

Actualités / page 1

- Services de l'ACC
- Indexation des salaires
- Jours fériés 2022
- Registre UBO : dernier délai
- Maribel
- Crédit-temps fin de carrières
- PFA
- Article 17
- Chômage temporaire
- Emploi à l'ACC
- Culture Plus

1

Ressources / page 8

- Focus Culture 2020

Dossier / page 9

- Réforme APE : 2^e partie

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.

Actualités

Services réduits pendant les vacances d'hiver

L'accueil de l'ACC sera fermé jusqu'au 2 janvier 2022.

Pendant cette période, une permanence téléphonique n'est pas assurée, mais vous pouvez nous contacter par mail pour les urgences à l'adresse juriste@centres-culturels.be.

Le service juridique poursuit son travail à effectif réduit, le traitement des demandes pourrait être allongé, veuillez nous en excuser.

Au plaisir de vous retrouver pour cette nouvelle année.

Toute l'équipe de l'ACC vous souhaite de belles fêtes de fin d'année.

Portez-vous bien !

Indexation des salaires

Contrairement aux précédentes prévisions du [Bureau du Plan](#), une nouvelle indexation des salaires devrait être appliquée plus tôt que prévu. En effet, l'inflation croît plus vite qu'escompté et le prochain dépassement de l'indice pivot par l'indice santé devrait avoir lieu dans le courant du mois de décembre 2021. Par conséquent, les salaires devraient être indexés dès **février 2022**.

Le Bureau du Plan prévoit le prochain dépassement de l'indice pivot en août 2022. Par conséquent, les salaires devraient à nouveau augmenter de 2% en octobre 2022.

Comme vous le savez sans doute déjà, il s'agit cependant d'une estimation qui est analysée tous les mois, celle-ci peut donc encore être amenée à évoluer.

Mariam Mazari, ACC

Jours fériés en 2022

Les jours fériés légaux de 2022 sont connus. Durant ces jours, les travailleur.euse.s du secteur privé ne peuvent, en principe, pas être occupé.e.s au travail. Par contre, l'employeur est tenu de les rémunérer. Les jours fériés coïncidant avec un dimanche ou avec un autre jour habituel d'inactivité dans l'entreprise (la plupart du temps un samedi) doivent être remplacés dans la même année par un jour habituel d'activité dans l'entreprise.

Liste des jours fériés légaux en 2022 :

- 🇧🇪 Nouvel An : Samedi 01/01/2022 (*)
- 🇧🇪 Lundi de Pâques : Lundi 18/04/2022
- 🇧🇪 Fête du travail : Dimanche 01/05/2022(*)
- 🇧🇪 Ascension : Jeudi 26/05/2022
- 🇧🇪 Lundi de Pentecôte : Lundi 06/06/2022
- 🇧🇪 Fête Nationale : Jeudi 21/07/2022
- 🇧🇪 Assomption : Lundi 15/08/2022
- 🇧🇪 Toussaint : Mardi 01/11/2022
- 🇧🇪 Armistice : Vendredi 11/11/2022
- 🇧🇪 Noël : Dimanche 25/12/2022 (*)

(*) jours devant faire l'objet d'un remplacement.

Le jour de remplacement peut être fixé soit avant, soit après le jour remplacé mais doit obligatoirement être fixé dans le courant de la même année civile. Le jour de remplacement peut être fixé de manière collective ou individuelle. A défaut d'accord relatif à la fixation du jour de remplacement, le jour férié est remplacé par le premier jour d'activité de l'entreprise suivant le jour férié. Il ne s'agit donc pas du premier jour de travail du.de la travailleur.euse.

Si ce n'est pas déjà fait, les jours de remplacement fixés collectivement ou leurs modalités de fixation doivent être affichés dans les locaux de l'entreprise avant le 15 décembre 2021, sous la forme d'un avis daté et signé.

Une copie de cet avis doit également être annexée au règlement de travail. Enfin, l'employeur doit envoyer une copie de cet avis à l'Inspection des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale de sa région dans les huit jours qui suivent son entrée en vigueur.

