L'EssenCCiel Hivernal

Newsletter juridique et patronale de l'ACC

SOMMAIRE

Actualités / page 1
- *Indexation des salaires en décembre 2023*
- *SICE : délai prolongé jusqu'au 22 décembre 2023*
- *Frais de mission - personnel de l'état (AR du 13 juillet 2017) – indexations trimestrielles*
- *Frais de mission – nouvelle CCT pour la SCP 329.02*
- *Indexation de la subvention APE pour 2024*
- *ANM : augmentation de la subvention supplémentaire*
- *Jours fériés 2024 et jours de fermeture collective*
- *Vacances annuelles : Possibilité de report des congés en cas d'incapacité de travail durant les congés à partir de 2024*
- *Bien-être - Plan d'action annuel 2024*
- *Indemnités de frais de séjours à l'étranger*
- *Prime reprise du travail*
- *Marchés publics : changements*
- *Fonds Ecureuil 2024 - Modification de procédures*
- *Rappel – CSA - Modifiez vos statuts pour le 31 décembre*
- *En bref : Les deadlines de cet EssenCCiel*

Dossier / page 12
- *Réforme du RPI : Entrée en vigueur des Indemnités des Arts en Amateur (IAA) au 1er janvier 2024*

FAQ / page 19
- *Mon Centre culturel est-il concerné par les élections sociales ? Si oui, à partir de quand y être attentif ?*

Ressources / page 21
- *F4S - Analysez les risques psychosociaux*
- *CESSoC : AG et registre des membres*
- *Catalogue Form'Action 2024*
- *Mise à jour du modèle et mode d'emploi de RT de la CESSoC*

Association des Centres culturels
Avenue des Arts, 7-8 - 1210 Bruxelles
Tél. 02/223.09.98 - info@centres-culturels.be
www.centres-culturels.be
ASBL/BCE 0418.746.921/ RPM Trib. Bruxelles/
Belfius BE 90 0682 0781 3332
Edit. resp. : Michel Yerna
Reprod. autorisée avec mention de la source.

Indexation des salaires en décembre 2023

Nous vous en avons informé via un E-Clair du 6 décembre dernier, nous nous permettons de reprendre une nouvelle fois l'information ci-après.

L'indice pivot a été dépassé en octobre 2023, par conséquent, les salaires en CP 329.02 sont indexés de 2% **dès décembre 2023**.

Par ailleurs, le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) de la CCT n°43 a, quant à lui, été augmenté de 2 % au 1er novembre 2023. Il est ainsi passé à 1.994,18 euros.

Vous trouverez via les liens ci-après les grilles barémiques à 98,64 % et à 100% applicables en CP 329.02 indexées. N'hésitez pas à en informer votre secrétariat social, si nécessaire.

Le Bureau fédéral du Plan prévoit à nouveau un

dépassement de l'indice pivot par l'indice santé lissé en mars 2024 et en octobre 2024, ce qui impliquerait **de nouvelles indexations de 2% des salaires en mai 2024 et en décembre 2024.**

Comme vous le savez, 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.

SICE - Justification de la subvention emploi 2022 : Délai prolongé jusqu'au 22 décembre 2023

Nous vous en parlions également dans l'E-Clair du 6 décembre 2023, la période d'encodage pour la justification des subventions à l'emploi 2022 a été prolongée jusqu'au **22 décembre 2023.**

Nous vous rappelons qu'il convient d'effectuer la **simulation** (en principe, au minimum 5 jours avant le 22 décembre) **et la justification**.

N'hésitez pas à contacter la DENM si vous rencontrez des difficultés et à consulter leur page d' « actus » qui reprend les dernières informations et mises à jour relatives aux problèmes de l'application SICE.

Frais de mission personnel de l'état (AR du 13 juillet 2017) – indexation trimestrielle

Comme vous le savez, les travailleur·se·s qui sont amené·e·s à effectuer des déplacements professionnels (aussi appelés déplacements de mission) autorisés par l'employeur·se, avec leur véhicule privé, ont droit à un remboursement de frais pour ces déplacements, **soit** sur une base **forfaitaire**, **soit** sur la base de **justificatifs**.

Les montants forfaitaires maximums qui s'appliquent dans votre Centre culturel dépendent de la base légale à laquelle votre ASBL se réfère dans vos règles internes. Aussi, les montants forfaitaires d'indemnité kilométrique sont indexés soit annuellement, soit trimestriellement en fonction de la base légale à laquelle votre ASBL se réfère.

Les montants forfaitaires maximums de l'indemnité kilométrique pour les déplacements professionnels des travailleur·se·s avec leurs véhicules personnels sont les suivants :

Montants des indemnités kilométriques du personnel de l'État

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*), il s'agira de distinguer à quel Arrêté Royal vos règles internes se rapportent. En effet, depuis juillet 2023 deux circulaires concernant l'indemnité kilométrique du personnel de l'état co-existent. L'une, se rapporte à l'AR du 13 juillet 2017 et prévoit un montant **trimestriel**. Et l'autre, se rapporte à l'AR du 18 janvier 1965 et prévoit un montant **annuel**.

SI VOS RÈGLES INTERNES SE RÉFÈRENT À L'A.R. DU 13 JUILLET 2017

Dans ce cas, le montant maximum de l'indemnité kilométrique pour les déplacements professionnels fait l'objet d'une **indexation trimestrielle**. Ce montant s'élève à **0, 4259 €/km** pour la période **du 1er octobre au 31 décembre 2023** (il était de 0,4237 €/km pour le trimestre précédent).

