

N°129



**MARS 2022**

**ACC**  
EXPRESS

# SOMMAIRE

## ACTUALITES – p.3

Carte de train  
Indexation des salaires  
SICE – Cadastre emploi  
Déclaration REPROBEL  
Rapport annuel de prévention  
FAQ APE  
Dépôt des comptes annuels  
Réduction des groupes cibles  
Aide à l'emploi : phoenix.brussels  
Aide à l'emploi : Tremplin 24 mois +  
Sondage Fonds 4S – l'ACC a besoin de vous !  
Chômage force majeure Corona  
Chômage temporaire Inondations et Corona – Déclaration - Compensation  
Guide générique actualisé  
Travail étudiant  
Fonds Maribel  
Ventilation  
Formations Culture +

## FAQ – p.14

En tant que Centre culturel, puis-je bénéficier de la prime Coronavirus de l'ONSS ?

## DOSSIER – p.16

Article 17 (suite)

## RESSOURCES – p.19

Deux nouveaux outils pour lutter efficacement contre les Troubles musculosquelettiques (TMS)

Association des Centres culturels  
Avenue des Arts, 7-8 - 1210  
Bruxelles  
Tél. 02/223.09.98  
info@centres-culturels.be

L'ACC Express est une publication mutualisée réunissant plusieurs fédérations du secteur socioculturel.

Edit. resp. : Michel YERNA  
Reprod. autorisée avec mention de la source.

## CARTES DE TRAIN

### Augmentation en février – Quelles conséquences ?

La législation impose que les employeurs prennent en charge une partie des frais de déplacement des travailleurs qui utilisent les transports en commun, et notamment le train, pour se rendre de leur domicile au lieu de travail. Notre secteur applique la [CCT n° 19/9](#). Celle-ci-ci fixe des **montants forfaitaires de l'intervention obligatoire de l'employeur**.

Au 1<sup>er</sup> février 2022, une hausse de 2,14% des tarifs des abonnements SNCB est intervenue.

Cette indexation du montant des abonnements est donc à la charge des travailleurs. Le montant de l'intervention de l'employeur reste inchangé suite à cette augmentation des tarifs.

Cette intervention est inchangée sauf pour les employeurs qui appliquent le système du tiers-payant (en prenant en charge un pourcentage (80 %) du prix « réel » des cartes trains), qui eux verront, de ce fait, leur intervention augmenter.

Il faut également souligner que cette augmentation des tarifs de train pourra également impacter le montant du remboursement du déplacement entre le domicile et le lieu de travail en véhicule privé. En effet, dans notre secteur, cette intervention correspond à un pourcentage (60%) du prix de la carte train pour une distance équivalente à celle parcourue par le travailleur ; or le prix de la carte train est en augmentation.

*Bertrand Schingtienne, ACC*

## INDEXATION DES SALAIRES

Comme vous le savez, l'inflation continue de progresser. Cela implique que l'indice santé lissé a de nouveau dépassé l'indice pivot en février 2022, tel que l'avaient annoncé les prévisions du [Bureau fédéral du Plan](#). Par conséquent, les salaires sont à nouveau indexés en CP 329 à partir du 1<sup>er</sup> avril 2022.

Vous pouvez consulter les grilles barémiques indexées [sur le site internet de l'ACC](#).

Au niveau fédéral, le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMMG : CCT n° 43) deviendra, quant à lui, un montant unique, quels que soient l'âge et l'ancienneté du travailleur à partir du 1<sup>er</sup> avril 2022. Il passera ainsi à 1806,16 euros.

Le Bureau fédéral du Plan prévoit à nouveau un dépassement de l'indice pivot par l'indice santé lissé en juillet 2022 qui impliquerait une nouvelle indexation de 2% du revenu minimum moyen garanti en août 2022 et des salaires en septembre 2022.

Ces prévisions sont mises à jour mensuellement (sauf en août) et sont donc encore appelées à évoluer. Nous ne manquerons pas de vous en tenir informés.

Bien que l'indexation soit indispensable pour adapter les salaires au coût de la vie, l'ACC est consciente de l'impact de ces indexations successives sur les charges salariales. Aussi, l'ACC sensibilise les politiques et les partenaires sociaux sur les risques que cela implique sur la pérennité des emplois et la nécessité d'indexer de manière conséquente les subsides. D'autant plus que les

coûts liés à l'énergie continuent également d'augmenter de manière importante.

*Mariam Mazari, ACC*

## **SICE – CADASTRE EMPLOI : récolte des données 2021 avant le 30 avril 2022**

En votre qualité d'opérateur émergeant [au Décret emploi du 24 octobre 2008 \(DE 2008\)](#) et en application [du décret Cadastre Emploi du 19 octobre 2007](#), vous avez dû recevoir un courrier de la Direction de l'Emploi Non Marchand vous invitant à compléter la liste de votre personnel sur [l'application SICE avant le 30 avril 2022](#).



Pour rappel, cet encodage concerne à la fois les données du contrat et la fiche d'affectation des travailleurs.euses **occupé.e.s en 2021**.

N'oubliez pas de confirmer après avoir vérifié que vos données soient correctes pour que votre encodage soit valablement réalisé.

### **Attention :**

La mise à jour de la liste du personnel pour **le 30 avril 2022** est extrêmement importante pour la récolte de justification des subventions (début août), les régimes de travail et les données salariales de vos travailleurs ne seront disponibles dans SICE que si vous avez respecté cette date.

