

SOMMAIRE

ACTUS

- APE 1
- Indexation des salaires 2
- SICE : Justification de la subvention 2024 2
- Frais de mission 2
- Nouveautés concernant les travailleuses enceintes ou qui allaitent 3
- Taxation à l'IPM des frais de voiture 3
- Régime de franchise de la TVA 4
- RCC de fin de carrières 4
- CCT d'entreprise – utilisation e-box obligatoire 5
- Plan d'action annuel de prévention : 1er novembre 5
- Transaction bancaire : vérification du nom du bénéficiaire 5
- Journée d'action du 14 octobre 2025 6

DOSSIER

- Modifications apportées par la loi programme du 18 juillet 2025 7

FAQ

- Les CC reconnus doivent-ils être assimilés à des ASBL communales dans le cadre de la mise sous plan de gestion par le CRAC de leur commune ? 9
- Droits d'auteur ? Attention aux images et photos que vous publiez ! Comment éviter les mauvaises surprises ? 10

RESSOURCES

- CESSoc : modèles mis à jour 13
- Bien-être et prévention du burn-out 13
- Guide "Diversité dans le recrutement" 13
- Marché public de faible montant 13
- Plateforme eDiv d'Unia 14
- BDG : Formations 14
- Cadastre des activités artistiques 14



POINT D'ACTUALITÉ APE CONCERNANT UNE FUTURE RÉFORME

La CESSoc avec ses fédérations membres et avec l'UNIPSO (confédération intersectorielle des employeurs du secteur non marchand en Wallonie et en FWB) continue le travail de dialogue avec le Kern wallon concernant la réforme du dispositif APE.

Il avait été annoncé par le cabinet du ministre Jeholet que le transfert des moyens APE vers les ministres fonctionnels en région et au sein de la FWB se ferait sur base du cadastre APE du FOREM et des rapports d'activités annuels des employeur.euses. **L'UNIPSO a cependant obtenu l'accord du cabinet Jeholet pour que les transferts soient effectués sur base d'un formulaire qui sera complété par les employeur.euses.**

Le FOREM travaille actuellement à la conception du logiciel qui reprendra le formulaire en ligne. Celui-ci devrait ensuite être mis en production. L'objectif du gouvernement est que les employeur.euses remplissent ce

formulaire durant quelques semaines du dernier trimestre 2025.

Avec l'UNISPO et la CESSoc, l'ACC veillera à vous accompagner et à vous informer au mieux concernant ce formulaire.

Par ailleurs, en plus du travail de négociation, la CESSoc prépare prochainement un forum d'information et de sensibilisation.

Nous continuons à suivre et à travailler sur ce dossier.

Attention :

Par ailleurs, nous avons été informés que des contrôles administratifs du dispositif APE seront menés par le FOREM dans 500 structures. Les structures concernées et les modalités précises de ces contrôles ne sont pas connues, mais nous vous invitons à avoir tous les éléments justifiant de l'utilisation du dispositif APE en ordre et à disposition.

INDEXATION DES SALAIRES

La prochaine indexation des rémunérations dans notre secteur devrait avoir lieu en **mars 2026**. En effet, compte tenu des dernières prévisions mensuelles de l'indice santé lissé, l'indice pivot (133,28) devrait être atteint en janvier 2026. **Cela conduirait à une indexation de 2% des salaires pour notre secteur en mars 2026** et non en avril 2026, comme il avait été indiqué dans notre précédent EssenCCiel.

Ces prévisions se basent sur les observations du Bureau fédéral du Plan et sont encore susceptibles d'évoluer. Nous ne manquerons pas de vous informer s'il y a des évolutions.

SICE : JUSTIFICATION DE LA SUBVENTION EMPLOI 2024

Comme chaque année, en votre qualité d'opérateur émergeant au Décret Emploi Socioculturel (DESC), vous devez réaliser la justification de votre subvention emploi perçue en 2024, via [l'application SICE](#). Cette justification a débuté le 11 août **pour se terminer le 15 novembre au plus tard** (obligation décréte).

Vous devez disposer d'un compte Cerbère pour pouvoir y accéder. Si vous ne l'avez pas encore, les instructions pour en créer un se trouvent [ici](#). Si vous avez oublié votre mot de passe, veuillez retrouver la procédure à suivre en cliquant [ici](#).

Les données encodées précédemment lors de la collecte du premier semestre permettent à la Direction de l'Emploi non marchand (DENM) d'aller rechercher à la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS) les données issues des DmfA des travailleur.euses. Si vous aviez omis d'encoder un.e travailleur.euse dans votre liste, aucune donnée financière utile à la justification des subventions ne pourra être rapatriée de la BCSS. **Vous courez alors le risque d'un "trop-perçu"** à rembourser dans le calcul de votre subvention.

À la suite du rapatriement des données de la BCSS, vous devrez donc compléter/corriger/vérifier les dossiers des travailleur.euses. Vous devez confirmer votre encodage, **pour autant que la simulation que vous avez effectuée vous semble correcte**.

Des informations ont été envoyées - aux adresses mails renseignées dans le SICE comme "responsable" et comme "contact" - par les services de la DENM.

La DENM organise des ateliers durant le mois d'octobre. Pour pouvoir y participer, vous devez impérativement **avoir déjà encodé vos données de justification dans SICE**, avoir demandé une première simulation et l'avoir déjà réceptionnée ! Vous retrouverez le lien pour l'inscription [ici](#), le nombre de places est limité.

Vous trouverez ici [un didacticiel](#) ainsi qu'une [FAQ](#). Si vous n'y trouvez pas la réponse à vos questions, vous pouvez consulter le [Helpdesk](#) de la DENM.

La DENM vous invite à porter une attention particulière aux **deux variables relatives aux pécules de vacances anticipés payés en 2023** (en cas de report à l'année de certains jours de vacances) (voir la news [ici](#)).