SI VOS RÈGLES INTERNES SE RÉFÈRENT À L'A.R. DU 18 JANVIER 1965

L'indemnité en application de l'arrêté royal de 1965 est indexée **annuellement**, elle reste donc

inchangée. Pour rappel, elle s'élève à **0,4280 € /km**, depuis le **1er juillet 2023**. Ce montant est applicable jusqu'au 30 juin 2024.

Montants de l'indemnité kilométrique prévue par CCT en SCP 329.02

Le montant de l'indemnité kilométrique SCP 329.02 (indexation annuelle) reste par ailleurs d'application. À savoir, depuis le **1er 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*.

Pour rappel, ces derniers montants sont appliqués par défaut si vous ne faites pas référence aux autres bases légales.

Pour votre bonne information, la CCT sectorielle relative aux remboursements pour frais de mission a récemment fait l'objet de modifications. La nouvelle CCT devrait entrer en vigueur le 1er janvier 2024. Vous trouverez une actualité dédiée ci-dessous.

Frais de mission – SCP 329.02 – Nouvelle CCT au 1er janvier 2024

*Comme rappelé ci-dessus, les **montants forfaitaires** de frais de mission qui s'appliquent dans votre Centre culturel dépendent de la base légale à laquelle votre ASBL se réfère dans vos règles internes.*

Si vous appliquez la CCT frais de mission de la SCP 329.02 dans votre Centre culturel, ce qui suit vous concerne !

Un nouvelle CCT relative aux frais de mission a été conclue pour la SCP 329.02. À partir du 1er janvier 2024, les montants du défraiement forfaitaire pour frais de mission s'aligneront sur les montants prévus pour les fonctionnaires de l'État en application de l'A.R. du 18 janvier 1965.

Dès le **1er janvier 2024**, ce seront donc les montants suivants qui s'appliqueront :

- Pour les véhicules à moteur : **0,4280 €/km**
- Engin de déplacement motorisé, cycle motorisé, cyclomoteur, motocyclette, tricycle à moteur ou quadricycle à moteur[1] : **0,2013 €/km**.

Les montants continueront à être **indexés** une fois par an. Cependant, l'indexation aura lieu **au mois de juillet** de chaque année et non plus au mois de janvier comme c'était le cas jusqu'à présent.

Pour rappel, il s'agit ici des montants forfaitaires, les frais de missions peuvent également être remboursés sur base de justificatifs.

Indexation de la subvention APE de 4,04 % en 2024

La subvention APE sera indexée de **4,04 %** en 2024.

Nous attirons votre attention sur le fait que cette indexation s'applique sur le montant de la **subvention de base** de 2023 indexée à **6,99 %**. Le complément exceptionnel de 4,84 % accordé en 2023 n'est donc pas pris en compte.

Si vous souhaitez un rappel sur la manière dont a

[1] Tels que visés à l'article 2, alinéas 2.15.2, 2°, 2.15.3 et 2.17 du Règlement général sur la police de la circulation routière et de l'usage de la voie publique. *Les définitions sont reprises dans la CCT du 20 novembre 2023.*

été indexée la subvention de base 2023 et sur le complément exceptionnel 2023, vous pouvez retrouver plus d'explications par ici.

ANM : Augmentation de la subvention supplémentaire 2023 du Décret emploi

Nous sommes revenus à plusieurs reprises vers vous concernant les ANM 2022-2025 signés en avril de cette année. Nous vous avons ainsi déjà annoncé que ceux-ci prévoient une augmentation de la subvention emploi dévolue à l'augmentation des barèmes du secteur.

Les barèmes ont été augmentés en juillet 2023 et vous avez reçu en cette fin d'année – ou vous devriez très bientôt recevoir - l'augmentation de la subvention supplémentaire du Décret emploi 2023 !

Aussi, pour la **subvention supplémentaire** de l'année **2023**, le nombre de points accordés par ETP passe de **1,8057 point/ETP** à **1,9354 point/ETP**.

Jours fériés 2024, remplacement et jours de fermeture collective[2]

Fixation du jour de remplacement des jours fériés 2024

Les jours fériés légaux de 2024 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 2024 :

- Nouvel An : lundi 1er janvier 2024
- Lundi de Pâques : lundi 1er avril 2024
- Fête du Travail : mercredi 1er mai 2024
- Ascension : jeudi 9 mai 2024
- Lundi de Pentecôte : lundi 20 mai 2024
- Fête nationale : dimanche 21 juillet 2024 (*)
- Assomption : jeudi 15 août 2024
- Toussaint : vendredi 1er novembre 2024
- Armistice : lundi 11 novembre 2024
- Noël : mercredi 25 décembre 2024

(*) jour 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. À 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 2023**, 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.

[2] *Pensez également à transmettre à votre secrétariat social, les dates précises des jours fériés (ou des jours de remplacement des jours fériés) et les dates des jours de fermetures collectives.*

Jours de fermeture collective 2024

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 2024.

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 tou·te·s 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 2024 (procédure abrégée). Lorsque vous aurez effectué cette modification du RT, il restera alors à accomplir les démarches suivantes :

- 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.

La loi ne fixe pas de date limite pour la fixation de ces congés. Nous vous invitons toutefois à vérifier dans votre règlement de travail si une date limite y est prévue.

