

# ACCEx

# PRESS

N°128

Janv. **2022**

## SOMMAIRE

Actualités / page 1

- Maribel
- Montants indexés
- Indexation des salaires
- Mesures liées au Covid
- Prime syndicale
- Nouveaux seuils pour les MP
- 1 • Frais propres à l'employeur : nouvelle obligation
- Convention Reprobel
- Réduction groupe-cible
- Culture Plus

Dossier / page 10

- Article 17

Ressources / page 14

- APE : FAQ

## Actualités

### Maribel social : un appel à candidature s'annonce

Nous vous l'avions annoncé avant la fin de l'année dernière, le Comité de gestion du Fonds Maribel 329.02 où l'ACC siège, a décidé d'augmenter le montant du plafond de la subvention de 2 % pour l'année 2021 et de 3 % pour l'année 2022. Il passe donc de 39.864 € à 40.661 €. Cette augmentation est d'application à partir du 1er janvier 2021. Elle sera comptabilisée lors du décompte annuel 2021.

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

Une bonne nouvelle n'arrive jamais seule, le Fonds Maribel devrait lancer un appel à candidature dans le courant du 1<sup>er</sup> semestre 2022 pour l'octroi de 9 mi-temps pour notre secteur. Nous ne manquerons pas de vous en tenir informés.

Pour rappel, le Maribel social est une mesure d'aide à l'emploi fédérale, réservée au non marchand et visant à créer des emplois supplémentaires et à accroître progressivement le niveau de subventionnement des emplois existants.

---

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.

*Mariam Mazari, ACC*

**ACCExpress 2022**

# Montants indexés

Certains montants, tels que les frais de missions ou encore les défraiements maximums pour les RPI ont été indexés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Vous trouverez le récapitulatif de ces chiffres utiles via [ce lien](#).

## Frais de mission

Le montant minimum pour le défraiement lié aux frais de mission pour l'utilisation de véhicules privés à moteur en Commission paritaire 329.02 passe à **0,375 €/km** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 (contre 0,3633€/km en 2021). Le montant du défraiement pour les cyclomoteurs quant à lui passe à **0,1814€/km** (contre 0,1758€/km en 2021).

## RPI

Le montant maximum du défraiement de l'artiste dans le cadre du RPI est de **134,63 € par jour** (contre 132,13 € en 2021) et de **2692,64 € par an** (contre 2642,53 € en 2021).

## Volontariat

Les montants des plafonds pour les défraiements forfaitaires des volontaires s'élèvent à **36,84 € par jour** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 (contre 35,41 €/jour en 2021) et de **1.473,37€/an** (contre 1416,16€/an en 2021).

## Adaptation des montants de la loi relative au contrat de travail

La loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 contient des plafonds de rémunération. Ils interviennent en matière de clause de non-concurrence, clause d'arbitrage et clause d'écolage. Il s'agit de la rémunération annuelle, c'est-à-dire de la rémunération mensuelle brute portée sur un an, à laquelle s'ajoutent le double pécule de vacances, la prime de fin d'année ainsi que tous les avantages acquis en vertu du contrat.

Ces plafonds sont adaptés chaque année à l'indice général des salaires conventionnels pour employé.e.s. Les nouveaux plafonds s'élèvent à :

- **36.785€** pour le seuil qui s'applique à la clause de non-concurrence (seuil inférieur) et à la clause d'écolage au lieu de 36.201 € en 2021;
- **73.571€** pour le seuil qui s'applique à la clause de non-concurrence (seuil supérieur) et à la clause d'arbitrage, au lieu de 72.402 € en 2021.

Notons pour la clause d'écolage que, depuis le 10 novembre 2018, la condition du seuil n'est plus d'application en cas de formation à un métier ou une fonction figurant sur les listes des professions en pénurie ou des fonctions difficiles à pourvoir (loi du 14 octobre 2018, MB, 31 octobre 2018). Le lieu de travail détermine la liste régionale applicable.

# Décret Emploi

La valeur du point dans le cadre du Décret sur l'emploi socioculturel à l'initial du budget 2018 s'élève à **3.527,69€**. Le forfait pour le secrétariat social s'élève à **202,18 €** et le montant de la subvention supplémentaire s'élève à **6.369,95€**. La valeur du point est donc indexée de 1,8 % en 2022 selon le budget initial.

