

SOMMAIRE

ACTUS

- Les aides à l'emploi en RW 1
- APE 1
- JOB Plus 3
- Les aides à l'emploi en RBC 4
- ACS 4
- Fin des Activa 5
- Indexation des salaires 5
- Frais de mission 6
- Mise à jour du RT 7
- Contrat article 17 7
- Caisse enregistreuse nouvelle génération (SCE 2.0) 8

FAQ

- Travail sous hautes températures: quelles sont les mesures à mettre en place en tant qu'employeur ? 9



AIDES À L'EMPLOI - RÉGION WALLONE

L'ACC s'est fortement mobilisée en vue des réformes et changements annoncés des aides à l'emploi au niveau wallon et au niveau bruxellois. En effet, que ce soit aux côtés de la CESSOC ou dans d'autres espaces, l'ACC a multiplié les rencontres et réalisé un important travail afin qu'il soit rappelé aux politiques et aux autorités publiques le caractère essentiel des aides à l'emploi dans la réalisation des missions des CC.

Réforme APE : où en est-on ?

Nous reprenons ci-dessous les dernières informations relatives à l'état d'avancement de la réforme.

Contexte – architecture de la réforme envisagée

Pour rappel, la réforme **qui vise au transfert des moyens APE vers les ministres fonctionnels** nécessitera

– à minima - l'adoption des différents textes suivant :

- Un **décret chapeau** (l'objet de ce texte est d'abroger le dispositif APE actuel et de poser les principes généraux de la réforme). Une première version de ce décret chapeau a été adoptée en 1^{ère} lecture par le **gouvernement** et nécessitera (au bout du processus) d'être adopté par le parlement wallon ;
- Un **Accord de coopération entre la RW et la FWB** précisant les modalités de transfert budgétaire interinstitutionnel. Cet accord nécessitera d'être validé par un décret d'assentiment aux parlements ;
- Des **décrets/accords réceptacles sectoriels ou fonctionnels**, à adopter par les ministres fonctionnels, s'il s'agit d'accords réceptacles (ou par les parlements s'il s'agit de décrets).

De plus, les montants transférés aux politiques fonctionnelles devraient être fixés dans des décrets budgétaires.

État d'avancement de la réforme et calendrier gouvernemental

Le 11 juin dernier, les gouvernements conjoints de la RW et de la FWB devaient en principe s'entendre pour :

- Examiner en 2e lecture l'**avant-projet de décret chapeau** ;
- Examiner en 1^{ère} lecture l'**avant-projet d'Accord de coopération entre la RW et la FWB**.

Les dernières informations que nous avons reçues font état **qu'aucun accord** n'est intervenu sur ces textes pour l'instant et que ceux-ci sont toujours en **délibérés**.

Le même jour, les employeurs des secteurs à profit social, dont l'ACC, se sont **mobilisés** afin d'organiser une **action** devant le ministère lors de la rencontre des Gouvernements conjoints RW-FWB.

En marge de cette mobilisation et préalablement à la réunion conjointe des gouvernements, une délégation [de l'UNIPSO](#) a été reçue par les Ministres-Présidents, Mme Elisabeth Degryse et M. Adrien Dolimont. Lors de cette rencontre et suite aux interpellations portées par la délégation de l'UNIPSO, les deux Ministres-Présidents ont reconnu l'importance d'une concertation structurée avec les secteurs.

Une **mobilisation** a également été organisée par

les syndicats le 16 juin 2026 qui a rassemblé plusieurs milliers de participants.

Quant aux **prochaines étapes** à venir :

- **16 juillet 2026** : Le cabinet du ministre Jeholet a annoncé souhaiter que l'ensemble des ministres **wallons** présentent leurs avant-projets de décrets réceptacles en 1^{ère} lecture pour cette date. Ces textes ne concerneront pas directement le giron des CC, toutefois, nous sommes très attentifs à leurs contenus.
- Concernant **les accords de réception** pour les matières relatives aux **compétences de la FWB** (en ce compris la culture), on nous annonce que la **concertation avec les secteurs** sera organisée en **septembre**.

On le voit, les textes qui façonneront la réforme APE nécessitent encore un certain nombre d'étapes avant leur adoption. À l'ACC, avec la CESSoc et ses autres fédérations membres ainsi qu'avec l'UNIPSO, nous sommes extrêmement vigilants à faire entendre la voix et les intérêts du secteur à chacune de ces étapes.

