



|                     |  |      |
|---------------------|--|------|
| <b>EDITO :</b>      | ■ L'ACC : 30 ans au service des centres culturels  | p.1  |
| <b>ACTUALITES :</b> | ■ Les centres culturels et la nouvelle tutelle sur les communes  | p.2  |
|                     | ■ Simplification du bilan social et nouvelle obligation d'information des travailleurs                                   | p.3  |
|                     | ■ Contrôle du coût salarial des APE  | p.4  |
|                     | ■ Outplacement : l'employeur tenu de faire une offre !   | p.4  |
|                     | ■ Congé-éducation payé   | p.5  |
|                     | ■ Attention arnaques !   | p.6  |
|                     | ■ Prochaine indexation déjà en juin ?  | p.6  |
|                     | ■ Incapacité de travail définitive : le nouvel horizon de l'article 34 de la loi sur le contrat de travail               | p.7  |
|                     | ■ Un nouveau régime de bonus salarial depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2008   | p.8  |
| <b>DOSSIER :</b>    | ■ Deux mesures régionales pour former à prix réduit vos futurs travailleurs  | p.9  |
| <b>FAQ :</b>        | ■ Le contrat de 25 jours : une occupation occasionnelle exonère t-elle du paiement des cotisations de sécurité sociale ? | p.12 |
| <b>RESSOURCE :</b>  | ■ Un dossier du CRISP consacré aux organisations syndicales et patronales  | p.12 |

## Edito

**L'ACC : 30 ans au service des centres culturels**

Ce 15 avril, l'ACC aura 30 ans. Notre association a été fondée le 15 avril 1978, au cours d'une assemblée générale qui a réuni les centres culturels d'Arlon, de Bertrix, de Braine-l'Alleud, de Charleroi, de Dinant, de Huy, de Sambreville, de la Nethen, de Tournai, de Nivelles, de Vaulx-lez-Tournai, de Watermael-Boitsfort et de Wavre.



**ethias**

Depuis, les centres culturels de Nivelles et Wavre ont fusionné pour former le Centre culturel du Brabant wallon et Vaulx a perdu sa reconnaissance. Mais les autres sont toujours actifs, et plusieurs sont encore administrateurs de notre association.

Dès sa fondation, l'ACC s'était donné comme objet d' « *assurer la coopération et la coordination des institutions associées en vue de renforcer leur action, et, par là de mieux promouvoir le développement culturel des populations qu'elles desservent directement, et d'une manière générale, celui de la Communauté française de Belgique. Cet objet inclut, entre autres, la représentation des institutions associées vis-à-vis des tiers et notamment, vis-à-vis des pouvoirs publics et au sein des commissions paritaires compétentes* ».

A la rentrée de septembre, l'ACC organisera une grande fête, à laquelle tous les acteurs des centres culturels seront conviés. Nous fournirons des détails très bientôt.

\* \* \*

La réunion des représentants des centres culturels au cabinet de la Ministre de la Culture Fadila Laanan le 21 février n'a pas encore connu de suite. Une deuxième rencontre, prévue pour avant le 21 mars a été reportée, afin de laisser le temps d'une concertation avec la Ministre du budget de la Communauté française, Michel Daerden. L'objectif de cette rencontre est, notamment, d'envisager la possibilité d'augmenter le montant de 1,3 millions d'Euros en plus pour 2008, afin de pouvoir mieux rencontrer les demandes de montées de catégories que vont introduire les centres culturels.

La Commission des Centres culturels attend d'être informée des suites de la rencontre avec la Ministre pour s'atteler à l'examen des dossiers des 94 centres culturels qui doivent renouveler leur contrat-programme.

\* \* \*

Au sein de l'ACC, Pierre Dohet, notre conseiller social depuis septembre 2003 nous a quittés et il a été remplacé à ce poste depuis ce début de mois par Pascal Dupont.

Les professionnels des centres culturels connaissent bien Pascal, qui a été jusqu'il y a peu Animateur-Directeur du Centre culturel de Boussu. Nul doute que sa bonne connaissance du terrain, des personnes et des règlements vous seront fort utiles pour vous aider à résoudre les questions découlant de l'application des législations sociales et des conventions prises en CP 329-02.

Le conseil d'administration de l'ACC est heureux que cet engagement et le service aux centres culturels ne connaîtra donc pas d'interruption.

Paul Guisen, Directeur de l'ACC

# Actualités

## I. Les centres culturels et la nouvelle tutelle sur les communes

Le 22 novembre dernier, la Région wallonne adoptait un décret modifiant certaines dispositions du Code de la démocratie locale et de la décentralisation<sup>1</sup>. L'objectif du décret, présenté par le Ministre régional wallon des Affaires intérieures, Philippe Courard, est de renforcer la tutelle administrative de la Région wallonne sur les communes et les provinces. Ce renforcement permet désormais à la Région de contrôler certains des actes posés par les pouvoirs locaux, et ce de manière systématique.

Avant le 20 janvier 2008, tous les actes pris par les communes étaient soumis aux dispositions du Décret du 1<sup>er</sup> avril 1999 organisant la tutelle sur les communes, les provinces et les intercommunales de la Région wallonne<sup>2</sup>.

Le contrôle de l'autorité de tutelle (le Gouvernement wallon) se faisait notamment par le biais de la tutelle générale d'annulation qui lui

<sup>1</sup> Décret du 22 novembre 2007 modifiant certaines dispositions du Code de la démocratie locale et de la décentralisation (*M.B.*, 21/12/2007).