Mariam Mazari, ACC

Registre UBO : un ultime délai !

Le Ministre fédéral des Finances, Vincent Van Peteghem, a annoncé à la Chambre ce 9 décembre que les administrateurs de quelque 3 400 ASBL ont reçu ou vont recevoir une amende de 500 € du SPF Finances parce que leur association n'était pas en ordre au niveau du registre UBO !

En réponse à une question parlementaire posée lors de cette séance, le ministre des Finances Van Peteghem a ajouté que des instructions ont été données à l'Administration pour octroyer un ultime délai aux retardataires afin de leur permettre de se mettre en ordre au niveau de leurs obligations UBO.

Un ultime délai a été accordé aux asbl pour remplir leurs obligations concernant le registre UBO (vérification annuelle et communication des documents probants) **jusqu'au 31 décembre 2021**. Passé ce délai, les asbl qui n'auraient pas fait le nécessaire seront passibles d'amendes.

Si ce n'est pas déjà fait, nous vous invitons à vous mettre en ordre au plus vite car cette tolérance a été accordée exceptionnellement. A défaut, vous risquez de vous voir infliger des amendes.

Vous trouverez dans [cet article de la CESSoC](#) vos obligations en matière de déclaration au registre UBO ainsi que la procédure.

CESSoC

Maribel : augmentation plafond

Comme vous le savez sans doute déjà, le Comité de gestion du Fonds Maribel 329.02, où l'ACC siège pour représenter le secteur au sein de la CESSoC, a décidé d'augmenter le montant du plafond de **la subvention de 2 % pour l'année 2021 et de 3 % pour l'année 2022** après de longs mois de négociations ! Vous avez dû recevoir un courrier explicatif de la cellule administrative du Fonds à ce propos.

Le montant du plafond de la subvention passe donc de 39.864 € à 40.661 € en 2021. Etant donné que la décision pour 2021 a été prise en cours d'année, l'augmentation du plafond sera exceptionnellement comptabilisée au moment du décompte annuel 2021 (qui aura lieu au 2^{ème} trimestre 2022).

Pour l'année 2022, une nouvelle augmentation de 3 % est prévue. Le montant du plafond sera porté de 40.661 € à 41.881 €.

Des discussions sont en cours pour lancer un nouvel appel début 2022. Nous ne manquerons pas de vous en tenir informés, le cas échéant.

Mariam Mazari, ACC

Crédit-temps fin de carrière

Faisant suite à l'accord interprofessionnel 2021-2022, deux CCT crédit-temps de fin de carrière ont été conclues en CP 329.00 le 18 octobre 2021.

En CP 329.00, deux CCT du 18 octobre 2021 relatives à l'accès au droit aux allocations de crédit-temps de fin de carrière ont été conclues en exécution des CCT n°156 et 157 du CNT. Ces CCT permettent de déroger au principe selon lequel l'âge minimum ouvrant le droit aux allocations d'interruption de crédit-temps de fin de carrière est fixé à 60 ans.

Ce régime dérogatoire rend possible, jusqu'au 30 juin 2023, le droit aux allocations pour les travailleur.euse.s âgé.e.s de 55 ans (s'il.elle.s réduisent leur temps de travail d'1/5 ou à mi-temps) ou plus pouvant justifier d'une carrière longue (35 ans comme travailleur.euse salarié.e), un métier lourd ou occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Vous pouvez retrouver les CCT sur [le site de la CESSoC](#).

CESSoC

Prime de fin d'année

4

Nous vous avons fait parvenir une communication par mail pour vous informer des montants 2021 des différents mécanismes de référence en matière de prime de fin d'année.

Voici les montants 2021 des différentes parties fixes pour un temps-plein :

- Fédéral augmenté : 780,06 € en 2021 (761,22 € en 2020) ;
- Fédéral standard : 399,3808 € en 2021 (389,7333 € en 2020) ;
- Région Wallonne : 780,1303 € en 2021 (761,2513 € en 2020) ;
- **Communauté française : 980,05 € en 2021 (960,84 € en 2020) ;**
- Région de Bruxelles Capitale : 595,00 € en 2021 (583,34 € en 2020) ;
- CoCoF : 399,3810 € en 2021 (389,7334 € en 2020).

