

N°132



DECEMBRE 2022

ACC
EXPRESS

SOMMAIRE

ACTUALITES – p. 3

Subvention fonctionnement
Indexation des salaires
Indexation de la subvention APE
ANM : Octroi exceptionnel d'éco-chèques
Jours fériés et de fermetures collectives 2023
Aide dans le cadre de la crise énergétique
Indemnité km pour frais de missions
Indemnité pour frais de bureau
Incapacité de travail
Dérogation à la règle du tiers temps et des trois heures
Le plan d'action annuel

FAQ – p. 9

Puis-je octroyer des éco-chèques aux travailleur.euse.s?
FONDS 4S : l'employeur.euse doit-il mettre en place une politique concertée de formation et/ou plan de formation ?

DOSSIER – p. 13

Le Job deal pour l'emploi : les nouvelles mesures

RESSOURCES – p. 19

Kick off des projets sectoriel sur la prévention des risques psychosociaux

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.

SUBVENTION FONCTIONNEMENT ET EMPLOI

Cette année se finit sur quelques notes positives et elles se font assez rares, alors il est important de les souligner lorsqu'elles arrivent.

Comme vous l'avez peut-être déjà lu, la **subvention de fonctionnement** sera indexée d'un peu plus de **4,5 % complémentaire**, notamment pour répondre aux multiples indexations salariales et à la crise de l'énergie.

En outre, la **mise sectorielle** (les points cachés) sera **réduite de près de la moitié** dès 2022 après de longues négociations menées par l'ACC avec les différentes parties prenantes et le gouvernement.

La **subvention emploi** sera indexée de **5,7 %**.

Enfin, dans le cadre des **ANM**, les négociations tripartites ont décidé de liquider les sommes dévolues pour 2022 sous forme d'**octroi exceptionnel d'éco-chèques** à verser aux travailleur.euse.s. Le montant des éco-chèques s'élève à 200€ pour un temps plein.

Mariam Mazari

INDEXATION DES SALAIRES

Comme annoncé dans le précédent ACC Express, les salaires sont à nouveau indexés en CP 329 **en décembre 2022**. Par ailleurs, le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMGM) est **passé depuis le 1^{er} novembre 2022 à 1 916,70 euros**. Les grilles barémiques indexées applicables en CP 329.02 sont consultables et téléchargeables sur [le site internet de l'ACC](#).

Conformément aux prévisions du Bureau fédéral du Plan, l'indice pivot (123,14) a, à nouveau, été

dépassé en novembre 2022, ce qui entrainera également **une indexation des barèmes en janvier 2023** et du RMMMGM en décembre 2022.

Un nouveau dépassement de l'indice pivot (125,60) est prévu en avril 2023, ce qui entrainerait une nouvelle **indexation des barèmes en juin 2023** et du RMMMGM en mai 2023.

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

M.M

INDEXATION DE LA SUBVENTION APE

Dans le précédent numéro nous vous annonçons que le conclave budgétaire avait permis d'aboutir à une augmentation de l'indexation de la subvention APE. Vous trouverez dans cet article des précisions sur les modalités de cette indexation.

La ministre Christie Morreale a précisé dans une circulaire la façon dont s'opèrera l'indexation de la subvention APE et l'octroi de sommes supplémentaires en 2022 et 2023 pour compenser une inflation hors du commun.

Lors de la mise en œuvre de la réforme en janvier, un coefficient d'indexation de 2,17% avait été retenu. Les prévisions d'indexation des rémunérations pour l'année 2022 s'établissent à ce jour à plus de 5%. La ministre Morreale a proposé au gouvernement d'ajouter 3,22%, soit un peu plus de 38 millions € en 2022.

La subvention de 2022 sera donc augmentée de 3,22%; ce complément sera versé par le FOREM aux associations avant la fin de l'année.

Un accord a en outre été trouvé pour consacrer 57 millions € aux surcoûts liés à l'inflation en 2023. Ce montant devrait permettre d'octroyer un supplément 2023 de l'ordre de 4,89% du montant de la subvention initiale de 2022 (donc sans les 3,22% de supplément).

En outre, la subvention sera indexée suivant les règles prévues dans l'arrêté. En théorie, cette croissance pourrait atteindre 10% si l'on s'en tient à la méthode de calcul prévue; c'est toutefois sans compter sur le plafonnement de cette indexation à l'évolution des dépenses primaires de la Région qui interviendra très probablement.

Un exemple pour éclairer ces dispositions :

Subvention initiale 2022 : 10.000 €
Complément 2022 [3,22%] : 322 € liquidés à la fin de 2022
Complément 2023 [4,89%] : 489 € liquidés en 2023
Subvention indexée 2023 [Hypothèse = 7%] : 10.700 €
C'est ce dernier montant qui sera l'objet d'une nouvelle indexation en 2024.
En conséquence :
Total reçu en 2022 : 10.000 € + 322 €
Total à recevoir en 2023 : 10.700 € (taux d'indexation à confirmer) + 489 €

La ministre Morreale a également annoncé au parlement qu'elle proposerait à l'avenir une méthode d'indexation plus réactive à l'indexation des rémunérations; un projet de texte serait en préparation. Espérons qu'il soit d'application dès 2024.

CESSoC

ANM : OCTROI EXCEPTIONNEL D'ECO-CHEQUES

Les partenaires sociaux de la sous-commission paritaire 329.02 se sont réunis ce 19 décembre 2022 et ont procédé à la signature d'une convention collective de travail (CCT) éco-chèques visant à liquider les moyens dévolus à l'accord non-marchand pour 2022. Elle a pour objet l'octroi **exceptionnel** d'éco-chèques.