*Attention : Ce budget initial de la FWB peut faire l'objet d'un (ou plusieurs) ajustement qui modifie parfois la donne. Le cas échéant, nous vous en tiendrons informés dans nos actualités.*

## Indemnités de télétravail

Récemment, deux augmentations successives de l'indemnité de bureau **maximale** qu'un employeur peut octroyer à un travailleur en télétravail ont été actées par l'ONSS.

Cette indemnité maximale est passée de 129,48 € à **132,07 €** par mois au **1er janvier 2022**. Cette première augmentation pouvant s'appliquer rétroactivement à partir du **1<sup>er</sup> octobre 2021**.

[L'ONSS](#) et l'administration fiscale se sont accordés sur une deuxième indexation de l'indemnité maximale de télétravail dans la foulée, aussi celle-ci passe à **134,71 €** par mois ce **1<sup>er</sup> février 2022**.

Il s'agit donc bien là d'un forfait maximal, l'employeur n'est pas obligé d'accorder cette indemnité.

3

Pour rappel, cette indemnité pour frais de bureau dans le cadre du télétravail peut être accordée par l'employeur à ses travailleurs qui prestent en télétravail régulier et structurel (c'est-à-dire au minimum un jour de télétravail par semaine sur une base mensuelle).

Pour toutes les informations concernant le télétravail – et notamment le télétravail en raison du Covid- nous vous invitons à consulter [la page de la CESSOC dédiée](#).

*Mariam Mazari, ACC*

## Indexation des salaires

Conformément aux prévisions d'indexation du [Bureau fédéral du Plan](#) l'indice santé lissé a dépassé l'indice pivot (qui s'élevait à 111,53) en décembre 2021. Par conséquent, les rémunérations des barèmes de la CP 329 augmenteront de 2% à partir de février 2022. Quant au revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMMG) a été augmenté de 2 % en janvier 2022. Il est passé :

- pour les travailleur.euse.s âgés.es de 18 ans et plus à 1 691,40 euros ;
- pour les travailleur.euse.s âgés.es d'au moins 19 ans avec une ancienneté d'au moins 6 mois à 1 736,28 euros;
- pour les travailleurs.euses âgé.es d'au moins 20 ans avec une ancienneté d'au moins 1 an à 1 756,23 euros.

Veuillez retrouver la grille barémique mise à jour en cliquant sur [ce lien](#). N'hésitez pas à nous contacter pour recevoir la grille horaire.

En raison d'une inflation qui croît beaucoup plus vite que d'habitude, les prévisions du Bureau du Plan estiment que le prochain dépassement de l'indice pivot (qui s'élève actuellement à 113,76) par l'indice santé lissé aurait déjà lieu en février 2022, ce qui conduirait à une nouvelle indexation de 2% du RMMMG en mars 2022 et des rémunérations en avril 2022 !

Ces prévisions sont mises à jour mensuellement et sont donc encore appelées à évoluer. Nous vous informerons si ces prévisions se confirment.

CESSoC

## Covid – Mesures liées au coronavirus

### Webinaire « Baromètre Corona » - lundi 31 janvier 2022 à 12H

Vous le savez, un « Baromètre Corona » devrait entrer en vigueur ce 28 janvier 2022. A l'heure d'écrire ces lignes, [l'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 28 octobre 2021 relatives aux mesures nécessaires en vue de prévenir ou de limiter les conséquences pour la santé publique de la situation d'urgence épidémique déclarée concernant la pandémie de coronavirus COVID-19](#), vient d'être publié. Nous procédons à son analyse et vous enverrons un mail détaillé dès que possible.

Event Confederation organise ce lundi 31 janvier 2022 à 12h un webinaire sur le Baromètre Corona. Event Confederation est une fédération du secteur de l'évènementiel qui a travaillé de près sur ce baromètre pour la réouverture de la vie publique organisée. C'est dans ce cadre qu'ils vous proposent ce webinaire gratuit.

Pour vous inscrire, c'est par [ici](#).

