

L'ESSENCCIÉL

Newsletter juridique et patronale de l'ACC

SOMMAIRE

Actualités / page 1

- L'ACC Express devient L'EssenCCiel,
- APE : clarification de l'indexation pour 2023
- Chiffres utiles : nouvelles indexations des tarifs
- Indexation des salaires : nouvelles prévisions
- Article 17 : fiches fiscales
- Eco-chèque
- Formulaire syndicat : avis aux retardataires
- Contrat étudiant : nouveau contingent d'heures
- CCT sur la transparence et la prévisibilité au travail
- Crédit-temps/congé thématique : des conditions plus strictes pour le droit aux allocations
- Loi qualité de l'air
- CSA : Modifiez vos statuts avant le 1er janvier 2024
- Repobel
- Samedi = jours ouvrables
- Réduction et report possible des cotisations sociales
- Risques psychosociaux : ateliers + outils APEF
- Energie : prolongation de la diminution de la TVA
- DENM - Version 2.0 du SICE
- Fonds 4S : plan d'action 2023-2024
- Maribel
- Attestation pour frais de garde d'enfants
- Dossier Justificatif subvention CC de la FWB
- Délais dossiers reconduction de reconnaissance 2023
- Sondage Bruxeo en vue des élections 2024

Dossier / page 9

- Modalités de congés pour les parents et les aidants

FAQ / page 14

- Suis-je soumis aux marchés publics ?

Ressources / page 16

- Maribel : infos pratiques



L'ACC Express devient L'EssenCCiel

Voici le 1^{er} numéro de L'EssenCCiel qui remplace l'ACC Express. Votre publication bimestrielle d'informations juridique et patronale devient désormais L'EssenCCiel ! Vous y retrouverez toujours les mêmes rubriques avec des news, un dossier, des FAQ ainsi que des ressources ! Un nouveau nom pour correspondre davantage à la fréquence et au contenu de notre publication qui a un nouvel habillage pour une lecture plus fluide et plus agréable. Bonne lecture !

APE : clarification de l'indexation pour 2022 et 2023

L'ACC s'est mobilisée auprès de ses partenaires et des politiques pour sensibiliser ces derniers sur la nécessité d'indexer de manière plus conséquente la subvention APE. Les modalités d'indexation de la subvention pour 2022 et 2023 sont connues. Pour l'année 2023, l'indexation correspond à la subvention initiale 2022 augmentée de **6,99%**. Cette subvention est liquidée trimestriellement en 2023.

Par ailleurs, pour compenser l'inflation hors du

commun qui s'est produite en 2022, la Ministre Morreale a dégagé des budgets supplémentaires pour octroyer deux compléments exceptionnels :

- Un premier complément exceptionnel a été versé par le FOREM aux associations fin décembre 2022, et correspond à **3,22 %** de la **subvention APE initiale de 2022** ;
- Un deuxième complément exceptionnel, qui correspond à **4,84 %** de la subvention APE initiale de 2022, sera liquidé trimestriellement en 2023.

Le FOREM nous informe qu'en raison d'un bug, la liquidation du complément exceptionnel de 4,84% pour le premier trimestre 2023 n'a pas été effectuée en même temps que la liquidation trimestrielle de la subvention 2023, et fera l'objet d'un virement distinct.

Pour plus d'informations, consultez [l'article de la CESSoc](#).

Chiffres utiles

La liste des chiffres utiles, disponible via [ce lien](#), a été actualisée depuis notre mail du 24 janvier dernier car d'autres chiffres ont été indexés à savoir:

- **Congé d'éducation payé** : un arrêté royal du 19 janvier 2023 porte le plafond salarial en matière de congé-éducation payé à **3.364 € /mois** pour la période du 1er janvier 2023 au 31 août 2023 (au lieu de

3.170 € depuis le 1er septembre 2022).

- **Publications dans le MB** : les frais de publications des actes des personnes morales dans le MB changent à partir du 1er mars 2023 :
 - Constitution sur papier : 232,20 €
 - Constitution par voie électronique : 167,71 €
 - Modification sur papier ou par voie électronique : 157,42 €

La **SNCB augmente le prix des abonnements** de train (mensuel, trimestriel, annuel et mi-temps) de 9,73%. L'intervention de l'employeur reste inchangée en application de la CCT 19*nonies* du 23 avril 2019. Cependant, les employeurs devront augmenter leur intervention s'ils appliquent dans leurs règles internes le système du tiers-payant. En outre, l'intervention de l'employeur sur les déplacements domicile-lieu de travail en véhicule privé va augmenter puisque celle-ci correspond à un pourcentage (60% pour la CP 329.02) du prix de la carte de train pour une distance équivalente à celle parcourue par le la travailleur.se.

Indexation des salaires : nouvelles prévisions

Selon les prévisions du [Bureau fédéral du Plan](#), les indices pivots ci-dessous seraient dépassés en 2023 et 2024 aux périodes suivantes :

- L'indice pivot actuel (125,60) serait atteint en août 2023, ce qui conduirait à une nouvelle

indexation de 2% du RMMMGM en septembre 2023 et **des salaires en octobre 2023** ;

- L'indice pivot suivant (128,11) serait atteint en février 2024, ce qui conduirait à une nouvelle indexation de 2% du RMMMGM en mars 2024 et des salaires en **avril 2024** ;

Ces prévisions tiennent compte du taux de TVA de 6% et d'une hausse des accises fédérales sur le gaz et l'électricité à partir d'avril 2023. Cependant, ces prévisions sont amenées à évoluer.