La fermeture annuelle ne peut, en principe, pas dépasser 24 jours ouvrables consécutifs (c'est-à-dire 4 semaines).

Vacances annuelles : Possibilité de report des congés en cas d'incapacité de travail durant les congés à partir de 2024

À partir de l'année de prise de vacances 2024[3]

(*en fonction des jours travaillés en 2023*), un·e travailleur·euse qui tombe **malade** ou qui a un accident **pendant** ses **vacances annuelles** ne perdra plus ses congés. En effet, il·elle pourra désormais suspendre ses jours de vacances et prendre des jours de maladie. Les congés qui n'ont pas pu être pris en raison de l'incapacité de travail pourront alors être pris plus tard, et ce jusqu'à un terme de 24 mois qui suit la fin de l'année de vacances. Ce droit au report s'applique également aux jours de vacances annuelles pris dans le cadre de vacances collectives.

Il en va de même en cas de congé de maternité ou de paternité, de congé prophylactique, de congé d'adoption, de congé pour soins d'accueil ou de congé parental d'accueil pendant les vacances annuelles.

Exception : lors d'un éloignement complet du travail en tant que mesure de protection de la maternité, la mesure actuelle, qui prévoit que le congé peut être pris jusque douze mois après la fin de l'exercice de vacances, reste d'application, sauf si la travailleuse remet un certificat médical attestant qu'il lui est impossible, pour des raisons

[3] *L'arrêté royal du 8 février 2023 sur les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés; et La loi du 17 juillet 2023 relative aux règlements de travail en ce qui concerne la coïncidence des vacances annuelles et de l'incapacité de travail.*

de santé, de prendre ses vacances pendant la période d'éloignement du travail. Elle pourra alors bénéficier de ce droit de report de 24 mois.

Modalités lorsqu'une incapacité survient durant les vacances annuelles :

- Le·la travailleur·euse remet un **certificat médical** à l'employeur·euse. Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le·la travailleur·euse peut se rendre éventuellement à un autre endroit. En cas de force majeure, le·la travailleur·euse communique le certificat médical dans un délai raisonnable.

- Au plus tard au moment de la remise du certificat médical, le·la travailleur·euse communique **son souhait de faire usage de son droit au maintien** de ses jours de vacances qui coïncident avec cette incapacité de travail.

- Enfin, s'il·elle ne se trouve pas à l'adresse de son domicile : il·elle informe immédiatement son employeur·euse de son lieu de résidence.

Pensez à adapter votre Règlement de Travail :

La législation prévoit que les formalités, évoquées ci-dessus, à respecter par le·la travailleur·euse devront être mentionnées dans le RT.

La modification du RT visant à insérer ces mentions ne nécessite pas une procédure classique de modification, mais peut se faire selon la procédure simple.

Quid du salaire garanti ? Comment s'effectue le paiement ?

Pour les jours d'incapacité de travail qui coïncident avec une période de vacances annuelles, le·la travailleur·euse a droit, à charge de son employeur·euse, à sa rémunération normale.

Il est prévu un paiement anticipé des jours de vacances encore à prendre.

Pour les employé·e·s : il·elle·s reçoivent, au plus tard le 31 décembre de l'année de vacances, le pécule de vacances relatif aux jours de vacances encore à prendre dans les 24 mois.

Pour les ouvriers·ières : il·elle·s reçoivent le pécule de vacances durant l'année de vacances (et non au moment de la prise effective des jours reportés).

Bien-être - Plan d'action annuel 2024 – Communication avant le 31 octobre 2023

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. À défaut de **CPPT**, il doit être transmis à la **délégation syndicale** ou, à défaut de délégation, directement aux **travailleur·euse·s**.

Indemnités de frais de séjours à l'étranger

Des changements sont à noter concernant le remboursement de ces frais[4].
Le salaire perçu par le·la travailleur·se pour ces jours doit être soumis à l'impôt en Belgique.

Une liste d'indemnités journalières forfaitaires actualisée pour les voyages de service à l'étranger a été publiée récemment. Cela faisait plusieurs années que les montants n'avaient pas été adaptés.

L'indemnité pour frais de séjour à l'étranger se compose :

- Tout d'abord, d'une **indemnité forfaitaire journalière**. Elle comprend les frais suivants : les frais de repas du midi et du soir ; les frais de boissons et de collations ; les frais de transport sur place ; les frais de communications téléphoniques ; les frais relatifs aux autres menues dépenses (*contrairement à ce qui était d'application dans le passé, les frais de petit-déjeuner ne sont plus censés être compris dans l'indemnité forfaitaire journalière. Ils sont à présent inclus dans les frais de logement*).

Lorsque les frais de logement sont remboursés ou pris en charge par l'employeur et qu'ils comprennent également certains repas ou menues dépenses, l'indemnité de séjour forfaitaire doit, selon le cas, être réduite de :

- 35 % pour le repas du midi ;
- 45 % pour le repas du soir ;
- 20 % pour les menues dépenses[5].

- Ensuite, de **frais de logement** et de **frais de déplacement** pour rejoindre le lieu de destination et pour le retour. *Ils ne sont pas remboursés sur une base forfaitaire, mais bien sur la base de pièces justificatives.*

Vous retrouverez une circulaire du fisc énonçant les calculs et conditions avec, en annexe, le tableau reprenant les montants maximums des indemnités forfaitaires journalières. Comme vous pourrez le voir, ceux-ci varient en fonction du pays où le·la travailleur·euse est amené·e à voyager.