<sup>2</sup> Décret du 1<sup>er</sup> avril 1999 organisant la tutelle sur les communes, les provinces, les intercommunales et les zones de police uncommunales et pluricommunales de la Région wallonne (*M.B.*, 07/05/1999).

permettait d'annuler l'acte de la commune qui violait la loi ou l'intérêt général et l'intérêt régional. Ce contrôle s'exerçait par référence à une liste d'actes « appelables », c'est-à-dire une liste des actes qui pouvaient être transmis à l'autorité de tutelle à sa demande. Cependant, l'arrêté d'exécution qui devait dresser la liste des actes « appelables » et modaliser la procédure de la tutelle générale d'annulation n'a jamais été pris, ce qui avait pour effet de limiter considérablement le contrôle de l'autorité de tutelle.

Face à cette carence et suite aux différentes « affaires » ayant secoué la Wallonie, la volonté du Ministre régional wallon des Affaires intérieures a été d'instaurer un système de contrôle systématique des actes importants posés par une commune ou une province<sup>3</sup>. Le Décret du 21 novembre 2007 a dès lors modifié le Code de la démocratie locale et de la décentralisation afin de refondre la tutelle générale d'annulation de la Région wallonne<sup>4</sup>.

Désormais, les actes des autorités communales et provinciales visés par le décret et ultérieurs au 20 janvier 2008 ne pourront être mis à exécution avant d'avoir été transmis, dans les 15 jours de leur adoption et accompagnés de leurs pièces justificatives, au Gouvernement régional wallon<sup>5</sup>. Parmi la liste des actes qui doivent désormais être transmis, préalablement à leur exécution, à l'autorité de tutelle se retrouve notamment la catégorie des subventions communales ou provinciales<sup>6</sup>.

Ainsi, tous les actes communaux ou provinciaux accordant une subvention de plus de 2.500,00 euros indexés devront être transmis à l'autorité de

tutelle pour vérification. Toutefois, une exception est prévue pour les subsides octroyés en vertu des dispositions d'une loi ou d'un décret.

Or, le Décret du 28 juillet 1992 fixant les conditions de reconnaissance et de subvention des centres culturels<sup>7</sup> prévoit, en son article 26, que tout pouvoir public associé à un centre culturel doit lui apporter une contribution financière<sup>8</sup>. Les actes octroyant des subventions communales et provinciales aux centres culturels reconnus par la Communauté française bénéficient donc de l'exception prévue par le Décret du 21 novembre 2007 précitée : ils ne sont pas soumis au contrôle de l'autorité de tutelle et ne doivent pas lui être transmis.

Vincent Dehin, ACC

## II. Simplification du bilan social et nouvelle obligation d'information des travailleurs

A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2008, le bilan social subira un certain nombre de modifications (le nouveau modèle du bilan social sera prochainement publié au Moniteur Belge). Les modifications les plus importantes sont :

- La suppression de la rubrique III sur les mesures en faveur de l'emploi (il s'agit principalement des réductions de cotisations dont a bénéficié l'employeur et qui découlent de certaines mesures en faveur de l'emploi)
- La fusion et l'affinage des rubriques IV (formations) et V (formation, accompagnement et tutorat) afin que le bilan social permette de mieux mesurer et contrôler les efforts de l'employeur en matière de formation des travailleurs

Dès 2009, le contenu de cette rubrique III sera chaque année transmis par l'ONSS entre le 1<sup>er</sup>

<sup>3</sup> Ainsi, notamment, les actes tels que les marchés publics, les subsides ou les rémunérations et avantages en nature des mandataires font désormais l'objet d'un contrôle systématique.

<sup>4</sup> Articles L.3111-1 et suivants du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

<sup>5</sup> Précisons que ces nouvelles dispositions ne s'appliquent pas aux communes de la région de langue allemande, ni à la commune de Comines-Warneton.

<sup>6</sup> Art. L3122-2 : « Les actes des autorités communales et provinciales portant sur les objets suivants sont transmis au Gouvernement [...] :

(5) - les subventions [...] ayant pour effet d'accorder au même bénéficiaire un avantage d'une valeur supérieure à 2.500,00 euros indexés [...] à moins qu'elles ne soient accordées en vertu des dispositions d'une loi ou d'un décret ».

<sup>7</sup> Décret de la Communauté française du 28 juillet 1992 fixant les conditions de reconnaissance et de subvention des centres culturels (*M.B.*, 08/10/1992).

<sup>8</sup> Art. 26, §1 : « Tout pouvoir public associé à un centre culturel doit apporter une contribution à la fois financière et sous forme de services dont l'importance et les modalités d'usage doivent être précisées dans le contrat-programme [...] ».

février et le 10 mars et ce, par voie électronique pour les employeurs qui disposent d'une "E-box", ou par la poste pour les autres.

Enfin, au plus tard dans le mois qui suit la réception de cette information, chaque employeur aura à transmettre cette information à la représentation des travailleurs (conseil d'entreprise ou à défaut, délégation syndicale).

Sources :

*SD Worx, qui a détaillé cette information dans une note*

[http://www.sd.be/site/NR/rdonlyres/AA0B2A2F-DADC-420C-81F8-](http://www.sd.be/site/NR/rdonlyres/AA0B2A2F-DADC-420C-81F8-D21923DA9CB0/0JA_2328_NO_332b_Vereenvou_diging_socialebalans_F_pdf.pdf)

[D21923DA9CB0/0JA\\_2328\\_NO\\_332b\\_Vereenvou\\_diging\\_socialebalans\\_F\\_pdf.pdf](http://www.sd.be/site/NR/rdonlyres/AA0B2A2F-DADC-420C-81F8-D21923DA9CB0/0JA_2328_NO_332b_Vereenvou_diging_socialebalans_F_pdf.pdf)

*AR du 10 février 2008* portant exécution du chapitre XIV du Titre XIII de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverse

Christine Verstegen, FEONG

### III. Contrôle du coût salarial des APE

Il y a quelques temps, le FOREm avait lancé, sans concertation préalable, une opération de contrôle du coût salarial des APE, par le biais d'un questionnaire fort compliqué envoyé aux employeurs du non-marchand et initialement à renvoyer pour le 31 mars.

