informations et à prendre contact avec votre commune ou votre prestataire de collecte pour recevoir des outils de sensibilisation. Si vous le souhaitez, vous pouvez également désigner un référent de tri qui aura la charge d'établir la procédure de tri, de s'assurer de la qualité du tri et de la communication auprès des collègues et bénéficiaires.

Lorsque vous aurez clairement identifié les besoins de votre structure, vous pourrez contacter un collecteur agréé pour déterminer l'offre de collecte la plus pertinente pour vos déchets organiques. Pour choisir la solution de collecte adéquate, plusieurs paramètres sont à prendre en considération :

- La fréquence de collecte : plus celle-ci est importante, plus le coût sera important.
- L'éventail des déchets organiques collectés : en fonction du collecteur, certains résidus organiques ne sont pas acceptés.
- Le nombre de conteneurs et leur volume : à adapter selon vos réalités.

Vous retrouverez via ce [lien](#) une liste des collecteurs agréés en Région Wallonne. N'hésitez pas à en contacter plusieurs pour obtenir plusieurs offres de prix.

Concernant le stockage avant la collecte, selon le type d'organisation dans laquelle vous travaillez, différentes solutions peuvent être envisagées. De manière générale, il est recommandé d'utiliser des poubelles disposant d'un couvercle pour éviter au maximum les odeurs. Avec le même objectif, il est préférable d'entreposer votre conteneur soit dans un local dédié à cet effet soit à l'extérieur et à l'abri du soleil. Au moment de prendre vos renseignements auprès des prestataires, ceux-ci peuvent vous guider dans la manière de stocker vos déchets.

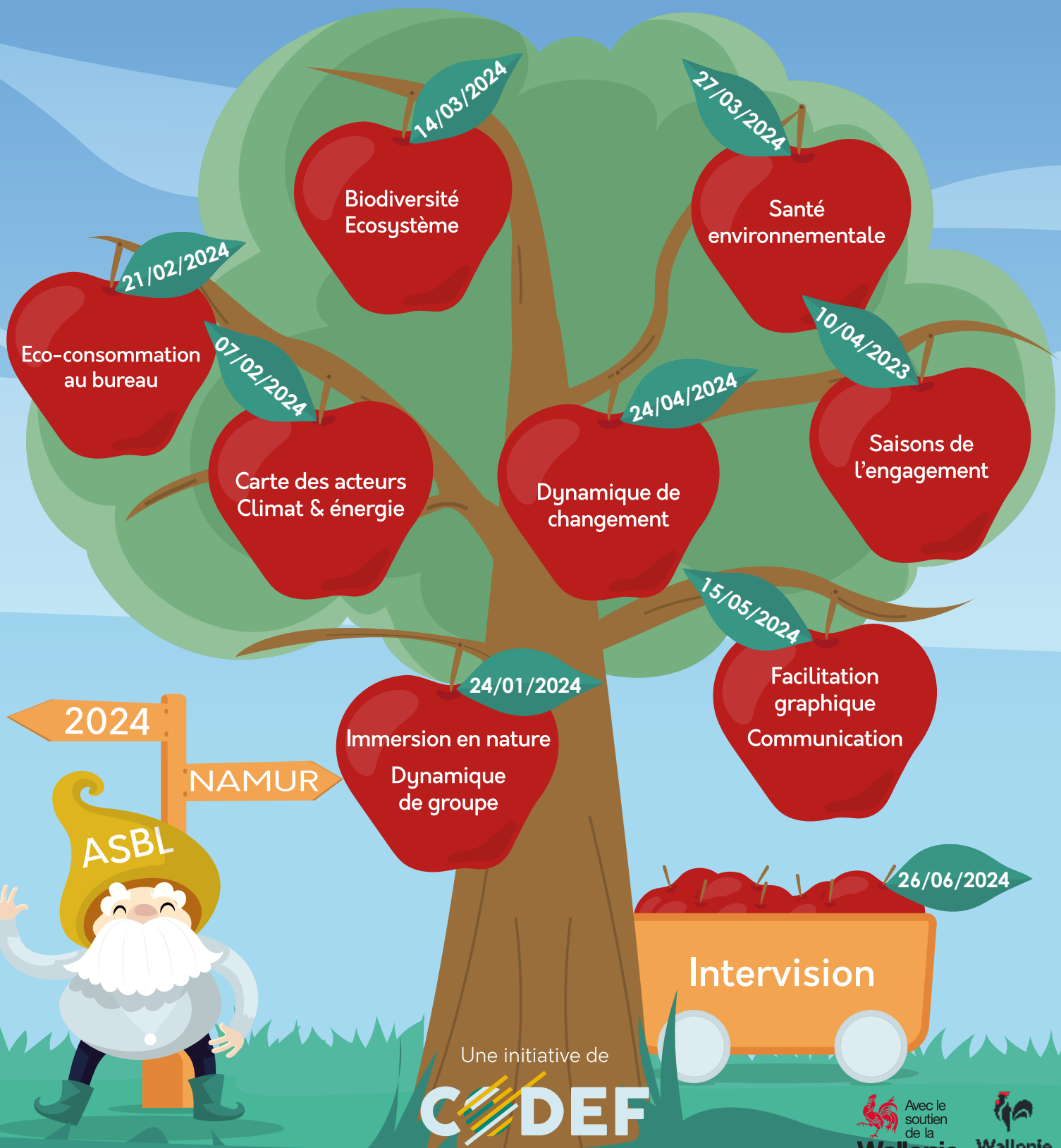
Des questions ?