Vous retrouverez notamment un didacticiel ainsi qu'une FAQ en cliquant sur ce [lien](#). Néanmoins, pour toutes les questions techniques, vous êtes invités à privilégier les courriels au moyen de l'adresse : [cadastre.emploi@cfwb.be](mailto:cadastre.emploi@cfwb.be) en indiquant impérativement votre numéro cadastre pour un traitement optimum de votre dossier.

Si vous estimez néanmoins avoir besoin d'un contact avec l'un des membres de la Direction de l'Emploi Non Marchand, vous pouvez contacter le Help Desk aux numéros suivants : 02/413.23.18, 02/413.34.49 ou 02/413.34.96.

Veillez noter que le service Help Desk respecte les horaires suivants :

- Le lundi : de 14 H à 16 H 30 - **le Help Desk n'est pas accessible le matin**
- Le mardi : de 9 H 30 à 12 H 30 et de 14 H à 16 H 30
- Le mercredi : **le Help Desk n'est pas accessible durant toute la journée**
- Le jeudi : de 9 H 30 à 12 H 30 et de 14 H à 16 H 30
- Le vendredi : de 9 H 30 à 12 H 30 - **le Help Desk n'est pas accessible l'après-midi**

Nous restons disponibles pour toute information complémentaire et pour vous accompagner dans cette démarche.

*Mariam Mazari, ACC*

## **REPROBEL – Déclaration avant le 15 avril 2022**

Reprobel est la société de gestion chargée de récolter les droits d'auteurs pour les copies et impressions d'œuvres protégées. Vous êtes autorisé à faire des photocopies d'œuvres protégées par le droit d'auteur en échange d'une rémunération. A ce titre, pour vous en acquitter vous avez l'obligation de faire une déclaration annuelle à Reprobel.

Pour ce faire, vous avez dû recevoir une demande de paiement des droits de reprographie pour l'année 2021, par mail de la part de Reprobel. Vous avez été invité à effectuer votre déclaration [sur la plateforme de Reprobel](#) avant le **15 avril 2022**. Vous pouvez consulter [ce guide](#) pour compléter votre déclaration.

Nous vous rappelons que la CESSoC et Reprobél ont conclu une nouvelle convention pour le secteur pour les années 2021 à 2023. Ce forfait est calculé sur base du nombre d'ETP. Le tarif forfaitaire est identique à 2020 et s'élève à 12 € par ETP.

Si vous ne faites pas ou peu de reproduction, vous devez tout de même vous connecter sur le portail de Reprobél pour informer l'organisme que vous n'avez rien à déclarer ou signifier le nombre de copies ou d'impression utilisées pour déterminer le montant dont vous devrez vous acquitter.

Pour plus d'informations sur les droits de reprographiques et les rémunérations dues à Reprobél, consultez [la FAQ Droit de Reprographie et Reprobél, réalisé par la CESSoC](#).

*Mariam Mazari, ACC*

## RAPPORT ANNUEL DE PREVENTION

Conformément au code du bien-être au travail, le service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPPT) est légalement tenu de rédiger **pour le 31 mars au plus tard** un rapport annuel sur ses activités menées durant l'année civile précédente. Pour rappel, tout employeur, quelle que soit la taille de sa structure, doit créer un SIPPT. Lorsqu'il y a moins de 20 travailleurs, l'employeur peut exercer la fonction de conseiller en prévention. Auquel cas, il lui qu'incombe l'obligation de rédiger et de tenir ce rapport à disposition.

Le rapport annuel ne doit donc plus être envoyé au service d'inspection avant le 1er avril, mais il doit tout de même être rédigé et tenu à disposition des fonctionnaires du Service public fédéral de l'Emploi, Travail et Concertation sociale.

Chaque année, le SPF Emploi met à disposition des employeurs un modèle de rapport annuel du SIPPT à compléter, qui varie en fonction de votre structure :

- Le [formulaire A](#) est destiné à un employeur ayant un service interne de prévention et de protection au travail sans sections.
- Le [formulaire B](#) est destiné à un employeur ayant un service interne de prévention et de protection au travail avec sections.
- Le [formulaire C](#) est destiné au groupe d'employeurs qui organisent un service commun pour la prévention et la protection au travail.

Le SPF Emploi a également élaboré [une notice explicative](#) afin de vous aider à compléter ce formulaire.

Une fois finalisé, le rapport annuel doit être signé par l'employeur et le responsable du service interne de prévention.

*Mariam Mazari, ACC*

## FAQ APE ACTUALISEE

Comme vous le savez déjà, la réforme APE est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Cette réforme a eu un impact notamment sur le financement des postes APE et leur gestion administrative. Une [foire aux questions](#) a été réalisée par la CESSoC pour guider les employeurs du secteur dans la compréhension et la mise en œuvre concrète de ces modifications.

Cette FAQ a été actualisée pour tenir compte de l'implémentation de la réforme au sein des associations et des précisions reçues du FOREM.

Cette mise à jour porte notamment sur les questions suivantes :

- Quel est mon interlocuteur ?

- Quels sont les travailleurs pris en compte pour le calcul du VGE de référence ?
- Quelles sont les possibilités de contestation ?
- Quels sont les travailleurs repris sur la liste des travailleurs APE ?
- Comment gérer l'encodage des travailleurs dans la liste des travailleurs APE ?
- Comment créer mon espace personnel sur le site du Forem et à quoi sert-il ?
- Comment demander la correction du volume de l'emploi pérennisé ?
- Comment obtenir le détail du fonds de roulement ?
- Comment obtenir le détail du calcul de la subvention ?
- ...