L'UFENM est alors intervenue pour négocier une simplification de la procédure.

Vous avez été informés récemment par votre fédération que de nouveaux questionnaires étaient en cours d'élaboration, qu'il ne fallait donc pas remplir les formulaires reçus précédemment et que le délai pour renvoyer ceux-ci allait bien sûr être prolongé.

C'est chose faite puisque de nouveaux documents (lettre d'accompagnement, fiche travailleur, fiche récapitulative et glossaire explicatif) viennent de vous être envoyés par le FOREm.

Cependant si vous avez déjà rempli les anciens questionnaires, il est inutile de remplir les nouveaux documents!

D'autre part, le délai pour remettre ces documents complétés au FOREm a été reporté au 30 avril 2008.

Marie-Belle Hiernaux, FESQJ

### IV. Outplacement : l'employeur tenu de faire une offre!<sup>9</sup>

Depuis août 2006, l'employeur se doit d'offrir aux travailleurs âgés de 45 ans et plus un programme de reclassement professionnel ou outplacement. Il est tenu d'informer ses travailleurs de cette opportunité. Nous y avons consacré le Thème de l'ACC-Express de novembre 2006.

La nouveauté, c'est que depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2007, c'est à l'employeur de prendre l'initiative de proposer ce reclassement à ses travailleurs.

La procédure est la suivante:

L'offre doit être faite par **lettre recommandée** dans les 15 jours qui suivent la fin du contrat.

Lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation, le travailleur peut lui adresser une mise en demeure dans un délai d'un mois en cas de rupture du contrat avec préavis, et de 9 mois en cas de rupture moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

L'employeur dispose alors d'un mois pour faire l'offre.

Celle-ci doit répondre à certaines conditions pour être valable.

L'employeur doit faire appel à un prestataire de services répondant à des critères de qualité précis.

L'offre doit donner une image claire des services qu'offre le prestataire. Elle doit contenir certaines mentions obligatoires comme la souscription du

<sup>9</sup> A.R. du 03/10/2007 rendant obligatoire la CCT n°82 bis du 17/07/2007 (M.B. 21/11/2007), A.R. du 21/10/2007 portant exécution de l'article 13 §3,2 de la loi du 05/09/2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 7 et 9 de la loi du 17/05/2007 portant exécution de l'AIP 2007-2008 (M.B. 21/12/2007)

prestataire d'une assurance contre les accidents du travail, son engagement à respecter le droit à la vie privée, à ne pas s'immiscer dans les contacts que nouerait le travailleur avec des employeurs, ou encore à remettre au travailleur son dossier quand se termine la mission. Elle doit enfin définir les objectifs de la mission, les méthodes d'accompagnement, la date du début de la procédure,...

Le travailleur a alors la possibilité d'accepter ou non l'offre qui lui est faite par écrit, dans le mois qui suit celle-ci.

L'employeur qui ne respecte pas cette obligation s'expose à devoir payer une contribution de 1.800,00 euros à l'ONEm.

Marie-Belle Hiernaux, FESIJ

## V. Congé-éducation payé

Différentes modifications de la réglementation concernant les congés-éducation payés sont entrées en vigueur pour l'année 2007/2008<sup>10</sup>.

### Délais d'introduction des demandes de remboursement réduits

Nous vous rappelons dans l'ACC-Express de novembre 2007 l'échéance pour rentrer vos demandes de remboursement pour les formations suivies en 2005-2006 qui était fixée au 31 décembre 2007.

Ce délai est ramené à un an et demi à partir de l'année scolaire 2006/2007.

Vos demandes doivent donc être rentrées:

- Pour les dossiers relatifs à l'année scolaire 2006/2007 : au 30 juin 2008
- Pour les dossiers relatifs à l'année scolaire 2007/2008 : au 30 juin 2009

### Nombre d'heures de CEP auxquelles le travailleur a droit limité

### Rémunération due plafonnée au même montant que l'an dernier

En principe le montant plafonné est adapté chaque année mais l'arrêté royal du 3 août 2007 le bloque du 1<sup>er</sup> septembre 2007 au 31 août 2009 à 2.100,00 euros.

### Cotisation patronale augmentée (0,08% à partir du quatrième trimestre 2007)

### Remboursement forfaitaire aux employeurs modifié

L'employeur recevra dorénavant un montant forfaitaire variable selon le type de formation et le budget disponible. Le montant ne sera donc pas connu de l'employeur au moment où il introduit sa demande.

### Nouveaux formulaires simplifiés pour les CEP accordés depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2007

En effet, l'employeur ne doit plus procéder lui-même au calcul de la somme à rembourser, et ne doit plus mentionner que le nombre de travailleurs occupés.

Ces nouveaux formulaires sont téléchargeables sur le site du SPF emploi : <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=3368>

Toutes ces modifications et leur application sont expliquées dans un dossier entièrement consacré au Congé-éducation payé que publie l'UFENM dans son Mensuel du Non-Marchand de février 2008.

Vous y trouverez les plafonds annuels d'heures de formation auxquelles le travailleur a droit, les mesures transitoires, la procédure de planification des congés-éducation payés, les attestations à avoir et formulaires à remplir, le mode de calcul des remboursements, bref, une mine d'infos pratiques et actualisées sur la question.

<http://www.ufenm.be/Fr/MNM/index.htm>

Marie-Belle Hiernaux, FESIJ

<sup>10</sup> Loi du 17/05/2007 portant exécution de l'AIP 2007/2008 (M.B. 19/06/2007), A.R. du 03/08/2007 modifiant l'A.R. du 23/07/1985 (M.B. 16/08/2007).