Cette CCT vise à retranscrire le contenu de l'accord obtenu en tripartite.

TRAVAILLEUR.EUSE.S CONCERNE.E.S PAR LA CCT

Cette convention s'applique aux CC et à leurs travailleur.euse.s :

- Occupés dans les liens d'un **contrat de travail** à la date du **15 décembre 2022** ;
- Et dont le cadre d'emploi figure, à la date du **31 décembre 2021, au cadastre SICE** ;
- Et qui ont perçu une **rémunération** de l'employeur.euse pour des prestations effectives, en ce compris le salaire garanti, **au cours du mois de décembre 2022.**

MONTANT ET MODALITES DE CALCUL

Le montant maximum d'éco-chèques pouvant être octroyés à un.e travailleur.euse sur la base de cette CCT s'élève à **200 €** et est calculé selon la formule suivante :

Montant à octroyer = 200 € * A * B

Pour l'application de cette formule :

« **A** » correspond au **régime de travail du.de travailleur.euse à la date du 31 décembre 2022** et qui s'obtient en divisant le régime hebdomadaire du.de la travailleur.euse par le régime hebdomadaire d'un.e travailleur.euse à temps

plein dans l'association, limité à deux chiffres après la virgule, sans arrondi.

« B » correspond au **taux d'affectation du.de la travailleur.euse** ou de son.sa remplaçant.e tel qu'il est renseigné.e au cadastre SICE à la date du 31 décembre 2021 ou dans le dossier de reconnaissance pour les associations agréées en 2022.

OCTROI ET VALIDITE DES ECO-CHEQUES

La mise en œuvre n'est pas urgente puisque, les éco-chèques doivent être octroyés aux travailleur.euse.s pour le 31 mars 2023 au plus tard.

Leur validité est limitée à 24 mois à partir de la date de leur octroi aux travailleur.euse.s.

Par ailleurs, cet avantage ne peut remplacer un éventuel avantage existant.

Pour ce qui concerne les modalités à mettre en place en vue d'octroyer des éco-chèques aux travailleurs de votre CC, nous vous renvoyons vers notre FAQ en page 9.

Tatiana Haerlingen

JOURS FERIES ET DE FERMETURE COLLECTIVE 2023

FIXATION DU JOUR DE REMPLACEMENT DES JOURS FÉRIÉS 2023

Les jours fériés légaux de 2023 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.euse est tenu.e 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 2023 :

- Nouvel An : dimanche 1er janvier 2023 (*)
- Lundi de Pâques : lundi 10 avril 2023
- Fête du Travail : lundi 1er mai 2023
- Ascension : jeudi 18 mai 2023
- Lundi de Pentecôte : lundi 29 mai 2023
- Fête nationale : vendredi 21 juillet 2023
- Assomption : mardi 15 août 2023
- Toussaint : mercredi 1er novembre 2023
- Armistice : samedi 11 novembre 2023 (*)
- Noël : lundi 25 décembre 2023

(*) 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 2022, 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.euse 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.

JOURS DE FERMETURE COLLECTIVE 2023

Si vous envisagez une fermeture collective de votre structure, les dates de fermeture peuvent être fixées au niveau de votre association. Dans ce

cas, n'oubliez pas de fixer les jours de fermeture collective pour 2023.

Il est conseillé de les fixer suffisamment tôt afin que les travailleur.euse.s puissent en tenir compte pour l'organisation de leurs propres vacances. La décision doit être prise au sein du Conseil d'entreprise, ou, à défaut, par un accord avec la Délégation syndicale de l'entreprise, ou, à défaut, par un accord unanime avec tous les travailleur.euse.s.

Les jours de fermeture collective doivent être intégrés dans le règlement de travail que ce soit pour la première fois (procédure de modification complète), ou pour changer simplement les dates de fermeture collective pour 2023 (procédure abrégée). Les démarches suivantes restent alors à accomplir :

- Afficher dans les locaux de l'entreprise un avis reprenant l'accord concernant les jours des vacances collectives et/ou de repos compensatoire collectif au plus vite et au plus tard 24h avant la fermeture collective ;
- Remettre une copie de cet avis à chaque travailleur.euse ;
- Envoyer une copie de cet avis dans les huit jours suivant l'entrée en vigueur de la modification du règlement de travail à l'Inspection des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale compétente pour votre région.

Bertrand Schingtienne

CRISE ENERGETIQUE : AIDE EXCEPTIONNELLE

En raison de la crise énergétique, la FWB a réactivé la cellule de veille (créée dans le cadre de la Covid) mi-novembre 2022 en la dotant d'une enveloppe de 10 millions d'euros pour soutenir les opérateurs culturels en difficulté suite à l'augmentation des coûts liés à l'énergie. Les conditions d'éligibilité sont disponibles dans le [vadémécum](#). Les opérateurs concernés sont

invités à introduire une demande via ce [formulaire](#) en ligne avant **le 30 juin 2023 à midi**.

M.M

INDEMNITE KM POUR FRAIS DE MISSION

Les déplacements professionnels effectués par les travailleurs.euse.s avec leur véhicule privé, autorisés par l'employeur.euse, ont droit à un remboursement de frais pour ces déplacements soit sur une base forfaitaire, soit sur la base de justificatifs.

Pour notre secteur, [la CCT du 15 décembre 2008](#) prévoit un montant forfaitaire kilométrique pour le remboursement de ces frais qui évolue chaque année (pour rappel, il est de **0,375 €/km pour l'année 2022**).