Pour plus d'information, consultez [la page thématique APE.](#)

CESSoC

## DEPOT DES COMPTES ANNUELS

Le Conseil d'Etat a apporté la confirmation que les « petites ASBL » pourront valablement continuer à déposer, gratuitement, leurs comptes annuels au greffe du tribunal de l'entreprise.

Lors de l'introduction en 2019 de l'Arrêté Royal portant exécution du Code des Sociétés et des Associations (CSA), celui-ci ne faisait plus de distinction entre les petites et les grandes ASBL, à propos du dépôt des comptes annuels. Cela impliquait que les comptes annuels des petites ASBL ne pouvaient plus être déposés, gratuitement, au greffe du tribunal de l'entreprise. Elles devaient, comme ont l'obligation de le faire les autres ASBL, de déposer, moyennant paiement, leurs comptes annuels à la Banque Nationale de Belgique.

L'UNISOC avait introduit un recours en annulation sur lequel le Conseil d'Etat a rendu un arrêt qui a annulé les dispositions de l'Arrêté Royal en question. Cela a rétabli la possibilité, historique et prévue par le CSA, pour les « petites ASBL » de dépôt des comptes au greffe.

Pour rappel, pour être considérée comme une petite ASBL, l'association ne doit pas dépasser plus d'un des critères suivants :

- a) un nombre de travailleurs en moyenne annuelle de 5 (ETP) ;
- b) 334.500,00 euros pour le total des recettes, autres que non récurrentes (HTVA) ;
- c) 1.337.000,00 euros pour le total des avoirs ;
- d) 1.337.000,00 euros pour le total des dettes.

Le fait que ces petites ASBL utilisent, ou pas, in concreto la comptabilité simplifiée n'influence pas le fait qu'elles puissent, ou non, déposer leurs comptes annuels au greffe du tribunal de l'entreprise. Elles doivent simplement rentrer dans les conditions énoncées ci-dessus pour déposer leurs comptes annuels au greffe.

Bertrand Schingtienne, ACC

## REDUCTION GROUPES CIBLES

### Modifications en 2022



Certains groupes-cibles peuvent entraîner des réductions de cotisations sociales. [Le législateur est cependant venu apporter certaines modifications ou précisions.](#)

### Premier engagement - Un plafond pour tous [les premiers engagés](#)

La plus importante concernant le premier travailleur engagé. Désormais, la réduction des cotisations sociales du premier travailleur devient, tout comme la réduction des cotisations sociales des cinq autres premiers travailleurs, une réduction forfaitaire.

L'exonération du premier travailleur n'est donc plus totale mais est plafonnée à 4.000,00 EUR par trimestre. Cette réduction forfaitaire vaut tant pour le droit ouvert avant le 1<sup>er</sup> janvier 2022 que pour les engagements à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Cela concerne autant les employeurs qui bénéficiaient déjà de la réduction que les futurs employeurs. Il faut noter que lorsque l'employeur s'affilie à un secrétariat social, il peut également bénéficier, pendant les trimestres au cours desquels il demande la réduction premier travailleur, d'une intervention trimestrielle de 36,45 EUR dans les frais de secrétariat social (cette intervention n'est pas proratisée).

### Les nouveaux employeurs et délais

Tout d'abord, la définition de nouvel employeur a été adaptée.

Concernant le délai de réengagement, l'utilisation désormais de « 12 mois » pour le calcul de la période de référence (et non plus « les 4 trimestres précédents »). Un employeur qui n'a occupé aucun travailleur les 12 mois précédant l'engagement peut être considéré comme un nouvel employeur et peut donc bénéficier de la réduction groupes-cibles premier engagement.

Ensuite, il est maintenant précisé que les travailleurs suivants doivent être occupés simultanément pour la prise en compte de la période concernée. L'employeur qui n'a pas eu simultanément 'n' travailleurs en service les 12 mois précédant l'engagement ('n' = 2 à 6), peut entrer en considération pour la réduction groupe-cible premiers engagements pour un n-ième travailleur.

Il faut également noter que les travailleurs occasionnels dans l'Horeca et les travailleurs flexi-job ne sont plus pris en considération lors de la détermination de la qualité de nouvel employeur, ni pour l'octroi de la réduction.

### Unité technique d'exploitation (UTE)

À propos du comptage, des travailleurs concernés, rien ne change pour les entités juridiques qui ne font pas partie d'une UTE. On considère la condition à laquelle le travailleur doit satisfaire et le rang qui peut être pris chez l'employeur.

### Réduction groupe-cible [pour les artistes](#)

Le [salaire trimestriel de référence](#) de l'artiste s'élève au moins à trois fois le RMMMVG applicable pour le premier mois du trimestre. Il y a eu une adaptation du plancher de salaire trimestriel de référence suite à l'augmentation du RMMMVG par un dépassement de l'indice-pivot. À partir du 1<sup>er</sup> trimestre 2022, ce plancher trimestriel s'élève à 5.074,20 EUR pour les artistes.

Pour plus d'information concernant l'ensemble des modifications et précisions, nous vous renvoyons [aux instructions suivantes](#).

*Bertrand Schingtienne, ACC*

## AIDE A L'EMPLOI - PHOENIX.BRUSSELS

### Prolongation de prime à l'embauche

Les autorités bruxelloises ont décidé de prolonger les conditions d'accès à la prime à l'embauche « phoenix.bussels », instaurée des suites de la crise Covid. Pour rappel, cette prime concerne les employeurs bruxellois, qui engagent des personnes (ou artistes) demandeuses d'emploi domiciliées en région de Bruxelles-Capitale.