Tatiana Haerlingen, ACC

### Prolongation de la CCT 49

Au vu des décisions du gouvernement en matière de télétravail, les partenaires sociaux ont [décidé de prolonger](#) la CCT n°149 concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus **jusqu'au 31 mars 2022** (au lieu du 31 décembre 2021, date à laquelle elle devait initialement expirer).

Pour rappel, cette [CCT 149](#) avait été conclue par le Conseil National du Travail le 26 janvier 2021 pour régler la question du **télétravail obligatoire** mis en place afin de lutter contre la propagation de la **Covid-19**.

Cette CCT qui est de **nature supplétive** – c'est-à-dire qu'elle ne s'applique **que** si vous **n'aviez pas établi de texte** mettant en place un régime de télétravail occasionnel, structurel, ou lié à la Covid-19 à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2021 – prévoit les éléments suivants :

- L'obligation pour l'employeur de prévoir des **accords pour chaque télétravailleur.euse** concernant les modalités du télétravail : horaires, prise en charge des frais, contrôle, accessibilité du.de la

**ACC EXPRESS 2022**

travailleur.euse, équipement. Ce texte peut prendre la forme d'une convention collective de travail d'entreprise, de modalités dans le règlement de travail, d'un accord individuel, ou d'une *policy* de télétravail par exemple ;

- Elle rappelle et insiste également sur plusieurs **droits** du.de la télétravailleur.euse en lien avec le **bien-être au travail** dans le cadre du télétravail : information des travailleur.euse.s sur les mesures de prévention, mise à disposition des coordonnées (et de moyens de contact) des personnes compétentes en matière de bien-être, mêmes droits collectifs qu'en présentiel.
- Enfin, cette CCT énonce dans le chef de l'**employeur** l'obligation de mettre en place une **analyse des risques** (y compris psychosociaux) **multidisciplinaire**, ainsi que plus généralement de prendre les mesures appropriées pour maintenir les liens des télétravailleur.euse.s avec les collègues, d'accorder une attention particulière aux télétravailleur.euse.s vulnérables et d'assurer que la ligne hiérarchique et les télétravailleur.euse.s reçoivent une information (et si nécessaire une formation) sur les modalités et les spécificités du télétravail.

Pour plus d'informations concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison du Covid-19 nous vous invitons à consulter [cet article](#) de la CESSoc.

*Tatiana Haerlingen, ACC*

## Congé de vaccination

5 En raison du contexte lié à l'administration de dose de rappel et de la possibilité désormais de vacciner les enfants, le gouvernement a décidé de prolonger le régime du congé de vaccination jusqu'au 30 juin 2022 et d'en élargir le champ d'application. Le travailleur peut l'utiliser pour se rendre au centre de vaccination ainsi que pour accompagner, au centre de vaccination, un enfant mineur qui vit avec lui, son enfant majeur handicapé ou une personne dont il a la tutelle.

Pour rappel, ce congé de vaccination est considéré comme une forme de petit chômage. Le travailleur peut donc s'absenter du travail tout en conservant sa rémunération normale pour se faire vacciner contre le covid-19. Ce droit s'applique durant le temps nécessaire à la vaccination.

*Mariam Mazari, ACC*

## Prime syndicale : obligation pour les employeurs

Pour rappel, la [CCT du 2 juillet 2012](#), modifiée par la [CCT du 26 juin 2018](#) prévoit l'octroi de la prime syndicale au personnel des associations de la SCP 329.02. Les travailleur.euse.s des Centres culturels reconnus par la Fédération Wallonie-Bruxelles qui sont syndiqués peuvent bénéficier d'une prime annuelle payée par le fond intersyndical.

Cette CCT impose à chaque employeur de remettre le formulaire « prime syndicale » à l'ensemble de ses travailleur.euses avec leur fiche de paie du mois de janvier, qu'ils soient syndiqués ou non. Vous ne devez cependant pas transmettre le formulaire à vos travailleur.euses qui ont été liés par un contrat de travail pour une durée inférieure à 3 mois en 2021.