Ce qui est annoncé concernant les dates auxquelles la réforme prendrait effet :

- **Possible période transitoire d'1 an (renouvelable 1x)** : L'avant-projet de décret chapeau prévoit – dans sa mouture actuelle – l'abrogation du dispositif APE au **1^{er} janvier 2027, avec de possibles dérogations**. En d'autres mots, la période transitoire pourrait durer jusqu'au **1^{er} janvier 2029 au plus tard**. Lorsque la période transitoire prendra fin, la

gestion administrative ainsi que le versement des moyens ex-APE par le FOREm cesseront et ce, au bénéfice des ministres fonctionnels.

- **Période de « phasing-out » des dispositifs sectoriels de 6 ans (maximum)** : Un des principes que le ministre Jeholet reprend dans l'avant-projet de décret chapeau est un principe « d'égalité de traitement au sein de chaque secteur » c'est-à-dire qu'il entend que chaque ministre fonctionnel répartisse ses moyens ex-APE sur base de critères objectifs conditionnés à l'octroi. Pour cette phase, il serait prévu que les ministres fonctionnels puissent appliquer progressivement leurs critères objectifs sur une **période de maximum 6 ans**.

Selon les informations que nous avons, il apparaît que la période transitoire (max. 2 ans) et la période de phasing-out (max. 6 ans) pourraient s'additionner.

Encore une fois, il s'agit cependant d'être extrêmement prudent. Les textes qui mettront en place la réforme APE ne sont encore qu'au tout début du processus législatif, il ne s'agit pas encore à ce stade de textes officiellement votés.

Les budgets qui seront transférés vers les ministres fonctionnels - Cadastre

Les budgets qui seront transférés vers les ministres fonctionnels seront déterminés sur base d'un nouveau cadastre APE. Ce cadastre rattache les montants APE reçus par les opérateurs à des activités couvertes par un ou des agréments/reconnaisances (ou assimilé), ou encore, à des activités hors agréments.

Vous vous souviendrez avoir rempli un formulaire du FOREm fin 2025 à cet effet.

L'ACC a longuement analysé les données collectées et a été en contact avec certains CC pour relayer, via l'UNIPSO, les modifications qui devaient être apportées dans ce cadastre auprès des cabinets ministériels en charge de celui-ci.

Nous avons également pris contact avec le cabinet de la ministre Degryse afin de souligner l'importance de vos remarques. On nous informe que les résultats des arbitrages de ce cadastre seront communiqués aux opérateurs et **qu'il vous sera possible de réagir** en cas d'erreur.

Au vu de l'importance des données reprises dans ce cadastre, nous vous invitons à être particulièrement vigilants lorsque vous recevrez un courrier de ce type. En cas de doute, contactez-nous à l'adresse juriste@centres-culturels.be.

Ce cadastre doit en principe être finalisé en vue du conclave budgétaire de l'automne 2026. L'ACC continue de suivre de très près ce dossier.

Nous sommes pleinement conscients de l'importance capitale des enjeux financiers du dispositif APE pour le secteur. Nous restons à votre disposition pour toute question.



Nouvel incitant à l'embauche : JOB PLUS

En Région wallonne (RW), le [Décret du 21 mai 2026 portant création d'un incitant unique à l'embauche](#) est venu réformer les primes à l'embauche. Le paysage a été refondé à partir du 1er juillet 2026.

Fin des primes :

Ce décret marque la fin de certaines primes, à savoir les Impulsions ([12 mois](#) +, [57 ans](#) + et [- 25 ans](#)), [Tremplin 24 mois](#) +, [SINE](#) (et [SESAM](#)). Cette réforme ne concerne pas les APE !

Plus exactement, plus aucune (nouvelle) demande concernant ces aides ne peut - en principe - être introduite auprès du FOREm. Des dispositions transitoires s'appliquent (jusqu'au 31 décembre 2029) pour les aides déjà accordées avant le 1er juillet. Vous pouvez consulter les pages des dispositifs en question si besoin.

Nouveau dispositif :

Une nouvelle prime remplace ces dernières, depuis le 1er juillet : **l'incitant JOB+**. Cette prime est destinée aux secteurs public et privé dont l'unité d'établissement est située en Wallonie (région de langue française). Une prime peut vous être attribuée en tant qu'employeur si vous recrutez sous certaines conditions une personne qui est demandeuse d'emploi depuis une certaine période ou peu qualifiée.

Le détail des montants des aides attribuées aux employeurs en fonction de différents paramètres (dont l'âge, les diplômes max, la durée ...) peut être consulté au sein du [tableau récapitulatif du FOREm](#). Vous devez introduire chaque demande dans **l'espace entreprise** du site du FOREm afin de profiter des primes. Selon une information reçue du FOREm, vous devez **introduire la demande** après le premier jour qui suit l'engagement et dans un **délai de 31 jours**. Ils procéderont à une vérification des conditions.