La nouveauté cette année est l'accès à une boîte de dialogue dans l'application.

Vous pouvez consulter la [présentation PowerPoint](#) de la DENM. N'hésitez pas également à consulter régulièrement [la page d'accueil dédiée à l'application SICE](#). Les différentes actualités concernant l'encodage y sont reprises.

FRAIS DE MISSION

L'indemnité kilométrique trimestrielle pour frais de mission est modifiée à partir du 1er octobre 2025 (éventuellement applicable pour les volontaires).

En tant qu'employeur, vous devez octroyer une indemnité kilométrique forfaitaire à vos travailleur.euses qui utilisent leur propre voiture, motocyclette ou cyclomoteur pour effectuer des déplacements professionnels. Vous pouvez également être amenés à défrayer les frais de déplacement des volontaires du CC.

Indexation trimestrielle :

Le montant des frais de mission **trimestriels pour les déplacements effectués avec un véhicule privé** pour le personnel de l'état (AR du 13 juillet 2017) est indexé à compter du 1^{er} octobre 2025. Le montant passe de 0,4309 €/km à **0,4312€/km**. Ce montant s'applique donc **du 1er octobre au 31 décembre 2025.***

Indexation annuelle :

La CCT sectorielle du 20 novembre 2023 qui s'applique à notre secteur en la matière, prévoit le montant minimum qui doit être remboursé aux travailleur.euses pour leurs frais de mission. Ce montant est indexé annuellement au mois de juillet.

Depuis le 1er juillet 2025, l'indemnité kilométrique pour les déplacements professionnels effectués avec un véhicule privé est égale à **0,4449 €/km** (au lieu de 0.4415€/km). Ce montant s'applique **du 1^{er} juillet 2025 au 30 juin 2026**.

**Remarque : Nous vous rappelons que même si vous prévoyez dans vos règles internes de vous référer à l'AR du 13 juillet 2017 (en lieu et place de la CCT sectorielle), dès lors que le montant est inférieur au montant minimum prévu par la CCT sectorielle, vous devez appliquer au minimum le montant prévu par cette dernière.*

Néanmoins, le montant de l'indemnité kilométrique tel que prévu par l'AR du 13 juillet 2017 peut cependant vous être utile pour l'indemnisation des frais de déplacement des volontaires.

NOUVEAUTÉS POUR LES TRAVAILLEUSES ENCEINTES OU QUI ALLAIENT

a. Pauses d'allaitement

La CCT n° 80 du 27 novembre 2001 a consacré aux travailleuses un droit aux pauses d'allaitement. Afin de faire valoir ce droit aux pauses, la travailleuse doit, notamment, prouver qu'elle allaite effectivement son enfant.

Cette preuve peut être fournie par un certificat d'un centre de consultation pour nourrissons (ONE) ou par un certificat médical.

Désormais, la CCT n° 80/3 du 27 mai 2025 élargit les modalités de cette preuve. **Elle peut désormais être également fournie par une attestation établie par une personne reconnue comme sage-femme.**

Pour plus d'information sur les pauses d'allaitement, veuillez consulter [le site du SPF Emploi](#).

b. Nouveau formulaire électronique en cas de risque pour les travailleuses enceintes

Un nouveau **formulaire électronique** a été mis en place en vue d'effectuer la déclaration à Fedris (l'agence fédérale pour des risques professionnels) lorsqu'un risque pour la santé des travailleuses enceintes est identifié.

En effet, **pour toute activité susceptible de présenter un risque pour la travailleuse enceinte ou pour son enfant à naître**, en tant qu'employeur.euse, vous êtes tenu.es :

1. De soumettre une [demande de surveillance de santé](#) à votre conseiller en prévention-médecin conseil du travail et si nécessaire de prendre des mesures pour protéger la travailleuse ;
2. De faire une déclaration à Fedris lorsqu'un risque pour la santé est confirmé.

C'est dans le cadre de la déclaration qui doit être faite à Fedris (étape 2) que le formulaire électronique a été mis en place.

La déclaration électronique peut se faire via [ce lien](#) (un exemple de déclaration est consultable [ici](#)).

Il est encore possible de faire la déclaration via le [formulaire papier](#) jusqu'au 30 juin 2026. Après cette date, la déclaration devra se faire uniquement via la déclaration électronique.

Pour plus de détails, nous vous invitons à vous rendre sur le site de [FEDRIS](#) et du [SPF Emploi](#).

c. Nouveauté pragmatique concernant un examen médical unique pour l'écartement du travail des femmes enceintes et qui allaitent

Si une analyse des risques révèle l'existence de risques pour la femme enceinte, son enfant à venir ou la femme qui allaite, la travailleuse est soumise à un examen médical. Désormais, le médecin peut évaluer lors d'un **examen prénatal unique** les mesures d'écartement à prendre, tant durant la grossesse, que pendant la période d'allaitement. *Cela contribue notamment à simplifier l'organisation du travail pour l'employeur.* Vous retrouverez plus d'informations sur cet article de l'[UNISOC](#).

TAXATION À L'IPM DES FRAIS DE VOITURE ACHETÉE, PRISE EN LEASING OU LOUÉE À PARTIR 1^{ER} JANVIER 2026

À partir de 2026, les nouveaux véhicules devront rouler sans aucune émission de carbone pour que les frais professionnels résultant de leur utilisation restent fiscalement déductibles. Les véhicules concernés par la réforme sont toutes les voitures, voitures mixtes et minibus (autres

que ceux utilisés exclusivement pour le transport rémunéré de personnes) **y compris les utilitaires légers**, achetés, pris en leasing ou loués à partir du 1^{er} janvier 2026.

