



# L'ESSENCCIÉL Estival

Newsletter de l'été de l'ACC - Juridique et patronale

## SOMMAIRE

Edito / page 1

Actus de l'été / page 2

- ANM – Augmentation des barèmes
- Inflation ralentit
- Indexation trimestrielle des frais de mission pour les agents de l'Etat
- UBO : confirmation annuelle
- Prime pouvoir d'achat
- CCT crédit-temps fin de carrière
- CCT RCC
- Taxe patrimoniale
- Modèles contrats « Article 17 »
- Modèle CT Etudiant-e
- Mise à jour du modèle de RT de la CESSoc
- Marchés publics : outils
- Checklists du SPF emploi pour aider l'employeur-se dans le cadre de la réintégration



## Edito

La pression de la saison culturelle redescend et la température augmente, c'est l'occasion de vous adresser les dernières nouvelles avant de pouvoir entamer pleinement cette période d'été !

On l'aura vu lors des dernières marées des changements en ce qui concerne **la nouvelle commission des arts**, et les premières modifications liées au « **statut d'artiste** ». On

perçoit à l'horizon la vague suivante, celle de la réforme du régime des petites indemnités, ou devrions-nous déjà dire l'indemnité des arts en amateur. Sera-t-elle « surfable » ? Il leur faudra en tout cas s'équiper d'une bonne planche et de cette future nouvelle attestation des travailleur-se-s du secteur des arts prévue pour la nouvelle année.

D'autres changements sont également en vue : le chantier « **ajustement du décret des Centres culturels** » et le décret « **diffusion** » qui devraient

aboutir très prochainement.

Concernant le chantier sur l'ajustement du décret pour lequel l'ASTRAC et l'ACC se sont mobilisées, la ministre de la Culture l'a annoncé dernièrement, elle va proposer une série de modifications au plus tard à la rentrée, pour les soumettre à une première lecture du gouvernement. Elle indique que ces propositions porteront sur des changements essentiellement techniques. Celles-ci n'auront pas vocation à constituer une réforme en profondeur du décret. On nous annonce que celles-ci viseront à améliorer et faciliter la mise en œuvre du décret relatif aux Centres culturels.

Ces derniers mois de rencontres et d'échanges ont également été dédiés à la **préparation du Mémoire** en vue des prochaines élections. On le sait, 2024 sera un grand rendez-vous de politique belge ! Notre Mémoire arrive à grands pas, celui de la CESSOC suivra également !

En ce qui concerne la **future restructuration de l'ASTRAC et de l'ACC** en une seule fédération, les mandataires des deux CA ont fait le choix de la procédure de restructuration qui sera mise en place et il s'agira d'une fusion. Ce choix a été effectué sur base des conseils de Me Dufour qui nous accompagne pour ce travail. Les différents chantiers progressent, et nous mettons les bouchées doubles afin qu'ils puissent aboutir au

plus vite, on vous tient informé-e-s ! Enfin, nous tenions à vous indiquer que **l'équipe juridique est particulièrement occupée** par l'important travail qu'implique notre future fusion. Le temps consacré à ce chantier ne nous permet malheureusement pas de pouvoir toujours répondre à vos questions dans les délais que nous souhaiterions. Nous sommes désolés pour les temps de réponse qui s'allongent et vous remercions pour votre compréhension en cette période un peu particulière pour l'ACC.

C'est d'ailleurs l'occasion de vous rappeler que lorsque vous avez des questions, n'hésitez jamais à fouiller dans l'espace membre de notre site internet afin de **consulter les différentes fiches juridiques** et - peut-être - trouver la réponse à votre question, ou pourquoi pas des trésors ! Cet été sera également l'occasion pour nous de les actualiser et d'en publier de nouvelles !

Après ces éphémérides, c'est l'heure pour nous de vous souhaiter un excellent été !

Bonne lecture.

## **Accord Non-marchand (ANM 2022-2025) – Augmentation des barèmes du secteur à partir de juillet 2023**

Vous en avez été informés via un 'Eclair' du 29 juin 2023, la CP 329.02 a signé une CCT augmentant à partir de **juillet 2023** les barèmes des secteurs relevant de la Fédération Wallonie-Bruxelles dans le cadre des ANM 2022-2025.