Vous devez vérifier l'éligibilité de la personne avec le [calculateur du FOREm en ligne](#) (conservez la preuve de cette vérification), à la veille de l'engagement (plus exactement de l'activation de la prime).

Afin de bénéficier de la prime, il faut :

- Un contrat de travail (CDD, CDI, contrat intérimaire, ou saisonnier). Les contrats étudiants sont en revanche exclus ;
- Une **occupation** d'un **mi-temps à minima** ;
- Une occupation de **minimum 3 mois** ;
- La personne doit être **inscrite** auprès du **FOREm** comme demandeuse d'emploi ;
- Elle doit se trouver dans **une période d'inscription** (c.-à-d. : ne pas être sous contrat de travail, sous relation statutaire ou être indépendant.e à titre principal) depuis un certain temps. Cette période doit être **de minimum 4 mois** (note : certains contrats particuliers ne sont pas pris en compte (exemples : ALE, PFI, ...) pour l'interruption

et sont de ce fait assimilés) ;

- Elle ne doit pas avoir atteint l'âge légal de la pension ;
- Elle doit **résider en Wallonie** (hors partie germanophone).

Des modalités particulières s'appliquent en cas « d'aptitude réduite au travail ».

La prime s'élève à **un montant de 1.000 EUR/mois** (pour une personne à temps plein) durant l'occupation. Elle est proratisée en fonction du temps de travail. La prime est majorée (de 200 EUR) si vous comptez 20 ETP ou moins au sein de votre personnel. L'octroi de la prime est limité dans le temps (de 12 à 36 mois MAX). Elle est liquidée trimestriellement. Cette prime ne peut pas être supérieure au coût effectivement supporté par l'employeur.

Le cumul des aides et autres :

Attention aux cumuls des aides ! Le décret Job+ prévoit notamment que « *L'entreprise ne peut bénéficier, pour les travailleurs pour lesquels une subvention est octroyée en vertu du présent décret, d'une part, d'une ou de plusieurs autres aides à l'emploi, et d'autre part, d'autres subventions émanant de pouvoirs publics, si ces subventions cumulées dépassent le coût effectivement supporté par l'entreprise pour l'occupation des travailleurs concernés par ces subventions.* ». Pour certaines subventions, il est donc possible de cumuler. Mais, concernant certaines aides, et c'est le cas avec la subvention

APE, le décret prévoit que l'incitant JOB+ ne peut pas être cumulée pour un-e même travailleur·euse.

Vous ne pouvez pas bénéficier d'une subvention APE et d'un incitant JOB+ pour une même personne. Le décret parle bien de non-cumul pour un-e même travailleur·se.

L'employeur ne peut pas être en situation de faillite, être redevable d'arriérés au FOREm, ou avoir été condamné en matière sociale ou fiscale au cours des 5 dernières années.

En principe, le·la travailleur·euse doit rester en poste pour que l'employeur puisse continuer à bénéficier de la prime, néanmoins, certaines interruptions sont autorisées et n'empêchent pas de continuer à bénéficier de la prime. Par ailleurs, il existe **un droit de portabilité** de la prime (auprès d'employeurs différents). Le calculateur permet, en tant qu'employeur, de connaître le nombre de mois durant lesquels vous avez droit à la prime avec une même personne.

Une notice technique détaillant davantage l'aide est disponible sur la page du FOREm relative au [JOB+](#). Le FOREm organise des [sessions d'informations](#). Pour toute question, n'hésitez pas à vous adresser à votre conseiller·ère entreprise – point de contact FOREm.

LES AIDES À L'EMPLOI - RÉGION BRUXELLES-CAPITALE (RBC)

Le Gouvernement de la RBC a chargé le ministre de l'Emploi de poursuivre les travaux relatifs aux dispositifs Activa, ACS, CPE et aux dispositifs connexes (...) ; d'organiser la concertation avec les partenaires sociaux et les opérateurs concernés ; et de présenter régulièrement au Gouvernement un état d'avancement des travaux et réformes engagés. En outre, l'ACC a réalisé un sondage afin d'établir un état des lieux de la situation des aides à l'emploi en RBC. Ces chiffres sont à l'étude pour nous aider à argumenter et négocier de manière éclairée auprès des politiques dans le but de pérenniser les emplois.

Les ACS

Les économies annoncées sur l'ensemble des aides à l'emploi ont été revues à la baisse concernant 2026 en RBC. Les **budgets** 2027 (ACTIRIS et RBC) devraient être négociés dans les mois qui viennent en vue de leur adoption. Pour l'ACC, toucher au dispositif ACS fait partie des lignes rouges à ne pas franchir en ce qui concerne les compétences de la RBC.