La CODEF avec son conseiller en environnement, se tient à votre disposition pour répondre à toutes vos interrogations. N'hésitez pas à lui envoyer un mail à l'adresse suivante : projet@codef.be

Alexandre DUVIVIER,
éco-conseiller à la CODEF

La CDEF ne manque pas d'ErE!

Module de formations en Education relative à l'Environnement
pour les travailleurs du secteur associatif





RAPPEL : INVITATION À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE ET EXTRAORDINAIRE STATUTAIRE DE LA CODEF



Chers membres,

Nous souhaitons vous rappeler notre prochain rendez-vous majeur : l'Assemblée générale ordinaire et l'Assemblée générale extraordinaire statutaire de la CODEF, qui se tiendront le mercredi 20 décembre 2023 en visioconférence.

Horaires des Assemblées :

- Assemblée générale extraordinaire statutaire : de 9h00 à 9h30
- Assemblée générale ordinaire : de 10h00 à 12h30

Les participants recevront un lien Teams par assemblée quelques jours avant l'événement, assurant ainsi un accès facile et sécurisé aux sessions. Nous vous encourageons à vérifier vos configurations techniques à l'avance pour garantir une expérience fluide et productive.

Accès aux informations : Tous les détails concernant les Assemblées générales ainsi que les documents de référence sont disponibles sur cette page du [site de la CODEF](#) (accès réservé aux membres).

Votre participation est non seulement une contribution précieuse à la vie de notre fédération, mais aussi une opportunité de vous exprimer, de partager vos idées et de participer activement à la définition de nos orientations futures.

Nous comptons sur votre présence active et votre engagement pour faire de ces assemblées un succès et un jalon de plus dans notre parcours collectif.

Au plaisir de vous retrouver lors de ces événements importants !

LA CODEF S'EXPRIME SUR LA RTBF !

Découvrez notre passage à la [RTBF](#) ce 4 décembre dernier, une intervention faisant suite à notre communiqué de presse du 28 septembre 2023 « [La CODEF s'oppose à une vision néolibérale du secteur des titres-services au détriment de ses usagers et des bénéficiaires des aides familiales et des aides seniors](#) ».

Cet échange avec la RTBF met en lumière notre engagement à défendre une approche plus juste et plus sociale. Dans cette optique, nous sommes favorable à la nouvelle réglementation tout en étant conscient que le secteur reste confronté à de nombreux défis. L'augmentation du prix du titres-services est une réelle bouffée d'oxygène pour les ASBL du secteur, mais l'interdiction totale des frais complémentaires pourrait causer des difficultés à certaines d'entre elles pour faire face à leurs obligations toujours plus nombreuses.

Nous restons engagés à porter la voix des associations et des professionnels que nous représentons, et à promouvoir un secteur des titres-services équilibré et respectueux de ses usagers et travailleurs.

Retrouvez plus de détails sur [notre site internet](#).

Extrait du JT 19h30 du 4 décembre 2023 | Publié le 04.12.2023 | disponible sur la [RTBF Auvio](#).



NOUVELLE PLATEFORME CODEF

La CODEF poursuit sa numérisation en se dotant d'une nouvelle plateforme avec un espace dédié à ses associations membres, une présentation de son [catalogue de formations](#) et un [formulaire d'affiliation](#) simplifié.

Cette plateforme permettra à l'équipe de la CODEF de gérer plus facilement les données de ses membres, et ce, de façon sécurisée, confidentielle et dans le respect du RGPD.

De plus, les statistiques obtenues grâce à cette base de données aideront la CODEF à défendre efficacement les positions de ses membres auprès des cabinets et administrations compétentes.

C'est pourquoi, il est primordial que la fiche de votre ASBL soit complétée.

Retrouvez l'information en détails sur notre site internet :

[La CODEF poursuit sa numérisation en se dotant d'une nouvelle plateforme !](#) - CODEF

Pour bénéficier de tous les avantages en tant que membre de la CODEF et pour ne pas manquer de nombreuses informations cruciales pour votre organisation, nous vous conseillons vivement de vous inscrire sur la plateforme si ce n'est pas déjà fait.



En cette saison de renouveau, nous tournons les pages ensemble vers un nouveau chapitre : toute l'équipe de la **CODEF** vous adresse ses vœux les plus chaleureux pour une année 2024 étincelante d'opportunités et riche en collaborations fructueuses!

FERMETURE ANNUELLE DE LA CODEF

À l'occasion des fêtes de fin d'année, La CODEF sera fermée du 21 décembre 2023 au 5 janvier 2024 inclus. Dès lors, le bureau ne sera pas joignable par téléphone durant cette période.

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

Merci pour votre compréhension.



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 événement 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 support@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 !