Toutefois, si pour le remboursement de ces frais forfaitaires il est fait référence dans vos règles internes aux montants appliqués aux **fonctionnaires de l'état** (*il est possible d'appliquer les montants des fonctionnaires de l'état tant qu'ils sont supérieurs à ceux de la CCT sectorielle*), sachez que l'arrêté royal du 10 novembre 2022¹ prévoit **désormais** que les frais kilométriques du personnel de l'état seront **indexés tous les trimestres** et prévoit pour l'année 2022 une indexation rétroactive du 1^{er} mars au 30 juin 2022. Les montants applicables pour l'année 2022 sont les suivants :

Période	Indemnité /km
Du 1 ^{er} jan. au 28 fév. 2022	0,3707 €/km
Du 1 ^{er} mars au 30 juin 2022	0,4020 €/km
Du 1 ^{er} juil. au 30 sept. 2022	0,4170 €/km
Du 1 ^{er} oct. au 31 déc. 2022	0,4233 €/km

¹ modifiant l'arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et les indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale, M.B. 16 novembre 2022.

Les opérateurs qui font référence aux indemnités des membres du personnel de l'Etat doivent appliquer ces montants pour l'année 2022.

INDEMNITE DE FRAIS DE BUREAU

L'indemnité forfaitaire de frais de bureau est passée depuis le 1er décembre 2022 à un montant maximal **de 145,81 euros par mois** (142,95 EUR pour la période du 1er septembre 2022 jusqu'au 30 novembre 2022 inclus). Pour rappel, cette indemnité peut être octroyée aux travailleur.euse.s qui effectuent du travail à la maison de manière structurelle et sur base régulière pendant une partie substantielle de leur temps de travail. Cette indemnité est exonérée de précompte professionnel et de cotisations de sécurité sociale.

ONSS

ONSS : DIGITALISATION DES DOCUMENTS

L'ONSS [annonce](#) qu'elle se lance dans un processus de digitalisation des documents de paiement au cours de l'année 2023. Pensez donc à relever votre e-box !

B.S

INCAPACITE DE TRAVAIL

[La loi du 30 octobre 2022](#), publiée le 18 novembre 2022 apporte diverses modifications en matière d'incapacité de travail.

Le certificat médical

Désormais, les travailleur.euse.s en incapacité de travail pour **un jour seulement**, ne sont plus tenu.e.s de justifier leur absence au moyen d'un certificat médical et ce, à concurrence **de trois fois par an au maximum**.

Les petites structures (moins de 50 travailleur.euse.s) peuvent y déroger s'il est expressément spécifié dans un RT ou une CCT d'entreprise.

Le salaire garanti

L'employeur.euse est déchargé.e de son obligation de payer le salaire garanti durant une période de 20 semaines à compter du début de la reprise d'un travail adapté ou d'un autre travail, autorisé par le.la médecin de la mutuelle en cas de maladie (non professionnelle) ou d'un accident (autre qu'un accident du travail ou survenu sur le chemin du travail) survenant durant cette période de reprise.

Après cette période de 20 semaines, les règles normales en matière de salaire garanti s'appliquent à nouveau. Le.la travailleur.euse aura droit pendant l'exécution d'un travail adapté ou d'un autre travail au salaire garanti pour ses prestations dans ce cadre (complété par une indemnité d'incapacité de travail à charge de la mutuelle).

Actuellement, une neutralisation du salaire garanti est prévue pendant une période de reprise progressive du travail, autorisé par le.la médecin de la mutuelle en cas de maladie (non professionnelle) ou d'un accident (autre qu'un accident du travail ou survenu sur le chemin du travail) survenant durant cette période de reprise. Désormais, la neutralisation du salaire garanti sera limitée dans le temps à une période **de vingt semaines** à compter du début de la reprise partielle du travail. Si le.la travailleur.euse retombe en incapacité de travail à l'issue de cette période, iel aura droit au salaire garanti conformément aux règles normales.

La force majeure médicale

Nous avons consacré le dossier de notre précédente publication sur le nouveau trajet de

réintégration 2.0 prévu par [l'arrêté royal du 11 novembre 2022](#). L'arrêté prévoit notamment de distinguer la procédure du trajet de réintégration de celle relative à la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale. Cette dernière procédure a été introduite par la loi du 30 octobre 2022.

Cette procédure est soumise aux conditions suivantes :

- Le.la travailleur.euse est inapte au travail pendant au moins neuf mois (suspension du délai si reprise de moins 14 jours).
- Le.la travailleur.euse n'est pas dans un trajet de réintégration.
- La procédure peut être entamée par le.la travailleur.euse ou l'employeur.euse, en informant l'autre partie et le.la conseiller.e en prévention-médecin du travail par lettre recommandée. Si l'employeur.euse prend l'initiative de la procédure, iel mentionne que le.la travailleur.euse peut demander d'étudier les possibilités de travail adapté ou d'un autre travail et l'assistance syndicale.

L'UNISOC (l'Organisation des employeur.euse.s du secteur à profit social en Belgique) a publié [une note](#) complète sur le trajet de réintégration et sur la force majeure médicale.

M.M

DEROGATION A LA REGLE DU TIERS TEMPS ET DES 3 TROIS HEURES

En principe, la durée hebdomadaire de travail d'un.e travailleur.euse occupé.e à temps partiel ne peut être inférieure à un tiers de la durée de travail à temps plein et ne pourra effectuer des prestations de travail de moins de 3 heures. Des exceptions sont cependant prévues.