Un '**monitoring**' vient d'être lancé – par Actiris – pour faire un état des lieux du dispositif ACS, préalable à une évaluation, sur demande du ministre de l'Emploi. Brupartners (*Organe chargé de rendre un avis au ministre, dans lequel siège Bruxeo – où l'ACC est active via un GT dédié*) avait formulé des recommandations et a rappelé la nécessité d'une réelle concertation.

L'avis visait aussi à modifier le contenu de ce monitoring, à savoir les questions posées aux employeurs. Certaines débordaient du sujet (de l'aide à l'emploi ACS à proprement parler), et nous interrogeaient sur la finalité de cette démarche. Le monitoring a été lancé ce 16 juillet. Les questions posées ont positivement évolué depuis le projet initial, certaines ayant été retirées en suivant l'avis. ACTIRIS le présente comme une obligation à remplir avant le 13 septembre. Vous pouvez revenir vers nous si vous recevez ce monitoring et que vous avez le moindre doute sur la manière d'y répondre.

Enfin, les associations qui recevaient toujours des **avances** ont reçu récemment un courrier annonçant la fin de la liquidation de celles-ci.

Fin des Activa

Le Parlement bruxellois a acté la fin des primes à l'emploi Activa. Le système est supprimé à partir du 15 juillet 2026 avec une période transitoire jusqu'à la fin de cette année (voir [ici](#) pour plus d'infos si besoin). Il n'y aura pas de droit à la prime pour les engagements conclus à partir du 16 juillet 2026. Un nouveau système devrait voir le jour à partir de 2027.

INDEXATION DES SALAIRES - PLAFONNÉE

L'indice pivot a été dépassé en juin 2026. Par conséquent, **les salaires en SCP 329.02** seront **indexés de 2%* à partir du 1er août 2026.**

***Attention** : un mécanisme de modération

s'appliquera et limitera l'indexation. Il est détaillé ci-après.

Le RMMM, quant à lui, est indexé en juillet 2026. Il s'élève à 2.233,61 EUR.

Voici les grilles barémiques indexées applicables en SCP 329.02 [à 99,6985%](#) ou [à 100%](#) des barèmes de références, selon ce qui est applicable dans votre CC. N'hésitez pas à en informer votre secrétariat social. Ces grilles tiennent donc compte de l'index centime (voir ci-après), n'oubliez pas de calculer la cotisation de modération à verser à l'ONSS (ou de vérifier cela avec votre secrétariat social).

***Nouvelle mesure « index centime » : Modération temporaire de l'indexation & nouvelle cotisation**

L'indexation est plafonnée au-delà d'un certain seuil. Celui-ci est fixé sur un salaire de référence à temps plein à 4.000 EUR brut, ce qui donne :

Pour les temps pleins :

- **La partie jusqu'à 4.000 EUR brut** (inclus) : on indexe normalement de 2% ;
- **Au-dessus de 4.000 EUR brut** : on gèle l'indexation.

Le plafond est donc de 2% de 4.000 EUR : soit 80 EUR max d'indexation. Le surplus (la partie qui aurait dû être indexée, mais ne l'est pas) devra en partie être reversé (voir le titre ci-après).

Exemple : Pour un-e travailleur-se à temps plein avec un salaire de 5.000,00 EUR.

(Sans la modération salariale : salaire après inde-

-xation complète : $5.000,00 \times 1,02 = 5.100,00$ EUR).

Salaire après indexation modérée : $5.000,00 + (4.000,00 \times 1,02) = 5.080,00$ EUR

Note : si la personne est payée à l'heure (ouvrier), le salaire horaire est converti en salaire mensuel. La formule pour la conversion est : salaire horaire x durée du travail d'un salarié à temps plein x 13 semaines / 3 mois.

Pour les temps partiels :

Le calcul du plafonnement doit bien être apprécié sur le salaire théorique à temps plein au prorata du salaire indexé.

Exemple : Pour un-e travailleur-euse à mi-temps avec un salaire proportionnel de 2.500 EUR, l'indexation sera de 40 EUR (la moitié de 80 EUR) au lieu de 50 EUR.

Pour plus d'exemples, consultez [les instructions de l'ONSS](#).

Mécanisme temporaire :

Ce mécanisme est temporaire : il est voué à s'appliquer 2 fois : 1x en 2026 (pour ce mois d'août donc) et 1x en 2028 (en principe), indépendamment du nombre d'indexations.

Nouvelles cotisations spéciales de modération salariale à charge de l'employeur à (re)verser

La partie qui n'est pas indexée n'est pas une économie pleine et entière pour l'employeur. Une nouvelle cotisation à verser à l'ONSS devra être calculée.