Pour votre information, si vous appliquez la grille barémique à 100% tel que déterminé dans la Convention collective du 16 septembre 2002 des secteurs relevant de l'ANM de la RW, **elle est désormais disponible sur le site de la CESSoc** en cliquant sur [ce lien](#) (une connexion est requise).

Article 17 : fiches fiscales 281.27

Nous vous en avons informé par mail, chaque employeur.se qui a recours à des travailleur.se.s en contrat article 17 devait établir **avant le 1er mars 2023** les fiches 281.27 via [Belcotax-on-web](#), concernant les revenus payés ou attribués au cours de l'année 2022 (même s'ils sont comptabilisés autrement que par année civile).

Si vous ne l'avez toujours pas fait, vous devez remettre (en principe avant le 1er mars 2023), à chaque bénéficiaire de revenus perçus dans le cadre de l'article 17, une copie de cette [fiche fiscale 281.27](#) afin de permettre à ce dernier de pouvoir compléter sa déclaration d'impôt. Si ce

n'est pas déjà fait, n'hésitez pas à contacter votre secrétariat social pour savoir s'il le prend en charge et à quel tarif.

Ecochèques

Comme vous le savez déjà, dans le cadre de l'Accord non marchand 2021-2024, une CCT prévoyant l'octroi exceptionnel d'écochèques a été conclue le 19 décembre 2022 afin de liquider les moyens disponibles en 2022. À ce titre, vous avez reçu une subvention, en principe fin décembre 2022. Certains opérateurs nous ont informés qu'ils avaient reçu des trop-perçus. Dans ce cas, nous vous rappelons que ces sommes versées à ce titre feront l'objet d'une justification. Dès lors, ce trop-perçu pourrait faire l'objet d'une demande de remboursement de la part de l'Administration. Dès que nous connaissons les modalités de justifications, nous vous les communiquerons.

Prime syndicale 2023 : avis aux retardataires !

Les travailleur.se.s des Centres culturels reconnus par la Fédération Wallonie-Bruxelles qui sont syndiqués peuvent bénéficier d'une prime annuelle payée par le fond intersyndical.

Pour ce faire, une CCT du 2 juillet 2012¹ impose à chaque employeur de remettre le formulaire « prime syndicale » à l'ensemble de ses travailleur.se.s avec leur fiche de paie du mois de janvier, qu'ils soient syndiqués ou non.

Si vous n'avez toujours pas remis le formulaire à vos travailleur.se.s², ne tardez pas. Chaque employeur.se doit au préalable remplir le formulaire après l'avoir complété en renseignant les années concernées et les données du cadre « Employeur ». Vous trouverez la fiche ainsi qu'un commentaire explicatif de la CCT « prime syndicale » de la SCP 329.02 sur [le site de la CESSoc](#) (une connexion est requise).

Contrat étudiant

Lorsqu'un.e employeur.se occupe un.e étudiant.e, certaines conditions doivent être respectées pour être dispensé de payer les cotisations sociales normales (seule une cotisation de solidarité sera due), notamment le respect d'un contingent d'heure. En effet, en cas d'occupation d'étudiant.e.s, le contingent d'heures pour lequel il ne faut payer que la cotisation de solidarité est

¹ Une 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.

² Vous ne devez cependant pas transmettre le formulaire à vos travailleurs qui ont été liés par un contrat de travail pour une durée inférieure à 3 mois au cours de l'année de référence.

porté à **600 heures pour les années 2023 et 2024** (au lieu de 475 précédemment). Il est vivement recommandé à l'employeur.se de demander systématiquement à l'étudiant.e son attestation ou son code afin de connaître avec certitude le nombre exact avant que les 600 heures ne soient atteintes.

Nouvelle CCT relative aux conditions de travail transparentes et prévisibles

Nous vous l'avions déjà annoncé précédemment les partenaires sociaux ont conclu la CCT n° 161 le 27 septembre 2022 concernant le droit de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres. Cette CCT fait suite à la transposition en droit belge de directives européennes en la matière³. L'UNISOC a réalisé une note qui détaille sa mise en œuvre que vous retrouverez [ici](#).

Crédit-temps et congés thématiques : des conditions plus strictes au 1er février 2023 pour les allocations

Faisant suite à l'accord de Gouvernement sur le budget 2023-2024, l'arrêté royal du 26 janvier 2023 (M.B 31/01/2023) a modifié **le droit aux allocations** dans le cadre d'un crédit-temps et de

³ La directive (UE) 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles.

congrés thématiques. Il est entré en vigueur depuis le 1^{er} février 2023. Il n'est (actuellement) pas prévu de modifier les règles de base du crédit-temps (la CCT n° 103). Toutes les informations sont disponibles sur [le site du SPF Emploi](#) ou sur [le site de l'ONEM](#).

Loi qualité de l'air

La loi du 6 novembre 2022 relative à l'amélioration de la qualité de l'air intérieur dans les lieux fermés accessibles au public (M.B. 1^{er} décembre 2022) est entrée en vigueur le 10 décembre 2022.