Pour rappel, dans les Centres culturels, il n'existe pas d'obligation d'octroi d'une prime de fin d'année (PFA) établie au niveau sectoriel. Cependant, même si elle n'est pas obligatoire au niveau du secteur, **une majorité de Centres culturels octroient une PFA à leurs travailleur.euse.s en vertu d'une source de droit interne établie au niveau de leur structure** : CCT d'entreprise, contrat de travail, règlement de travail, ou encore selon un usage.

Vu que rien n'est imposé au niveau sectoriel, la PFA et son mode de calcul ne sont pas uniformisés et peuvent varier au sein des Centres culturels qui l'octroient. Elle peut ainsi prendre la forme d'un calcul propre à la structure (sans référence), d'un 13^{ème} mois (en référence à un mois de rémunération brute) ou encore prendre la forme de ce que l'on surnomme dans notre secteur la « programmation sociale » (en référence à la PFA appliquée dans la fonction publique fédérale, régionale ou communautaire).

Pour savoir si vous devez attribuer une PFA à vos travailleur.euse.s et selon quel mode de calcul, vous devez vous référer à vos sources de droit interne.

Si votre PFA est calculée en référence au mode de calcul en vigueur dans la fonction publique, le mode de calcul de cette forme de PFA se compose d'une partie fixe additionnée et d'une partie variable. La partie variable correspond à 2,5% de la rémunération brute du mois d'octobre 2021 multipliée par 12. La partie fixe est proratisée en fonction du régime de travail du/de la travailleur.euse et dépend de l'entité institutionnelle à laquelle vous vous référez et dont les montants 2021 à appliquer sont repris ci-dessous.

Veillez à vous assurer que votre secrétariat social utilise le bon mode de calcul de votre PFA. En outre, des subtilités peuvent apparaître en fonction du mode de calcul que vous appliquez. N'hésitez donc pas à nous contacter pour toute question à ce sujet. La CESSoC met à votre disposition un outil calculateur de PFA que vous pouvez trouver [ici](#).

Tatiana Haerlingen, ACC

Article 17

Un projet de modification de l'article 17 de l'arrêté royal ONSS a été présenté en conseil des ministres restreint le 02 décembre 2021. Le CNT a remis son avis.

5

Pour rappel, afin de correspondre davantage à la réalité de terrain, les demandes du secteur, portées par l'ACC via la CESSoC, sont notamment la conversion du quota de 25 jours autorisés par an en un quota de 300 heures par an avec un plafond pour les travailleur.euse.s et les étudiant.e.s. Il a également été demandé une extension de son champ d'application ainsi que la création d'une application pour enregistrer les heures prestées en favorisant la simplification administrative.

Le projet de loi doit encore faire l'objet de modification au sein du Gouvernement et recevoir l'avis du Conseil d'État. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés des suites qui seront données à ce projet de loi.

Mariam Mazari, ACC

Assimilation du chômage temporaire pour force majeure pour le droit aux vacances annuelles

Le Gouvernement a approuvé une nouvelle assimilation des périodes de chômage temporaire pour force majeure pour le calcul des vacances annuelles et du pécule de vacances pour l'année 2022.

En principe, les jours durant lesquels un.e travailleur.euse est en chômage temporaire pour cause de force majeure ne sont pas pris en compte pour le calcul du pécule de vacances et de la durée des vacances. Une exception avait été demandée et accordée par le Gouvernement pour le chômage temporaire pour force majeure lié au COVID-19 en 2021.

Une nouvelle exception pour 2022 a été accordée pour la période des premier et deuxième trimestres 2021, suite aux demandes du CNT.