Les barèmes applicables au secteur des CC reconnus en FWB passent de 97,14 % à **98,6387 % dès juillet 2023**.

Tous les salaires des travailleur-se-s des Centres culturels reconnus devront donc, à compter de cette date, être rémunéré-e-s, **au minimum, à 98,6387 % des barèmes de référence**. Les barèmes de références étant les barèmes qui étaient appliqués en Région wallonne avant 2023 (base de référence 2002). Vous trouverez [via ce lien](#) les nouveaux barèmes minima.

N'hésitez pas à vous assurer auprès de votre gestionnaire de votre secrétariat social qu'il-elle appliquera cette augmentation barémique.

Les subventions "emploi" seront augmentées en conséquence pour tous les Centres culturels. En ce compris pour les opérateurs appliquant des taux de barèmes actuellement plus élevés que

ceux de référence.

Si vous appliquez déjà, selon vos règles internes, des **barèmes plus élevés, ou des barèmes à 100 %** des barèmes de référence, vous pouvez continuer à utiliser ces barèmes. Ceux-ci ne sont pas impactés par cette nouvelle CCT. En effet, dans la mesure où ce sont les **minima barémiques** qui sont augmentés en juillet 2023, cela n'a pas d'incidence sur les barèmes payés à 100 %.

Vous trouverez les CCT déposées relatives aux accords [ici](#).

Par ailleurs, d'autres négociations se préparent en vue de trouver les moyens pour atteindre les barèmes à 100 % pour le secteur.

Nous restons à votre disposition pour toute information complémentaire.

### Indexation des salaires ralentie

Malgré une inflation qui reste élevée - [notamment de l'alimentation](#) - les prévisions relatives à l'inflation ont encore évolué depuis notre dernière publication EssenCCiel du 31 mai dernier et semblent marquer un ralentissement.

Selon les prévisions mensuelles du [Bureau fédéral du Plan](#), les trois indices pivots suivants devraient

être dépassés en 2023 et 2024.

L'indice pivot actuel (125,60) serait atteint en novembre 2023 (au lieu d'octobre), ce qui conduirait à une nouvelle **indexation de 2%** du revenu minimum en décembre 2023 et des **salaires en janvier 2024** (au lieu de décembre) ;

L'indice pivot suivant (128,11) serait atteint en mars 2024, ce qui conduirait à une nouvelle **indexation de 2%** du revenu minimum en avril 2024 et des **salaires en mai 2024**. Il n'y a donc pas de changements pour ces dernières prévisions.

Enfin, l'indice pivot ultérieur (130,67) serait atteint en décembre 2024, ce qui conduirait à une nouvelle **indexation de 2%** du revenu minimum en janvier 2025 et des **salaires en février 2025**.

Comme vous le savez, ces prévisions sont mises à jour mensuellement (sauf en août) et sont donc encore appelées à évoluer.

### Frais de mission du personnel de l'état – Indexation trimestrielle

Les déplacements professionnels (aussi appelés déplacements de mission) effectués par les travailleur-se-s avec leur véhicule privé, autorisés par l'employeur-se, ont droit à un remboursement de frais pour ces déplacements, soit sur une base forfaitaire, soit sur la base de justificatifs.

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*), ces **montants** sont **indexés trimestriellement** depuis 2022.

À ce jour, nous sommes **toujours en attente** de voir les montants applicables pour la période du **1er juillet au 30 septembre 2023** publiés de manière officielle. Nous ne manquerons pas de vous les communiquer via un 'E-Clair' dès que nous aurons connaissance des montants officiels.

Pour rappel, seuls les opérateurs qui font référence aux **indemnités des membres du personnel de l'Etat** sont concernés par ces modifications trimestrielles.

Si dans votre Centre culturel, vous appliquez les montants prévus **pour notre secteur** (CP 329.02), ceux-ci n'évoluent qu'une fois par an – le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2023**, ces montants sont de :

- **0,4161 €/km** pour l'utilisation d'un véhicule privé à moteur ;
- **0,2013 €/km** pour l'utilisation d'un cyclomoteur.

## UBO : confirmation annuelle (et vérification)

La saison des AG étant en principe terminée, vos 'Ultimate Beneficial Owners' auront peut-être changé à cette occasion. N'oubliez pas de mettre à jour le registre UBO du Centre culturel – et s'il ne devait pas y avoir eu de **modification**, il convient tout de même de faire la **vérification** et la **confirmation** annuelle.