Enfin, pour vous aider, voici un tableau synthétique publié par le SPF Finances pour une information concise.

*Nb. Si les frais exposés par les travailleur·euse·s sont supérieurs aux montants forfaitaires, l'employeur·euse peut choisir de se référer aux **frais réels**. Dans ce cas, la réalité des frais exposés devra être démontrée pour l'ensemble des frais afférents à un poste. L'employeur·euse ne peut en effet faire usage des deux systèmes, frais réels et frais forfaitaires, pour un même type de frais.*

Prime reprise du travail

Une prime de **1.000 euros** peut être octroyée **à l'employeur·euse** auprès du.de laquel·le une personne malade de longue durée reprend le travail. Les modalités ont désormais été fixées[6].

Cette prime est envisageable, à la fois, pour :
- les employeur·euse·s dont les travailleur·euse·s reprenant le travail sont **déjà sous contrat de travail** au début de leur incapacité de travail ;

[4] Arrêté ministériel du 10 janvier 2023 portant établissement d'indemnités pour frais de séjour *(M.B. 15 février 2023).*

[5] On entend par *menues dépenses*, les frais de boissons et de collations, les frais de transports sur place, les frais de communications téléphoniques et les autres menues dépenses.

[6] L'arrêté royal du 17 juillet 2023 fixe les conditions d'octroi de la prime de reprise du travail à charge de l'assurance indemnités *(M.B. 31 juillet 2023).*

Mais également pour :
- les employeur·euse·s qui **embauchent** des personnes en incapacité de longue durée.

La personne doit être en **invalidité**. C'est-à-dire être en **incapacité** de travail depuis **minimum 1 an**. La reprise du travail est « progressive » ; la personne pourrait soit diminuer son temps de travail temporairement, soit exercer une autre fonction temporairement.

Cette prime ne peut être demandée qu'une fois par travailleur·euse. *À noter que rien n'empêche qu'elle soit demandée plusieurs fois, pour des personnes différentes donc.*

La reprise du travail doit être **autorisée par le médecin-conseil de la mutuelle**. Cette prime est valable pour les autorisations et les reprises comprises sur une période allant **du 1er avril 2023 au 31 mars 2025** *(a minima)*. La prime peut être demandée pour une **période de reprise du travail d'au minimum 3 mois** par la personne concernée.

Le travail en question doit être effectué dans le cadre :
- ✓ d'un contrat de travail à durée indéterminée (**CDI)** ;
- ✓ d'un contrat de travail à durée déterminée (**CDD)**, ou sur base d'un contrat dans le cadre d'une **formation en alternance** ; pour autant qu'il soit d'une durée **de minimum 3 mois** calculés dès le début du travail autorisé.

L'activité en question doit en tout cas donner lieu à un assujettissement à des cotisations sociales.

La demande se fait électroniquement, via le site du Collège Intermutualiste National. *À défaut, si l'introduction auprès de la mutualité par voie électronique n'est pas accessible, via le formulaire papier prévu à cet effet*[7].

Si vous le souhaitez, vous pouvez retrouver plus d'informations à ce sujet sur le site de l'INAMI.

Marchés publics : changements

Il y a plusieurs changements importants à relever concernant les marchés publics (ci-après MP)[8].

1/ **L'obligation d'utilisation des plateformes numériques** pour l'introduction des offres **s'étend encore** (*à savoir la « nouvelle » plateforme e-Procurement du SPF Économie*), devient obligatoire quasi systématiquement et ce à tous les stades de la procédure. L'*exception* de ne pas faire usage des plateformes numériques pour les MP *inférieurs* aux seuils européens passés par procédure négociée sans publication préalable (PNSPP) *est supprimée*. De ce fait, l'email ne sera plus autorisé pour inviter à soumissionner ou pour déposer une offre en PNSPP.

L'utilisation des plateformes pour ce type de marché devient obligatoire lorsque l'invitation à introduire une offre est lancée **à partir du 1er septembre 2023**. ***Cette obligation ne s'applique pas aux MP de faible montant*** *(inférieurs à 30.000 €)*.

2/ **La publication d'un avis d'attribution** simplifié **est** également **devenue obligatoire** pour les MP (et les accords-cadres) en dessous des seuils de publicité européenne, depuis le **1er septembre 2023**. ***Cette obligation ne s'applique pas aux MP de faible montant***.

L'avis doit être **communiqué au plus tard dans les**

[7] *Signé auprès de la mutuelle d'affiliation du travailleur. À renvoyer ensuite au Collège Intermutualiste National.*

[8] Loi "gouvernance dans les marchés publics" du 8 février 2023; Arrêté royal du 9 mars 2022 et Arrêté royal du 4 septembre 2023 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics et fixant les modalités relatives à l'obligation en matière de facturation électronique dans le cadre des marchés publics et des contrats de concession.

30 jours après la conclusion du marché.

Une autre obligation, liée, est également désormais d'actualité : **la publication d'un avis**, lorsque le pouvoir adjudicateur décide **de renoncer à attribuer ou conclure un marché, ou de recommencer sa procédure de passation.**

Ces avis sont en principes disponibles sur la plateforme.

3/ **La facturation électronique** devient toujours plus la norme. En tant que CC vous pouvez passer des contrats et tantôt être sous la casquette 'pouvoir adjudicateur', tantôt être sous celle 'd'opérateur économique' qui répondrait à un appel d'offres.