Celle-ci constitue un **cadre** qui doit être complété par des arrêtés royaux. Ce faisant, elle ne crée **pas d'obligations directes** pour les opérateurs.

En effet, si la loi énonce les obligations qui s'appliquent à « tout lieu fermé accessible au public », à ce jour, **les lieux fermés accessibles au public** qui sont soumis à la loi ne sont cependant **pas encore déterminés**. Cette question devra faire l'objet d'un arrêté royal.

Les obligations énoncées par la loi sont les suivantes :

1. l'utilisation d'un appareil de mesure de la qualité de l'air;
2. l'élaboration et la mise à disposition de l'analyse de risque;

3. l'élaboration et la mise à disposition d'un plan d'action si l'analyse de risque révèle la nécessité d'une action ou des actions correctrices;
4. la demande de certification dont les modalités doivent encore être prévues par arrêté royal;
5. la mise à disposition et la communication du label par affichage ou tout autre moyen dès que la certification visée au point 4 a été obtenue;
6. l'exploitation des lieux fermés accessibles au public dans des conditions techniques identiques ou au moins équivalentes à celles existantes au moment de l'obtention du label, compte tenu de la nature de l'activité qui se déroule dans le lieu fermé accessible au public.

Les obligations visées aux points 1, 2 (et éventuellement 3) énoncés ci-dessus devraient être applicables à partir du **10 décembre 2023**, tandis que celles visées aux points 4 à 6 devraient l'être à partir du **1^{er} janvier 2025**.

Un arrêté royal devra également déterminer les conditions de l'utilisation correcte des appareils de mesure de la qualité de l'air, le contenu, la disponibilité et les modalités de l'analyse de risque et du plan d'action ainsi que les exemptions aux obligations.

Comme indiqué plus haut, à ce jour, il n'y a donc **pas d'obligations** pour les opérateurs. Les

différentes obligations et le calendrier de mise en œuvre seront précisés dans les mois à venir.

Si vous le souhaitez, vous retrouverez via [ce lien](#) les principes généraux de la loi ainsi que les niveaux de référence de bonne qualité de l'air (ces derniers sont indicatifs, et donc non obligatoires).

CSA : Modifiez vos statuts avant le 1^{er} janvier 2024

Nous vous rappelons que le Code des Sociétés et des Associations⁴ est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Il prévoit notamment l'obligation de mise en conformité de vos statuts avec le CSA, au plus tard pour le **1^{er} janvier 2024**. Dès lors, si ce n'est pas déjà fait nous vous invitons à procéder à cette mise en conformité car le processus de rédaction et la procédure peuvent prendre un certain temps.

Nous avons mis en place une checklist des modifications apportées par le CSA (et le décret des CC) afin que chaque CC puisse garder ses statuts actuels et les adapter facilement, et pour éviter à nos membres de devoir combiner un modèle et leurs statuts existants. Vous trouverez ce document en suivant [ce lien](#).

⁴ Loi du 23 mars 2019 introduisant le Code des sociétés et des associations et portant des dispositions diverses.

Déclaration Reprobel avant le 14 avril 2023 – Tarif préférentiel sectoriel

Reprobel est la société de gestion chargée de récolter les droits d'auteurs pour les copies, impressions et les usages numériques d'œuvres protégées. Vous êtes autorisés à faire des photocopies d'œuvres protégées par le droit d'auteur en échange d'une rémunération. À ce titre, pour vous en acquitter vous avez l'obligation de faire une déclaration annuelle à Reprobel.

Pour ce faire, vous avez dû recevoir ou recevrez bientôt une demande de paiement des droits de reprographie pour l'année 2022 par mail de la part de Reprobel. Vous serez alors invités à effectuer votre déclaration [sur la plateforme de Reprobel](#) avant le 14 avril 2023.

Nous vous rappelons que la CESSoC et Reprobel ont conclu une convention pour le secteur afin de permettre l'application d'un **tarif préférentiel** pour les **années 2021 à 2023**. Ce forfait est calculé sur base du nombre d'ETP et s'élève à 12 € par ETP pertinent⁵.

⁵ 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 qui utilise et diffuse par voies numériques des œuvres protégées par les droits d'auteurs.

Pour adhérer au tarif forfaitaire négocié, vous devez utiliser le **code promo annuel** spécifique aux associations affiliées à l'une des fédérations membres de la CESSoC. Pour cette année, le code promo est le suivant : **CES2022**

Si vous ne faites pas ou peu de reproduction, vous devez tout de même vous connecter sur le portail de Reprobel pour informer l'organisme que vous n'avez rien à déclarer ou signifier le nombre de copies ou d'impressions utilisées pour déterminer le montant dont vous devrez vous acquitter. Il vous sera alors possible de payer la rémunération à la page.

Pour plus d'informations sur Reprobel, consultez [la FAQ Droit de Reprographie et Reprobel, réalisée par la CESSoC](#).

Le samedi reste un jour ouvrable en droit social

Dans notre ACC Express de décembre 2022, nous évoquions le fait que la notion de jour ouvrable avait été modifiée dans le nouveau Code civil. Au regard de ce nouveau texte, le samedi n'est plus un jour ouvrable en droit civil à partir du 1^{er} janvier 2023.

Au vu des multiples conséquences que cette modification impliquerait 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 en droit social.