À partir du 1er janvier 2026, les frais de voiture seront soumis à l'impôt des personnes morales (IPM) :

- Pour les **véhicules émettant du CO2**, les frais seront complètement imposables pour les véhicules achetés, pris en leasing ou loués dès cette date ;
- Pour les **véhicules n'émettant pas du CO2** : l'imposition sera partielle et progressive dans le temps.

Si votre association envisage d'acquérir ou de conclure un contrat de leasing ou de location pour des véhicules, on recommande :

- Soit, vous pouvez opter pour un véhicule zéro émission pour une imposition qui sera progressive dans le temps.
- Soit, vous optez pour un véhicule essence, diesel ou hybride. Dans ce cas, nous vous conseillons d'anticiper le changement de taxation et de les conclure avant le 31 décembre 2025 afin qu'ils restent exonérés. En effet, les frais des voitures achetées (ou prises en leasing), si elles le sont avant le 1er janvier 2026, resteront exonérés les années suivantes.

Pour plus d'informations, consulter [la news de la CESSoC](#).

RÉGIME DE FRANCHISE TVA

Modifications et fin de la tolérance du seuil de 10 % à partir du 1er janvier 2026

Si vous êtes assujettis à la TVA, il existe la possibilité d'être sous le régime particulier de [la franchise TVA](#). Des changements législatifs vont entraîner certaines modifications.

Pour pouvoir prétendre à ce régime, vous devez garder un chiffre d'affaires qui soit inférieur à 25.000 EUR.

Régime actuel :

Jusqu'à présent, il existe une tolérance en cas de dépassement – exceptionnel – de ce plafond de 25.000 EUR.

Cette tolérance implique que vous pouvez rester soumis au régime de la franchise - pour l'année en cours et pour l'année suivante - tant que vous ne dépassez pas le plafond d'un maximum de 10 %. Cela nous donne un plafond – exceptionnel – de 27.500 EUR. Néanmoins, si vous dépassez ces 27.500, vous serez soumis au régime normal TVA l'année suivante.

Régime à partir du 1er janvier 2026 :

Cette tolérance de 10 % sera supprimée. Le 1er janvier 2026, vous serez soumis au régime normal TVA si votre chiffre d'affaires dépasse 25.000 EUR. Le moment auquel vous pouvez y être soumis peut changer. Deux hypothèses sont à distinguer :

- Si votre chiffre d'affaires dépasse 25.000 EUR, mais ne dépasse pas 27.499 EUR (moins de 10 %) : alors, vous serez soumis au régime normal

TVA l'année suivante. Vous devrez effectuer une déclaration de changement d'activité (E-604B) **avant le 15 décembre** ;

- Si votre chiffre d'affaires atteint ou dépasse 27.500 EUR : alors, vous devez **immédiatement** sortir du régime de franchise. Vous devez déclarer immédiatement un changement d'activité (*contre l'année suivante jusqu'à présent*).

D'autres changements minimes touchent les délais pour changer de régime et les activités qui excluent le recours à ce régime. Pour plus d'infos, vous pouvez vous en référer au [SPF Finances](#). N'hésitez pas également à vous faire accompagner par votre comptable sur ces questions.

RÉGIMES DE FIN DE CARRIÈRES

On en parlait [précédemment](#), plusieurs CCT expiraient le 30 juin 2025. Certains régimes dérogatoires ont depuis été prolongés, et ce, pour une durée déterminée.

Crédit-temps fin de carrière avant 60 ans (carrière longue ou métiers lourds) :

Il s'agit d'un régime dérogatoire. Au niveau du Conseil National du Travail (CNT), la CCT n° 174 a été conclue et au niveau de la CP 329 une CCT a été conclue - le 16 juillet 2025 - qui la met en œuvre (pour la news de la CESSoC, voir [ici](#)).

Cela signifie que le droit aux allocations est accordé aux personnes de 55 ans et + qui entrent dans certaines conditions.

Les personnes qui réduisent leurs prestations à mi-temps ou d'1/5ème temps pourront bénéficier des allocations de l'ONEM dès l'âge de 55 ans, **pour autant qu'ils remplissent l'une des conditions suivantes au moment de la notification :**

- disposer d'au moins 35 années de carrière comme salarié.e au sens du régime de chômage avec complément d'entreprise (ci-après RCC) ;
- avoir exercé un métier lourd pendant au moins:
 - 5 ans au cours des 10 dernières années
 - ou
 - 7 ans au cours des 15 dernières années ;
- avoir travaillé pendant minimum 20 ans dans un régime de travail en équipes successives ou comprenant des prestations de nuit.

Cela s'appliquera **jusqu'au 31 décembre 2025**. Plus d'infos, sur [l'ONEM](#).

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) médical

La CCT n° 173 du CNT a prolongé **jusqu'au 31 décembre 2025** le RCC pour raison médicale pour les travailleur.ses (remplissant certaines conditions). Plus d'infos sur le RCC médical sur les sites de [FEDRIS](#) et de [l'ONEM](#).

D'autres régimes dérogatoires liés aux RCC n'ont pas été prolongés.

CCT D'ENTREPRISE - UTILISATION E-BOX OBLIGATOIRE

[L'e-Box Enterprise](#) est une plateforme électronique qui rassemble des communications officielles entre les entreprises et les institutions publiques.

À terme, les institutions publiques souhaitent **remplacer l'intégralité de leurs communications papier par des versions numériques via l'e-box.**

Depuis le 1er mars 2025, toutes **les décisions relatives au traitement des CCT d'entreprise et autres actes d'entreprise** sont envoyées via cette plateforme électronique.

Si vous avez déjà activé votre e-box, n'hésitez pas à la vérifier (et à veiller à ce que les notifications soient activées). Vous trouverez plus d'informations sur [le site web de l'e-Box Enterprise](#).