Elle s'élèvera à minima à 50 % du montant - théoriquement - économisé à travers la modération de l'indexation (voir la page de l'[ONSS](#)). Elle doit être calculée chaque mois par travailleur·se et par ligne d'occupation, puis déclarée chaque trimestre.

Certain·es travailleur·euses sont exclu·es du champ de cette cotisation (exemples : les étudiants, les FLEXI-jobs, ...).

Prenez contact avec votre secrétariat social pour le calcul exact. L'ONSS vérifiera le montant payé et pourra sanctionner en cas de défaut.

Cotisation spéciale temporaire de modération salariale

Une première cotisation devra être payée lors de la première phase de modération salariale jusqu'à la phase définitive et consolidée. Elle devra être versée jusqu'au moment où l'effet de modération de 2 % est atteint pour l'ensemble des travailleur·euses relevant du mécanisme d'indexation concerné (la date devrait être confirmée par arrêté royal). Au vu des informations que nous avons actuellement, il semblerait que cela puisse être jusqu'au printemps 2027 minimum. Nous ne manquerons pas de vous en informer dès que l'information sera consolidée. Le montant est à réduire au prorata pour les temps partiels.

Cotisation spéciale consolidée (provisoire puis définitive)

Après cette première cotisation spéciale temporel-

-re, une cotisation spéciale consolidée (provisoirement puis définitivement) devra être versée.

La formule de la cotisation spéciale de modération salariale consolidée définitive n'est cependant pas encore connue. Elle devrait être fixée prochainement par arrêté royal.

Pour plus de détails sur ces cotisations, nous vous renvoyons vers la page de l'[ONSS](#) dédiée, d'autres éléments doivent être pris en compte. Elle devrait évoluer en fonction de cet A.R à venir.

Prévisions des futures indexations

Le [Bureau fédéral du Plan](#) prévoit deux nouveaux dépassements de l'indice pivot en janvier 2027 et décembre 2027. Ce qui impliquerait une indexation des salaires dans notre secteur en **mars 2027** et en **février 2028**.

Ces prévisions sont mises à jour mensuellement (sauf en août). Ces prévisions sont susceptibles d'évoluer.

DIFFÉRENTES INDEXATIONS DES FRAIS DE MISSION

Pour rappel, les travailleur·euses qui effectuent des déplacements professionnels (mission, réunion, formation ...) pour le compte de l'employeur avec **leur véhicule privé** ont droit à un remboursement de frais pour ces déplacements (aussi appelés [frais de mission](#)). Ils doivent être remboursés par l'employeur soit sur la base de justificatifs, soit de manière forfaitaire.

Indemnité kilométrique des frais de mission en SCP 329.02 = Indemnité kilométrique annuelle du personnel de l'Etat (A.R. 18 janvier 1965) :

En application de la [CCT sectorielle du 20 novembre 2023](#), l'**indemnité kilométrique** pour les travailleur·euses de la **SCP 329.02**, à laquelle les CC sont rattachés, **qui effectuent des déplacements professionnels avec leur véhicule privé**, s'élève, **du 1^{er} juillet 2026 au 30 juin 2027** à :

- **0,4761 €/km** (au lieu de 0,4449 €/km pour la période précédente) pour les **voitures** et
- **0,2249 €/km** (au lieu de 0,2141 €/km pour la période précédente) pour les **cyclomoteurs et engins de déplacement motorisés**.

Indemnités kilométriques – trimestrielle – du personnel de la fonction publique fédérale (AR du 13 juillet 2017) :

Montant exceptionnel pour juin 2026 :

Le montant des frais de mission trimestriel pour le personnel de l'état est **exceptionnellement** mensuel pour le 2^{ème} trimestre 2026. Le montant de juin n'était pas connu lors de notre dernier E-Clair du 11 juin. Selon la circulaire du 8 juillet, il s'élève à **0,5055 €/km** pour **juin**.

Montant du 3^{ème} trimestre 2026 :

Le montant des frais de mission trimestriel pour le personnel de l'état (AR du 13 juillet 2017) durant le **3^{ème} trimestre 2026** est de **0,4440 €/km***. Ce montant s'applique donc du **1er juillet au 30 septembre 2026**.

**Dans la mesure où ce montant forfaitaire (0,4440 €/km) est actuellement inférieur à celui prévu par la CCT sectorielle de 2023 (0,4761 €/km), il ne peut pas être utilisé pour indemniser les travailleur·euses. En effet, l'employeur doit défrayer le·la travailleur·euse qui utilise son véhicule à moteur personnel pour raison de service afin d'atteindre le montant minimum prévu dans la CCT sectorielle.*

Néanmoins, ce montant forfaitaire d'indemnité kilométrique trimestrielle **peut être utilisé pour indemniser vos volontaires** (sauf si vous prévoyez d'autres règles).