Pour rappel, l'objectif de la loi est d'identifier qui sont les personnes qui exercent un contrôle sur la structure.

Vous pouvez tout d'abord vérifier que tout est correctement publié au M.B. : les mandats de vos administrateur·rice·s, des personnes habilitées à représenter l'ASBL et des délégué·e·s à la gestion journalière, et que ces informations ont bien été actualisées à la BCE<sup>1</sup>.

Après avoir vérifié les informations, vous devez effectuer la confirmation annuelle sur le registre UBO : en principe : administrateur·rice·s, personnes habilitées à représenter l'ASBL,

personnes déléguées à la gestion journalière<sup>2</sup>. Sachez que vous devez effectuer une confirmation annuelle, même si vous aviez décidé de lier automatiquement les publications au Moniteur Belge avec le registre UBO. Cela permet – cependant - de ne pas devoir ajouter de documents probants si ces documents sont déjà disponibles au Moniteur Belge.

En bref, il s'agit donc de **signaler** les changements, mais également, lorsqu' aucun changement n'a été opéré, de **confirmer la composition des bénéficiaires effectifs**. Le **déla**i d'un an commence à partir de la dernière modification apportée au registre UBO. Un bordereau rouge s'affichera au-dessus de la fiche de l'entité si les informations n'ont plus été modifiées ou confirmées depuis plus de 1 an.

Vous avez accès au registre UBO de votre Centre culturel via le portail en ligne [MyMinFin](#). Le [SPF Finances](#) met à votre disposition des manuels, [FAQ](#) et [vidéos](#) pour vous accompagner dans ces démarches.

## Prime pouvoir d'achat

En vue de pallier le plafond de 0% fixé pour la

norme salariale pour les années 2023-2024, le gouvernement a prévu une « prime pouvoir d'achat ». La prime pouvoir d'achat concerne les entreprises qui ont réalisé des « **bénéfices élevés** » ou qui ont réalisé des « **bénéfices exceptionnellement élevés** » pendant la crise énergétique **en 2022**. Selon que l'entreprise se trouve dans le 1<sup>er</sup> ou dans le 2<sup>e</sup> des cas indiqués ci-dessus, elle pourra accorder une prime pouvoir d'achat de maximum 500 € par travailleur·se si elle a réalisé des « bénéfices élevés » en 2022 et de maximum 750 € par travailleur·se si elle a réalisé des « bénéfices exceptionnellement élevés ».

Pour sa mise en place, l'octroi de la prime pouvoir d'achat doit faire l'objet d'une **CCT au niveau sectoriel** ou au **niveau de l'entreprise**. **Si une telle CCT ne peut être conclue en raison de l'absence de délégation syndicale**, ou s'il s'agit d'une catégorie de personnel pour laquelle il n'est pas d'usage de prévoir une telle convention, l'octroi pourra être régi par **une convention individuelle**.

Pour notre secteur, **aucune CCT sectorielle** ne régit la question. En effet, même si cette prime est accessible à tous les employeur·se·s, celle-ci ne semble pas vraiment pensée pour notre secteur. Cependant **dans le cas où vous souhaiteriez l'appliquer au sein de votre CC**, il vous appartient donc éventuellement de prévoir une **CCT d'entreprise** – que vous pouvez prendre

<sup>1</sup> Évidemment, si les renseignements de la BCE sont incorrects, il faut les corriger préalablement à la BCE afin de pouvoir les corriger dans le registre UBO. En cas de discordance entre la BCE et les documents que vous avez déposés au M.B., vous pouvez corriger les données via [MyEnterprise](#)

<sup>2</sup> La liste des membres de l'ASBL n'est pas à encoder dans le registre UBO

au niveau de votre CC - ou, à défaut de délégation syndicale, une **convention individuelle**. Celle-ci doit être écrite et mentionner la valeur nominale du chèque consommation. N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez mettre en place cette CCT d'entreprise ou cette convention individuelle.