Cela signifie que les jours d'interruption du travail résultant du chômage temporaire pour force majeure qui sont tombés pendant la période comprise entre le 1^{er} janvier 2021 et le 30 juin 2021 inclus sont assimilés à des jours de travail et sont pris en compte pour le calcul du nombre de jours de vacances et du montant du pécule de vacances auxquels les travailleur.euse.s ont droit.

Cependant, la compensation pour les employeurs des employé.e.s en chômage temporaire pour cause de force majeure liée au COVID-19 dépend de la part de jours de chômage temporaire pour force majeure effectués sur les deux premiers trimestres de l'année 2021 par rapport au nombre de jours total déclarés dans la DmfA :

- ➔ De 41 à 50 % des jours : taux de compensation du pécule de vacances de 40 %
- ➔ De 51 à 60 % des jours : taux de compensation du pécule de vacances de 50 %
- ➔ De 61 à 70 % des jours : taux de compensation du pécule de vacances de 60 %
- ➔ De 71 à 80 % des jours : taux de compensation du pécule de vacances de 70 %
- ➔ De 81 à 90 % des jours : taux de compensation du pécule de vacances de 80 %
- ➔ De 91 à 100 % des jours : taux de compensation du pécule de vacances de 95 %

Ainsi, plus le nombre de jours de chômage temporaire dans l'entreprise est élevé, plus la compensation du pécule de vacances sera importante.

Pour les employeurs touchés par les inondations et les employeurs des travailleur.euse.s touché.e.s par les inondations, une compensation partielle d'un montant de 18,00 € maximum par jour est prévue.

La mesure a été annoncée par l'ONSS sur son site web. Elle n'a pas encore été publiée au Moniteur Belge.

CESSoC

Recherchons perle rare ...

Votre fédération engage un.e collaborateur.rice juridique en CDI, si vous connaissez une perle rare qui pourrait rejoindre notre équipe, n'hésitez pas à transmettre l'info.

La candidature (lettre de motivation et curriculum vitae) doit être adressée à Patricia Santoro, directrice de l'ACC, **par courriel pour le 6 janvier 2022 (minuit) au plus tard** à direction@centres-culturels.be sous format PDF. Toutes les informations sont disponibles sur [notre site internet](#).

Nous remercions Laurent Mercier pour son travail de qualité et son investissement, et lui souhaitons bonne chance dans ses futurs projets.

ACC

Notre nouvelle offre de formations pour le premier semestre 2022 est en ligne ! Au programme des thèmes variés, des nouveautés, des adaptations de contenus en fonction de vos demandes, de vos besoins et en fonction des réformes et actualités !

Il y a bien sûr les formations programmées suivant l'agenda ci-dessous mais il y a aussi toutes les autres, celles que vous pouvez faire venir sur demande dans vos locaux, pour vos équipes en surfant sur [notre catalogue ici](#) ! Et n'oubliez pas que vous pouvez vous faire rembourser par le Fonds 4S !

Prochaines formations :

- ➔ 14 janvier 2022 en ligne : [Réseaux sociaux](#) : Facebook, Instagram et LinkedIn, comprendre, gérer et créer.
- ➔ 24 janvier 2022 à Namur : [Réforme APE](#) - Séance d'info. (15€/pers.)
- ➔ 9 et 10 février 2022 à Namur : [Facilitation visuelle](#), acquérir les super pouvoirs de la pensée visuelle.
- ➔ 10, 14, 21 février et 7 mars 2022 en ligne (soirées) : [A portée d'ouïe](#), introduction à la médiation culturelle dans un contexte musical.
- ➔ 22 février 2022 à Namur : [Garder, jeter ou classer ?](#) Comment optimiser le partage et l'organisation de ses documents numériques et papier.

Inscription et infos [ici](#). Pour toutes questions, contactez-nous via : [bonjour\[a\]culture-plus.be](mailto:bonjour[a]culture-plus.be)

Ressources

Focus Culture : les faits et tendances du secteur culturel en 2020

L'Administration générale de la Culture publie chaque année son rapport annuel « Focus », qui informe les citoyens, les associations, les entreprises et les institutions sur les moyens investis dans la Culture, tout en renforçant la visibilité du secteur culturel.