Veuillez retrouver la liste des chiffres utiles mis à jour au 1er juillet 2026 [ici](#).

MISE À JOUR DU MODÈLE DE RÈGLEMENT DE TRAVAIL (RT) ET DE SON MODE D'EMPLOI

Plusieurs règles en matière de droit du travail ont évolué. Certaines de ces nouvelles mesures impliquent des adaptations de votre RT.

La CESSoc a donc mis à jour le modèle de RT ainsi que son mode d'emploi pour tenir compte des modifications législatives suivantes :

- La dispense de certificat médical pour les absences d'un jour, deux fois par an au lieu de trois ;
- L'augmentation du délai de rechute d'un·e travailleur·euse en incapacité (de 14 jours à 8 semaines) ;
- La procédure de prise et de maintien de contact avec le·la travailleur·euse en incapacité ;
- L'obligation d'examen du potentiel de travail des travailleur·euses en incapacité depuis 8 semaines ;
- La nouvelle procédure de réintégration des travailleur·euses en incapacité de travail et prévention des absences de longue durée ;
- La réduction du délai (de 9) à 6 mois avant le déclenchement possible de la procédure de constat de force majeure médicale ;
- L'introduction d'un cadre général de la durée normale du temps de travail ;
- La modification des dispositions concernant les heures supplémentaires volontaires ;
- Le plafonnement du délai de préavis maximal en cas de licenciement à 52 semaines pour les contrats conclus à partir du 1er juin 2026.

L'ensemble de ces modifications ne sont pas nécessairement des modifications qui sont à intégrer obligatoirement au sein de votre RT. Cela dépendra du contenu du votre RT.

Le modèle de RT et son mode d'emploi sont accessibles via l'ACC car ces documents peuvent nécessiter un accompagnement spécifique pour leur utilisation.

Pour les obtenir, vous êtes invités à nous contacter à l'adresse juriste@centres-culturels.be.

CONTRAT ARTICLE 17

Garantie de non-remplacement d'occupation régulière renforcée

Dans le cadre de l'article 17 (parfois également appelé « travail associatif »), des restrictions existaient déjà notamment pour garantir le non-remplacement d'occupation régulière. À ce titre, il est déjà prévu que les prestations dans le cadre de ce dispositif ne sont pas autorisées si, **au cours d'une période d'un an qui précède** le début des prestations :

- L'organisation et le·la travailleur·euse concerné·e étaient liés par un contrat de travail, une affectation statutaire ou un contrat d'entreprise.
- Le·la travailleur·euse a effectué, auprès de l'employeur, des prestations comme intérimaire ou dans le cadre d'une mise à disposition de travailleur·euses.

Depuis, dans ses instructions du premier trimestre 2026, [l'ONSS](#) ajoute et précise qu'il n'est **pas** non plus **autorisé d'exercer simultanément une occupation** dans le cadre de l'article 17 et un emploi ordinaire **pour la même organisation**. Et donc, **interdit même pour des tâches différentes**.

Plafond 2026

Le plafond fiscal applicable aux revenus de l'année 2026 est fixé à **7.890 EUR**.

CAISSE ENREGISTREUSE NOUVELLE GÉNÉRATION (SCE 2.0)

En tant que Centre culturel, vous pouvez avoir des revenus engendrés par la vente de nourriture ou de boissons. **Au-delà de 25.000 EUR** de chiffre d'affaires lié à ces ventes, vous devez en principe mettre en place un système de caisse enregistreuse (SCE ou « black box ») qui doit être actualisé.

Cela doit être un chiffre d'affaires (en recettes propres (la gestion de la cafétéria ne doit pas avoir été confiée à un organisme externe)) qui concerne **des revenus qui ne sont pas exemptés de TVA***. Afin de calculer le seuil de chiffre d'affaires de 25.000 **EUR hors TVA** et l'obligation de SCE qui en découle, il faut pour ce calcul, ne prendre en compte que les activités suivantes :

- la fourniture de boissons (lors ou en dehors d'un repas),
- la vente de nourriture en général et des livraisons de repas à emporter,
- les autres activités (horeca).

Le SCE concerne « *tous les assujettis qui effectuent des prestations de services de restaurant ou de restauration (qui) sont tenus de délivrer un document de contrôle. Il s'agit soit de notes ou reçus, soit de tickets de caisse d'un système de caisse enregistreuse.* ». On remarque que le système de caisse n'est pas la seule obligation, la délivrance d'un ticket peut l'être aussi.