Dans la mesure où les notions de « bénéfiques élevés » et de « bénéfiques exceptionnellement élevés » ne sont ni définies par l'[arrêté royal du 23 avril 2023](#) concernant la prime pouvoir d'achat ni par la [loi du 24 mai 2023](#), il convient de justifier dans votre CCT d'entreprise ou votre convention individuelle les **bénéfiques élevés ou exceptionnellement élevés** obtenus en 2022.

Cette prime doit être octroyée sous forme de chèques "consommation". Ceux-ci doivent être commandés auprès d'une société émettrice. Ils peuvent être utilisés pour :

- Le paiement d'un repas ;
- L'achat d'aliments prêts à la consommation ;
- L'achat de produits et services à caractère écologique.

Il convient de noter que le chèque consommation ne peut pas être octroyé en remplacement ou en conversion de la rémunération, de primes, d'avantages en nature ou quelconque autre avantage ou complément.

La prime pourra être émise du 1<sup>er</sup> juin 2023 au 31 décembre 2023 au plus tard. Les chèques seront valables jusqu'au 31 décembre 2024.

Enfin, pour ce qui concerne le traitement social et fiscal de cette prime, si les conditions sont respectées, celle-ci est exonérée de cotisation ONSS travailleur et de précompte professionnel. L'employeur-se est toutefois soumis à une cotisation spéciale ONSS de 16,5 %. Enfin, la prime sera fiscalement déductible à 100 %.

### **CCT crédit-temps fin de carrière – Régime dérogatoire pour l'accès aux allocations**

Au regard de l'Accord interprofessionnel 2023-2024 et de la CCT 170 conclue dans ce cadre, une **nouvelle CCT** a été conclue ce **26 juin 2023** en **CP 329.00** (vous trouverez [ici](#) la version encore officielle de la CCT).

Celle-ci met en place - de la même manière que la CCT qui la précédait - un **régime dérogatoire** pour notre secteur qui permet aux **travailleur-se-s de 55 ans ou plus** d'avoir accès aux **allocations** de crédit-temps lors de la prise d'un crédit-temps fin de carrière (pour des réductions de travail d'**1/5 temps** ou d'un **mi-temps**) et ce, pour autant que le-la travailleur-se remplisse l'une des conditions suivantes :

- qu'il-elle puisse justifier une carrière longue (minimum 35 ans comme salarié-e) ;

- qu'il-elle ait un métier lourd ;
- qu'il-elle soit occupé-e dans une entreprise en difficulté ou en restructuration.

Cette CCT est applicable jusqu'au **30 juin 2025**.

Il ne s'agit donc pas à proprement parler d'une nouveauté. En effet, une CCT précédait celle-ci et prévoyait les mêmes conditions d'accès aux allocations. Celle-ci prenait fin le 30 juin 2023.

Pour plus d'informations sur le crédit temps ou le crédit-temps fin de carrière dans notre secteur, vous trouverez [ici](#) une note de la CESSoc (*une connexion est nécessaire*).

### **CCT RCC carrière longue et dispense de disponibilité adaptée**

En exécution de l'Accord interprofessionnel 2023-2024 et des conventions collectives de travail du CNT qui en découlent, des CCT relatives au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ont été conclues ce 26 juin 2023 en CP 329.02.

#### ***RCC carrière longue – régime dérogatoire***

[Une des CCT conclues ce 26 juin 2023](#) prévoit la possibilité pour les travailleur-se-s de bénéficier du RCC dès l'âge de **60 ans** (contre 62 ans dans le régime général de RCC) dès lors qu'ils-elles ont

une **carrière longue (40 ans de carrière)**.

Cette CCT est applicable du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025.

Le montant de l'**indemnité complémentaire payé** en CP 329.02 est égal à **57 %** de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage (il est de 50 % dans le régime général).

### **Dispense de disponibilité adaptée**

Par ailleurs, il est également prévu la possibilité pour les travailleur·se·s qui bénéficient du RCC dans le cadre du régime pour carrière longue (40 ans de carrière) de **demandeur une dispense à l'obligation de rester disponibles sur le marché du travail jusqu'à l'âge de 65 ans**. Et cela, pour autant qu'au moment de leur demande, les travailleur·se·s remplissent notamment les conditions suivantes :

- soit qu'ils-elles aient atteint l'âge de 62 ans ;
- soit ils-elles justifient de 42 ans de passé professionnel.