Outres les exceptions déjà existantes, désormais, les travailleurs.euse.s qui effectuent des

prestations de travail dans le cadre d'une reprise partielle du travail autorisée par le.la médecin conseil (« mi-temps médical ») peuvent être occupé.e.s dans un régime de travail inférieur au tiers de celui d'un travailleur à temps plein (A.R du 23 septembre 2022, M.B 6 octobre 2022) et peuvent avoir des périodes de travail inférieures à trois heures (A.R du 18 septembre 2022, M.B 18 octobre 2022).

Il est fortement recommandé d'encadrer les conditions de travail de la reprise partielle du travail dans un avenant.

M.M

BIEN-ETRE - PLAN D'ACTION ANNUEL

L'employeur.euse est responsable de la mise en œuvre de la politique de bien-être, qui a pour objectif de prévenir ou de diminuer les risques professionnels, tout en favorisant le bien-être des travailleur.euse.s. Vous êtes tenu d'effectuer une analyse des risques et de mettre en place des mesures de prévention.

Vous devez également élaborer un plan global de prévention en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail, pour un délai de 5 ans.

Afin de le mettre en œuvre, vous devez élaborer un plan d'action annuel contenant les différentes mesures, concrètes, pour l'exercice de l'année suivante.

Ce plan doit être transmis pour avis au Comité de prévention et de protection au travail (CPPT), pour les associations dont l'année de service commence au 1er janvier, avant le 1er novembre de l'année précédente. A défaut de CPPT, il doit être transmis à la délégation syndicale ou, à défaut de délégation, directement aux travailleur.euse.s.

B.S

Quelles sont les modalités applicables à l'octroi d'éco-chèques aux travailleur.euse.s de votre CC ?

Vous le savez, les partenaires sociaux de la sous-commission paritaire 329.02 se sont réunis ce 19 décembre 2022 et ont conclu une convention collective de travail (CCT) éco-chèques visant à liquider les moyens dévolus à l'accord non-marchand pour 2022. Cette CCT a pour objet l'octroi exceptionnel d'éco-chèques. La question se pose alors de savoir quelles sont les **modalités** à mettre en place pour pouvoir octroyer des éco-chèques aux travailleur.euse.s de votre CC.

Est-ce que l'on peut octroyer des éco-chèques aux travailleur.euse.s des CC ? Comment le peut-on ? Quelles sont les modalités ?

Les [éco-chèques](#) sont émis par des sociétés privées (actuellement, il y en a trois : Edenred, Monizze et Sodexo). Les employeurs qui souhaitent accorder des éco-chèques à leurs travailleur.euse.s doivent, s'affilier, et les commander auprès de ces sociétés émettrices. Les prestations effectuées par ces sociétés (émission des chèques, envoi, etc.) sont payantes.

Les éco-chèques entrent dans la notion d'avantages extra-légaux, **exonérés de cotisations sociales et d'impôt (précompte professionnel)**, si les conditions, minimales, prévues à [l'article 19quater](#) de l'A.R. du 28/11/1969 sont respectées (à défaut, ils répondent à la notion de rémunération) ; c'est-à-dire, **si** les conditions suivantes sont remplies :

- ✓ Les éco-chèques **ne peuvent être accordés en remplacement ou en conversion de la rémunération**, de primes, d'avantages en nature ou de tout autre avantage. Les éco-chèques peuvent toutefois être délivrés en remplacement ou en conversion de chèques-repas qui ne sont pas passibles de cotisations de sécurité sociale. Ils ne peuvent pas être convertis en espèces ;
- ✓ L'octroi des éco-chèques doit être prévu par une **Convention Collective de Travail** sectorielle ou d'entreprise (*Dans le cadre de l'octroi exceptionnel d'éco-chèques dans le cadre de l'ANM, une CCT sectorielle a donc été adoptée comme précisé dans notre actu en page 4*). Cette CCT doit **mentionner la valeur nominale maximale de l'éco-chèque** et la **fréquence de l'octroi**. En l'absence de délégation syndicale ou pour les catégories de personnel qui ne sont habituellement pas visées par une telle convention, l'octroi peut être régi par convention individuelle. Cette convention doit être écrite et le montant des éco-chèques ne peut être supérieur, et doit correspondre, à celui prévu par CCT dans la même entreprise ;

- ✓ Le **montant** total des éco-chèques ne peut dépasser **250 € par an**, par travailleur². Le montant maximal par éco-chèque est de 10 €. On peut faire remarquer que dans le cas où au sein d'une même entreprise, certains bénéficiaires sont couverts par CCT et d'autres par une convention individuelle, le montant prévu dans cette dernière ne peut jamais être supérieur à celui prévu dans la convention collective.
- ✓ Les éco-chèques sont délivrés au nom du.de la travailleur.euse et le montant brut des éco-chèques doit être mentionné au [compte individuel](#) du.de la travailleur.euse.

L'éco-chèque doit mentionner que sa validité est de 24 mois et qu'il ne peut être utilisé que pour l'achat des produits et services repris sur la liste annexée à la [CCT 98](#). Veuillez noter qu'une possibilité de réactivation a été introduite.

Par ailleurs, si l'octroi d'éco-chèques est un **octroi exceptionnel** - *comme c'est le cas pour les éco-chèques attribués dans le cadre de l'ANM* - il peut être prudent d'établir un avenant prévoyant une **clause de libéralité**.

En effet, vous le savez, des obligations peuvent naître dans le chef de l'employeur d'une pratique professionnelle répétée répondant aux conditions de généralité, de fixité et de constance. On parle dans ce cas d'un usage. Afin de vous protéger d'une telle interprétation, nous vous invitons à prévoir une "clause de libéralité" qui viendra confirmer l'absence de volonté dans le chef du CC de souscrire à une obligation à l'égard des travailleur.euse.s, du fait du seul octroi même répété d'avantages extracontractuels.