Le principe n'est pas nouveau. Mais le matériel à savoir la caisse enregistreuse doit être mis en

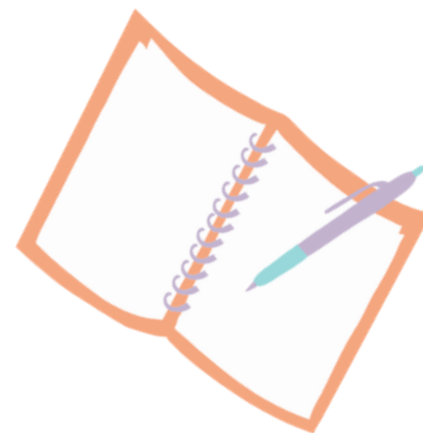
conformité à une certaine norme (SCE 2.0). Ce nouveau système de caisse permet la transmission quasiment en temps réel des données au SPF Finances.

Le nouveau système (SCE 2.0) doit être obligatoirement en place depuis le **1er juillet 2026** si vous ne disposez pas d'un SCE à cette date ET que vous devez en disposer d'un. Si vous disposez déjà d'un SCE, ce délai est porté au plus tôt au **1er juillet 2027**. Plus d'infos sur les délais [ici](#).

Vous pouvez revenir vers nous si vous pensez être concernés. Plus d'infos [ici](#) - pour les explications générales au SCE, et [ici](#) - pour les exemptions découlant de l'art. 44 du Code TVA. Dans ce cas, il y a une dispense de l'utilisation d'un système de caisse enregistreuse **pour les services de restaurant et de restauration qui bénéficient de l'exemption** prévue par l'article 44 du Code TVA, et dans ce cadre, aucune note ou reçu ne doit être délivré pour ces services de restaurant ou de restauration. **Seuls les services de restaurant et de restauration non exemptés de TVA entrent dans le calcul du seuil.**

N'hésitez pas à voir cette question avec votre comptable. Pensez à vous assurer du seuil.

**Ce chiffre ne comprend donc pas les exemptions [article 44 du Code TVA](#) (voir ci-après) (voir le [commentaire sur le §2, 9° de cet art. 44](#))*



TRAVAIL SOUS HAUTES TEMPÉRATURES : QUELLES SONT LES MESURES À METTRE EN PLACE EN TANT QU'EMPLOYEUR ?

Les règles relatives au travail en cas de températures élevées sont fixées par [le titre 1^{er} relatif aux ambiances thermiques du livre V du code du bien-être au travail](#).

Par fortes chaleurs et sous certaines modalités, l'employeur **a l'obligation d'adapter les conditions de travail**. En effet, **l'employeur reste responsable de la sécurité et de la santé de son personnel, et donc, le cas échéant, de prendre des dispositions en vue d'assurer leur sécurité, leur santé, notamment en cas de fortes chaleurs**.

La mise en œuvre de cette obligation passe notamment par la prise en compte de cette question dans le cadre de **l'analyse des risques** et la définition de mesures qui en découlent dans le **plan global quinquennal et annuel de prévention des risques**.

L'obligation de réaliser une analyse des risques

L'employeur doit réaliser [une analyse des risques](#) des ambiances thermiques présentes sur le lieu de travail, en tenant compte des facteurs suivants :

- la température de l'air, exprimée en degrés Celsius;
- l'humidité relative de l'air, exprimée en pourcentage;

- la vitesse de l'air, exprimée en mètre par seconde;
- le rayonnement thermique dû au soleil ou aux conditions technologiques;
- la charge physique de travail;
- les méthodes de travail et les équipements de travail utilisés ;
- les caractéristiques des vêtements de travail et des EPI ;
- la combinaison de l'ensemble de ces facteurs.

Les méthodes de mesurage et de calcul sont déterminées, après **l'avis du conseiller en prévention-médecin du travail ou du conseiller en prévention hygiène du travail** et après accord du Comité.

Si un accord n'est pas obtenu au sein du Comité (pour les CC qui ont un CPPT), l'employeur choisit une des méthodes, dont les références sont du moins publiées sur [le site web du SPF Emploi](#).

Dans le cadre de l'analyse des risques, l'employeur évalue les ambiances thermiques et, si nécessaire, les mesures à mettre en œuvre.

Boîte à outils

- Pour de plus amples informations, consultez la page '[Droits des travailleurs en cas de grandes chaleurs](#)' du SPF Emploi et les infos contenues sur [BESWIC](#).

Comment mesurer la température et quel indice à respecter ?

Le code du bien-être au travail **détermine « les valeurs d'action d'exposition » devant être observées** pour savoir à quel moment des mesures doivent être prises par l'employeur.