L'engagement doit être à durée indéterminée ou selon un contrat de minimum un mi-temps et pour une durée de minimum 6 mois. Pour un artiste, l'engagement doit être pour une durée minimum de 1 mois minimum et pour au minimum un mi-temps.

La signature du contrat de travail doit avoir lieu au plus tard le 30 septembre 2022. L'entrée en service de la personne devra avoir lieu au plus tard le 1er octobre 2022. La personne demandeuse d'emploi inoccupée devra être inscrite en tant que tel (auprès d'Actiris) au plus tard pour le 30 juin 2022.

La personne doit être en possession d'une attestation phoenix.brussels. L'aide s'élèvera à 500,00 EUR ou 800,00 EUR, versée mensuellement (pour une durée maximale de 6 mois), en fonction des conditions dans lesquelles rentrera la personne. Veuillez noter qu'il est possible de cumuler la prime phoenix.brussels avec les réductions ONSS.

Pour plus d'informations sur les conditions et les modalités, [rendez-vous sur le site d'ACTIRIS](#). Pour bénéficier de la prime, il est nécessaire, au plus tard 2 mois après le début de l'exécution du contrat de travail, d'introduire le formulaire de demande. Veuillez également renvoyer l'attestation de prestation mensuelle et la fiche de paye du mois concerné dans les deux mois du mois en question à ACTIRIS.

*Bertrand Schingtienne, ACC*

## **AIDES A L'EMPLOI – TREMPLIN 24 MOIS +**

### **Engager un demandeur d'emploi de longue durée**

La mesure Tremplin 24 mois + est une subvention dont vous pouvez bénéficier en tant qu'employeur en engageant une personne, demandeuse d'emploi de plus longue durée (24 mois minimum). La personne en question doit donc être inscrite au Forem comme demandeur d'emploi inoccupé, être inoccupée depuis au moins 24 mois (calculé depuis la veille de l'engagement), et avoir sa résidence principale en région wallonne de langue française. Suite à la crise sanitaire, la mesure a été étendue, à partir de 2022, notamment aux

employeurs privés, publics et associatifs. Cette aide concerne tous les secteurs d'activité.

La mesure s'adresse à un employeur qui doit avoir une unité d'établissement en région wallonne de langue française. Deux équivalents temps plein « Tremplin » peuvent être octroyés au maximum par employeur.

Les conditions afin de bénéficier de l'aide sont les suivantes :

- recruter un demandeur d'emploi pour une durée minimum de 24 mois dans un régime d'au moins un mi-temps (le contrat de travail peut avoir la forme soit d'un CDI ou d'un CDD de 24 mois) ;
- assurer la formation du demandeur d'emploi engagé sous contrat de travail à concurrence de minimum 40h heures/an pendant la durée de la subvention ;
- recruter un demandeur d'emploi répondant aux conditions au plus tard dans un délai de 6 mois à dater du premier jour du mois qui suit la notification de la décision d'octroi de la subvention. Si l'engagement n'est pas réalisé dans ce délai de 6 mois, la subvention est définitivement perdue.

Il est donc nécessaire d'attendre la décision du Forem avant tout engagement.

Cette aide consiste en une prime de 1.000,00 EUR, par mois, pour un équivalent temps plein lors de l'engagement, pour une période de 24 mois maximum.

La subvention Tremplin 24 mois + est également cumulable avec d'autres ([l'Impulsion 12 mois +](#) (pour les personnes inoccupées depuis plus d'un an); une réduction ONSS ; l'article 61 de la loi des CPAS).

Cette aide Tremplin 24 mois + n'est, par contre pas cumulable en même temps qu'une autre intervention financière dans la rémunération. Il n'y a pas de cumul possible avec les [APE](#) ; [l'Impulsion -](#)



[25 ans](#) ; [SINE](#) ; l'Article 60 de la loi des CPAS ; [SESAM](#).

Pour plus d'information et pour introduire la demande, rendez-vous, [ici](#), sur le site du FOREM.

*Bertrand Schingtienne, ACC*

## Sondage Fonds 4S – l'ACC a besoin de vous !

Répondez à nos 3 questions relatives au Fonds 4S pour nous aider à définir les prochaines tendances pour le remboursement de vos formations 2023-2025. **Cela vous prendra 2 minutes !** (deadline : 18/04)

Lien vers le sondage :

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScIFPqX-ESd4mKRTSPR4xhITAQpiMrJwRUHzUNor8gaRt\\_Yg/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScIFPqX-ESd4mKRTSPR4xhITAQpiMrJwRUHzUNor8gaRt_Yg/viewform?usp=sf_link)

Ces 3 questions ont pour objectif de récolter des informations relatives à votre utilisation du Fonds 4S. Vos réponses nous permettront de dégager des tendances générales pour notre secteur et de défendre ainsi ces positions lors des négociations pour le futur plan d'action du Fonds 4S.

De plus, vous avez certainement reçu le [questionnaire complet d'évaluation](#) provenant directement du Fonds 4S, nous vous encourageons à le faire compléter par la personne qui encode les demandes d'intervention du Fonds.

Tous vos avis, remarques et recommandations sont des éléments précieux dans la conception du plan d'action 2023-2025. Merci d'avance pour vos retours !

*Céline D'Ambrosio, ACC*

## CHOMAGE FORCE MAJEURE

Le législateur avait mis en place en 2020, un système de chômage pour **force majeure corona**, applicable à tout employeur selon une procédure simplifiée. Ce chômage temporaire devait cesser d'exister le 31 mars 2022.