Le Parlement fédéral a suivi cet avis et a adopté la [loi du 26 décembre 2022](#) (M.B. 30 décembre 2022) qui acte le fait que l'article 1.7 du Code civil - qui règle notamment la question des jours ouvrables - n'est pas d'application en droit du travail et de la sécurité sociale. Dès lors, le **samedi reste donc un jour ouvrable en droit social et de la sécurité sociale**.

Réduction et report de paiement des cotisations sociales

Une réduction des cotisations ONSS est prévue pour les deux premiers trimestres 2023. La réduction s'élève à 7,07 % de la cotisation globale patronale de base nette. Vous ne devez rien faire pour obtenir cette réduction, puisque l'ONSS la calculera automatiquement. Pour info, la réduction se calcule sur les cotisations patronales de base nette, c'est-à-dire après déduction des réductions dont vous bénéficiez (structurelles et groupes-cibles (le forfait Maribel ne devant cependant pas être réduit)).

Concernant les provisions⁶, il n'y a pas de

⁶ Nb. sachez que vous pouvez modifier le montant des provisions.

modifications du calcul de celles-ci dues pour les deux premiers trimestres 2023 qui se calculent sur base des mêmes trimestres 2022. Par contre, il sera tenu compte de la réduction de 7,07 % lors du calcul 2024.

Pour les troisième et quatrième trimestres, un report de paiement peut être demandé à hauteur de 7,07 % de la cotisation globale patronale de base nette. Pour en bénéficier, vous devez en faire la demande, trimestre par trimestre, via la DmfA du trimestre concerné.

Prévention des risques psychosociaux : actions menées par l'APEF

Depuis le début de l'année, un projet intersectoriel d'envergure portant sur la prévention des risques psychosociaux est amorcé au sein de l'APEF. Au total, 14 ateliers vous sont proposés tout au long de cette année 2023 sur diverses thématiques en lien avec la prévention des risques psychosociaux : la mise en place d'une politique de prévention des risques, la prévention du burn-out, la gestion des compétences, ... etc ! Des accompagnements d'équipe, des analyses de risques en groupe, des analyses de risques via un questionnaire en ligne sont également proposés jusqu'à fin 2023. Pour votre information, la participation à l'une de ces actions n'entraîne aucuns frais à charge de votre asbl et n'a pas d'impact sur votre budget maximum autorisé

(BMA). Pour plus d'informations, consultez le site du [Fonds 4S](#).

Energie : prolongation de la réduction de la TVA

Les mesures fiscales relatives à la réduction de la TVA de 6% sur les énergies et la baisse des accises sur le carburant, de soutien face aux prix élevés de l'énergie avaient été décidées en avril 2022, amendées en juin 2022 et prolongées une première fois en septembre 2022. Concrètement, pour toutes les entreprises (y compris celles à profit social), cela veut dire que la TVA réduite à 6 % sur la livraison de gaz naturel continuera à s'appliquer au 1er trimestre 2023.

DENM - SICE 2.0

La DENM va déployer la version 2.0 de l'application SICE. Cette année 2023, l'ensemble des employeurs visés par le cadastre de l'emploi se connecteront à la nouvelle version de SICE.

Attention : ceci implique que les identifiants de connexion que vous utilisiez jusqu'à **présent sont désormais obsolètes**. Vous devrez créer de nouveaux identifiants de connexion sur la plateforme Cerbère gérée par l'ETNIC. Pour ce faire, vous devrez tout d'abord créer un compte sur cette plateforme via un lecteur de carte d'identité (ID CARD). Une fois ce compte Cerbère

créé pour votre personne, vous créez vous-même votre mot de passe personnel. Et une fois l'ensemble de ce processus validé (0 à 48h), vous serez alors en mesure de vous connecter à SICE 2.0. Pour avoir les instructions pour créer votre compte Cerbère, veuillez suivre [ce lien](#). La DENM ne sera désormais plus en mesure de vous communiquer vos identifiants de connexion si vous les avez perdus !

Des informations ont été adressées à ce sujet par la DENM par courriel aux adresses que vous avez renseignées lors de votre dernier encodage dans le SICE. Des sessions de formation sont organisées par l'Administration. Nous vous invitons à vous y inscrire via [cette plateforme](#) !

Vous êtes invités à créer dès à présent vos identifiants Cerbère et de ne pas attendre l'ouverture de l'encodage du cadastre dans le SICE pour le faire. Plus d'infos sur le [site de la DENM](#).

Fonds 4S – Nouveau plan d'action !

Le Fonds 4S (CP 329.02) finance vos projets de formation et d'accompagnement d'équipe. Découvrez le nouveau plan d'action 2023-2025 ! L'ACC a activement contribué à son élaboration et sensibilisé les partenaires pour une revalorisation des plafonds. En effet, les plafonds d'intervention pour les formations 'clé sur porte' ou 'sur mesure' ont été augmentés, mais aussi le Budget

maximum autorisé par ASBL (BMA). Le public bénéficiaire s'est élargi, outre les travailleur.se.s de la CP 329.02, les détaché.e.s pédagogiques, bénévoles/volontaires ou administrateur.trice.s d'asbl sont aussi éligibles. Pour plus d'[infos](#). Des sessions d'information sur ce nouveau plan d'action vont être organisées dans chaque province, en présentiel entre avril et juin 2023, ainsi que 2 sessions en distanciel. Les infos seront sur le [site du Fonds 4S](#).