- Les factures résultant d'un MP dont la valeur estimée est **égale ou supérieure à 30 000 euros** et publiées **à partir du 1er mai 2023** tombent sous cette obligation de facturation électronique[9].

- Les factures des MP publiés dont la valeur estimée est **inférieure à 30 000 euros** (et donc également pour les MP de faibles montants !) devront être transmises à partir du **1er mars 2024** (*ce délai a été allongé, initialement, il était fixé au 1er novembre 2023*).

Une **exception** a tout de même été prévue. Cette obligation ne s'appliquera pas aux MP (et aux concessions) dont la valeur estimée est **inférieure ou égale à 3.000 euros** (hors TVA).

Les pouvoirs adjudicateurs doivent mentionner cette obligation dans les documents du marché.
L'appellation est trompeuse ! Une facture électronique est une facture qui a été soumise, transmise et reçue sous une forme électronique structurée qui permet son traitement automatique et électronique. La facture électronique permet de supprimer ou d'automatiser certaines de ces étapes, tant chez le fournisseur que chez les client·e·s. Une facture **envoyée** par e-mail sous d'autres formats (pdf, xls, xml,…) n'est donc pas considérée comme une facture électronique. En effet, ce format non structuré ne peut être traité automatiquement par le·la client·e.

Vous trouverez plus d'informations sur cette question ici.

4/ Les règles relatives au **cautionnement** sont modifiées à partir du **1er novembre 2023**.

Le **cautionnement**[10] est en **principe prévu** et son montant est automatiquement fixé à **5% de la valeur du marché**.
Cependant, les modifications récentes apportent une plus grande **souplesse** à l'adjudicateur afin de laisser le choix **d'exiger** (ou non) **un cautionnement** (hormis les cas où le cautionnement reste interdit) et de fixer un **pourcentage** différent.

Il s'agira cependant d'indiquer une **disposition** en ce sens dans les **documents** du marché.

Notons que si l'adjudicateur décide d'exiger un cautionnement de **plus de 5 %** - dès lors qu'il s'agit là d'une dérogation aux règles générales - une **motivation est requise**.

Enfin, l'adjudicateur doit indiquer dans un formulaire électronique l'exigence d'un

[9] À noter que concernant les marchés au-dessus des seuils européens, des règles similaires sont déjà en vigueur depuis le 1er novembre 2022.

[10] « *La caution dans le cadre d'un marché public est une garantie financière prévue dans le cahier des charges. Elle doit être déposée par l'exécuteur du marché en vue de la mise en œuvre complète et correcte dudit marché. Les cautions demandées pour une concession relèvent également de cette catégorie* » (Définition SPF Finance).

cautionnement, son montant ou son absence.

*À noter que lorsque **le montant** du MP **est inférieur à 50 000** euros, **aucun cautionnement ne** peut en principe **être exigé** par le pouvoir adjudicateur.*

S'il s'agit d'être prudent, les pouvoirs adjudicateurs sont cependant invités à ne pas imposer de cautionnement **lorsque celui-ci n'est pas nécessaire**, et ce afin de ne pas entraver la participation des plus petits opérateurs. Pensez à vous renseigner et à adapter les dispositions dans vos futurs documents de marché.

Vous trouverez plus d'informations sur ce point ici.

D'autres mesures entreront en vigueur durant les prochaines années. Nous vous tiendrons informés.

Fonds Écureuil 2024 - Modification de procédures

La Direction des Centres Culturels a émis la communication suivante :

« *Les procédures budgétaires de l'Administration générale de la Culture ont été adaptées en 2023 : dorénavant, les subventions des Centres culturels seront engagées pour les 5 années couvertes par leur reconnaissance via un seul arrêté de subvention. Comme auparavant, la subvention, qui fait l'objet d'une indexation annuelle, sera liquidée en deux tranches annuellement comme le prévoit la législation.*

Concrètement :
Ce changement a pour effet de raccourcir le délai de versement des subventions des Centres culturels qui sont en cours de contrat-programme: les subventions des Centres culturels qui entament leur 2ème, 3ème, 4ème ou 5ème année de contrat-programme en 2024, seront versées en début d'année, sous réserve de disponibilité budgétaire suffisante. Pour ces Centres culturels, l'envoi d'un formulaire de participation au Fonds Écureuil n'est donc plus nécessaire !

Attention, une exception est possible :
Les Centres culturels dont le renouvellement de reconnaissance interviendra en 2024 ont la possibilité d'introduire une demande via le Fonds Écureuil en raison du délai lié au passage en Gouvernement du nouvel arrêté de subvention produit suite aux décisions adoptées par la Ministre de la Culture. »

N'hésitez pas à adresser vos questions à la Direction des Centres culturels : centres.culturels(at)cfwb.be.

Rappel - CSA – Modifiez vos statuts pour le 31 décembre 2023

Nous vous rappelons que le Code des Sociétés et des Associations[11] est entré en vigueur le 1er janvier 2020. Il prévoit notamment l'obligation de mise en conformité de vos statuts avec le CSA, au plus tard pour **le 1er 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, notamment le dépôt au greffe du Tribunal de l'entreprise.