B.S.

² Si votre structure accorde déjà des éco-chèques et que vous pouvez vous retrouver dans la situation de dépasser le montant de 250 € par année civile par travailleur, vous pouvez nous contacter

FONDS 4S : l'employeur.euse doit-il mettre en place une politique concertée de formation ?

Bonne nouvelle, le plan d'action pour la période 2023-2025 a été adopté. Par ailleurs, concernant le plan d'action de la période 2020-2022, pour les CC qui devaient *finaliser* leur politique concertée de formation (ci-après PCF) et qui n'ont pas terminé de la finaliser, le délai a été prolongé et ils ont désormais la possibilité de le finaliser au plus tard pour le 31 décembre 2023.

Comme vous le savez sans doute, le [Fonds 4S](#) est le fonds de formation du secteur socioculturel et sportif auquel vous pouvez faire appel.

Dans le cadre de vos obligations concernant la politique actuelle (à savoir le plan d'action 2020-2022), certains d'entre vous devaient en principe *finaliser* leur PCF au maximum le **31 décembre 2022**.

CC ayant un organe de concertation sociale en leur sein

Sachez tout d'abord que les partenaires sociaux sont tombés d'accord pour prolonger ce délai au **31 décembre 2023**. Pour savoir si vous entrez dans la catégorie de structure qui êtes tenus de *finaliser* une PCF pour cette date, posez-vous la question de savoir si vous avez un organe de concertation sociale (Délégation syndicale, CPPT, CE) au sein de votre structure ? Si vous répondez par l'affirmative, c'est que vous êtes tenu par cette obligation endéans le délai du 31 décembre 2023.

Le Fonds prendra contact avec votre structure à ce sujet.

CC n'ayant pas d'organe de concertation sociale mais comptant 10 ETP ou plus

Nous attirons cependant votre attention sur le fait que s'il n'y a **pas d'organe de concertation sociale** au sein de votre CC **mais** que votre CC compte **10 ETP ou plus**, l'obligation de mettre en place une PCF concerne également votre CC. Toutefois, le délai dans lequel vous devrez construire votre PCF est plus long et il a, par ailleurs, lui aussi été prolongé.

En effet, si dans le cadre du plan d'action 2020-2022, vous deviez avoir démarré la construction de votre PCF pour le 31 décembre 2022 au plus tard, dans le cadre du plan d'action 2023-2025, il vous est désormais demandé que la construction de votre PCF soit **démarrée** pour le **31 décembre 2025** au plus tard.

Le formulaire faisant état de la PCF au sein de votre CC doit, par contre, être transmis au Fonds lors de votre 1^{ère} demande de financement dans le cadre du plan d'action 2023-2025.

CC n'ayant pas d'organe de concertation sociale et comptant moins de 10 ETP

Si vous n'êtes soumis ni à l'une, ni à l'autre de ces obligations, le Fonds encourage néanmoins particulièrement les ASBL de plus de 2 ETP à mettre en place une réflexion collective en la matière.

Un nouveau plan d'action conclu pour la période 2023-2025

L'ensemble des informations relatives à la PCF dans le cadre de ce nouveau plan d'action est disponible [sur le site du Fonds 4S](#).

Nous reviendrons par ailleurs, ultérieurement, plus en détail sur ce futur plan d'action et sur l'ensemble des nouveautés qu'il met en place.

Ressources

Vous trouverez [ici](#) l'ensemble des actions mises en place par le Fonds pour vous soutenir dans la mise en place de votre PCF.

Afin de vulgariser ces notions, le Fonds 4S a également publié de petites vidéos explicatives, disponibles [ici](#). Vous pouvez également retrouver des canevas, développés par Competentia, en suivant [ce lien](#), pour aider les ASBL à développer une PCF.

Il convient d'être attentif au fait que les obligations relatives à la PCF dans le cadre du F4S se distinguent des obligations légales relatives au plan de formation annuel. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans notre dossier consacré au « deal pour l'emploi » et plus particulièrement en pages 18/19 de cet ACC Express.

B.S.

JOB DEAL POUR L'EMPLOI : QUELLES NOUVEAUTÉS ?

La loi du 3 octobre 2022 qui concrétise les nouvelles dispositions du deal pour l'emploi a été publiée le 10 novembre 2022. La plupart des dispositions sont entrées en vigueur 10 jours suivant la publication de la loi, soit le 20 novembre 2022.

Nous reprenons ci-dessous les mesures qui concernent le secteur des CC. Celles-ci vous sont présentées de manière synthétique. Pour plus de détails n'hésitez pas à consulter cette [note de l'UNISOC](#).

Comme vous pourrez le voir, certaines mesures vont nécessiter une adaptation de vos règles internes, notamment de votre règlement de travail. Le modèle de règlement de travail de la CESSOC et de ses fédérations sera actualisé dans le courant de l'année 2023 afin d'intégrer ces nouveautés. Nous ne manquerons pas de vous l'indiquer dès que cela sera fait.

Mesures relatives à la durée du travail et à la conciliation vie privée-vie professionnelle

- [Adaptation des délais de communication minimums des horaires variables des travailleur.euse.s à temps partiel](#)

Une des mesures de ce « deal pour l'emploi » touche au délai de communication des **horaires variables** à l'attention des travailleur.euse.s **à temps partiel**.