Les valeurs d'action d'exposition à la chaleur sont fixées à partir de l'indice WBGT (Wet Bulb Globe Temperature) qui peut être directement mesurée ou calculée à partir de la température de l'air, de l'humidité de l'air, de la vitesse de l'air et du rayonnement thermique.

Pour calculer l'indice WBGT, vous pouvez faire la conversion en utilisant un simple thermomètre combiné à un hygromètre, à l'aide de [ce tableau de conversion](#) proposée par le SPF Emploi. Pour plus d'information sur les méthodes de calcul, vous pouvez consulter le site du SPF Emploi : [Comment mesurez-vous la température ?](#)

L'indice maximum à respecter est fixé en fonction de la charge physique de travail :

Charge physique de travail	Indice WBGT max.
Légère ou très légère	29
Moyenne	26
Lourde	22
Très lourde	18

Le médecin du travail fixe la quantité d'efforts physiques que demande un certain type de travail. Un certain nombre d'exemples peuvent servir d'indication : travail de secrétariat (très légère), travail manuel à une table (légère), travail en position debout (moyenne), travaux de terrassement (très lourde).

Outre la température, l'analyse des risques devra également prendre en compte les concentrations [d'ozone](#) qui peuvent être élevées lors de grandes chaleurs. Bien que la réglementation du travail ne reprenne aucune disposition particulière sur la protection contre l'ozone d'origine climatique, l'employeur devra mettre des mesures pour diminuer l'exposition des travailleur·euses à ce risque. Comme la concentration d'ozone à l'intérieur est beaucoup plus basse qu'à l'extérieur, ces mesures doivent **principalement être axées sur les travailleur·euses qui travaillent en plein air**. Il faut se pencher sur les groupes à risque particulièrement sensibles (travailleur·euses ayant des problèmes respiratoires ou cardiovasculaires, les travailleuses enceintes et les travailleur·euses âgés·es).

Quelles mesures à mettre en place ?

Lorsque les températures régnantes atteignent les valeurs d'action d'exposition maximum à respecter, l'employeur procède, sur base de l'analyse des risques, à la mise en œuvre de mesures techniques et organisationnelles, **afin de prévenir ou de limiter au minimum l'exposition à la chaleur et les risques** qui en découlent, ces mesures telles que prévues dans le code du bien-être au travail, sont:

- Aménager des dispositifs de ventilation artificielle, selon les dispositions relatives à l'aération des lieux de travail, la captation et l'évacuation de vapeurs ou de gaz chauds et humides, la pose de cloisons réfléchissantes et l'utilisation d'humidificateurs ou de déshumidificateurs d'air ;
- Diminuer la charge de travail physique par l'adaptation des équipements de travail ou des méthodes de travail ;

- Diminuer la nécessité de l'exposition à la chaleur excessive;
- Limiter la durée et l'intensité de l'exposition ;
- Adapter les horaires de travail ou l'organisation du travail de sorte que la durée d'exposition du·de la travailleur·euse à la chaleur excessive soit diminuée et, si nécessaire, que les périodes de présence au poste de travail soient alternées avec des temps de repos à passer sur place ou dans les locaux de repos (voir le tableau repris ci-dessous).
- Fournir des équipements et des vêtements qui protègent les travailleur·euses contre l'exposition à la chaleur excessive et contre l'humidité ou le rayonnement thermique ;
- Mettre à disposition, sans frais pour les travailleur·euses, des boissons rafraîchissantes appropriées ;
- Alternier des périodes de présence au poste de travail et des temps de repos. Ces temps de repos sont notamment fixés en appliquant le tableau ci-dessous ou sur une proposition du médecin du travail :

Alternance du travail	Valeur de l'indice WBGT			
	Travail léger	Travail mi-lourd	Travail lourd	Travail très lourd
45 min travail – 15 min repos	29,5	27	23	19
30 min travail – 30 min repos	30	28	24,5	21

En outre, l'employeur peut décider d'instaurer un chômage temporaire pour cause d'intempéries, sous certaines conditions. L'acceptation relève de l'ONEM. Durant cette période, le·la travailleur·euse peut prétendre à des allocations de chômage de l'ONEM. Il convient de noter que même en l'absence d'analyse des risques de l'ambiance thermique, ces mesures organisationnelles devront être mises en place par l'employeur si l'indice WBGT est atteint.

Quel est le rôle du conseiller en prévention-médecin du travail ?

Le conseiller en prévention-médecin du travail détermine la catégorie (léger/semi-lourd/lourd/très lourd) d'un travail. En outre, il conseille l'employeur au sujet des mesures à prendre en faveur des travailleur·euses.