Cette dispense doit faire l'objet d'une demande. Elle n'est pas automatique. Vous trouverez via les liens ci-après les CCT qui traitent de cette question pour [2023-2024](#) ainsi que pour [2025-2026](#). Comme vous pourrez le voir, il s'agit encore des versions officieuses des CCT.

Pour plus d'informations concernant le RCC dans notre secteur, vous trouverez [ici](#) une note de la CESSoC (*une connexion est nécessaire*).

## **Vers une réforme de la taxe patrimoniale ? – Interpellation de la CESSoC**

Le gouvernement fédéral envisage de réformer le [régime de la taxe patrimoniale](#) des ASBL.

Pour rappel, actuellement, le taux de cette taxe est de 0,17 % et concerne toutes les ASBL qui ont un patrimoine de plus de 25.000 €.

Le patrimoine de l'ASBL étant entendu comme le patrimoine immobilier et mobilier de l'ASBL à **l'exception des sommes nécessaires à l'activité de l'association au cours de l'année**. Cela ne comprend notamment PAS le fonds de roulement, les crédits hypothécaires et les liquidités (ex. : subside de fonctionnement).

La proposition de modification actuellement en discussion vise :

- à porter l'exemption de taxe de 25 000 € à 50 000 €;
- à modifier les taux de taxation (actuellement 0,17%)
  - de 50.000 € à 250.000 € : 0,15%

- de 250.000 à 500.000 € : 0,30%
- Au-delà de 500.000 € : 0,45%.

Si la CESSoC salue l'intention d'exempter une première tranche plus importante et la timide diminution du premier taux, la possession d'un bâtiment, ou de collections patrimoniales pour les musées ou d'équipements coûteux, conduirait d'emblée à un quasi doublement ou triplement de l'impôt.

Si vous le souhaitez, vous trouverez [ici](#) un tableur réalisé par la CESSoC qui vous permet de simuler l'impact qu'aurait la réforme pour votre CC si la réforme devait être adoptée telle qu'elle est envisagée actuellement.

La CESSoC et SOCIARE (la fédération néerlandophone des employeur·se·s du secteur socio-culturel) réclament donc le retrait de la mesure ou, à tout le moins, l'exonération **des bâtiments dévolus à la réalisation du but désintéressé des asbl, ainsi que les collections (mobilières, immobilières) des musées, centres d'archives et bibliothèques**. La même exemption que le secteur de l'enseignement où les bâtiments ne sont pas comptabilisés doit trouver à s'appliquer de façon à assurer une égalité de traitement.

La CESSoC a également interpellé les ministres de tutelle du secteur.

## Modèles et fiches pratiques CESSoc : contrats « Article 17 »

En collaboration avec ses fédérations membres, la CESSoc a élaboré des [modèles de documents juridiques et des fiches pratiques](#) à destination des associations du secteur socioculturel et sportif. Un modèle de **contrat de travail « article 17 »** et son mode d'emploi sont désormais disponibles ! Vous les retrouverez en suivant [ce lien](#) (une connexion est nécessaire).

Cet article est également l'occasion de vous rappeler les informations suivantes :

a) Concernant la durée des prestations dans le cadre d'un article 17, les **deux exceptions** qui étaient déjà en place auparavant sont toujours applicables, à savoir :

- L'exception à la limite minimale du 1/3 temps par semaine ;
- L'exception à la limite minimale des 3 heures par prestation.

b) Pour ce qui concerne les démarches à effectuer, même si ce régime connaît quelques particularités, il conviendra notamment de :

- Faire une **déclaration DIMONA spécifique** aux articles 17.

Si aucune DmfA ne doit être effectuée, une Dimona doit bien être déclarée. La déclaration

doit être faite par l'employeur-se préalablement (au maximum 15 jours avant le début de chaque trimestre) pour chaque occupation, par voie électronique :

- Le nombre d'heures par trimestre civil durant lesquelles le-la travailleur-se sera occupé-e dans le cadre de l'article 17 ;
- La date de l'entrée en service et la date de sortie de service du-de la travailleur-se par trimestre ;
- La nature de l'activité prestée par le-la travailleur-se.
  - Chaque heure commencée doit être déclarée comme une heure complète.