Vous vous souviendrez que jusqu'ici, l'employeur.euse devait notifier l'horaire de travail variable aux travailleur.euse.s au plus tard 5 jours ouvrables avant son application. Avec le « deal pour l'emploi », ce délai est porté à minimum **7 jours ouvrables** avant le début des prestations pour les travailleur.euse.s **à temps partiel**.

Ce délai peut cependant être réduit (à minimum 3 jours) moyennant la conclusion d'une convention collective de travail (ci-après CCT) en commission paritaire.

Cette mesure entre en vigueur le 20 novembre 2022. Cependant, si votre règlement de travail (ci-après RT) prévoit un délai de 5 jours ouvrables pour communiquer l'horaire variable aux travailleur.euse.s, celui-ci reste applicable jusqu'au 20 août 2023. **Votre RT devra cependant être modifié endéans ce délai.**

Par ailleurs, il convient d'être attentif au fait que la **notion de jour ouvrable** a été modifiée dans le nouveau Code civil. Aussi, en principe, à partir de ce 1^{er} janvier 2023, le samedi ne sera plus un jour ouvrable. Au regard des multiples conséquences que cela pourrait avoir en matière de droit du travail et de la sécurité sociale, le CNT a rendu un avis unanime demandant le maintien du samedi comme jour ouvrable. Nous suivons cette question et nous ne manquerons pas de vous tenir informés du suivi.

- Prestations normales sur 4 jours

La loi « deal pour l'emploi » prévoit que, désormais, les travailleur.euse.s à **temps plein** pourront, s'ils en font la demande, effectuer leurs prestations hebdomadaires **en 4 jours**.

En effet, il sera désormais possible pour les travailleur.euse.s de travailler jusqu'à 9h30 par jour – voire jusqu'à 10 h/jour pour les régimes de travail de 40 h - (contre 9 heures auparavant - hors variabilité socioculturelle).

Pour que cette mesure soit applicable, elle doit être prévue par des instruments juridiques au niveau de votre CC :

- Si dans votre CC, le temps plein est compris **entre 37 et 38 heures** :

Vous pouvez **modifier votre RT** afin que celui-ci prévoie que la durée **maximale** pour une journée de prestation soit portée à **9h30** (au lieu de 9h auparavant) pour les travailleur.euse.s à **temps plein**.

- Si dans votre CC, le temps plein est compris **entre 39 et 40 heures** :

Dans cette hypothèse, cela devra être prévu par une **CCT d'entreprise** (que vous pouvez prévoir au niveau de votre CC. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet [ici](#)). Il s'agira d'y prévoir que la limite journalière maximale est portée à :

- **10h/jour** pour un.e travailleur.euse dont la durée hebdomadaire de travail est de 40 heures ;
- **9h45** pour un.e travailleur.euse dont la durée hebdomadaire de travail est de 39 heures.

Il ne s'agit pas d'une obligation pour l'employeur.euse. Aussi, s'il n'y a pas de souhait d'introduire ce nouveau régime de 4 jours par semaine pour un temps plein au niveau de votre CC, vous n'êtes pas tenu de le prévoir dans vos instruments juridiques.

Vous trouverez les règles relatives à la demande individuelle d'un.e travailleur.euse à respecter dans la note de l'UNISOC dont le lien est repris plus haut.

- Régime hebdomadaire alterné pour les travailleur.euse.s à temps plein

Une autre mesure relative au temps de travail introduite par la loi « deal pour l'emploi » concerne la possibilité de mettre en place un régime hebdomadaire alterné.

Il s'agit de la **possibilité** d'instaurer un régime de travail organisé selon un **cycle qui s'étend sur une période de deux semaines** consécutives pendant laquelle les **prestations de la première semaine sont compensées par les prestations de la seconde semaine**, afin de respecter en moyenne la durée hebdomadaire normale de travail.

Exemple :

- Semaine 1 : le.la travailleur.euse preste 45 h

- Semaine 2 : le.la travailleur.euse preste 31 h
- ⇒ Sur le cycle de deux semaines, cela représente donc 76 h de travail /2 = 38h de moyenne hebdomadaire sur le cycle

Par dérogation, pendant le 3ème trimestre de l'année, qui correspond au trimestre des vacances d'été, le **cycle** peut s'étendre sur une période de **quatre semaines** consécutives pendant laquelle la durée hebdomadaire normale de travail doit être respectée en moyenne.

Pour pouvoir mettre en place le régime alterné, le RT doit être adapté et prévoir au moins les éléments suivants :

- La durée hebdomadaire moyenne de travail à observer dans le cycle ;
- Les jours de la semaine durant lesquels les heures de travail peuvent être déterminées ;
- la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées;
- la durée du travail journalière minimale et maximale, sans que la durée journalière de travail puisse excéder 9 heures;
- la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale, sans que la durée de travail puisse excéder 45 heures par semaine.

Une fois le RT modifié, les travailleur.euse.s peuvent adresser une demande à leur employeur.euse pour se voir appliquer ce régime alterné. Comme au point ci-dessus, vous trouverez les règles à respecter lors de la demande individuelle d'un.e travailleur.euse dans la note de l'UNISOC dont le lien est repris plus haut.

- [Droit à la déconnexion](#)

Les CC qui occupent **20 travailleur.euse.s ou plus** doivent adopter un **cadre en matière de droit à la déconnexion** et ce, en vue d'assurer le respect des temps de repos ainsi que l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Celui-ci doit être mis en place via leur RT, ou une CCT d'entreprise ou une CCT sectorielle et ce, pour le **1^{er} avril 2023** au plus tard.