PLAN D'ACTION ANNUEL DE PRÉVENTION: 1^{ER} NOVEMBRE

En tant qu'employeur.se, vous êtes tenu.e de remettre **avant le 1er novembre 2025 votre plan d'action annuel 2026 pour avis** à votre Comité de Prévention et de Protection au Travail (CPPT), à défaut de délégation syndicale ou aux travailleur.ses. En effet, en votre qualité d'employeur.se, vous êtes tenu.e de mettre en œuvre une politique de gestion des risques et du bien-être de votre personnel.

Vous êtes tenu.e d'effectuer une analyse des risques et de mettre en place des mesures de prévention.

À ce titre, vous devez élaborer **un plan global de prévention** en concertation avec la ligne hiérarchique et avec les services de prévention et de protection au travail. Le CPPT doit également être consulté ou, à défaut, la délégation syndicale

ou, à défaut, les travailleur.ses, pour identifier les risques en matière de bien-être et formuler un certain nombre de mesures pour y remédier sur **les 5 années à venir.**

En plus du plan global de prévention, vous devez mettre en place **le plan d'action annuel**. Celui-ci traduit le plan global de prévention en **activités concrètes de prévention pour l'exercice suivant**. Le plan d'action annuel détermine : les objectifs prioritaires pour l'exercice de l'année suivante ; les moyens et les méthodes pour atteindre ces objectifs ; les missions, les obligations et les moyens de toutes les personnes concernées. Des adaptations peuvent être apportées au plan global de prévention.

TRANSACTION BANCAIRE : VÉRIFICATION DU NOM DU BÉNÉFICIAIRE

À compter du 9 octobre 2025, la vérification obligatoire du nom du bénéficiaire sera demandée lors des virements bancaires. Cette mesure vise à renforcer la sécurité des paiements dans la zone euro, éviter les erreurs et prévenir la fraude.

En pratique, cela signifie que lorsqu'un virement est réalisé, la banque du donneur d'ordre vérifiera automatiquement si le nom du bénéficiaire correspond bien au numéro IBAN du compte destinataire. Ce contrôle s'effectuera en temps réel et automatiquement.

Dès lors, il est recommandé de :

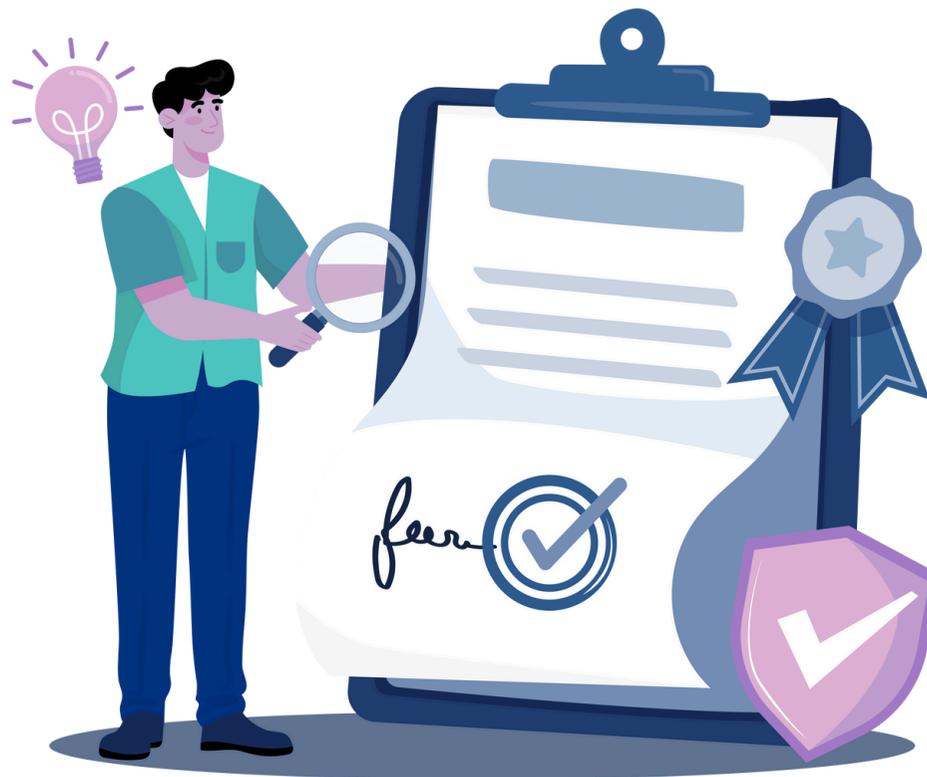
- Mentionner clairement votre dénomination légale complète avec l'abréviation légale sur les factures.

- Mettre à jour votre inscription auprès de la Banque-Carrefour des Entreprises (BCE) en y enregistrant votre dénomination légale, l'abréviation légale et nom d'exploitation.

Vous pouvez contrôler les données reprises dans la BCE via le [public search](#). Les banques tiendront compte, dans la mesure du possible, des noms commerciaux enregistrés dans la BCE.

JOURNÉE D'ACTION EN FRONT COMMUN SYNDICAL LE 14 OCTOBRE 2025

Cette journée d'action syndicale pourra engendrer, dans certaines associations, des absences dans le chef des travailleurs. Pour rappel, les jours de grève ou d'action sont des jours d'absence autorisés, mais non rémunérés par l'employeur. Pour plus d'information, n'hésitez pas à consulter [la news de la CESSoc](#).



MODIFICATIONS APPORTÉES PAR LA LOI PROGRAMME DU 18 JUILLET 2025 (M.B 29 JUILLET 2025)

[La loi programme adoptée le 18 juillet 2025](#) met en œuvre un ensemble de mesures de l'accord du gouvernement Arizona dans différents domaines, tels que l'emploi, les finances, les affaires sociales, etc.