Augmentation du plafond de la subvention Maribel

Si vous êtes concernés, vous avez dû recevoir un mail vous annonçant que le Comité de Gestion du Fonds Maribel a acté l'augmentation du plafond de la subvention du Fonds de **2%** à partir du **1^{er} janvier 2023**.

Le plafond annuel de la subvention passe donc de 42.978 € par ETP en 2022 à **43.837 € par ETP en 2023**.

L'avance du 1^{er} trimestre 2023 a été versée à raison de 95% de 42.978€ (plafond 2022). La différence avec la nouvelle augmentation vous sera versée dans le courant du mois de mars 2023.

Les avances des autres trimestres de 2023 seront versées à raison de 95% de 43.837€ (plafond 2023).

Nous continuons de travailler sur les possibilités d'augmenter le plafond pour cette année encore. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

Déclaration des frais de garde d'enfants

L'Administration fiscale met tout en œuvre afin de permettre aux organismes de garde d'enfants de remplir leurs obligations fiscales, c'est-à-dire rentrer électroniquement les attestations 281.86 pour les frais de garde d'enfants encaissés à partir du 27 janvier 2022.

Cependant, en raison des problèmes qui subsistent, l'Administration a informé qu'elle fera preuve de souplesse à ce sujet pour l'année 2023.

Dossier Justificatif subventions CC de la FWB

Le service de la Direction des Centres culturels a mis à son jour [son guide explicatif](#) sur les éléments constitutifs du dossier justificatif à remettre pour le 30 juin de l'année N au plus tard par voie électronique.

Aménagement des délais pour le dépôt des dossiers de reconnaissance ou de reconduction de reconnaissance des CC

La Ministre de la Culture a approuvé l'aménagement des délais suivants :

- Les dossiers incluant des demandes de reconnaissance ou de reconduction de reconnaissance de dispositifs d'action culturelle intensifiée, d'action culturelle spécialisée de diffusion des arts de la scène et/ou d'actions culturelles spécialisées dans d'autres domaines devront parvenir à la Direction des Centres culturels pour le **30 juin 2023** au plus tard ;
- Les dossiers incluant des actions culturelles générales avec ou sans coopération pourront être communiqués à la Direction des Centres culturels jusqu'au **30 octobre 2023**.

Vous retrouvez toutes les informations via [ce lien](#).

Sondage Bruxeo en vue des élections 2024

[BRUXEO](#) qui représente les employeurs du secteur à profit social à Bruxelles, invite les employeurs bruxellois à répondre à une [enquête de 6 questions à choix multiples](#) (10 minutes) pour donner **leur point de vue sur la politique bruxelloise**, en vue des élections régionales de mai 2024. Les résultats de cette enquête serviront à la **rédaction des priorités** du secteur à profit social qui seront reprises dans le futur **Mémoire de BRUXEO**.

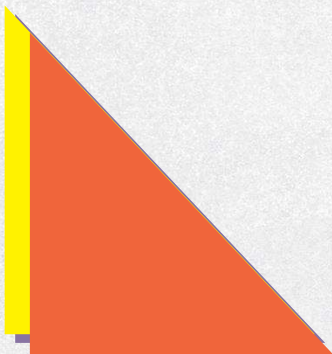
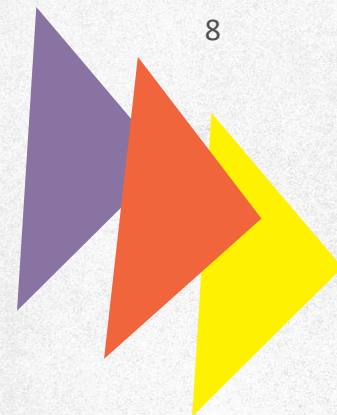
Formation Culture +

Toute notre programmation est disponible sur notre site : www.culture-plus.org

Il reste quelques places pour notre prochaine formation juridique qui se tiendra à Namur :

- **le 4 avril 2023** : Nouveau code des sociétés et des associations. Quels changements pour les ASBL ? [Infos et inscriptions.](#)

En tant que membre de l'ACC, vous recevez tous les mois la newsletter Culture Plus par email qui reprend les dernières infos et actus.



Modifications des modalités de congés pour les parents et les aidants

Le 7 octobre 2022, une loi et un arrêté royal ont été adoptés (M.B. 31 octobre 2022) en vue de transposer une partie de la directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants. Ceux-ci sont entrés en vigueur le 10 novembre 2022. Par ailleurs, une CCT 162 a également été adoptée en ce sens.

Afin de bien comprendre les intentions de ces nouvelles réglementations, précisons que la directive précitée a pour objet de fixer des exigences minimales conçues pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail, en facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les travailleurs.euses qui sont parents ou les aidants.

Aussi, les modifications récemment entrées en vigueur concernent notamment ce qui suit :

Le congé de naissance

La notion de congé de naissance est introduite et s'applique tant au père qu'au co-parent.e. Cette notion vient remplacer l'appellation « congé de paternité ».

Par ailleurs, **depuis ce 1^{er} janvier 2023**, le congé de naissance est porté à **20 jours** (contre 15 jours précédemment).