L'ouvrage présente de manière transparente la mise en œuvre de la politique culturelle, tant dans ses aspects quantitatifs à travers l'exposé du bilan chiffré, que qualitatifs à travers l'exposé d'une sélection de réalisations et activités déployées.

Pour consulter la version du Focus 2020 dans son intégralité, cliquez [ici](#).

Envie de recevoir une version papier ? Vous pouvez adresser votre demande au [Guichet culture](#).

Dossier

La réforme de la subvention des Aides à la Promotion de l'Emploi (APE) - Partie II

En complément de notre dossier APE du précédent ACC-Express qui reprenait les conséquences de la réforme sur les décisions APE passées, cette deuxième partie est consacrée à la création d'emploi telle que prévue par la réforme.

Le dispositif APE reste un dispositif d'aide à l'emploi pour le secteur non-marchand et les pouvoirs locaux. Tous les moyens qui pourraient être récupérés seront réaffectés à ces secteurs. En fonction des discussions budgétaires futures, de moyens supplémentaires pourront être affectés à la création de nouveaux emplois.

Le nouveau décret prévoit la possibilité d'octroyer aux employeurs, qui entrent dans son champ d'application (pouvoirs locaux, régionaux et communautaires ; secteur non-marchand ; secteur de l'enseignement) une subvention visant la création de nouveaux emplois répondant à des besoins sociétaux prioritaires.

9 Cette subvention est destinée à couvrir, en tout ou en partie, les rémunérations et les cotisations de sécurité sociale de demandeurs d'emploi inoccupés engagés dans les liens d'un contrat de travail.

Création de nouveaux emplois répondant à des besoins sociétaux prioritaires

La subvention APE accordée dans le cadre du volet « création de nouveaux emplois » le sera aux termes d'une procédure d'appels à projets organisés par le Forem et publiés sur son site.

Tout employeur intéressé et relevant du champ d'application du décret APE pourra répondre à ces appels à projets.

En cas de décision favorable, l'employeur devra engager un demandeur d'emploi inoccupé, au plus tard dans un délai de 6 mois à compter du 1^{er} jour du mois suivant la notification de décision d'octroi.

La condition d'être demandeur d'emploi inoccupé devra être remplie à la veille de l'engagement.

1. Employeurs concernés

Le champ d'application du nouveau dispositif est identique au champ d'application du dispositif APE. Il s'agit des employeurs suivants disposant d'une unité d'établissement en région de langue française :

- ➔ les employeurs relevant du secteur public ou des pouvoirs locaux (régies communales autonomes que les communes ont créées, zones de police, zones de secours)
- ➔ les employeurs relevant du secteur non-marchand (ASBL et établissements d'utilité publique, sociétés de logement de service public, organismes dotés d'une personnalité juridique qui ne poursuivent pas un but lucratif et dont l'objet est l'aide aux entreprises, agences immobilières sociales) ;
- ➔ les employeurs du secteur de l'enseignement.

2. Demandeurs d'emploi concernés

Les demandeurs d'emploi entrant en ligne de compte dans le cadre de la subvention sont les demandeurs d'emploi inoccupés.

On vise ici toute personne inscrite au FOREm en tant que demandeur d'emploi depuis au moins un jour et qui ne se trouve ni dans les liens d'un contrat de travail, ni dans une relation statutaire et n'exerce aucune activité d'indépendant à titre principal.

Pour s'assurer qu'un candidat répond à cette définition, l'employeur et le futur travailleur lui-même pourront accéder à une banque de données sécurisée attestant que ce dernier est un demandeur d'emploi inoccupé, à la veille de son engagement.

10 3. Procédure : appels à projets

Les appels à projets seront construits sur base des besoins sociétaux prioritaires qui seront prévus dans un arrêté ministériel qui va fixer les éléments principaux de l'appel à projet (l'activité concernée, les critères de sélection, ...).