Vous devez remettre [ce formulaire « prime syndicale »](#) à l'ensemble de vos travailleur.euse.s avec la fiche de paie de janvier après avoir :

**ACCEXPRESS 2022**

- ➔ compléter **uniquement** le cadre « *A compléter par l'employeur* » ;
- ➔ cocher au verso le secteur d'activités (Centres culturels).

Vous trouverez un commentaire explicatif de la CCT « prime syndicale » de la SCP 329.02 [sur le site de la CESSOC](#) (connexion requise).

*Mariam Mazari, ACC*

## Adaptation des montants pour le marché public

Tous les deux ans, les seuils de publicité européens sont révisés. La Commission européenne a communiqué aux États membres ses règlements d'exécution fixant ces nouveaux seuils qui sont applicables aux marchés publics et aux concessions à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Ces nouveaux seuils sont prévus dans un arrêté ministériel du 8 décembre 2021 (M.B. : 23 décembre 2021).

Et pour rappel, puisqu'en Belgique le seuil de recours à la procédure négociée sans publication préalable (*Loi du 17.6.2016 – MB : 14 juillet 2016*) est aligné sur le seuil de publicité européenne pour les marchés de fournitures et de services des pouvoirs adjudicateurs centraux, il est aussi adapté tous les deux ans.

Dès lors, bien que les modifications soient minimales, les pouvoirs adjudicateurs sont tenus d'appliquer les nouveaux seuils, repris ci-dessous, pour leurs marchés publics et concessions qui seront lancés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

6

	2020-2021	2022-2023
<b>Procédure négociée sans publication préalable</b>	139.000 euros htva	<b>140.000 euros htva</b>
<b>Marchés publics de fournitures et de services (secteurs classiques)</b>	214.000 euros htva	<b>215.000 euros htva</b>
<b>Marchés publics de fournitures et de services (secteurs spéciaux)</b>	428.000 euros htva	<b>431.000 euros htva</b>
<b>Marchés publics de travaux et concessions de services et de travaux</b>	5.350.000 euros htva	<b>5.382.000 euros htva</b>

*Mariam Mazari, ACC*

# Fiches fiscales – Nouvelle obligation pour les remboursements de frais

La [loi du 27 juin 2021 \(MB du 30 juin 2021\)](#) a modifié l'article 57 du code des impôts sur les revenus et prévoit qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les employeurs devront faire mentionner sur les fiches fiscales le montant des frais propres à l'employeur.

Pour rappel, sont qualifiés de frais propres à l'employeur, les frais que le travailleur ou le directeur engage pendant l'exécution de son contrat de travail qui sont en réalité à charge de l'employeur.

Actuellement, pour établir les fiches fiscales, trois types de frais propres à l'employeur sont remboursés aux travailleurs :

- les indemnités déterminées forfaitairement en faisant usage de critères sérieux et concordants,
- les indemnités non forfaitaires déterminées sur la base de justificatifs, comme des factures ou des tickets de caisse,
- les indemnités déterminées forfaitairement en ne faisant pas usage de critères sérieux et concordants.

7 Les fiches fiscales mentionnent le.s type.s de remboursements ayant eu lieu dans l'année de revenus concernée. Les montants doivent uniquement être précisés pour les remboursements qui ne sont pas basés sur des critères sérieux et concordants, et pas pour les deux autres types de frais.

Pour l'exercice 2022, le montant des frais propres à l'employeur devront être mentionnés sur les fiches fiscales 281.10 et 281.20. En outre, un état récapitulatif devra être établi.

Il semblerait que l'intention du législateur est de lutter contre le double emploi des remboursements de frais propres à l'employeur et éviter la déduction injustifiée de frais professionnels par le bénéficiaire.

Nous vous invitons à vous rapprocher de votre secrétariat social pour mettre en place les démarches nécessaires pour remplir cette nouvelle obligation.

*Mariam Mazari, ACC*

## Réduction du groupe-cible premiers engagements

La réduction de cotisations « premiers engagements » permet à l'employeur d'être exonéré du paiement des cotisations sociales lors de l'embauche d'un premier travailleur pour toute la durée de son occupation. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, cette réduction est limitée à 4.000 EUR par trimestre.