En tant que Centre culturel, vous pouvez retrouver une checklist, ici, des modifications apportées par le CSA (et le décret des CC) et de la procédure à adopter en cas de modifications de statuts. Cette checklist a été développée afin que chaque CC puisse garder ses statuts actuels et les adapter facilement, et pour éviter à nos membres

[11] *Loi du 23 mars 2019 introduisant le Code des sociétés et des associations et portant des dispositions diverses (M.B. 4 avril 2019).*

de devoir combiner un modèle et leurs statuts existants.

En très bref : aperçu des échéances reprises dans cet EssenCCiel

- ✓ **31 octobre 2023** (ou au plus vite si ce n'est pas encore fait) : Communication du plan d'action annuel 2024 ;
- ✓ **15 décembre 2023** (ou au plus vite si ce n'est pas encore fait) : Affichage des jours de remplacement des jours fériés 2024 ou des modalités de remplacement + communication dans les 8 jours à l'inspection des lois sociales ;
- ✓ **15 décembre 2023 (au plus tard le 28 décembre 2023) :** Début de la période de procédure des élections sociales ;
- ✓ **22 décembre 2023 :** Justification de la subvention emploi 2022 via SICE ;
- ✓ **31 décembre 2023** (ou à la date prévue par vos règles internes) : Démarches de publicité et modification de votre RT relatives aux jours de fermeture collective 2024 si vous en prévoyez ;
- ✓ **31 décembre 2023** : Modification de vos statuts au regard du Code des sociétés et des ASBL ;
- ✓ **Lors du paiement des salaires de décembre 2023 et des indemnités de frais de mission** : Vérifier que les montants des salaires et des indemnités sont bien mis à jour.

DOSSIER

Réforme du RPI : Entrée en vigueur des Indemnités des Arts en Amateur (IAA) au 1er janvier 2024

RIP les RPI ! Dans le cadre de la réforme, plus globale, du statut des travailleur·euse·s des arts, les *Indemnités des Arts en Amateur* (ci-après IAA) viendront remplacer le *Régime des Petites Indemnités* (RPI) à partir du 1er janvier 2024[12]. Un nouveau nom et de nouvelles conditions... Nouveaux plafonds pour les indemnités, enregistrement des exécutant·e·s et donneurs d'ordre, etc. Ces indemnités seront exonérées fiscalement et à l'ONSS sous certaines conditions.

Les nouvelles règles à partir du 1er janvier 2024 :

CHAMP D'APPLICATION :

Ces IAA concernent une « **prestation artistique** ».
Il doit s'agir d'**une contribution artistique *nécessaire* à la création ou à l'exécution d'une œuvre artistique** dans les domaines des arts.
Cette contribution (artistique) est considérée comme nécessaire lorsque, en l'absence de celle-ci, le même résultat artistique ne pourrait être obtenu.

Les domaines d'arts énumérés relevant des IAA sont :

- *les arts plastiques ;*
- *les arts audiovisuels ;*
- *la musique ;*
- *la littérature ;*
- *le spectacle ;*
- *le théâtre ;*
- *la chorégraphie ;*
- *la bande dessinée.*

[12] Loi du 31 juillet 2023 modifiant le Code des impôts sur les revenus 1992 en ce qui concerne les indemnités octroyées à des artistes (M.B. 28 août 2023) ; Loi du 16 décembre 2022 portant création de la Commission du travail des arts et améliorant la protection sociale des travailleurs des arts (M.B. 27 décembre 2022) ; Arrêté royal du 13 mars 2023 relatif au fonctionnement de la Commission du travail des arts et à l'amélioration de la protection sociale des travailleurs des arts (M.B. 13 mars 2023).

Attention cependant, contrairement au volet professionnel de la réforme du statut d'artiste, **les prestations techniques et de soutien sont exclues** du régime. Elles ne peuvent être rémunérées par IAA.

Les IAA sont donc exclusivement **réservées aux activités** dites **'artistiques'**. Les activités qualifiées de 'technico-artistiques' et de 'soutien artistique' en sont exclues.

> Selon les considérants de l'A.R. « *Lors de l'évaluation du caractère artistique d'une activité, il faut toujours considérer l'ensemble, et voir dans cet ensemble si l'aspect artistique prévaut. C'est également le cas lorsque les activités sont étalées sur plusieurs jours. Dans ce cas également, il faut évaluer l'ensemble, et les activités ne peuvent être scindées sur une période artistique et une période non artistique* ».
>
> Par ailleurs, la Commission du travail des arts établira une liste des activités classifiées comme artistique dans le cadastre des activités.

La personne appelée « **l'exécutant·e** », c'est-à-dire celle qui recevra cette indemnité des arts en amateur, ne concerne pas à strictement parler uniquement les artistes ; mais la personne qui contribue donc à cette prestation artistique.

Enfin dans l'équation, le « **donneur d'ordre** » est celui·celle qui donne mission (à un·e exécutant·e) de fournir une prestation artistique. Est également considéré·e comme tel·le, celui·celle chez qui l'exécutant·e est mis·e à disposition (par exemple le recours aux Bureaux pour Artistes).
En tant que Centre culturel, vous serez donc amenés à être sous cette casquette de donneur d'ordre si vous faites appel aux IAA.

RESTRICTIONS DE CUMUL :

La législation prévoit que l'exécutant·e et le donneur d'ordre **ne peuvent pas être lié·e·s** *au moment de la prestation artistique* par un **contrat de travail**, un **contrat d'entreprise**, un **contrat 1er bis** ou une désignation statutaire. Les contrats via les **Bureaux Sociaux pour Artistes** (BSA) sont (aussi) visés.