## VI. Attention arnaques !

La pratique des ventes trompeuses fait depuis longtemps partie du paysage des arnaques diverses et engendre un contentieux conséquent. Le principe de ces ventes repose sur des conditions de vente ambiguës et trompeuses, amenant une personne à contracter avec une autre. Le soi-disant vendeur harcèle ensuite sa victime et lui intime de payer ce à quoi il se serait engagé, en recourant parfois à des pseudo-sociétés de recouvrement. La personne trompée, bien souvent impressionnée, met alors la main au portefeuille et alimente ainsi les caisses de ces sociétés douteuses.

Plusieurs associations du secteur socioculturel ayant déjà rencontré ce genre de problème, il nous semblait utile de vous mettre en garde.

Parmi les arnaques les plus courantes, on retrouve celles des « guides ». Il s'agit en fait de sociétés proposant de faire figurer l'adresse de votre association dans un « guide » afin de renforcer votre visibilité à l'échelle internationale et favoriser vos contacts. Bien entendu, l'abonnement au service – qui est généralement minimaliste<sup>11</sup> – est payant ! Les montants varient d'une pratique à l'autre, mais il n'est pas rare de rencontrer des sociétés qui réclament jusqu'à 1000,00 euros par an !

Le mode opératoire de ce genre d'arnaque est souvent le même. Vous recevez un courrier de la société vantant les mérites de ses services, ainsi qu'un formulaire reprenant les informations relatives à votre association. Bien entendu, les informations du formulaire sont délibérément erronées afin de pousser l'association à corriger ces erreurs et à renvoyer le formulaire... et c'est bien évidemment dans ce formulaire que l'arnaque se cache: le formulaire est en fait un bon de commande déguisé ! En le renvoyant, vous ne mettez pas uniquement les informations vous concernant à jour : vous déclarez également vouloir vous abonner au service payant ! En effet, les conditions générales – écrites en tout petit, à la limite du lisible, et en bas de page – mentionnent qu'en renvoyant le formulaire signé, vous vous

abonnez au service... alors que l'en-tête stipule qu'il ne s'agit que d'une mise à jour des informations.

Nombres de personnes se font avoir par ces procédés douteux. L'arnaque peut également prendre d'autres formes, mais son but sera toujours d'obtenir votre signature par des moyens détournés. Afin d'éviter de telles déconvenues, nous ne pouvons que vous conseiller de lire l'entièreté des documents que vous signez et, dans le doute, de solliciter auprès du destinataire un complément d'information.

Si vous pensez être victime d'une telle pratique, et si vous vous en rendez compte rapidement, vous pourrez peut-être encore bénéficier du délai de rétractation<sup>12</sup>. Si tel n'est plus le cas, nous vous conseillons de prendre contact avec votre fédération. Elle pourra en effet vous conseiller sur la meilleure démarche à faire en fonction de votre cas particulier. Vous pouvez également déposer plainte auprès de la Direction générale Contrôle et Médiation du SPF Economie. Votre plainte sera alors instruite et suite y sera donnée le cas échéant.

Vous trouverez tous les renseignements concernant la Direction générale Contrôle et Médiation sur le site du SPF Economie, rubrique « protection du consommateur » : <http://www.mineco.fgov.be>

A bon entendeur...

Vincent Dehin, ACC

## VII. Prochaine indexation déjà en juin ?

Nous vous l'avions annoncée pour décembre, puis pour juillet : d'après les dernières prévisions du Bureau du Plan, c'est à présent dès le mois de juin qu'aurait lieu la prochaine indexation des rémunérations pour notre secteur socioculturel ! Nous vous le confirmerons dès que possible.

Christine Verstegen, FEONG

<sup>11</sup> Par exemple un simple encart sur une page web ou sur un support matériel (style cd-rom).

<sup>12</sup> Ce délai est mentionné dans les conditions générales du formulaire - bon de commande.

## VIII. Incapacité de travail définitive : le nouvel horizon de l'article 34 de la loi sur le contrat de travail

Il y a pratiquement un an, le législateur adoptait la Loi du 27 avril 2007 portant des dispositions diverses<sup>13</sup>. Celle-ci introduit un nouvel article 34 dans la Loi sur le contrat de travail<sup>14</sup> qui réglemente de manière plus stricte la résiliation d'un contrat de travail pour cause de force majeure suite à une incapacité de travail définitive.

Une incapacité de travail, quelle qu'en soit la durée, a pour seul effet de suspendre l'exécution du contrat de travail. Elle ne peut donc mettre, par elle-même, fin au contrat de travail. Toutefois, la Cour de cassation a, en 1981, établi que l'incapacité pouvait constituer – sous certaines conditions – un cas de force majeure<sup>15</sup>. C'est donc suite à une décision de justice faisant jurisprudence qu'une incapacité de travail a pu devenir une cause de rupture du contrat de travail, à la condition cependant que l'incapacité soit permanente et qu'elle empêche définitivement le travailleur de reprendre le travail convenu<sup>16</sup>. Ainsi, dès que l'employeur était en possession d'une attestation médicale établissant clairement que l'incapacité permanente et définitive du travailleur rendait impossible l'exécution du contrat de travail, il pouvait envisager la rupture du contrat de travail pour cas de force majeure.

Le nouveau système de la Loi du 27 avril 2007 modifie sensiblement le système antérieur. Dorénavant, la rupture du contrat pour force majeure en cas d'incapacité définitive ne sera possible qu'après le respect d'une procédure particulière. L'incapacité ne met donc plus fin par elle-même au contrat de travail.

<sup>13</sup> Loi du 27 avril 2007 portant des dispositions diverses (*M.B.*, 08/05/2007).

<sup>14</sup> Loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail (*M.B.*, 22/08/1978).