Ce cadre doit prévoir au minimum les aspects suivants :

- les modalités pratiques pour l'application du droit du.de la travailleur.euse de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail;
- les consignes relatives à un usage des outils numériques qui assure que les périodes de repos, les congés, la vie privée et familiale du.de la travailleur.euse soient garantis ;
- des formations et des actions de sensibilisation aux travailleur.euse.s ainsi qu'au personnel de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive.

Mesures relatives à l'activation du licenciement

- Trajet de transition

Ce mécanisme offre la possibilité à un.e travailleur.euse en préavis d'être à la disposition d'un.e autre employeur.euse pendant la durée du préavis, si le.la travailleur.euse et l'employeur.euse donnent leur accord. Pour pouvoir mettre en place cette possibilité, il est obligatoire de passer par l'intermédiaire d'une agence d'intérim ou une agence régionale de l'emploi. En effet, les modalités de mise en œuvre doivent être fixées dans un accord écrit entre les 4 parties concernées : l'employeur.euse initial.e, le.la travailleur.euse, l'employeur.euse-utilisateur.trice et le bureau d'intérim ou le service public régional de l'emploi. Cette mise à disposition doit nécessairement aboutir à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée. Vous pouvez retrouver les conditions minimales devant être fixées dans un accord notamment dans la note de l'UNISOC.

Le.la travailleur.euse pourra prétendre au même salaire auquel il.elle peut prétendre durant son préavis par un système de compensation, le cas échéant si le salaire du.de la « nouvel.le employeur.euse » est inférieur.

Le double intérêt de cette possibilité est pour le.la travailleur.euse licencié.e d'être disponible plus tôt pour un.e nouvel.le employeur.euse et pour l'ancien.ne employeur.euse de ne pas devoir supporter seul.e la totalité du salaire pendant le préavis.

- Promotion de l'employabilité

Cette mesure vise à favoriser l'employabilité d'un.e travailleur.euse licencié.e avec un délai de préavis ou des indemnités de préavis d'au moins 30 semaines. Ce.tte travailleur.euse licencié.e a le droit de s'absenter avec maintien de sa rémunération pendant son préavis pour suivre des mesures de promotion de l'employabilité (formation). Si le.la travailleur.euse perçoit des indemnités de préavis, il.elle devra se rendre disponible pour suivre ces mesures d'employabilité. Cette mesure est cumulable avec un outplacement lors de son licenciement. La loi prévoit que cette mesure prendra effet dès le 1^{er} janvier 2023 et s'appliquera aux licenciements intervenus à partir de cette date.

Mesures visant la formation

- Droit individuel à la formation

Jusqu'à présent, le droit à la formation était collectif, et consistait en un nombre moyen de jours de formation par équivalent temps plein, répartis dans l'entreprise. **A partir de 2023, il est individuel et concerne chaque travailleur.euse.** Ce droit individuel **concerne les associations à partir de 10 travailleur.euse.s.**

Sont visées les formations formelles³ et informelles⁴, en ce compris les formations sur les matières concernant le bien-être. Lorsque la formation est suivie en dehors de son horaire de travail habituel, les heures correspondant à la durée de la formation donnent droit au paiement de la rémunération normale sans cependant donner lieu au paiement d'un sursalaire éventuel.

La mise en place peut être effectuée via une CC Sectorielle (pour notre secteur, ce n'est pas encore le cas à l'heure actuelle), à défaut, via un compte individuel de formation, à défaut de compte individuel, le droit du.de la travailleur.euse s'applique dans tous les cas (iels y auront automatiquement droit).

Ce compte individuel auquel les travailleur.euse.s peuvent accéder, est à ajouter au dossier personnel, et doit contenir certaines mentions :

- L'identité du.de la travailleur.euse (Nom et prénom ; Date et lieu de naissance ; Domicile ; Numéro de registre national)
- Le régime de travail dans lequel le.la travailleur.euse est occupé.e
- La ou les commission(s) paritaire(s) ou la ou les sous-commission(s) paritaire(s) compétente(s)
- Le nombre de jours de crédit formation pour l'année concernée
- Le nombre de jours de formation suivis et le nombre de jours restants ou à reporter sur l'année suivante
- La trajectoire de croissance⁵

Vous devez informer vos travailleur.euse.s de ce compte de formation, ainsi que les nouveaux.elles travailleur.euse.s, de l'existence de ce compte, et une fois par an, du solde du crédit du nombre de jours de formation.

Si l'entreprise compte au moins 20 travailleur.euse.s⁶ : le nombre de jours de formation sera de **cinq** par an et par travailleur.euse à temps plein. Ce quota de 5 jours sera en fait d'application en 2024 et sera de 4 jours en 2023. Il y a une possibilité de report du solde restant l'année suivante, tout en respectant 5 jours de formation par an en moyenne sur une période de 5 ans (avec remise à zéro après la période de 5 ans), sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du.de la travailleur.euse de cette année suivante. Pour les travailleur.euse.s à temps partiel et/ou qui ne sont pas couvert.e.s par un contrat de travail toute l'année, le régime est proratisé selon la formule suivante : Le nombre de jours de formation d'un.e travailleur.euse à temps plein x le taux d'emploi du.de la travailleur.euse concerné.e x

³ Il s'agit notamment de cours, de stages, conçus par des formateur.trice.s ou des orateur.trice.s.

⁴ Sont visés les cours qui ne peuvent être considérés comme une formation formelle, mais qui sont liés au travail

⁵ Cela définit comment le nombre de jours de formation est augmenté pour atteindre le nombre de 5 jours minimum du droit individuel de formation en 2024.