Le gouvernement a cependant décidé de prolonger ce système de chômage avec ses souplesses de procédure jusqu'au **30 juin prochain**. Cette procédure est également prévue pour les employeurs devant recourir au chômage temporaire en raison du conflit en Ukraine.

Pour rappel, concernant les souplesses du chômage corona : il y a une exemption d'introduire une DRS 2 (remplacée par une plus simple DRS 5), et l'exemption de l'obligation de délivrer une carte de contrôle (C3.2a). Jusqu'au 30 juin 2022, un précompte professionnel réduit de 15% sera également d'application.

Nous soulignons que les personnes suivantes tombent également dans le champ d'application :

- 1/ les travailleurs qui ne sont pas malades mais qui doivent rester à leur domicile en raison d'une quarantaine et qui ne peuvent pas télétravailler ;
- 2/ les travailleurs qui doivent s'absenter du travail pour la garde d'un enfant à la suite de la fermeture de la crèche, de l'école ou du centre d'accueil pour personnes handicapées, en raison d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus ;
- 3/ les travailleurs qui ne peuvent pas travailler en raison de la garde d'un enfant parce que l'enfant est en quarantaine.

Le travailleur mis en chômage temporaire pour force majeure est admis au bénéfice des allocations de chômage sans conditions d'admissibilité. Pour toutes les informations, rendez-vous [sur le site de l'ONEM](#).

### Pour tous types de chômages temporaires :

L'employeur n'est plus tenu de délivrer, jusqu'au 30 juin 2022, une carte de contrôle, à savoir les C3.2A, aux travailleurs mis en chômage temporaire, et ce, quel que soit le motif du chômage temporaire.

### Chômage inondations :

Par ailleurs, la procédure spécifique, relative au chômage temporaire lié aux inondations de l'été dernier prend fin le 31 mars 2022.

*Bertrand Schingtienne, ACC*

## Chômage temporaire Inondations et Corona – Déclaration - Compensation

Si, consécutivement aux inondations de juillet dernier, au cours du troisième trimestre 2021, vous avez occupé des employés soumis au régime de vacances du secteur privé, cela vous a engendré des coûts supplémentaires liés au chômage temporaire. Le chômage temporaire des employés « force majeure inondations » de juillet dernier a été assimilé au régime de vacances annuelles des travailleurs salariés.

Le coût de l'assimilation est égal au nombre de jours d'absence dus aux inondations au cours du troisième et du quatrième trimestre de 2021, que vous devrez communiquer.

Alors, en tant qu'employeur, une compensation du coût patronal du chômage temporaire pour cause de force majeure consécutif aux inondations pour les vacances annuelles pour les employés a donc vu le jour. C'est une compensation forfaitaire par jour de chômage temporaire pour cause d'inondation qui est prévue.

Il y a également l'assimilation des jours de chômage temporaire « force majeure corona » en ce qui concerne le pécule de vacances pour employés. La compensation chômage temporaire « force majeure corona » sera quant à elle comprise pour

la période du premier et du deuxième trimestre 2021.

Nous soulignons qu'il est important de faire votre **déclaration**, [via une application en suivant ce lien](#), **avant le 31 mai 2022** afin de bénéficier de la compensation.

Nous vous renvoyons également [vers le site de la sécurité sociale](#) pour les précisions complémentaires.

*Bertrand Schingtienne, ACC*

## GUIDE GENERIQUE ACTUALISE

Une nouvelle version du guide générique pour lutter contre la propagation du COVID-19 au travail, mise à jour le 7 mars 2022, a été validée par les partenaires sociaux.

Désormais, le guide générique change de nom pour devenir le « [guide générique pour travailler en toute sécurité pendant une épidémie ou une pandémie](#) ». Le guide s'applique désormais à toutes futures crises ou pandémies, et plus seulement à la crise sanitaire en cours.

Il est divisé en 3 parties (ou phases), correspondant au degré de gravité d'une épidémie ou d'une pandémie :

- Phase de vigilance : la propagation du virus est sous contrôle. Il convient cependant de rester vigilant, car des foyers infectieux peuvent apparaître.
- Phase d'intervention : L'existence de plusieurs personnes infectées (clusters) fait apparaître un risque de foyers dans une asbl.
- Phase critique : La circulation du virus est très élevée.

**Depuis le 7 mars 2022, la phase de vigilance est d'application pour toutes les entreprises.** Cependant, un employeur peut décider d'appliquer

une phase plus élevée, suivant la situation dans son entreprise, mais devra pouvoir justifier les raisons lors d'une analyse de risques.

En phase d'urgence, les employeurs doivent notamment respecter les règles suivantes :

- Informer et former tous les travailleurs des mesures de prévention nécessaires pour travailler en sécurité.
- Permettre le télétravail lorsqu'il est toujours possible pour la fonction.
- Envisager quelles formations ou réunions peuvent s'organiser (entièrement ou partiellement) en ligne.
- Garantir le respect des règles de distanciation sociale, en particulier le maintien d'une distance de 1,5 mètre entre chaque personne (ou un niveau de protection au moins équivalent). Le port du masque est recommandé lorsque les travailleurs ne peuvent pas conserver une distance de sécurité.
- Mettre à disposition des travailleurs du gel pour les mains dans les espaces de pause et de repas.
- Conserver une bonne hygiène des équipements de travail, des lieux de travail.
- Prévoir une aération des espaces de manière régulière. Nous vous recommandons d'utiliser un appareil de mesure du CO2.
- Étaler les temps de pauses afin d'éviter que des travailleurs ne se retrouvent présents en même temps.