Un modèle de **contrat pour étudiant « Article 17 »** et son mode d'emploi sont également disponibles en suivant [ce lien](#). Une DIMONA doit également être effectuée.

## Modèles et fiches pratiques CESSoc : contrat étudiant

Autre bonne nouvelle, la CESSoc a également publié un modèle de contrat de travail étudiant et son mode d'emploi. Ce type de contrat doit en effet contenir des mentions obligatoires afin de garantir une bonne information de l'étudiant-e. Vous pouvez les retrouver en suivant [ce lien](#).

En complément des informations contenues dans

ce modèle et ce guide, nous reprenons ci-dessous quelques précisions :

- Les personnes pouvant être engagées dans le cadre d'un contrat étudiant sont les **personnes ayant le statut étudiant**. Nous vous conseillons de demander préalablement à l'étudiant-e une copie de son attestation d'inscription dans un établissement d'enseignement pour l'année scolaire ou académique en cours afin de vous assurer qu'il-elle peut bien être engagé-e sous ce régime<sup>3</sup>. Il faut en effet noter que l'attestation `student@work`, relative au contingent d'heures restantes, n'est pas reconnue comme un moyen de preuve suffisant.
- L'étudiant-e doit prêter en dehors des périodes de présence obligatoire aux cours (ou autres activités).
- On peut souligner également qu'il y a en principe **une interdiction d'effectuer un travail dangereux**, et l'existence de règles particulières en ce qui concerne la conduite d'engins motorisés (exemple : on pense à

<sup>3</sup> Il existe des exceptions spécifiques d'étudiants qui ne peuvent conclure ce type de contrat, si vous souhaitez plus d'information, nous vous renvoyons [vers le site du SPF Emploi](#).

l'interdiction d'en principe conduire un transpalette).

- Vous devez effectuer une **déclaration DIMONA** pour les étudiant·e·s, et ce **au plus tard le jour du début des prestations**<sup>4</sup>. C'est une déclaration DIMONA trimestrielle. Dans cette déclaration, vous réservez les heures pendant lesquelles vous souhaitez l'occuper. Si l'occupation dure plus (ou moins) longtemps que prévu, vous devez modifier le nombre d'heures réservées (via une DIMONA de modification) afin de bénéficier du taux de cotisation réduit pour toute la durée d'occupation.
- À propos de **la clause d'essai**, pour rappel, celle-ci est valable dans le cadre d'un contrat étudiant sous certaines conditions. Cependant, lorsqu'un·e étudiant·e est occupé·e dans la même fonction, par le biais de contrats de travail étudiant successifs, les périodes d'essai successives sont interdites.
- Vous êtes tenu de lui remettre une copie du RT, mais également tenu de lui faire signer un **accusé de réception** de ce règlement de travail. Obligation supplémentaire spécifique

<sup>4</sup> Si vous effectuez votre Dimona tardivement, vous perdez le bénéfice des cotisations de solidarité et devez payer les cotisations normales pour les heures prestées.

pour ce contrat. Le SPF Emploi a développé un [modèle d'accusé de réception](#). Ce reçu et la copie du contrat d'étudiant seront communiqués, dans les sept jours suivant le début de l'exécution du contrat, au Contrôle des lois sociales.

Par ailleurs, nous attirons votre attention sur quelques règles spécifiques applicables au travail des **jeunes de moins de 18 ans** (pour la suite de cet article, il convient d'entendre la notion de « jeune » comme étant les jeunes de moins de 18 ans). Il convient de noter qu'outre les règles énoncées dans le modèle et le guide visé plus haut, vous devez être **vigilants** aux aspects suivants :

- Les jeunes ne peuvent travailler sans interruption plus de **4h30**. Si le travail excède 4h30, il doit être accordé une demi-heure de pause. Si le travail excède 6h, le repos est d'une heure, une demi-heure devant être prise en une fois.
- De plus, une période **continue de repos de 12h** doit être garantie entre la fin de la prestation et la reprise du travail.
- Les jeunes ne peuvent en principe pas travailler le **dimanche**. Vous trouverez plus de précisions sur cette question via [ce lien](#). Outre le repos du dimanche, les jeunes

doivent se voir octroyer un jour de repos supplémentaire qui suit ou précède immédiatement le dimanche.