<sup>15</sup> Cass., 5 janvier 1981, *J.T.T.*, 1981, p. 184.

<sup>16</sup> Le « travail convenu » s'entend comme étant l'ensemble des tâches que le travailleur avait l'habitude d'exécuter conformément à son contrat, ainsi que le temps de travail prévu dans ce même contrat.

La procédure du nouvel article 34 de la Loi sur le contrat de travail:

1. En premier lieu, l'incapacité de travail définitive doit être constatée soit par le conseiller en prévention-médecin du travail, soit par le médecin traitant du travailleur. Dans ce deuxième cas, la constatation devra toutefois être confirmée par le conseiller en prévention-médecin du travail.
2. Ensuite, l'employeur est tenu de maintenir le travailleur au travail conformément aux recommandations du conseiller en prévention, soit en adaptant son travail, soit en lui proposant un autre poste. Il s'agit donc d'une véritable obligation de réintégration incombant à l'employeur. Cependant, cette obligation n'est pas absolue et l'employeur pourra y échapper s'il est en mesure de démontrer que la réintégration du travailleur n'est ni techniquement ni objectivement possible ou qu'elle ne peut être raisonnablement exigée pour des raisons sérieuses.
3. Enfin, si la procédure de réintégration s'avère impossible ou si le travailleur refuse le nouveau poste proposé, la rupture du contrat de travail pour force majeure ne pourra être invoqué que moyennant une dernière condition : l'attestation de l'incapacité de travail définitive doit, au terme de la procédure, être établie par le médecin-inspecteur social compétent de la Direction générale Contrôle du Bien-être du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Au terme de cette nouvelle procédure, l'employeur pourra invoquer la force majeure et rompre le contrat sans préavis ni indemnité. Bien entendu, le contrat pourra toujours être résilié moyennant le respect d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Toutefois, un arrêté royal doit encore préciser les délais de la procédure. L'entrée en vigueur de ce nouveau régime est donc tributaire de cet arrêté royal. En attendant, l'ancien régime – moins strict – est toujours en vigueur. Mais la mise sur pied de notre nouveau gouvernement devrait toutefois accélérer les choses...

Vincent Dehin, ACC

## IX. Un nouveau régime de bonus salarial depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008 !

Le bonus salarial, ou avantage non récurrent, permet à l'employeur d'octroyer à tout ou partie du personnel une prime liée à l'obtention de résultats collectifs préalablement fixés et ce, de manière peu coûteuse pour l'employeur mais aussi et surtout sans retenue d'aucune sorte pour le bénéficiaire.

« Le montant maximum est de 2.200,00 euros par an et par travailleur, qui le touche en net (exonéré d'impôts) et qui correspond en gros à l'équivalent d'un 14<sup>ème</sup> mois. Le coût pour l'employeur est de 2.926,00 euros., l'avantage étant exonéré des cotisations ordinaires de sécurité sociale et ne donnant lieu dans le chef de l'employeur qu'au paiement d'une cotisation libératoire de 33%, cette cotisation et l'avantage étant fiscalement déductibles »<sup>17</sup>.

Autrement dit, pour verser 1.000,00 euros net au travailleur, cela ne vous coûte que 1.330,00 euros intégralement déductibles à l'impôt des sociétés.

Pour instaurer ce système chez vous, il faudra respecter des critères de fond et de forme. D'une part, ce bonus salarial ou avantage non récurrent est lié aux résultats collectifs de l'association sur la base de critères objectifs. Ce bonus dépend de la réalisation d'objectifs clairement balisables, transparents, définissables/mesurables et vérifiables, à l'exclusion d'objectifs individuels et d'objectifs dont la réalisation est manifestement certaine au moment de l'introduction d'un système d'avantages liés aux résultats<sup>18</sup>.

Les objectifs à atteindre doivent être *collectifs*, c'est-à-dire qu'ils doivent s'envisager au niveau de l'entreprise et non pas du travailleur individuel.

L'exclusion des objectifs dont la réalisation est certaine a pour but d'éviter de déguiser une rémunération sous forme d'avantage non récurrent. Par conséquent, il sera interdit d'octroyer un bonus pour des résultats qui avaient déjà été atteints au

moment de l'introduction du plan ou pour un résultat qui est automatiquement atteint même sans faire d'efforts.

Il faut garder à l'esprit qu'aucune distinction discriminatoire, par exemple sur l'origine nationale ou éthique ne peut être envisagée.

D'autre part, l'employeur doit rédiger un *plan bonus* qui répond à toute une série de conditions. Ce plan doit ensuite être mis en place via une convention collective de travail ou un acte d'adhésion<sup>19</sup> s'il n'existe pas de délégation syndicale au sein de l'association. Ce plan vise tant les travailleurs sous contrat de travail mais aussi les personnes qui fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne<sup>20</sup>. Peuvent par conséquent également être visées, notamment les personnes sous contrat d'apprentissage, de stage ou de formation professionnelle.

L'introduction de ce plan ne se fait pas du jour au lendemain car certaines conditions obligatoires doivent être remplies<sup>21</sup>.

En annexe, vous trouverez un modèle de dépôt pour la Convention collective de travail et un autre pour l'acte d'adhésion<sup>22</sup>.

Laetitia Elleboudt, AISF

<sup>17</sup> [www.blog.references.be](http://www.blog.references.be)

<sup>18</sup> Art.3 de la Convention collective de travail n°90 du 20 décembre 2007 concernant les avantages non récurrents liés aux résultats

<sup>19</sup> La procédure d'établissement de l'acte d'adhésion et la procédure de contrôle de celui-ci visées au § 2, alinéa 1er du présent article sont celles prévues par la loi relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, Chapitre II - Avantages non récurrents liés aux résultats.