> ***Exception :*** Cette interdiction ne s'applique pas si l'exécutant·e et le donneur d'ordre apportent la preuve de **la différence de nature des prestations entre les différentes activités**. En d'autres termes, en cas de contrat simultané pour la même organisation, les activités doivent être différentes.

Une interdiction de cumul s'applique également lorsqu'exécutant·e et donneur d'ordre ont été liés par un **contrat « article 17 »** et ce **au cours d'une même année civile.** Par ailleurs, l'exception exposée ci-avant ne s'applique pas dans le cadre des contrats « article 17 ».

ENREGISTREMENTS :

0/ Condition préalable : l'enregistrement des protagonistes

Afin de pouvoir recourir valablement aux IAA, **exécutant·e et donneur d'ordre** doivent être valablement enregistré·e·s sur la (nouvelle) plateforme électronique, et ce préalablement à la déclaration des prestations. Concrètement, cela se traduit par la **création d'un profil** sur la nouvelle application en ligne.

La nouvelle plateforme sonnera le glas du site *Artiste@work. Vous devrez à l'avenir vous rendre sur le site Working in the arts*. C'est via ce site que vous avez accès au service en ligne permettant de vous enregistrer.

Cette réforme et cette plateforme traduisent la **fin de la carte artiste**[13] le 31 décembre prochain. Ceci signifie que la personne exécutant la prestation ne devra plus demander une autorisation préalable comme c'est le cas dans le cadre du RPI.

Notons que des dispositions sont prévues pour les artistes qui sont titulaires d'une carte artiste en cours de validité au 1er janvier 2024[14]. À savoir que leurs données sont automatiquement transmises vers la nouvelle plateforme et de ce fait, ils·elles sont automatiquement enregistré·e·s. Dans le cas contraire, la démarche de s'enregistrer est nécessaire.

1/ Déclaration des prestations

Nous attirons ici votre attention sur le fait que revient au donneur d'ordre – *et donc potentiellement au Centre culturel* - la charge de déclarer les prestations artistiques sur la plateforme *Working in the arts*. Cette déclaration doit se faire **préalablement** aux prestations **et au plus tôt un mois avant la date de début de celles-ci**.

Il faut relever que tant les indemnités (IAA) que le remboursement des frais de déplacement réels devront être enregistrés par le biais de la plateforme en ligne.

Conseil : Différents plafonds de jours et d'indemnités sont applicables. En principe, si les plafonds sont dépassés, la déclaration en ligne de la prestation sera refusée. Vous devriez également recevoir un message informatif qui devrait vous en avertir. Par prudence, n'hésitez cependant pas à vous assurer préalablement que ces plafonds n'ont pas été dépassés.

---

[13] Nous avions déjà communiqué cette information. Le visa artiste et la déclaration d'activité indépendante cesseront également d'exister. Le visa sera remplacé par des attestations de travail des arts. Cependant, cela ne concerne pas les futurs IAA, mais le volet professionnel de la réforme. L'attestation de travail des arts n'est donc pas une condition pour les IAA.

[14] Pour rappel, le RPI et la carte artiste sont toujours d'application jusqu'au 31 décembre prochain, et ce, bien qu'il ne soit plus possible de demander une nouvelle carte artiste, certaines cartes ayant été automatiquement prolongées.

Le donneur d'ordre peut *modifier* la déclaration au plus tard **à la fin du jour civil** auquel l'activité artistique se termine.

La déclaration peut être *annulée* au plus tard **à la fin du jour civil** auquel elle se rapportait (si les activités artistiques prévues n'ont pas été effectuées).

LES PLAFONDS À RESPECTER

Les limites	... de prestations	... en indemnités (non indexées)
annuelles (année civile)	Maximum 30 jours	2.100 euros [15] + Frais de déplacement
journalières	Maximum 7 jours consécutifs chez le même donneur d'ordre	Entre minimum 45 euros et maximum 70 euros[16] + Frais de déplacement : maximum 20 euros

Ces IAA sont exonérées fiscalement et à l'ONSS sous certaines conditions. Il s'agira de respecter à la fois des limites par année civile et par jours.

1/ Plafonds de jours :

Un·e artiste exécutant·e peut effectuer des prestations artistiques **maximum 30 jours par année civile** sous le régime IAA.
Et il·elle ne peut prester plus de **7 jours consécutifs** auprès du même donneur d'ordre.

2/ Plafond d'indemnités :

Le plafond des IAA est bien plus bas que celui appliqué aux indemnités du RPI. Désormais l'indemnité est limitée à **maximum 70 euros** par jour (par artiste).
Par ailleurs, une indemnité **minimum de 45 €** par jour devra être payée à l'artiste exécutant·e[17].

[15] Au niveau du **RPI** : pour les revenus de 2023 (exercice d'imposition 2024), le plafond annuel à respecter s'élève à 2.953,27 euros
[16] Au niveau du **RPI** : pour les revenus de 2023 (exercice d'imposition 2024), le plafond journalier à respecter s'élève à 147,67 euros par donneur d'ordre (pas de minimum).
[17] Ce sont des montants par donneur d'ordre. C'est-à-dire que si un artiste effectue plusieurs prestations auprès de plusieurs donneurs d'ordres au cours de la même journée, les montants journaliers peuvent être multipliés par le nombre de donneurs d'ordre.