Renforcement de la protection contre le licenciement basé sur des motifs particuliers

Une protection étendue contre le licenciement s'applique désormais aux différents aspects suivants :

- Une **extension à de nouveaux travailleurs** : La protection contre le licenciement déjà applicable à l'état de grossesse, à l'accouchement, ainsi qu'au congé d'adoption est désormais également applicable au **congé de naissance**, au congé de **maternité converti** (il s'agit du congé auquel a droit le co-parent parce que la mère est hospitalisée ou décédée), ainsi qu'au **congé d'aidant** décrit ci-dessus.
- Une **extension de la période de protection** : Désormais, est assimilé à un licenciement par l'employeur pendant la période de protection tout acte de l'employeur à l'issue de cette période qui tend à mettre unilatéralement fin à la relation de travail et pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant la période de protection. Cette protection concerne : l'état de grossesse, l'accouchement, le congé de maternité, le congé de

maternité converti, le congé de naissance, le congé d'aidant, l'interruption de carrière, les travailleurs ayant demandé une formule de travail souple.

- Cette protection s'appliquera également dorénavant aux **contrats à durée déterminée non renouvelés** pour lesquels ce non-renouvellement est présumé être lié à l'état de grossesse ou à l'accouchement, au congé de maternité, au congé de naissance, au congé d'adoption et au congé de maternité converti.

Introduction d'un congé d'aidant : Le droit de prendre 5 jours de congé pour soins par an

Le.e travailleur.euse a désormais le droit de s'absenter du travail pendant au **maximum 5 jours**, consécutifs ou non, **par année civile**, afin de fournir des **soins personnels ou une aide personnelle** à un membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérable.

Pour l'application de cette disposition, on entend par :

- Membre du ménage : toute personne cohabitant avec le.e travailleur.euse ;
- Membre de la famille : le conjoint du travailleur.euse ou la personne avec qui le.e travailleur.euse cohabite légalement, de même que les parents du travailleur.euse jusqu'au premier degré ;
- Une raison médicale grave rendant nécessaires des soins ou une aide considérable : tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme tel par le médecin traitant et pour lequel le médecin estime qu'il nécessite des soins ou une aide considérable ;
- Soins ou aide : toute forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

Le.e travailleur.euse qui souhaite faire usage du droit au congé d'aidant, en informe son employeur au préalable et lui fournit aussi vite que possible une attestation médicale délivrée par le médecin traitant de la personne qui nécessite des soins ou une aide. Il doit apparaître sur celle-ci que le membre du ménage ou de la famille nécessite des soins ou une aide considérable pour une raison médicale grave. Cette attestation ne peut cependant pas indiquer la raison médicale elle-même.

Cette attestation doit être datée de la même année civile que l'année où le congé d'aidant est pris.

Le droit au congé d'aidant exercé sur cette base est imputé sur le congé pour raisons impérieuses (dix jours/année civile). Dès lors, ces jours de congés ne sont pas rémunérés. Cependant, une allocation de l'ONEm peut encore être fixée par arrêté royal.

Etendue des possibilités de résiliation du contrat de travail pendant les périodes de suspension

Il est désormais prévu la possibilité pour le.e travailleur.euse de résilier le contrat de travail pendant les périodes de suspensions suivantes : le congé de

naissance, le congé d'adoption, le congé d'aidant et le congé pour raisons impérieuses.

L'indemnité de rupture des travailleurs.euses en interruption de carrière

Depuis le 10 novembre 2022, l'indemnité de rupture des travailleur.euse qui sont en interruption de carrière est calculée sur base de la rémunération à laquelle ils.elles auraient eu droit s'ils.elles n'avaient pas réduit leurs prestations. Jusqu'alors, cette question faisait l'objet de différentes interprétations par la jurisprudence, cette loi vient donc clarifier la question.

Le congé parental

Calcul de la condition d'ancienneté

Désormais, les périodes antérieures d'occupation que le.la travailleur.euse a effectuées en tant qu'intérimaire chez l'employeur sont prises en compte pour le calcul de la condition d'ancienneté dans le cadre du congé parental.

Obligation pour l'employeur de motiver ses décisions de refus et de report

Un employeur peut refuser la demande du.de la travailleur.euse de prendre un congé parental par périodes d'une semaine ou de multiples de ces périodes, un congé à mi-temps par périodes d'un mois, ou de prendre 1/10e temps. Toutefois, désormais, le **refus doit être motivé** et, par ailleurs, l'**absence de décision** est assimilée à un **accord** de l'employeur.

De plus, si l'employeur peut reporter le congé parental, **dorénavant** l'employeur doit fournir au travailleur.se une **justification écrite circonstanciée** du report dans un délai d'un mois suivant la notification écrite. Et cela n'est possible que si le congé parental perturbe gravement le bon fonctionnement de l'entreprise.

Modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (aussi appelée « Loi genre »)

Depuis le 19 janvier 2023, les **critères protégés** prévus par cette loi **ont été étendus**. Auparavant, cette loi ne protégeait le.la travailleur.euse que sur base du seul critère protégé du « sexe ». Désormais, les critères protégés sont les suivants : le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et le changement de sexe.

En outre, la réglementation prévoit à présent qu'à l'issue du congé de maternité, du congé de naissance, du congé d'adoption ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales, **le.la travailleur.euse a le droit de retrouver la même fonction**. En cas d'impossibilité, l'employeur lui attribue une fonction équivalente ou similaire, qui est conforme à son contrat de travail ou à sa relation de travail.