<sup>20</sup> Art.2 de la Convention collective de travail n°90; Art.2, §1<sup>er</sup>, 1° de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

<sup>21</sup> Pour plus d'informations sur les modalités pratiques, vous pouvez consulter la CCT n°90 du 20 décembre 2007 et la loi du 21 décembre 2007 au Moniteur belge du 31 décembre 2007.

<sup>22</sup> [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

# DOSSIER

## Deux mesures régionales pour former à prix réduit vos futurs travailleurs

### Introduction

Lorsque vous engagez un demandeur d'emploi qui a besoin d'être formé avant d'être opérationnel, il est possible sous certaines conditions de faire précéder l'engagement d'un stage de formation interne et/ou externe dont le coût sera partiellement pris en charge par l'ONEm.

L'intérêt pour l'employeur est donc double : des coûts réduits durant le stage et la présence d'un travailleur spécifiquement formé pour exercer sa fonction.

1. A Bruxelles, on parlera de Formation Professionnelle Individualisée en entreprise, accessible aux asbl qui ont un siège d'exploitation<sup>23</sup> à Bruxelles.
2. En Région Wallonne, il s'agit d'un Plan Formation-Insertion, accessible aux asbl qui ont un siège d'exploitation en Région wallonne de langue française.

La FPI et le PFI c'est en fait... grosso modo la même chose, si ce n'est quelques subtiles différences. Par souci de clarté, ces deux mesures seront présentées de manière séparée.

### Le Plan Formation-Insertion wallon

Le Plan Formation-Insertion se déroule en deux étapes :

- Vous engagez un demandeur d'emploi dans le cadre d'un stage qui lui permettra à la fois de se familiariser avec la fonction et d'acquérir les compétences requises grâce à un plan de formation préalablement validé par le FOREm. Seule une petite partie de la rémunération est alors à votre charge
- Vous engagez ensuite la personne dans le cadre d'un contrat de travail normal, d'une durée au moins équivalente à celle du stage

Voici le mode d'emploi.

### 1<sup>ère</sup> étape : le poste à pourvoir

Votre asbl dispose d'un poste à pourvoir, vous procédez au recrutement et à la sélection. Le candidat est bon, mais il n'a pas toutes les compétences requises pour être immédiatement opérationnel. Attention : le candidat sélectionné doit être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé auprès du FOREm, d'Actiris, du VDAB ou de l'ADG, peu importe donc la région. Il peut ou non percevoir des allocations d'attente ou de chômage ou un revenu d'intégration sociale.

### 2<sup>ème</sup> étape : le dossier de candidature

Vous rentrez un dossier de demande au FOREm, auprès du Coordinateur régional PFI au moyen du formulaire-type<sup>24</sup>. Il s'agit dans ce formulaire de décrire la fonction concernée, de désigner parmi les membres du personnel un tuteur qui sera chargé d'accompagner le "stagiaire" tout au long du processus de formation et enfin, de proposer vous-même les grandes lignes d'un plan de formation (sans en détailler l'organisation pratique).

### 3<sup>ème</sup> étape : l'établissement du plan de formation

Le FOREm examinera votre demande et donnera sa réponse dans un délai de 10 jours à un mois. En cas de réponse positive, ce sont les conseillers du FOREm qui établiront avec vous un plan de formation détaillé, adapté à la fois aux besoins de la fonction et au profil de la personne sélectionnée par vos soins. Ils décideront également de la durée du PFI, comprise entre 4 et 26 semaines. Le plan de formation peut à la fois comprendre des formations auprès d'un opérateur externe, des formations internes à votre association et la familiarisation avec la fonction grâce à l'appui du tuteur.

### 4<sup>ème</sup> étape : la signature du "contrat de formation-insertion".

Il s'agit d'une convention tripartite entre l'asbl, le stagiaire et le FOREm. Elle contient :

- la description du poste à pourvoir
- le programme de formation et le nom du ou des tuteurs
- la durée de la convention (de 4 à 26 semaines donc)

<sup>23</sup> Et non du siège social.

<sup>24</sup>[http://www.leFOREm.be/wcs/ExtBlobServer/Aides\\_PFI\\_F0\\_version\\_0801\\_2C0\\_blobcol=urlvalue&blobtable=DocPar\\_Mungo&blobkey=id&blobheadname1=Content-Type&blobwhere=1195481740291&blobheadvalue1=application-pdf.pdf](http://www.leFOREm.be/wcs/ExtBlobServer/Aides_PFI_F0_version_0801_2C0_blobcol=urlvalue&blobtable=DocPar_Mungo&blobkey=id&blobheadname1=Content-Type&blobwhere=1195481740291&blobheadvalue1=application-pdf.pdf)

- le régime hebdomadaire des prestations
- les modalités de rémunération du travailleur et d'indemnisation de ses frais (voir ci-dessous)
- différents engagements sur l'honneur de la part de l'employeur (souscrire une assurance accident de travail,...)

Une période d'essai du tiers de la durée de la convention est aussi prévue (avec un maximum de 8 semaines). Juste avant la fin de cette période d'essai, le FOREm procède à une vérification du bon déroulement de la formation via une évaluation de l'intégration du "stagiaire" à son poste de travail et de l'atteinte des objectifs de formation prévus dans le programme (via un entretien avec le stagiaire et un entretien avec l'employeur).

#### 5<sup>ème</sup> et dernière étape : un contrat de travail

Enfin, à l'issue de la convention, il s'agit de signer un contrat de travail avec le stagiaire qui devient alors un travailleur comme un autre. Il peut s'agir d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'une durée déterminée au moins égale à la durée de la convention.

Attention, l'asbl est également tenue au "maintien de l'effectif", c'est-à-dire à un volume de l'emploi qui ne peut être en baisse par rapport au trimestre qui précède la signature de la convention.