Nous consacrons ce dossier aux principales modifications qui pourraient impacter votre Centre culturel. Ces modifications sont notamment relatives aux matières suivantes :

1. Prolongation des dispositions existantes en matière d'heures supplémentaires

a. Heures supplémentaires volontaires de relance – prolongation de la mesure jusqu'au 31 décembre 2025

Le système dit de « relance » de 120 heures supplémentaires volontaires (qui vient s'ajouter aux 100 heures supplémentaires volontaires « classiques ») devait initialement expirer le 30 juin 2025, mais celui-ci **a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2025**.

Ce système d'heures supplémentaires volontaires de relance a été initialement mis en place dans le cadre d'accords entre les partenaires sociaux pour une période de deux ans en 2023-2025.

Précisons qu'il s'agit d'une prolongation, et pas d'un nouveau quota d'heures. C'est-à-dire que si l'ensemble des 120 heures supplémentaires volontaires de relance ont été prestées durant la période du 1er janvier au 30 juin 2025, il n'y a pas de nouvelles heures supplémentaires applicables.

Rappel des conditions et caractéristiques applicables aux heures supplémentaires volontaires de relance :

- La prestation de ces heures nécessite l'accord écrit et préalable du/de la travailleur.euse pour une période renouvelable de 6 mois ;

- Ces heures ne sont pas comptées dans le calcul de la moyenne de la durée du travail et ne sont pas prises en compte pour le respect de la limite interne. Ces heures ne doivent donc pas être récupérées ;
- Ces heures sont rémunérées à 100%. Le sursalaire sur le travail n'est pas applicable aux heures supplémentaires volontaires de relance ;
- Ces 120 heures supplémentaires volontaires sont exonérées d'impôt sur le revenu (attention toutefois, si les heures de relance font l'objet d'un sursalaire conventionnel, l'exonération fiscale ne s'applique pas). Par ailleurs, un Arrêté royal devrait venir confirmer l'exonération de cotisations sociales des heures de relance pour la période du 1er juillet 2025 au 31 décembre 2025 (à l'heure d'écrire ces lignes, celui-ci n'a cependant pas encore été publié).

Vous retrouverez toutes les informations sur le système d'heures supplémentaires volontaires de relance sur le site du [SPF Emploi](#).

b. Heures supplémentaires avec sursalaire : Prolongation jusqu'au 31 décembre 2025 de l'augmentation du plafond d'heures supplémentaires pour lesquelles il est possible de bénéficier d'un régime fiscal avantageux

Un avantage fiscal est applicable pour les heures supplémentaires pour **lesquelles un sursalaire est dû** (il ne s'agit pas ici d'heures supplémentaires volontaires).

En principe, cet avantage fiscal s'applique à 130 heures supplémentaires par travailleur.euse/par an. Actuellement, et jusqu'au 31 décembre 2025, le plafond est augmenté à 180 heures supplémentaires (130 h + 50 h).

Cet avantage fiscal prévoit :

- Pour le/la travailleur.euse : Une réduction du précompte professionnel ;
- Pour l'employeur.euse : Une dispense partielle de versement de précompte professionnel.

Pour rappel, la prestation d'heures supplémentaires est en principe interdite et n'est possible que dans de rares cas strictement prévus par la loi.

Si toutefois, vous deviez les utiliser, n'hésitez pas à vous adresser à votre secrétariat social pour bénéficier de ce régime fiscal avantageux.

Pour rappel, les heures supplémentaires se distinguent des heures inconfortables prestées dans le cadre de la variabilité socioculturelle. Il s'agit bien de deux choses différentes, pour une petite pique de rappel sur la différence entre ces deux notions, c'est [ici](#) (une connexion au site de la CESSOC est requise).

2. Le congé parental pour les parents d'accueil

Le congé parental est étendu aux parents d'accueil en cas de placement familial de longue durée avec effet rétroactif, depuis le 1er juillet 2025.

En effet, le.a travailleur.euse, qui a été désigné.e comme parent d'accueil par le tribunal, par un service de placement agréé par la communauté compétente ou par les services communautaires compétents en matière de protection de la jeunesse, **et qui, dans le cadre d'un placement familial de longue durée**, accueille un enfant dans sa famille, a les mêmes droits à l'égard de cet enfant, que le.la travailleur.euse qui est parent au premier degré d'un enfant.

Le.a travailleur.euse a droit à ce congé parental, à compter de l'inscription de l'enfant comme membre de sa famille dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de la commune où le.a travailleur.euse a sa résidence.

Le.a travailleur.euse fournit à l'employeur le ou les documents attestant de l'événement qui ouvre le droit au congé parental, au plus tard au moment du début du congé.

Le droit est accordé pour autant que **la personne ait été sous contrat de travail avec vous pendant 12 mois au moins (pas nécessairement consécutifs) au cours des 15 mois qui précèdent la demande.**

Dès lors, le.a travailleur.euse peut bénéficier d'un maximum de quatre mois d'interruption complète ou de son équivalent, dans le cadre d'une réduction autorisée du temps de travail, pour un même enfant. Il est possible de flexibiliser cette interruption complète en interruption partielle.

Plus d'infos sur le site de l'[ONEM](#).

3. Le chômage

À partir du 1^{er} mars 2026, l'inscription est obligatoire auprès du service régional de l'emploi (Forem, Actiris, VDAB, ADG) pour le.la travailleur.euse mis.e en chômage temporaire pendant plus de 3 mois, quel que soit le motif du chômage temporaire.

Par, ailleurs, actuellement, le.la travailleur.euse démissionnaire risque une exclusion du droit aux allocations de chômage en raison de l'abandon volontaire d'un emploi convenable. Pour autant qu'il.elle compte un passé professionnel d'au moins 3 120 jours de travail, **le.la travailleur.euse qui démissionne à partir du 1^{er} mars 2026** (et qui est exclu.e), **pourra demander, une fois par carrière, le remplacement de cette sanction par une limitation à 6 mois du droit à ces allocations.** La période pourra être portée à douze mois pour les travailleur.euses qui entament une formation dans un métier en pénurie. C'est ce que le gouvernement appelle le 'droit au rebond'.