Le.la travailleur.euse a également le droit de bénéficier de **toute amélioration des conditions de travail** à laquelle il.elle aurait eu droit durant son absence dans le cadre d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales.

Enfin, le travailleur a le droit de bénéficier de **tous les droits acquis ou en cours d'acquisition** durant la prise d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales.

Le droit de demander une formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche

Dans notre dernier ACC Express n°131, nous évoquons de manière brève la CCT 162 qui institue un droit à demander une formule souple de travail pour prendre soin d'un enfant ou pour octroyer des soins personnels ou une aide personnelle à un **membre déterminé du ménage** ou à un **membre de la famille** qui nécessite des soins ou une aide considérables **pour une raison médicale grave**.

Celle-ci a également été prise en vue de transposer certains articles de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019

But de s'occuper d'un proche

Le droit de demander une formule souple de travail est accordé au travailleur.se pour :

1) Prendre soin d'un enfant dans les situations suivantes :

- En raison de la **naissance** d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son **douzième anniversaire** (ce droit s'applique également au travailleur.se qui est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie ou qui cohabite avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a son domicile) ;
- En raison de l'**adoption** d'un enfant, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son **douzième anniversaire** ;
- En cas de **tutelle** sur l'enfant, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son **douzième anniversaire** ;
- En cas de **placement familial de longue durée**, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son **douzième anniversaire** ;
- Jusqu'à l'âge de 21 ans de l'enfant en cas de handicap physique ou mental.

2) Pour octroyer des soins personnels ou une aide personnelle à un **membre déterminé du ménage** ou à un **membre de la famille** qui nécessite des soins ou une aide considérable **pour une raison médicale grave**.

Droit de demander une formule souple de travail

Par formule souple de travail, on entend, à titre non-exhaustif, le recours au travail **à distance**, **d'adaptation de l'horaire de travail**, une **réduction de travail**...

Cette demande de formule souple de travail peut être demandée pour une **période maximale de 12 mois**.

Procédure

Dans le chef du.de la travailleur.euse :

Le.la travailleur.euse qui souhaite faire usage de son droit de demander une formule souple de travail doit en avertir, **par écrit** et **3 mois à l'avance**, l'employeur qui l'occupe. Il.elle l'introduit soit par lettre recommandée, soit par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception, soit par voie électronique moyennant un accusé de réception de l'employeur.

Le.la travailleur.euse doit également **fournir**, au plus tard à la date de prise de cours de la formule souple de travail, **le ou les documents de preuve** à l'appui du but invoqué.

Dans le chef de l'employeur :

L'employeur doit fournir au travailleur.se une **réponse écrite dans le mois** suivant la date de la demande. Il **motive** sa réponse par écrit, sauf s'il accepte la demande.

L'employeur peut **refuser** la demande de formule souple de travail formulée par le.la travailleur.euse en tenant compte à la fois de ses propres besoins et, de manière maximale, de ceux du.de la travailleur.se. Il peut également en **reporter** l'application pour des raisons concrètes et justifiables liées au fonctionnement du CC ou encore **formuler une contre-proposition**.

En cas d'**acceptation** de la demande, le.la travailleur.euse et l'employeur **s'accordent sur les modalités** concrètes d'exercice de la formule souple de travail.

Garanties pour l'exercice de ce droit

Enfin, la CCT prévoit des garanties pour l'exercice de ce droit. Aussi, à l'issue de la période de formule souple de travail, le.la travailleur.euse a le droit de retrouver ses modalités de travail de départ.

Elle prévoit également des balises en vue d'interdire le traitement défavorable ou le licenciement d'un.e travailleur.euse au motif qu'il.elle a fait usage de ces droits. Pour aller plus loin, nous vous invitons à retrouver la CCT 162 [ici](#).

Ce dossier reprend des informations synthétisées. Pour plus de détails, vous trouverez via [ce lien](#) une note détaillée de l'UNISOC, nous restons également disponibles pour toutes questions.

FAQ : “ En tant que Centre culturel Suis-je soumis aux marchés publics (MP) ?”

1/ Qui est soumis ?

En tant qu'organismes reconnus et subventionnés par la Fédération Wallonie-Bruxelles, les Centres culturels sont considérés comme « pouvoir adjudicateur » et doivent donc respecter les procédures concernant les MP, [la loi relative aux marchés publics](#) et [son arrêté royal](#)⁷.

Qu'est-ce que le « pouvoir adjudicateur » ?

Lorsqu'un CC s'apprête à contracter, et doit lancer un MP, il est considéré comme « entité adjudicatrice » et il est, en principe, une entité soumise à la réglementation relative aux marchés publics.

Au sens de cette loi, les CC sont considérés comme des pouvoirs adjudicateurs dans la mesure où ce sont des personnes morales créées pour satisfaire spécifiquement des besoins d'intérêt général (ayant un caractère autre qu'industriel ou commercial), et **ils dépendent** de l'Etat, des Régions, des **Communautés**, des **autorités locales** ou d'autres organismes de droit public de l'une des manières suivantes :

1. Soit les **activités** du CC sont financées majoritairement par

les organismes de droit public précités ;

2. Soit la gestion du CC est soumise au **contrôle** des organismes de droit public précités ;

3. Soit plus de la moitié des membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance sont désignés par les organismes de droit public précités.