La subvention sera octroyée à durée déterminée ou indéterminée dans le cadre d'une procédure d'appels à projets. S'il y a deux subventions, l'une relative aux emplois pérennisés et l'autre liée à l'appel à projet, les deux subventions seront distinctes.

Le Gouvernement wallon doit encore déterminer : le montant global maximal de la subvention pour chaque appel à projets ; les besoins sociétaux prioritaires qu'il est amené à couvrir ; les conditions d'admissibilité ; les conditions d'éligibilité des projets ; le montant maximal de la subvention par équivalent temps plein.

4. Engagement du demandeur d'emploi inoccupé

L'employeur pourra engager un demandeur d'emploi inoccupé dès l'entrée en vigueur de la décision d'octroi de la subvention et, au plus tard, dans un délai de six mois à partir du premier jour du mois qui suit la notification de la décision d'octroi de la subvention.

L'engagement doit être réalisé dans le cadre d'un contrat de travail conforme à la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, conclu à temps plein ou à temps partiel au moins égal à un mi-temps. Pour les travailleurs à temps partiel qui remplacent des travailleurs ou des agents qui bénéficient d'une interruption

de la carrière professionnelle ou d'un crédit-temps, le régime de travail peut également correspondre à un cinquième temps.

5. Conditions : augmentation de l'effectif de référence et maintien du volume global de l'emploi

Chaque année, le FOREm vérifiera que l'employeur a engagé un nombre de demandeurs d'emploi inoccupés correspondant au nombre d'équivalents temps plein pour lesquels la subvention a été octroyée. Si l'effectif de référence n'est pas augmenté d'un nombre de demandeurs d'emploi inoccupés correspondant au nombre d'équivalents temps plein pour lesquels la subvention est octroyée, la subvention sera récupérée par le FOREm à concurrence du non-respect du nombre minimum d'équivalents temps plein à respecter.

L'effectif de référence est établi sur la base du nombre de travailleurs occupés sous contrat de travail, calculé en équivalents temps plein, au cours des quatre trimestres qui précèdent le trimestre précédant la notification de la décision d'octroi de la subvention.

Par ailleurs, pour bénéficier de la totalité de la subvention, l'employeur devra maintenir le volume global de l'emploi de référence pendant toute la durée de la décision d'octroi de la subvention.

Le volume global de l'emploi est égal à la somme de l'effectif de référence et du nombre d'équivalents temps plein pour lequel la subvention est octroyée.

11

- ➔ Pour les employeurs dont le volume global de l'emploi de référence est supérieur à 5 travailleurs calculés en équivalents temps plein, l'obligation de maintien du volume de l'emploi est réputée remplie lorsque le volume global de l'emploi de l'employeur atteint, au cours de l'année concernée, 90% du volume global de l'emploi de référence.
- ➔ Pour les employeurs dont le volume global de l'emploi de référence est égal ou inférieur à 5 travailleurs, calculés en équivalents temps plein, l'obligation de maintien du volume de l'emploi est réputée remplie lorsque le volume global de l'emploi de l'employeur atteint, au cours de l'année concernée, 80% du volume global de l'emploi de référence.

III. Paiement de la subvention

La subvention est liquidée par le FOREm, selon les modalités devant encore être déterminées par le Gouvernement wallon.

IV. Limites

Le montant de la subvention ne peut pas être supérieur au coût effectivement supporté par l'employeur, pour l'occupation de demandeurs d'emploi inoccupés engagés dans les liens d'un contrat de travail sur la base de la décision d'octroi de la subvention.

V. Cumuls

La nouvelle subvention ne pourra pas être cumulée avec une réduction de cotisations patronales de sécurité sociale régionale. Toutefois, pour les travailleurs qu'il occupe dans une autre Région et qui sont subventionnés sur la base du nouveau décret, l'employeur pourra cumuler la subvention avec les réductions de cotisations patronales de sécurité sociale, octroyées par une autre Région pour les « Agents contractuels subventionnés ».

Mariam Mazari et Tatiana Haerlingen, ACC