⁶ Le **nombre de travailleur.euse.s** occupé.e.s est calculé en équivalents temps plein sur la base de l'emploi **moyen** au cours de la période de référence précédant la **période de deux ans** qui commence pour la première fois le 1er janvier 2022

La période de référence est la période constituée du quatrième trimestre de l'avant-dernière année (n-2) et des trois premiers trimestres de l'année précédente (n-1) précédant la période de deux ans. Pour calculer le nombre moyen de travailleur.euse.s occupé.e.s en équivalents temps plein au cours de la période de référence, le nombre total de travailleur.euse.s en équivalents temps plein déclarés à la fin de chaque trimestre de la période de référence est divisé par le nombre de trimestres pour lesquels l'employeur.euse a déclaré à l'ONSS soumis à la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.euses.

le nombre de mois pendant lesquels le.la travailleur.euse a presté chez vous au cours de l'année en question, divisé par 12.

Si l'entreprise compte entre 10 et 20 travailleur.euse.s : il y a une exception : ce droit sera d'un jour par travailleur.euse à temps plein et par an. Vous pouvez le reporter à l'année suivante, à condition de respecter une moyenne de 5 jours de formations sur une période de 5 ans.

Vous pouvez vous informer auprès de votre secrétariat social pour le calcul du nombre de travailleur.euse.s à prendre en compte.

Attention, en cas de licenciement, non imputable au.à la travailleur.euse, celui.celle-ci a le droit de prendre son crédit formation cumulé avant la fin de son contrat de travail. Il appartiendra à l'employeur.euse et au.à la travailleur.euse de régler le sort de ces jours de formation et de quelle manière ces jours peuvent être pris. Si la période de préavis est remplacée en tout ou en partie par une indemnité de rupture, ce crédit formation encore ouvert est considéré comme un avantage acquis en vertu du contrat. *L'employeur.euse devra donc en tenir compte pour fixer l'indemnité* ! Si la fin du contrat de travail émane d'une démission ou d'un licenciement pour motif grave, il y a alors en principe une perte du crédit de formation.

- Plan de formation annuel

Quelles sont vos obligations au regard du Deal pour l'emploi ?

Les associations de plus de 20 travailleur.euse.s⁷ doivent établir un plan de formation annuel pour le 15 mars de chaque année, et le soumettre avant le 31 mars de chaque année.

Ce plan, qui liste les formations formelles et informelles⁸, doit être élaboré par l'employeur.euse mais doit être soumis au Conseil d'entreprise, ou à défaut à la Délégation Syndicale, au plus tard 15 jours avant qu'il ne soit discuté en réunion, et qu'il ne rende un avis. A défaut de CE ou de DS, il est soumis aux travailleur.euse.s au plus tard le 15 mars. Le premier plan de formation devra être prêt pour le 15 mars 2023 pour être discuté.

Une fois qu'il est approuvé, le plan annuel doit être soumis à l'administration (les modalités doivent encore être déterminées). Une copie doit être conservée.

Le plan peut être sous format papier ou électronique. Il doit contenir l'investissement de l'employeur.euse en matière de formation. Ce plan de formation doit prévoir des formations destinées aux personnes appartenant à des groupes à risque, comme les plus de 50 ans, les jeunes travailleur.euse.s et les travailleur.euse.s porteur.euse.s d'un handicap. Il est nécessaire de faire

⁷ Etant donné qu'il n'y a pas d'autre précision, il convient d'effectuer le calcul en tenant compte du nombre de personnes physiques.

⁸ Peuvent par exemple être visées dans les formations informelles : l'accompagnement et la formation d'un nouveau travailleur ou une autre formation interne à l'entreprise.

attention à la dimension de genre. En outre, le plan doit également prévoir une formation pour remédier au manque de candidat.e.s pour les professions en pénurie dans le secteur dont l'employeur.euse fait partie. Il convient également de faire attention à la manière dont l'évaluation avec les travailleur.euse.s sera effectuée.

- [Note concernant le rapport entre la PCF et/ou plan de formation du F4S et cette obligation de plan annuel de formation](#)

En continuité de la remarque déjà mentionnée , dans la FAQ, en évoquant la PCF dans le cadre du F4S, nous pouvons également faire le parallèle suivant :

Pour les associations qui doivent *démarrer* la construction de leur PCF ou plan de formation, en lien avec le Fonds 4S, le fait de démarrer la construction d'un plan de formation annuel, en vertu du Deal pour l'Emploi, pourrait selon le cas rentrer dans le cadre de l'obligation prescrite au regard de vos obligations du F4S ;

Pour les Centres Culturels qui devront élaborer un plan de formation annuel en vertu du Deal pour l'Emploi, vous pouvez penser à combiner cette obligation, si vous êtes dans la situation, avec l'obligation de devoir *finaliser* une PCF ou le plan de formation, en lien avec le Fonds 4S, c'est-à-dire notamment dans les associations avec un organe de concertation sociale. Inutile donc de dédoubler entièrement le travail.

RESSOURCES

KICK OFF DES PROJETS SECTORIELS SUR LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Le Conseil des Ministres a approuvé 11 projets durables qui visent à prévenir et à gérer les risques psychosociaux qui peuvent être inhérents aux conditions de travail dans certains secteurs. Les projets répondent à une demande au niveau sectoriel et collectif et peuvent être réalisables, dans un second temps, au niveau des entreprises, en se concentrant sur les risques psychosociaux spécifiques du secteur concerné. Découvrez ces 11 projets en cliquant sur [ce lien](#).