#### Rémunération du "stagiaire" et avantage financier pour l'employeur

Exemple : pour un brut mensuel de 2.000 euros avec un chômeur complet indemnisé qui touche 750 euros par mois, le calcul est le suivant :

2000,00 € moins 13,07% = 1.738,60 €

moins 750,00 € = 988,60 € soit

- 593,16 € à verser pour le 1<sup>er</sup> tiers du stage,
- puis 790,88 € pour le 2<sup>ème</sup> tiers
- et 988,60 € pour le dernier tiers.

Le stagiaire percevra ses allocations (750,00 € + la prime de 60, 80 ou 100% diminuée d'un précompte professionnel de 11,11%.

Durant l'exécution du contrat de formation-insertion, le stagiaire continue, le cas échéant, à percevoir ses allocations de chômage, ses allocations d'attente ou son revenu d'intégration sociale. S'il ne percevait rien, il peut éventuellement, sous certaines conditions, demander à l'ONEm de bénéficier d'une allocation de formation (même montant que l'allocation d'attente). Enfin, le FOREm versera au stagiaire qui perçoit peu ou prou d'argent, une "indemnité de compensation" lui permettant d'atteindre un total de 248,00 euros par mois.

De son côté, l'employeur paie au stagiaire une "prime d'encouragement" qui équivaut à la différence entre la rémunération imposable (soit le brut – 13,07% d'ONSS) relative à la fonction exercée et ce que perçoit déjà la personne, qui garde tout au long de la convention, son statut de demandeur d'emploi. Cette prime est en outre progressive (60% pour le 1<sup>er</sup> tiers de la convention, 80% pour le 2<sup>e</sup> tiers et 100% pour le dernier tiers) et, cerise sur le gâteau, elle n'est soumise à aucune cotisation de sécurité sociale, mais bien au précompte professionnel. Celui-ci s'élève à 11,11%. **Enfin, le stagiaire reçoit aussi une indemnité du FOREm pour les déplacements depuis son domicile jusqu'à son lieu de formation (au-delà de 5km).**

### **La Formation Professionnelle Individualisée bruxelloise**

La FPI s'adresse donc aux asbl qui ont un siège d'exploitation en Région de Bruxelles-Capitale. Attention : une législation distincte s'applique selon qu'il s'agisse d'engager un francophone ou un néerlandophone. Nous examinerons uniquement dans ce dossier la législation "Communauté française" relative aux travailleurs francophones.

#### 1<sup>ère</sup> étape : le poste à pourvoir

La formule est devenue relativement souple<sup>25</sup> : votre asbl dispose d'un poste à pourvoir et le candidat sélectionné aurait besoin d'une formation avant d'être au point dans sa nouvelle fonction. Il doit simplement être inscrit comme demandeur d'emploi inoccupé auprès du FOREm, d'Actiris, du VDAB ou de l'ADG.

<sup>25</sup> Plus souple en tout cas que ce qui est encore présenté sur le site d'Actiris.

## 2<sup>ème</sup> étape ; le dossier de candidature et le plan de formation

Le formulaire à compléter est disponible sur demande auprès d'Actiris au 02/505.11.62.

Votre candidature doit contenir un plan de formation concocté par vos propres soins (et qui devra être agréé par Bruxelles-Formation et Actiris).

La personne sélectionnée peut ainsi déjà effectuer certaines tâches requises par la fonction exercée, tout en étant soutenue par un programme de formation cohérent qui lui permettra d'être tout à fait qualifiée pour la fonction. Le plan de formation peut comprendre quelques formations auprès d'un opérateur externe mais peut aussi consister exclusivement dans une formation interne à votre association. Attention : même si pas mal de souplesse est laissée, une demande de FPI qui ne consisterait qu'en une simple adaptation au poste de travail ne serait pas acceptée !

A vous également de proposer une durée de FPI appropriée, dans une fourchette d'un à six mois.

Si l'interlocuteur officiel est Bruxelles-Formation, la gestion des dossiers est par contre déléguée à Actiris. En cas d'acceptation, Actiris contactera aussi le candidat sélectionné afin qu'il remette à l'ONEm un formulaire C63FPI dûment complété.

## 3<sup>ème</sup> étape : la signature du "contrat de formation professionnelle individuelle en entreprise"

Une fois la demande acceptée, il s'agit de signer un "contrat de formation professionnelle individuelle en entreprise". Il s'agit d'une convention tripartite entre l'asbl, le "stagiaire" et Bruxelles-Formation.

## 4<sup>ème</sup> étape : le contrat de travail

Enfin, à l'issue de la convention, il s'agit de signer un contrat de travail avec le "stagiaire" qui devient alors un travailleur comme un autre. Cet engagement doit se faire sur fonds propres. Il peut s'agir d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'une durée déterminée au moins égale à la durée de la formation.

## Rémunération du "stagiaire" et avantage financier pour l'employeur

Le candidat continue à recevoir ses allocations d'attente ou de chômage ou le revenu d'intégration sociale pendant toute la durée de la formation en entreprise. S'il ne dispose d'aucun revenu et a au maximum un diplôme du secondaire supérieur, il pourra avoir accès à une indemnité de l'ONEm comprise entre 13,00 et 35,00 euros par jour.

Bruxelles-Formation finance les frais de déplacement uniquement pour les candidats chômeurs complets indemnisés.

L'employeur paie quant à lui une "prime de productivité mensuelle" calculée qui équivaut à la différence entre la rémunération imposable (soit le brut - 13,07% d'ONSS) relative à la fonction exercée et ce que perçoit déjà la personne, qui garde tout au long de la convention, son statut de demandeur d'emploi.