Le contrat étudiant est un document social qui doit être conservé sur le lieu de travail où l'étudiant est occupé. De plus, vous devez veiller à le conserver pendant cinq ans à compter du jour qui suit la fin de l'exécution du contrat.

### Mise à jour du modèle et mode d'emploi de Règlement de travail de la CESSoc

Et enfin, une troisième bonne nouvelle pour ce début d'été, la CESSoc a publié la mise à jour du modèle de RT et son mode d'emploi. Ce document a été réalisé dans le cadre d'une collaboration entre la CESSoc et certaines de ses fédérations membres, dont l'ACC.

N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez que l'on vous communique ces documents dans leur dernière version de juillet 2023.

Les dispositions mises à jour dans cette dernière version ont été listées en page 2 du mode d'emploi. Celles-ci concernent :

- Les mesures liées au Deal pour l'emploi et à la transposition de la Directive sur les conditions de travail transparentes et prévisibles et de la Directive « Work-Life balance » (droit à la

formation, à la déconnexion, semaine de 4 jours, régime hebdomadaire alterné, recours en cas de licenciement, etc.) ;

- La dispense de certificat médical pour les absences d'un jour ;
- Le congé de naissance ;
- Le congé pour raisons impérieuses d'aidant·e ;
- La réforme du trajet de réintégration et de la rupture pour force majeure médicale ;
- La modification de la législation en matière de discrimination et de bien-être au travail.

Par ailleurs, comme nous vous l'avions déjà [annoncé précédemment](#), pour ce qui concerne la communication des horaires variables des travailleur·se·s à temps partiel, le délai est porté à minimum 7 jours ouvrables avant le début des prestations. **Ce délai devra donc être adapté pour le 20 août 2023 au plus tard.** Un régime transitoire prévu jusqu'au 20 août 2023 permet de toujours appliquer l'ancien délai de 5 jours ouvrables pour communiquer l'horaire variable aux travailleur·se·s, si votre RT le prévoit. Mais s'agissant d'un régime transitoire, il s'agit de vous mettre à jour pour cette date.

## Marchés publics : Outils du portail wallon des Marchés publics

Le portail wallon des Marchés publics a publié récemment de nouveaux outils. Parmi ceux-ci, on peut relever :

- une [FAQ \(pour les pouvoirs adjudicateurs\)](#) ;
- ainsi qu'une nouvelle présentation pour le [dictionnaire des marchés publics](#).

Ces documents vous donnent des éléments de réponse généraux et vous renvoient vers les pistes pertinentes pour approfondir les éventuelles questions qui resteraient en suspens.

## Checklists du SPF Emploi – réintégration au travail

Le SPF Emploi a mis en place un outil à destination des acteur·rice·s de terrain impliqués dans la mise en place de trajets formels ou informels de réintégration et a pour but de les inspirer en vue de confirmer ou de développer leurs pratiques en ce qui concerne le retour au travail.

Cet outil est le fruit d'une recherche commanditée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale sur le retour au travail. Une enquête qualitative a été menée entre 2021 et 2022 par les chercheur·e·s de Citéa, de la VUB et de l'ULB dans 22 entreprises belges pour

identifier les bonnes pratiques mises en œuvre afin de faciliter la réintégration des travailleur·se·s malades de longue durée.

Cet outil comporte 4 checklists. Les 3 premières sont relatives à une étape de la réintégration alors que la 4ème checklist est transversale, c'est-à-dire qu'elle concerne une problématique à laquelle les acteur·rice·s doivent être attentif·ve·s tout au long du processus de réintégration :

1. En amont de l'incapacité de travail : la prévention des risques
2. Au moment de l'incapacité de travail : le maintien du contact
3. La réintégration effective
4. La communication entre les acteur·rice·s

D'autres bonnes pratiques peuvent bien entendu être mises en place selon les réalités de l'organisation. D'ailleurs, chaque conseil doit être transposé par les acteur·rice·s de l'entreprise en fonction du contexte organisationnel. C'est pourquoi cet outil a été élaboré en prévoyant un espace de rédaction à la fin de chaque rubrique thématique.

Le fichier pdf contenant les 4 checklists peut être soit imprimé, soit rempli électroniquement.

Ces outils sont accessibles via [ce lien](#).