Il est rappelé qu'il convient d'adapter ces règles aux activités et au fonctionnement de chaque asbl en concertation avec vos instances représentatives des travailleurs ou à défaut, en concertation avec les travailleurs concernés et le service interne ou externe de protection et de prévention au travail.

**Les mesures de préventions doivent être respectées pour une période de 2 mois après la fin de la situation d'urgence épidémique.**

Le gouvernement a mis fin le 11 mars 2022 à la situation d'urgence épidémique (loi pandémie). Les employeurs doivent respecter les règles de la phase de vigilance jusqu'au 11 mai 2022, en principe. Au-delà de cette date, seules les règles du code du bien-être au travail seront appliquées. [Pour plus d'informations](#) !

CESSoC

## **Travail étudiant : neutralisation de 45 heures durant le 1er trimestre 2022**

Afin de lutter contre la pénurie de main-d'œuvre suite aux contaminations avec le variant omicron, 45 heures qui ont été prestées par un étudiant au cours du 1er trimestre 2022 ne seront pas prises en compte sur le contingent des 475 heures pour 2022. Le compteur online sur lequel le nombre d'heures restantes dans le contingent peut être consulté sera adapté.

De manière pratique, les règles habituelles de déclaration restent applicables, donc une Dimona 'STU' avant le début de l'occupation et par après une déclaration DmfA des heures prestées. Une Dimona avec indication d'heures reste donc obligatoire.

Une adaptation de la réglementation fiscale est prévue. D'éventuelles informations complémentaires seront reprises sur le site web [www.studentatwork.be](http://www.studentatwork.be).

Mariam Mazari, ACC

## Fonds Maribel – appel à candidatures 2022

Vous l’aurez certainement vu, un appel à candidatures Maribel a été lancé le 7 février dernier. Les ASBL avaient jusqu’au 11 mars (ou au 18 mars, selon les modalités qui s’appliquaient à l’association) pour introduire leur demande.

Le gros travail d’analyse de l’ensemble des formulaires a donc commencé !

Tant la cellule administrative que les partenaires sociaux qui composent le Fonds font au mieux cependant il est toujours difficile de s’avancer précisément sur le temps que ce travail prendra.

Dans tous les cas, il nous apparaît qu’une réponse du Fonds ne doit pas être attendue avant minimum la fin mai, début juin.

Nous espérons bien sûr que le Fonds pourra revenir le plus rapidement possible vers vous et nous travaillons pour !

Par ailleurs, nous avons bien noté les différentes difficultés et les bugs auxquels certains CC ont été confrontés lors de cette procédure. Croyez bien que nous ne manquerons pas de les relayer et d’en prendre compte.

*Tatiana Haerlingen, ACC*

## VENTILATION - Possible modification législative annoncée – Rappel de l’aide – COVID-19

Nous avons eu la bonne nouvelle de passer en code jaune ce 8 mars dernier. Pour rappel, un protocole à destination des opérateurs culturels, actualisé, est disponible sur le site [culture.be](http://culture.be), dans lequel trois instruments s’appliquent aux espaces accessibles au public : l’appareil de mesure de la

qualité de l’air, l’analyse des risques et le plan d’action.

Les autorités semblent avoir la volonté de se saisir de l’occasion que laisse le COVID-19 pour mettre en place une stratégie à long terme en matière de qualité d’air. À ce stade, nous n’avons pas de perspectives claires, mais nous ne manquerons pas de vous tenir informés de la suite qui y serait donnée.

Concernant les **mesures de soutien financières**, nous vous rappelons vous avez jusqu’à **fin juin** pour déposer vos dossiers [pour obtenir de l’aide afin d’acquérir des dispositifs d’amélioration de la qualité de l’air.](#)

*Bertrand Schingtienne, ACC*

## Formations Culture +

Toute notre programmation est disponible sur notre site : [www.culture-plus.org](http://www.culture-plus.org)

Nous attirons votre attention sur notre prochaine formation spécifiquement destinée à vos administrateur.trices :

**7 mai 2022 : [Gouvernance d’une petite structure](#) (à Namur)**

- Vous souhaitez mieux comprendre le fonctionnement d’une asbl et le processus de gouvernance ?

- Vous aimeriez mieux appréhender la structuration des différentes instances de l’asbl (Assemblée Générale, Conseil d’Administration, groupes de travail/projets...) ainsi que l’articulation de chacune des parties prenantes (volontaires, partenaires, travailleurs, bénéficiaires...) ? Cette formation est pour vous !

La formation mélange ateliers pratiques et mises en contexte théorique pour permettre aux

participant.e.s de s'approprier une vision juridique, stratégique, accessible et applicable dans leur quotidien.

> *Tarif réduit pour cette formation subventionnée par la Plateforme Francophone du Volontariat.*

**Céline D'Ambrosio, ACC**

## **Bonne nouvelle ! Décret Emploi – Valeur du point 2022**

Le décret sur l'emploi socioculturel organise le subventionnement de l'emploi dans la plupart des secteurs socioculturels et sportif en FWB. Chaque année, la valeur du point est indexée. Une première estimation est donnée lorsque le Gouvernement établit son budget initial (1,8% pour le budget initial 2022). Ce budget fait l'objet d'un (ou plusieurs) ajustement qui modifie parfois la donne. C'est le cas pour 2022. Le Service de l'emploi non marchand nous informe d'un ajustement pour une indexation totale de 5,7%. L'ajustement doit encore être adopté par le parlement, mais la valeur du point devrait donc être indexée de 5,7% (elle l'avait été de 1,1% en 2021).