## **Conclusion**

Comme le mentionne le site d'Actiris, « cette mesure vise à donner aux nouveaux collaborateurs engagés par l'entreprise la formation nécessaire afin qu'ils correspondent au profil professionnel recherché ». Que ce soit en Wallonie ou à Bruxelles, les démarches administratives semblent réduites et les avantages financiers, bien que ponctuels, sont toujours les bienvenus.

*Last but not least*, ces mesures peuvent inciter les associations de notre secteur à développer leur réflexion en matière de formation des travailleurs. A ce sujet, nous devrions au cours des prochains mois, avoir accès à une première évaluation des projets-pilote du Fonds Groupes à Risques sur la mise en place de plans de formations dans les associations : à suivre...

*Merci à Madame Anne-Marie Lecocq et à Monsieur Jean Dumont du FOREm de Nivelles pour leurs conseils et leur relecture de cet article.*

## **Pour en savoir davantage**

PFI wallon :

Via le site du FOREm :  
[http://www.leFOREm.be/informer/entr\\_aides/entr\\_aides\\_formation\\_pfi.htm](http://www.leFOREm.be/informer/entr_aides/entr_aides_formation_pfi.htm)

**Coordonnées des personnes de contact du Plan Formation-Insertion au sein du FOREm :**  
[http://www.leFOREm.be/informer/entr\\_aides/entr\\_aides\\_ServFOREm\\_CPFI.htm](http://www.leFOREm.be/informer/entr_aides/entr_aides_ServFOREm_CPFI.htm)

FPI bruxelloise :

[http://www.actiris.be/Fr/Employeur/Services/aide\\_formation\\_pdf/Formation%20professionnelle%20individuelle%20en%20entreprise.pdf](http://www.actiris.be/Fr/Employeur/Services/aide_formation_pdf/Formation%20professionnelle%20individuelle%20en%20entreprise.pdf)

Christine Verstegen, FEONG

# FAQ

## Le contrat de 25 jours : une occupation occasionnelle exonère-t-elle du paiement des cotisations de sécurité sociale ?

Pour bénéficier de l'exonération des cotisations de sécurité sociale, vous pouvez conclure un contrat avec une personne qui exerce ses activités dans le domaine social, culturel et sportif, pour autant que ces activités ne dépassent pas *25 journées de travail* au cours d'une année civile. Ces activités dites occasionnelles du travailleur ne doivent pas être déclarées à l'ONSS.

Attention l'occupation du travailleur ne peut être supérieure à 25 jours ! Cette mesure vaut par travailleur donc si un travailleur preste pour plusieurs employeurs, il faut cumuler les jours faits chez l'un et l'autre. Veuillez vous assurer que le travailleur n'ait pas déjà travaillé chez d'autres employeurs et vous prémunir en lui demandant de signer une convention sur l'honneur. En cas de dépassement de ces 25 jours, les cotisations sociales seront dues par le deuxième employeur.

De plus, ce quota est calculé par jour et non par heure, donc que le travailleur travaille une heure ou 8 heures sur la journée, ce sera comptabilisé comme un jour.

Bien qu'il existe, dans notre secteur, des limites minimales au temps partiel (minimum 1/3 temps) et à la durée des prestations (minimum 3 heures consécutives par prestation), les travailleurs bénéficient d'une dérogation tant au minimum du 1/3 temps qu'au minimum des 3 heures consécutives. Ces travailleurs peuvent donc être engagés pour un horaire inférieur à 12 heures par semaine et des prestations de moins de 3 heures consécutives.

Enfin, les prestations ne peuvent se faire n'importe quand. Chaque hypothèse développée ci-dessous prévoit des moments précis pendant lesquels le travailleur peut être occupé.

Sont autorisés à bénéficier des avantages de ce contrat<sup>26</sup> :

1° Les *employeurs organisés en ASBL ou en société à finalité sociale* dont les statuts stipulent que les associés ne recherchent aucun bénéfice patrimonial, qui organisent des colonies de vacances, plaines de jeux et campements de sport et les personnes qu'ils occupent en qualité d'intendant, d'économiste, de moniteur ou de surveillant exclusivement pendant les vacances scolaires.

2° Les *organisations reconnues par les autorités compétentes* qui ont pour mission de dispenser une formation **socioculturelle** et les personnes que ces organisations occupent comme animateur, chef ou moniteur en dehors de leurs heures de travail ou scolaires ou pendant les vacances scolaires (vacances de Noël, Pâques, Toussaint, Carnaval et d'Eté).

Pour pouvoir bénéficier de cette exonération, l'employeur doit faire une déclaration préalable à l'entrée en activité du travailleur. Cette déclaration de prestation doit se faire au SPF Affaires Sociales et doit parvenir à cet endroit au plus tard la veille du premier jour d'occupation sans quoi les cotisations devront être versées, le cachet de la poste faisant foi. Pour en savoir plus consultez le dossier paru dans l'ACC-Express n°33 du 5/05/2005.

Laetitia Elleboudt, AISF

# Ressource

## Un dossier du CRISP consacré aux organisations syndicales et patronales

Le Centre de Recherche et d'Information Socio-Politiques (CRISP) a pour objet l'étude de la décision politique en Belgique et dans le cadre européen et publie régulièrement des dossiers sur la vie politique, sociale et économique de notre

<sup>26</sup> Article 17 de l'Arrêté Royal du 28 novembre 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs

pays. Une de leurs dernières publications est consacrée aux organisations syndicales et patronales : historique, modes d'intervention, adaptation aux évolutions des dernières années, capacité d'influence... Cela vous permettra de vérifier si votre fédération patronale ressemble aux autres !

Ce dossier n°68 fait 149 pages et est disponible pour 7,50 euros.

Plus d'infos : [www.crisp.be](http://www.crisp.be)

Christine Verstegen, FEONG

---

---