Pour plus d'informations, voici un lien vers le site de l'Onem dont une page est spécifiquement dédiée à la [réforme de la réglementation du chômage](#).

LES CENTRES CULTURELS RECONNUS DOIVENT-ILS ÊTRE ASSIMILÉS À DES ASBL COMMUNALES DANS LE CADRE DE LA MISE SOUS PLAN DE GESTION DE LEUR COMMUNE PAR LE CRAC ?

Les communes confrontées à des difficultés financières qui obtiennent une aide du Centre régional d'Aide aux communes (CRAC) peuvent être tenues d'adopter un plan de gestion (incluant les plans de gestion de ses **entités consolidées**) ou un plan d'accompagnement, selon le type d'aide dont elles bénéficient.

Lors de la mise sous contrat de gestion de leur commune, il s'agit d'être vigilant à ce que le Centre culturel reconnu par la FWB ne soit pas assimilé par erreur à une ASBL communale. Le CRAC a d'ailleurs reconnu à plusieurs reprises que **les Centres culturels reconnus ne devaient pas être considérés comme des ASBL communales**.

En effet, les Centres culturels ne sont pas des ASBL communales ou para-communales. Les Centres culturels sont **des ASBL privées et autonomes**.

Le Code de la démocratie locale et de la décentralisation (ci-après CDLD) prévoit un chapitre expressément dédié aux ASBL communales. Or, les organisations qui sont organisées par un cadre légal spécifique sont exclues de ce chapitre relatif aux ASBL communales.

En effet, on peut y lire ce qui suit :

« *Le chapitre intitulé "Les ASBL communales" ne s'applique pas aux ASBL dont les activités sont organisées en vertu d'un cadre légal*

spécifique » (art. L1234-6, al. 1 du CDLD).

Les Centres culturels reconnus par la Fédération Wallonie-Bruxelles ont un cadre légal spécifique. Il s'agit du décret du 21 novembre 2013 relatif aux Centres culturels. Les Centres culturels n'entrent donc pas dans le champ d'application du chapitre du CDLD dédié aux ASBL communales.

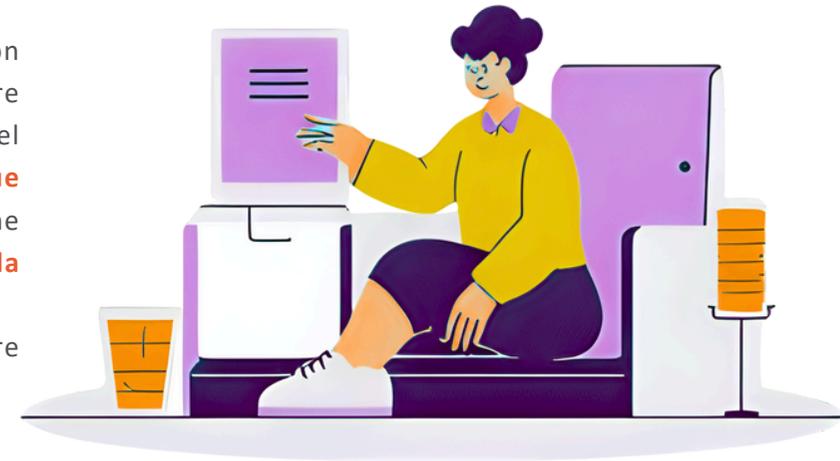
Par ailleurs, une commune n'a pas de position prépondérante au sein de l'OA d'un Centre culturel reconnu. Notre décret sectoriel imposant **la parité entre la chambre publique** (qui compte des représentants de la commune et éventuellement de la province/COCOF) et **la chambre privée**.

Un Centre culturel ne doit dès lors pas être considéré comme une ASBL communale.

L'Union des Villes et des Communes de Wallonie a également publié un [article](#) en ce sens.

Les Centres culturels ne doivent donc notamment pas établir de plan de gestion. Les engagements de la commune sont consignés dans le contrat-programme.

Dans la mesure où l'appellation Centre culturel n'est pas protégée, il est possible que des confusions existent avec des Centres culturels non reconnus par la FWB, qui seraient, eux, des



ASBL communales (ou para-communales).

Par ailleurs, dans le cadre du plan Oxygène, il nous a été rapporté que pour certains Centres culturels, le CRAC a tenu compte du principe de parité des Centres culturels reconnus pour les extraire du dispositif et ainsi immuniser le Centre culturel.

DROITS D'AUTEUR ? ATTENTION AUX IMAGES ET PHOTOS QUE VOUS PUBLIEZ ! COMMENT ÉVITER LES MAUVAISES SURPRISES ?

Lorsque vous publiez des images, des photos ou plus généralement des œuvres sur votre site internet ou sur vos réseaux sociaux, vous devez prendre en compte les droits d'auteurs. Évitez les mauvaises surprises avec celles qui ne sont pas libres de droits. Attention aux violations relatives au droit d'auteur.

Vous êtes plusieurs à nous avoir contactés au sujet de demandes de régularisations - d'un montant qui peut être conséquent - concernant des utilisations de photos sur vos publications.

Que faire si vous recevez une lettre de ce type ?

Le plus souvent, ces contestations proviennent de sociétés tierces (*qui ne sont pas des sociétés de gestion (SABAM, SACD, SOFAM, etc.)*), qui dénoncent une atteinte au droit d'auteur et qui disent disposer d'un mandat pour demander réparation. Des sociétés se spécialisent et vendent leurs services pour débusquer des utilisations - non autorisées - de photographies, d'images, d'illustrations. Ce phénomène prend une ampleur assez conséquente en raison des technologies actuelles qui permettent de traquer des images assez facilement et de les

retrouver dans les recoins d'internet. Retrouver sur quels sites ont été publiées telles ou telles photos n'a jamais été aussi simple et rapide. Vous pouvez faire le test avec [Google Image Search](#), qui est un outil accessible gratuitement.