*Mariam Mazari, ACC*

# Convention REPROBEL

Reprobel est une société de gestion chargée de récolter les droits d'auteurs pour les copies et impressions d'œuvres protégées. La CESSoC et Reprobel ont conclu une nouvelle convention pour le secteur socioculturel et sportif qui permettra aux associations affiliées aux fédérations membres de la CESSoC de bénéficier d'un tarif préférentiel pour le paiement des droits de reprographie ; elle porte sur les années 2021 à 2023.

Le tarif préférentiel reste identique à celui applicable pour l'année 2020. Deux nouveautés importantes sont apportées dans ce nouvel accord :

- la reproduction via la numérisation est désormais également couverte par l'accord ;
- pour adhérer à la convention-cadre, il ne sera plus nécessaire de renvoyer de document à Reprobel par e-mail. Tout se passera désormais sur le site internet de Reprobel par l'utilisation d'un code promo spécifique à la CESSoC.

La convention permet aux associations membres des fédérations affiliées à la CESSoC qui le souhaitent de recourir au tarif forfaitaire décrit ci-dessous plutôt qu'au tarif "à la pièce" qui impose de recourir à des comptages fastidieux. Le choix de la tarification forfaitaire est facultatif ; l'association qui souhaite déclarer le nombre réel de copies et d'impressions protégées reste libre de procéder ainsi.

Qu'est-ce que le tarif forfaitaire négocié ?

8

Il s'agit d'un montant fixe par année et par ETP négocié par la CESSoC avec Reprobel pour les asbl qui le souhaitent si elles sont membres d'une fédération affiliée à la CESSoC. Le forfait annuel est dû par équivalent temps plein pertinent, c'est-à-dire pour chaque travailleur de l'asbl engagé sous contrat de travail qui fait (ou fait faire) régulièrement des photocopies, des impressions ou la numérisation d'œuvres protégées.

Rémunération annuelle fixe par ETP :

- 2021 : 12 € excl TVA (6%)
- 2022 : 12 € excl TVA (6%)
- 2023 : 12 € excl TVA (6%)

Comment faire pour adhérer au tarif forfaitaire négocié ?

L'adhésion à la convention-cadre est réalisée en utilisant le code promo annuel spécifique aux associations affiliées à l'une des fédérations membres de la CESSoC.

À partir de janvier 2022, toutes les entreprises recevront une demande de paiement des droits de reprographie pour l'année de référence 2021, par mail de la part de Reprobel.

Le mail comprendra un lien vers une plateforme en ligne permettant à chaque entreprise de faire sa déclaration selon la formule de paiement de son choix.

Si vous souhaitez adhérer à la convention-cadre et utiliser le tarif préférentiel négocié par la CESSoC, vous devrez encoder le code promo suivant : **CES2021**



Ensuite, vous devrez vous acquitter de la redevance annuelle selon les conditions de facturation de Repobel (disponibles sur [www.repobel.be](http://www.repobel.be), 'secteurs privé et public') et les accepter sans réserve.

Le code promo et le tarif annuel seront reconfirmés chaque année.

### Questions et contacts

Pour plus d'information sur les droits de reprographies et les rémunérations dues à Repobel, consultez notre FAQ Droit de Reprographie et Repobel (ci-dessous dans les fichiers attachés).

Pour toute question sur la convention-cadre signée entre la CESSoC et Repobel ou à propos de vos obligations en matière de droits de reprographie, veuillez contacter : Repobel : Frieda Legein – 02/ 551 03 24 - [FLE@Repobel.be](mailto:FLE@Repobel.be).

CESSoC

## Culture Plus



Le [programme](#) pour le 1er semestre 2022 est en ligne !

### Prochaines formations :

- **9 et 10 février 2022** (Namur) : [Facilitation visuelle](#). Acquérir les super pouvoirs de la pensée visuelle.
- **10, 14, 21 février et 7 mars 2022** (soirées EN LIGNE) : [A portée d'ouïe](#). Introduction à la médiation culturelle dans un contexte musical.
- **22 février 2022** (Namur) : [Garder, jeter ou classer ?](#) Organiser ses documents numériques et papier.

Notez aussi la date du **24 mars 2022** : formation gratuite (20€ si présentiel) sur le [décret des Centres culturels](#) à destination de vos administrateur.trice.s.