Les différentes valeurs indexées qui seront utilisées pour le versement de la subvention sont disponibles dans [cette news](#).

Cette indexation est plus conséquente notamment en raison des nombreuses indexations salariales.

## En tant que Centre culturel, puis-je bénéficier de la prime Coronavirus de l'ONSS ?

On nous a questionnés sur un courrier concernant l'octroi de prime de compensation liée au secteur de l'évènementiel et autres secteurs pour maintenir l'emploi.

Selon [la loi portant sur les mesures de soutien temporaires en raison du COVID-19](#), une prime est octroyée, entre autres, aux employeurs et personnes assimilées comme employeurs dont l'activité principale consiste en la gestion et l'exploitation de centres culturels et de salles multifonctionnelles à vocation culturelle.

Par ailleurs, dans les instructions administratives [de la Sécurité sociale](#), l'ONSS confirme bien que le code NACE des centres culturels est repris dans la liste des employeurs éligibles (la gestion et l'exploitation de centres culturels ou la gestion et l'exploitation de centres polyvalents, principalement destinés à des activités dans le domaine de l'art dramatique et de la musique).

Les employeurs qui ne sont pas éligibles selon le service en ligne (ou selon leur code NACE) mais qui estiment pouvoir bénéficier de la prime sont invités à :

- Remplir le formulaire en ligne de demande d'éligibilité à l'ONSS sur le site de l'ONSS ;
- Vérifier si le code NACE sous lequel ils sont référencés est bien correct et, éventuellement, prendre contact avec l'ONSS pour en changer (pour plus d'information sur les codes NACE et les possibilités de modification, nous vous invitons à consulter la [page suivante](#)) ;
- Nous contacter pour rendre compte des problèmes d'interprétation de l'ONEM ou de référencement des codes NACE.

Pour recevoir cette aide, l'employeur doit effectuer la demande [via le site de l'ONSS](#), au plus tard **le 15 mai 2022** pour obtenir la prime définitive (si la prime provisoire avait été demandée, la prime définitive sera recalculée en tenant compte de cette première prime et l'employeur recevra le montant le plus élevé).

## Plan de paiement à l'amiable

En raison de la crise liée au COVID-19, pour les employeurs qui connaissent des difficultés de paiements, notamment ceux qui ne sont pas éligibles à la prime de compensation, des plans de paiement à l'amiable ont été mis en place par l'ONSS pour les cotisations depuis 2020.

Nous vous renvoyons [sur le site de la sécurité sociale](#) pour en faire la demande et pour plus d'information. La procédure doit en tout cas être introduite avant toute procédure judiciaire et en dehors de tout autre plan de paiement à l'amiable. Ces plans sont prévus pour une durée de 24 mois maximum.

Veillez noter qu'un plan de paiement à l'amiable peut être également demandé consécutivement aux inondations de juillet dernier.

L'objectif poursuivi étant de soutenir ces secteurs et de contribuer à éviter les licenciements dus à la pandémie en réduisant le coût salarial pour les employeurs contraints de fermer des suites de la pandémie et de l'AR du 28 octobre 2021. La prime est accordée pour la période des deux premiers trimestres 2022. La prime doit être utilisée pour maintenir l'emploi pendant la période du 1er janvier 2022 au 30 juin 2022 inclus, c'est l'une des premières conditions.

Concrètement, la prime est plafonnée à 80 % des salaires bruts et des cotisations patronales de sécurité sociale déclarés auprès de l'ONSS des trimestres en question pour l'ensemble de la période. Les salaires bruts et les cotisations de sécurité sociale des travailleurs salariés licenciés pendant cette période ne sont pas pris en compte, à l'exception des travailleurs salariés licenciés pour motif grave.

À partir de septembre 2022, l'ONSS effectuera des contrôles a posteriori de cette condition sur base des DmfA des 1er et 2ème trimestres 2022.

Par ailleurs, l'employeur ne peut, durant ce premier semestre 2022, pas verser de dividendes ou de primes au conseil d'administration et au personnel de direction pendant cette période, ni racheter ses propres actions.

*Bertrand Schingtienne, ACC*

## CONTRAT – ARTICLE 17

Nous faisons suite à notre premier dossier d'information concernant ce type de contrat dans notre précédent ACC Express, [disponible en suivant ce lien](#), dans lequel nous exposons le volet relatif à la sécurité sociale qui était déjà publié.

La réforme de l'article 17 se met en place doucement et les différents volets qui la composent sont pris en des temps différents. Après l'arrêté royal qui mettait en place les éléments de sécurité sociale et qui modifiait l'arrêté royal ONSS fin décembre, ce sont désormais les aspects relatifs au droit du travail qui ont fait l'objet de l'adoption d'un texte de loi.

L'article 17 est un contrat de travail, ce qui signifie qu'en principe, l'ensemble du droit du travail s'y applique. S'agissant d'activités exceptionnelles, certaines dérogations au droit du travail ont été prévues.

Nous attirons votre attention sur le fait qu'en dehors de ces exceptions, il convient donc de respecter les règles relatives au droit du travail.

Comme vous le verrez, il existe des références à l'ancien système du "travail associatif". En effet, cette réforme de l'article 17 a été mise en place notamment pour pallier l'annulation de ce système et le législateur s'en est parfois inspiré.

Voici donc ci-dessous, les différentes exceptions à l'application du droit du travail qui ont été adoptées.