Si vous publiez une photo :

- Vérifiez la provenance ;
- Assurez-vous qu'elle soit libre de droits ;
- Si la photo n'est pas libre de droits, assurez-vous d'avoir été autorisé, par le titulaire des droits d'auteurs, à utiliser la photo.

Si vous recevez un tel courrier d'une de ces sociétés, pensez à toujours à :

- Vérifier si ces sociétés sont bien mandatées par l'auteur (ou titulaires des droits d'auteurs) et
- Demander la preuve que « l'auteur » est bien l'auteur de l'œuvre ;
- Réfléchir sur les conditions de la protection (l'originalité de l'oeuvre, éventuellement les exceptions (voir ci-après)).

Boîte à outils

- Les [Guidelines Droits d'auteur pour les détenteurs de sites web](#) par le SPF Economie
- Le [Guide pratique des contrats et des clauses contractuelles en matière de propriété intellectuelle](#) - 2ème Edition (2024), édité par le SPF Economie
- Et plus généralement, vous l'aurez compris, le site du SPF Economie à propos de la [propriété intellectuelle](#).
- Les sites de la SACD, SABAM, SOFAM, SCAM, etc.
- La page relative au [Droit d'auteur](#) du BOIP
- La FAQ d'[UNISONO](#)

Des affirmations ne sont pas des preuves. En d'autres termes, il ne suffit pas à la société de dire qu'elle a été mandatée, par exemple. Vous pouvez exiger qu'elle vous envoie ce mandat en bonne et due forme. Une déclaration ne suffit pas.

Comme le souligne également [le SPF Economie](#), on peut s'interroger sur certaines pratiques de ce type de sociétés, mais force est de constater qu'elles servent également à protéger le travail créatif des auteurs.

Plus d'infos, sur ce [Que protège le droit d'auteur ?](#) sur la brochure de l'Office de la Propriété intellectuelle.

En termes de photographie, il faut savoir que la loi fixe un cadre un peu plus précis par rapport aux œuvres en général protégées par le droit d'auteur. Les conditions de l'originalité nécessaire à la protection sont fixées un peu plus précisément. En la matière, vous pouvez lire par exemple le site de la [SCAM](#).

Il vous est recommandé de faire attention à ce que vous publiez.

Il est nécessaire d'opérer des distinctions :

- Il existe des œuvres qui sont dans le « domaine public ». Dans ce cas, vous pouvez légalement l'utiliser sans demander une autorisation, sans faire de démarche.
- Il existe des [licences dites « libres »](#). Les licences « libres » ouvrent la porte à une utilisation large. Large mais pas infinie. Elles permettent une grande liberté d'utilisation mais l'auteur peut prévoir malgré tout des conditions. Il existe [plusieurs types de licences libres](#).

Les licences « Creative Commons » peuvent être une alternative. Veillez à être attentifs au cadre d'utilisation de ces licences qui ne s'apparentent pas tout à fait à une liberté d'utilisation totale. Et de manière générale, si vous avez reçu l'autorisation d'utiliser une photo ou une œuvre, veillez aux limites du cadre, de ce que vous pouvez faire ou ne pas faire avec.

Ce n'est pas parce qu'une œuvre est accessible sur Internet, que vous pouvez légalement l'utiliser sans demander une autorisation, sans faire de

démarche. Toutes les autres images glanées sur le web ne sont pas « libres » ou dans le « domaine public » et nécessitent de demander l'autorisation de l'auteur.

N'hésitez pas à vérifier ce qui est présent sur votre site internet ou vos réseaux sociaux. Il nous est revenu que certaines de ces contestations concernaient des publications datant de plusieurs années. Prenez le temps de vérifier ce que vous avez publié par le passé, et dans le doute, supprimez ces images et photos. Vérifiez si vous aviez bien acquis une licence sur l'œuvre que vous utilisez.

De plus, lorsqu'une personne (par exemple une association partenaire, une école), qui a acquis une licence d'utilisation sur une image/photo légalement et vous la transmet, vous ne pourrez pas automatiquement la publier sur vos supports. Il faudra déterminer si le contrat que détient votre partenaire avec l'auteur de la photo/image, vous autorise également à l'utiliser, la publier et dans quelles conditions. SPOILER : cela ne sera pas forcément le cas.

Moyens de défense

La grande majorité des photographies sont protégeables. Cependant, toute photographie, ou toute image n'est pas intrinsèquement protégeable. Vous pouvez vérifier les conditions d'originalité, de création propre à leur auteur. Si la création n'est pas originale, si elle ne témoigne pas des choix créatifs propres à l'auteur, alors elle ne sera pas protégeable selon le droit d'auteur.

Par contre, [si ce que vous souhaitez utiliser est protégé par le droit d'auteur](#), vous avez besoin de l'autorisation du titulaire des droits pour la publier sur internet et sur vos supports. Et ce, par le biais de contrats écrits ou de licences d'utilisation. En principe, il s'agira de l'autorisation de l'auteur, mais pas toujours, cela peut aussi être des sociétés collectives de gestion de droits, leurs héritiers, etc.

Selon [Unisono](#), en matière de reproduction d'une photo ou autre, «seuls l'auteur de l'œuvre originale ou ses héritiers peuvent accorder une autori-

-sation libre de droits, pas la société d'auteurs ».

Le fait d'invoquer l'ignorance aura peu de chance d'être retenu en cas de conflit. En principe, vous devez par ailleurs faire apparaître le nom de l'auteur de la photo, de l'œuvre.

Il est prévu une liste d'[exceptions au droit d'auteur](#). Pour celles-ci, il n'est dès lors pas obligatoire de demander une autorisation préalable. Elles sont à interpréter de manière stricte. Vous pouvez toujours vérifier si vous ne tombez pas sous un régime particulier d'exception. Les sociétés ne vérifient pas nécessairement que vous pouvez bénéficier d'un régime d'exception.