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

Céline D'Ambrosio, ACC

# Dossier

## Article 17

Nous vous l'avons annoncé dans le précédent ACC Express, le régime temporaire du travail associatif, tel qu'il était organisé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, a pris fin le 31 décembre 2021 et ne sera pas prolongé en 2022. Bien que l'ACC prône la conclusion de contrat pérenne garantissant le respect des droits sociaux des travailleurs.euses, les secteurs socioculturels étaient en demande de disposer d'un dispositif pour répondre à des besoins spécifiques pour l'encadrement d'activités ponctuelles.

Dès lors, notamment à l'initiative de l'ACC, une adaptation de l'article 17 de l'Arrêté royal du 28 novembre 1969 à l'évolution des besoins des secteurs socioculturels a été sollicité. A l'issue des travaux collaboratifs menées au sein de la CESSoc et de l'UNISOC, un avis avait été rendu par le Conseil national du travail allant dans ce sens (avis n° 2236 du 13 juillet 2021). Suite à cet avis, le gouvernement a continué à travailler sur cette piste et la modification de l'article 17 a été adoptée le 23 décembre 2021 (*M.B. 30 décembre 2021*).

Dès lors, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le nouveau dispositif de l'Article 17 permettra d'être une alternative au contrat associatif. Les modifications portent sur :

- l'ajout de certaines activités qui relevaient auparavant du régime du travail associatif ;
- la modification du libellé des activités afin de s'adapter à l'évolution des termes utilisés par ces secteurs ;
- l'élargissement pour les manifestations socioculturelles aux périodes qui précèdent / suivent l'événement (32h à répartir jusqu'à 3 jours avant ou après) ;
- la suppression de l'obligation de la reconnaissance de l'organisation par les autorités compétentes (l'affiliation à une organisation coupole reconnue suffit) ;
- la transformation et l'augmentation du plafond des prestations qui passent de jours en heures.

## Champ d'application et contingent en heures

Pour rappel L'article 17 de l'A.R. du 28 novembre 1969 offre des garanties telles qu'un contrat de travail régi par la Loi du 3 juillet 1978 ainsi que l'application des CCT en vigueur notamment en matière de barèmes et de temps de travail.

Il permet la rémunération de certains travailleurs qui effectuent des prestations notamment dans le secteur socioculturel et sportif sans que les rémunérations dues pour ces activités soient passibles de cotisations de sécurité sociale, pour autant que leurs activités ne dépassent pas un certain seuil au cours d'une année civile.

### Un contingent de jours en heures

Alors que cet article prévoyait un contingent de 25 jours/an, ce quota est maintenant comptabilisé en heures :

- **300 heures/an pour toutes les activités énumérées par l'article 17, avec un plafond trimestriel de 100 heures sauf pour le 3ème trimestre : plafond de 190 heures ;**
- Exception : 450 heures/an pour les activités du secteur sportif, avec un plafond trimestriel de 150 heures sauf pour le 3ème trimestre : plafond de 285 heures.

Il est possible de cumuler des activités qui tombent sous chacun des deux contingents. Dans ce cas, le plafond est limité, pour l'ensemble des activités, à 450 heures/an.

Le plafond est, toutefois, limité à 190 heures/an pour les étudiants. Cela signifie concrètement qu'un étudiant qui effectue des prestations dans le cadre de l'article 17 et qui travaille comme étudiant au cours de la même année calendrier peut cumuler au maximum 190 heures dans le cadre de l'article 17 (quelle que soit l'activité) et 475 heures en tant qu'étudiant, les plafonds trimestriels restent d'application. S'il dépasse le contingent de 190 heures, les heures devront être décomptées de son contingent étudiant (475 heures).

Le contingent de 25 jours subsiste uniquement pour les personnes travaillant pour la VRT, la RTBF ou la BRF (voyez ci-après).