Champ d'application

L'objet de la loi sur les MP concerne 3 types de marchés : travaux, fournitures et services. Un nombre limité d'exclusions est prévu dans la loi (on peut citer certains services d'avocat, certains services de notaire, des services d'emprunts bancaires, l'exception *in house*, etc)⁸.

2/ Et après ?

Une étape préparatoire importante : l'estimation du montant

Après avoir déterminé l'objet de votre marché, le montant estimé du marché se calcule conformément au principe général d'estimation du montant du marché c'est-à-dire en tenant compte de la valeur totale du marché sur sa durée totale (pas de

saucissonnage) ; en ce compris d'autres éléments tels que les lots éventuels, les reconductions, les tranches, les répétitions, les options, etc.

Enfin, le montant estimé du marché influera également l'éventuelle obligation de publication au *Bulletin des Adjudications* ou au *Journal Officiel de l'Union européenne*, ainsi que sur les obligations de standstill, d'information et de motivation des décisions.

Le choix de la procédure – [les seuils en matière de marchés publics](#)

Il existe [un panel de procédure](#), le choix étant conditionné, notamment, par le montant du marché.

Les deux procédures ordinaires de passation de marché public sont la **procédure ouverte** et la **procédure restreinte**.

⁷ Notons également la loi du 17 juin 2013 relative à la motivation, à l'information et aux voies de recours en matière de marchés publics, de certains marchés de travaux, de fournitures et de services et de concessions.

⁸ À noter que ces exclusions s'appliquent moyennant le respect de certaines conditions précises et des principes généraux. En effet, ces derniers restent applicables.

À côté de cela, il existe des procédures de MP qui diffèrent notamment en fonction du montant estimé (toujours HTVA) du marché. Le portail (wallon) des marchés publics reprend [un tableau](#) qui précise quelle procédure s'applique à quelle valeur de marché.

Les principes généraux

Les **principes généraux** qui régissent les MP sont :

- L'égalité de traitement, de non-discrimination, de transparence et de proportionnalité ;
- Le respect du droit environnemental, social et du travail ;
- L'interdiction des ententes et des conflits d'intérêts ;
- Le forfait (pas de modification du prix pendant l'exécution sauf exceptions strictes) ;
- Le paiement pour service fait et accepté (pas d'avance) ;
- L'obligation de communication formelle.

Outre l'utilisation de moyens de communication électronique, on peut ajouter que tant que l'adjudicateur n'a pas pris de décision d'attribution, les soumissionnaires n'ont aucun accès aux documents relatifs à la procédure de passation.

Un régime assoupli particulier : Le marché public de faible montant (MP FB)

Jusqu'à **30.000€**, vous pouvez faire appel à un régime très souple appelé **la procédure de marchés publics de faible montant**.

Dans le cadre de ce régime, il est possible de choisir le prestataire « *après consultation, si possible, des conditions de plusieurs opérateurs économiques, mais sans obligation de demander l'introduction d'offres* ».

Dans l'idéal, et tant qu'il n'y a pas de monopole, il faut consulter au moins 3 opérateurs économiques. Bien qu'il s'agisse d'une

procédure simplifiée, vous restez tenu d'appliquer les principes généraux encadrant les marchés publics, notamment le principe d'égalité, de non-discrimination, de transparence, de mise en concurrence et de proportionnalité. Cependant, dans ce cas de figure, le paiement pour service fait et accepté et l'obligation de communication formelle ne doivent pas nécessairement être respectés. Dès lors, votre Centre culturel peut passer son marché sur simple facture acceptée après consultation, si possible, des conditions de minimum 3 opérateurs économiques.

La preuve de la consultation doit pouvoir être fournie (ex : de recherches sur internet, demande des devis, demandes d'offre, catalogues, etc.).

Vous trouverez plus d'informations concernant cette procédure dans [ce document](#).

Boîte à outils !

Pour lancer un marché, l'ASBL doit établir un cahier spécial des charges répondant à un canevas précis. De plus, selon la procédure choisie, les délais de publication sont différents.

Vous trouverez également des fiches et modèles, des outils à remplir sur le portail wallon des MP. Notez que les outils développés sur ce portail sont transposables et adaptables aux CC en Région de Bruxelles-Capitale. De la documentation similaire est également disponible sur le site Fédéral du SPF Stratégie et Appui.

Enfin, si vous souhaitez plus d'informations, vous pouvez retrouver un guide, disponible ici, mais également une fiche sur la partie membre de notre site internet qui expose d'autres modes de passation.

RESSOURCES

Maribel : Documents de travail et séances d'information

Il ne s'agit pas de nouvelles ressources, mais nous voulions profiter de ce début d'année pour vous rappeler que le Fonds Maribel met à votre disposition un [document de travail et règlement administratif](#) ainsi que **différents documents téléchargeables** pour vous **aider à gérer vos emplois Maribel**. N'hésitez pas à les (re)consulter [ici](#) !

Par ailleurs, la cellule administrative du Fonds vous propose deux **séances d'information** ce jeudi **30 mars 2023 à Namur et à Bruxelles**. Ce sera l'occasion de les rencontrer, d'avoir un rappel des procédures pour la gestion de vos postes Maribel et de recevoir des réponses à vos questions. Vous retrouverez toutes les informations relatives aux séances d'information via [ce lien](#).