Enfin, si vous recevez ce type de lettre d'indemnisation, sachez que la plupart du temps, vous pourrez négocier la somme qu'ils vous réclament. La demande de régularisation est fixée arbitrairement.

Il nous a été rapporté que l'argument de dire qu'on agit dans un but non lucratif a déjà permis, dans le cadre de négociations, de diminuer l'indemnisation demandée. Et ce, après avoir précisé que la photographie litigieuse avait été retirée.

D'autres questions peuvent émerger en fonction de la particularité du contexte, de l'œuvre. Ces propos sont introductifs, n'hésitez pas à approfondir ou à nous questionner. Vous pourriez également tenter de soulever une 'clause de sauvegarde' (voir les guidelines du SPF Economie dans la boîte à outils) (insérée dans une convention, cette clause peut avoir une incidence sur la responsabilité lors de l'acquisition d'une image de façon licite par l'une des personnes).

Quid de Reprobel ? La licence Reprobel ne couvre **pas** la publication sur un site web public ou un réseau social.

CESSOC : MODÈLES ET GUIDES DE CONTRATS DE REMPLACEMENT MIS À JOUR

Les modèles de contrats de remplacement à durée déterminée – à temps plein et à temps partiel – et leurs guides explicatifs, développés en collaboration avec la CESSoc, ont été mis à jour sur leur site. Vous pouvez les retrouver, après connexion, sous [Documentation](#).

BIEN-ÊTRE ET PRÉVENTION DU BURN-OUT

Basées sur [la recommandation n° 30](#) du Conseil national du travail (CNT), les partenaires sociaux ont réalisé [un dépliant](#) expliquant d'une manière succincte comment les organisations devraient procéder pour aborder les risques psychosociaux et la prévention du burn-out en particulier.

NOUVEAU GUIDE PRATIQUE « FAVORISER LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ DANS LE RECRUTEMENT »

Le Conseil national du Travail (CNT) vient de publier son nouveau guide pratique [« Favoriser la diversité et l'égalité dans le recrutement »](#).

Ce guide, conçu comme un outil didactique et pratique pour les employeurs et les travailleur.euses, vise à guider les entreprises dans l'adoption de pratiques de recrutement inclusives conformes au cadre juridique antidiscriminatoire. Il couvre concrètement toutes les étapes du processus de recrutement et fournit des exemples, des checklists et des recommandations basées sur de bonnes pratiques.

MARCHÉS PUBLICS (DE FAIBLE MONTANT) PUBLICATIONS DE CANEVAS SUR LE PORTAIL «MARCHÉ PUBLIC» DU SPW

Le portail « Marchés publics » du Service Public de Wallonie propose un grand nombre d'outils relatifs aux marchés publics (dont des FAQ, fiches thématiques, modèles de documents, procédures de passation...) qui peuvent être utiles aux Centres culturels et ce, que vous soyez dans ce marché, soit un '[pouvoir adjudicateur](#)' (c'est-à-dire que c'est le Centre culturel qui lance un marché public), soit un '[soumissionnaire](#)' (cette catégorie est appelée « Entreprise » sur le portail).

Remarque : Précisons que cette plateforme peut également servir pour les Centres culturels bruxellois, car il n'y a pas de spécificité régionale sur cette matière.

Dans les nombreux outils mis à disposition, le portail propose notamment de [nouveaux canevas concernant les marchés publics de faible montant](#).

Vous retrouverez ces documents ainsi que bien d'autres sur ce [portail « Marché public » du SPW](#).



PLATEFORME EDIV D'UNIA ET OUTILS DE MONITORING

Unia est une institution publique interfédérale indépendante qui lutte contre la discrimination et promeut l'égalité. Elle a développé l'outil en ligne gratuit eDiv afin d'aider les employeurs dans le développement et le suivi **d'une politique de diversité inclusive**.

Vous y trouverez notamment :

- Des formations de bases (sous la forme de modules d'apprentissage en ligne) :
 - Sur la législation anti-discrimination ;
 - ou
 - Sur la réglementation sur les aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap.
- Un guide en ligne pour vous aider à développer et maintenir une politique de diversité inclusive
- Une base de données composées d'exemples concrets
- Une collection de pratiques inspirantes
- Une boîte à outils
- Vous y trouverez également un [outil de monitoring](#) afin de mesurer la diversité de votre personnel. Celui-ci a pour objectif de vous permettre de mieux cartographier et de renforcer votre politique en matière de diversité et d'inclusion.

EDiv est accessible via [ce lien](#).

LA BOUTIQUE DE GESTION PROPOSE DES FORMATIONS

La Boutique de Gestion propose des formations adaptées pour le secteur non-marchand, notamment en droit du travail et en gestion financière. Vous retrouverez le programme complet [ici](#).

CADASTRE DES ACTIVITÉS ARTISTIQUES

La plateforme Working in the Arts (WITA) – qui, pour rappel, remplace la commission artiste – a publié le [cadastre des activités artistiques](#). Il comprend un volet 'amateur' et un volet 'professionnel'. En les consultant, cela permet d'aider les futurs travailleur.euses des arts à constituer leur dossier en vue l'obtention de l'attestation.

Il existe une fonctionnalité pour faire apparaître le volet « amateur » des activités. En tant que CC, il va vous servir afin de déterminer si vous pouvez - ou non - contracter avec un artiste sous le régime d'indemnité des arts en amateur (IAA). N'oubliez pas d'exclure, de la recherche du cadastre, les activités technico-artistiques et artistiques de soutien. Puisque, pour rappel, seules les activités purement artistiques sont éligibles aux IAA.

A noter que ce cadastre a vocation à être évolutif.