### Elargissement du champ d'activités

Peuvent bénéficier de la dispense de cotisations sociales de l'article 17 modifié :

- les organisations reconnues par les autorités compétentes ou les organisations qui sont affiliées à une organisation coupole reconnue, et qui ont pour mission de dispenser une formation socioculturelle et/ou une initiation sportive et/ou activités sportives et les personnes que ces organisations occupent comme animateur, chef, moniteur, coordinateur, entraîneur sportif, professeur de sport, coach sportif, coordinateur des sports pour les jeunes, responsable du terrain ou du matériel, formateur, coach, responsable de processus en dehors de leurs heures de travail ou scolaires ou pendant les vacances scolaires
- les organisations du secteur des arts amateurs reconnues par les autorités compétentes ou les organisations qui sont affiliées à une organisation coupole reconnue, qui occupent des personnes en tant qu'enseignants, formateurs, coachs et responsables de processus artistiques ou techniques (artistiques) et dont les prestations ne sont pas des prestations artistiques déjà couvertes ou éligibles au titre d'indemnités forfaitaires de défraiement au sens du régime des petites indemnités (RPI)
- les organisateurs de manifestations socioculturelles et les personnes qu'ils occupent pour un maximum de 32 heures à répartir selon les besoins le jour de l'évènement et 3 jours avant ou après l'évènement, à l'exclusion des prestations artistiques couvertes ou éligibles au titre d'indemnités forfaitaires de défraiement au sens du régime des petites indemnités (RPI).

## Modalités administratives

### Contrat de travail

Pour pouvoir travailler dans le régime de l'article 17, il faut conclure un contrat de travail, ce qui signifie que la législation du droit du travail doit être respectée. Un contrat d'assurance accidents de travail doit donc être conclu pour ces travailleurs.

La législation en matière de contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978 ainsi que les CCT en vigueur, notamment en matière de barèmes et de temps de travail, sont d'application.

## Déclaration

Si aucune DmfA ne doit être effectuée, une Dimona doit bien être déclarée. La déclaration doit être faite par l'employeur préalablement (au maximum 15 jours avant le début de chaque trimestre) pour chaque occupation, par voie électronique :

- Le nombre d'heure par trimestre civil durant lesquelles le travailleur sera occupé dans le cadre de l'article 17 ;
- La date de l'entrée en service et la date de sortie de service du travailleur par trimestre ;
- La nature de l'activité prestée par le travailleur.

Chaque heure commencée doit être déclarée comme une heure complète.

Une nouvelle application est en cours de développement afin de permettre aux employeurs de déclarer et contrôler les heures occupées sous l'article 17.

Les adaptations nécessaires sont donc encore en cours d'élaboration par l'ONSS. Dès qu'il est possible de faire ces déclarations, nous vous tiendrons informés. Pour les prestations fournies à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et jusqu'à la mise en route des adaptations nécessaires, les déclarations devront être faites rétroactivement (garder donc bien toutes les informations pour pouvoir faire ces déclarations plus tard). La CESSoc conseille de ne plus introduire de DIMONA A17 (ancien système) pour toutes les prestations article 17 qui ont pris cours à partir de ce 1<sup>er</sup> janvier 2022 mais bien d'attendre l'installation de la nouvelle plateforme à venir.

L'ONSS est également occupé à adapter la Dimona et l'application " student@work ". En outre, une nouvelle application " article17@work ", est également en cours de développement afin de permettre le plus tôt possible aux employeurs concernés de déclarer et contrôler les heures occupées sous l'article 17.

## Accidents du travail

Les travailleurs article 17 sont soumis à la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail. Un contrat d'assurance accidents de travail doit donc être conclu pour ces travailleurs.

## Cotisations de sécurité sociale et fiscalité

Les prestations effectuées sous ce régime sont exonérées de cotisations de sécurité sociale. Cependant, un impôt de 10% sur les revenus est applicable, que le travailleur devra payer au moment du décompte fiscal, à la fin de l'année.

**Les prestations effectuées dans le cadre de ce régime sont exonérées de cotisations de sécurité sociale tant qu'elles ne dépassent pas le quota d'heures fixé.** En cas de dépassement de l'un des plafonds, toutes les heures effectuées sont requalifiées en heures effectuées dans le cadre du droit du travail ordinaire et les cotisations de sécurité sociale sont dues en totalité sur toutes les heures effectuées.

Les employeurs qui n'emploient pas d'autres personnes, et qui n'ont pas encore fait de déclarations Dimona, seront informés à ce moment-là de la manière dont ils doivent s'identifier pour pouvoir faire ces déclarations.