Ces mesures entrent en vigueur, rétroactivement, au 1er janvier 2022.

### Délai de préavis

En le convenant dans le contrat de travail, il est possible d'établir des délais de préavis dérogatoires plus courts. Cependant ces délais devront respecter des minimas.

En cas de contrat conclu à **durée indéterminée** : 14 jours lorsque le travailleur a une ancienneté inférieure à 6 mois, et 1 mois minimum lorsque le travailleur a une ancienneté supérieure à 6 mois.

En cas de contrat conclu à **durée déterminée** : 14 jours lorsque la durée du contrat est inférieure à 6 mois, et 1 mois minimum lorsque la durée du contrat est supérieure à 6 mois.



## Salaire garanti

La rémunération n'est pas due aux travailleurs « article 17 », en cas d'une incapacité de travail résultant d'une maladie (autre qu'une maladie professionnelle) ou d'accident autre qu'un accident de travail (ou survenu sur le chemin du travail).

## Travail du soir, de nuit et du dimanche

Les conventions collectives de travail qui prévoient des compléments de rémunération pour le travail du soir, de la nuit et du dimanche ne trouvent pas à s'appliquer, comme c'était le cas pour le travail associatif.

## Travail faisable et maniable

Il n'y a pas d'obligations de formation prévues par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

## Documents sociaux

Il y a une exemption à l'obligation de conservation des documents sociaux (registre du personnel, compte individuel, registre de présences...)

## Cumul

Une personne au chômage peut uniquement prêter dans le cadre d'un contrat « article 17 » si ce contrat était déjà conclu au moment où elle tombe dans le système chômage. Elle pourra prêter jusqu'à ce que ce contrat continue d'exister. Cependant, pour ces jours de prestations, elle n'aura pas droit aux allocations de chômage.

Il existe le même système pour une personne en incapacité de travail qui tombe dans le système maladie et invalidité. Il n'y aura par contre pas d'interdiction de cumul entre l'indemnité d'incapacité de travail et la rémunération. C'était déjà le cas pour le système du travail associatif.

## Accident du travail

Les personnes engagées sous ce type de contrats sont soumises à la loi sur les accidents du travail.

Un contrat d'assurance accidents de travail doit dès lors être conclu pour ces personnes engagées sous « article 17 ».

Cependant, les accidents survenus aux travailleurs « article 17 » ne sont pas pris en compte pour la constatation d'un risque aggravé chez l'employeur.

## Application Déclaration Dimona

Nous l'avons déjà évoqué, la nouvelle application, baptisée « **article 17@work** », devrait être bientôt accessible. On nous annonce qu'elle sera en ligne à partir du **7 avril**. Vous pourrez donc déclarer les heures à prester sous ce type de contrat. Vous devrez également y introduire les prestations effectuées, de manière rétroactive, depuis le 1er janvier 2022.

Vous pourrez également y consulter et contrôler le contingent d'heures déjà prestées.

Ajoutons également que les **deux exceptions** qui étaient déjà en place auparavant sont toujours applicables, à savoir :

- L'exception à la **limite minimale du 1/3 temps** par semaine ;
- L'exception à la **limite minimale des 3 heures** par prestation.

Un volet fiscal de la réforme est également annoncé (certains d'entre vous auront d'ailleurs eu écho d'un plafond à la rémunération qui serait mis en place). Cependant, à ce stade, aucun projet de loi n'a encore été encore déposé. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

Pour plus d'information, vous trouverez [ici](#) le lien vers **le site dédié** mis en place par l'**ONSS** (comme vous le verrez, il y a encore quelques vestiges de l'ancien site. Aussi, à ce stade le nom de la page fait référence au travail associatif, ainsi que sur le site **du SPF Emploi**).

*Bertrand Schingtienne, ACC*

## Deux nouveaux outils pour lutter efficacement contre les Troubles musculosquelettiques (TMS) sur le lieu de travail

Le SPF Emploi a le plaisir de présenter deux outils gratuits et accessibles qui viennent enrichir les nombreux outils TMS du SPF. Ces outils s'adressent aux acteurs de l'organisation qui veulent faire les premiers pas pour mettre en place une politique d'ergonomie largement soutenue et une prévention participative des troubles musculosquelettiques (TMS).

- La [Checklist CPI – Ergonomie et TMS](#). Cet outil est spécifiquement destiné au conseiller en prévention interne (CPI) pour qu'il réfléchisse à la politique de prévention des TMS qui existe dans l'organisation ; après quoi, il pourra - si nécessaire - conseiller des mesures supplémentaires. Les actions peuvent consister en des améliorations concrètes que le CPI peut proposer ou en une demande de conseils et/ou de soutien auprès du conseiller en prévention (CP) ergonomiste (interne ou externe). L'outil renvoie également le CPI à d'autres sources et informations utiles.
- 
- [L'outil Indicateurs d'alerte Ergonomie et prévention des TMS](#). Cet outil, qui se présente sous format Excel, comprend plusieurs indicateurs permettant de réfléchir à la politique d'ergonomie, à la prévention des TMS, à l'état des lieux, aux chiffres disponibles et aux priorités qui peuvent être fixées. Ces indicateurs devraient idéalement être complétés par un groupe de travail reprenant tous les acteurs concernés par cette politique de prévention : par exemple, des représentants des travailleurs, le conseiller en prévention interne (CPI), un responsable du service des achats, du service de gestion des infrastructures, du service des RH, de la ligne hiérarchique, le conseiller en prévention ergonomiste (interne/externe), le conseiller en prévention-médecin du travail...