Ces nouvelles règles s'appliquent également aux personnes qui utilisaient déjà le système de l'article 17 avant le 1er janvier 2022.

## Restrictions – Cumul

Les prestations sous le dispositif de l'article 17 ne sont pas autorisées si au cours d'une période d'un an qui précède le début des prestations :

- l'employeur et le travailleur étaient liés par un contrat de travail, une affectation statutaire ou un contrat d'entreprise sauf s'il s'agit d'un contrat de travail d'étudiant ou si le contrat de travail a pris fin à la suite d'une mise à la pension;
- le travailleur a effectué des prestations comme intérimaire ou dans le cadre d'une mise à disposition de travailleurs.

L'ONSS a confirmé qu'en plus des exceptions explicitement prévues par la législation pour les étudiants et les travailleurs pensionnés, il existe également une exception pour les contrats conclus dans le cadre de l'article 17. Afin de simplifier les formalités administratives, l'ONSS est occupé à adapter la Dimona et l'application " student@work ". Cependant, une personne ayant travaillé dans le cadre de l'article 17 l'année précédente pour encore travailler l'année suivante pour le même employeur dans le cadre de l'article 17.

L'interdiction de cumul ne s'applique pas non plus aux prestations comme accompagnateur artistique ou technico-artistique dans le secteur des arts amateurs, le secteur artistique ainsi que le secteur de l'éducation culturelle ainsi que des prestations comme animateur de formations, de conférences, de présentations ou de spectacles sur des thèmes culturels, artistiques et sociétaux dans le secteur socioculturel, de l'éducation culturelle, de l'éducation artistique et des arts. **Ces prestations ont dû être livrées par un contrat d'entreprise conclu entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021. Cette exception est d'application jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.**

Cumul partiel autorisé avec le travail étudiant : le plafond est limité à 190 heures/an pour les étudiants. Concrètement, cela signifie qu'un étudiant qui travaille dans le cadre de l'article 17 et également sous statut étudiant dans la même année calendrier, peut accumuler un maximum de 190 heures dans le cadre de l'article 17 (indépendamment du type d'activité) et 475 heures en tant qu'étudiant, le quota trimestriel restant applicable. S'il dépasse les 190 heures, les heures seront déduites de son quota d'étudiant (475 heures). **Cette restriction n'existait pas avant la réforme.**

CESSoC

# Ressources

## APE : une FAQ pour y voir plus clair

Comme vous le savez déjà, la réforme APE est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022. En principe, tous les employeurs concernés ont dû recevoir le courrier de décision d'octroi de l'aide APE sur leur espace personnel en ligne.

Cette décision reprend les éléments suivants :

1. Le montant de la subvention globale annuelle
2. Le nombre minimal d'ETP APE pour lequel la subvention est octroyée
3. Le volume global de l'emploi de référence que l'employeur est tenu de maintenir.
4. Le cas échéant, le nombre maximal de travailleurs, en ETP, pour lesquels la subvention est octroyée, qui peuvent être occupés dans une unité d'établissement située en dehors de la Région wallonne de langue française (ceci vise les emplois maintenus en Région de Bruxelles-Capitale). Pour ces emplois maintenus en Région de Bruxelles-Capitale, il est normal de ne pas retrouver dans le courrier le montant des réductions des cotisations sociales patronales car le budget de ces réductions est assumé par la Région de Bruxelles-Capitale. Les travailleurs APE concernés ne sont donc pas pris en compte pour déterminer la valeur ni de D ni de E dans le deuxième volet de la formule de calcul car cette formule ne concerne que le budget wallon.

Vous pouvez consulter la [Foire Aux Questions \(FAQ\)](#) réalisée par la CESSoC pour vous accompagner dans la mise en œuvre de cette importante réforme. La FAQ propose notamment un guide pas à pas pour mettre en application la réforme APE dans les pratiques de gestion interne. Cette FAQ sera amenée à être adaptée au fil des semaines et des mois à venir pour tenir compte de l'implémentation de la réforme au sein des associations et d'éventuelle modification réglementaire ou administrative.