Outre ces indemnités, des **frais de déplacement réels** pourront également être remboursés à l'artiste exécutant·e, et ce jusqu'à **20 euros maximum** par jour (par donneur d'ordre), si le montant de ces frais peut être prouvé.

À noter que ces montants seront indexés au 1er janvier de chaque année. Les montants présentés ici sont les montants *non indexés*. Les montants indexés pour les indemnités 2024 ne sont pas encore connus. Nous ne manquerons pas de vous les transmettre.

Au niveau des *frais de déplacement éligibles* : les frais de déplacement doivent être effectifs et doivent pouvoir être démontrés. Lorsque le déplacement est effectué au moyen d'un véhicule privé ou d'un vélo, le coût réel est déterminé selon les règles applicables au remboursement de frais des fonctionnaires pour le besoin du service.

Pour les déplacements par d'autres moyens de transport, les frais réels justifiés seront pris en compte, tels que les dépenses justifiées pour l'achat d'un billet de transport en commun.

SANCTION EN CAS DE NON-RESPECT DES CONDITIONS OU EN CAS DE DÉPASSEMENT DES PLAFONDS

Sous le respect des conditions énoncées précédemment, les IAA seront exonérées fiscalement et des cotisations ONSS.

Cependant, si les **plafonds** limites ne sont pas respectés, exécutant·e et donneur d'ordre courent le risque de voir les prestations soumises à impôts et cotisations. Et ce, pas simplement pour les activités en question, mais **pour la totalité des indemnités payées par le donneur d'ordre à l'exécutant·e durant le trimestre en cours et les trois trimestres précédents (en ce compris les remboursements de frais de déplacement).** Les activités seront **irréfutablement** (c'est-à-dire, qu'on ne peut apporter la preuve contraire) **présumées avoir été fournies dans le cadre d'un contrat de travail.**

Par ailleurs, lorsque les **restrictions de cumul** ne sont pas respectées, le même type de sanction est appliqué **pour les activités concernées**.

Enfin, lorsque les **activités n'ont pas été correctement déclarées**, lorsque les activités effectivement prestées **ne correspondent pas** avec le type d'activités pour lequel le donneur d'ordre a été enregistré ; **le donneur d'ordre ne pourra user** de ce régime des IAA **au cours du trimestre en cours et des trois trimestres suivants**.

Nous vous invitons donc à la prudence et à vérifier le solde du contingent de jours restants de l'artiste exécutant·e.

COTISATION SPÉCIALE DE SOLIDARITÉ

Le donneur d'ordre qui octroie **plus de 500 euros d'indemnité des arts en amateurs** au cours d'une année civile sera redevable, envers l'ONSS d'une cotisation spéciale de solidarité, d'un montant **de 5 % sur le total des IAA** versés au cours de cette année civile. Les frais de transport ne sont pas comptabilisés dans ce montant de 500 €.

C'est l'ONSS qui vérifie lorsque cette cotisation est due, et le communique via l'eBox, et ce au plus tard le 5 février de l'année suivante. Pensez donc à vérifier votre **eBox**. Le paiement doit se faire au plus tard le dernier jour de ce même mois de février.

OBLIGATION DE FAIRE RAPPORT

Les **donneurs d'ordre** qui octroient plus de **100 indemnités journalières** par année civile doivent fournir un rapport à la Commission du travail des arts le **1er mars de l'année suivante** au plus tard.

Ce rapport doit comporter à tout le moins les points suivants : une justification circonstanciée du recours intensif à l'IAA ; un compte rendu des client·e·s externes impliqué·e·s dans les activités artistiques concernées par l'IAA ; un compte rendu du chiffre d'affaires total, de toutes les activités et du lieu des activités utilisés dans le cadre de l'IAA.

Le·La ministre en charge peut fixer les modalités de cette obligation de faire rapport et l'utilisation qui en est faite. À l'heure actuelle, nous n'avons pas connaissance qu'un tel arrêté ministériel ait été encore pris.

AVERTISSEMENT-EXTRAIT DE RÔLE

En matière d'impôt des personnes physiques, le montant des indemnités exonérées sera mentionné sur la note de calcul qui est jointe à l'avertissement-extrait de rôle du bénéficiaire.

MESURES TRANSITOIRES JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2023

On l'a dit, le régime des RPI est d'application jusqu'au 31 décembre 2023. Dès le 1er janvier 2024, il ne sera plus possible d'y recourir, ce régime sera remplacé par celui des IAA.

Si vous souhaitez vous documenter sur la période transitoire, n'hésitez pas à vous rendre ici sur la plateforme Artiste@work et consulter leur FAQ.

PLUS D'INFORMATIONS ?

Vous trouverez plus d'information sur le site Working in the Arts. Le SPF Sécurité sociale a également réalisé une brochure sur le volet Indemnités des

Arts et Amateur (IAA) de la réforme du statut social des artistes à partir du 1er janvier 2024. Enfin, Incidence proposera une séance d’informations d’une demi-journée en ligne en ce début d’année. Plus d’informations ici.

FAQ : « *Mon Centre culturel est-il concerné par les élections sociales ? Si oui, à partir de quand y être attentif ?* »

Les Dates :

Des élections sociales ont lieu tous les 4 ans dans certaines associations et entreprises belges et, vous en avez peut-être entendu parler, les prochaines auront lieu du **13 mai 2024 au 26 mai 2024** (*elles n'auront plus lieu en novembre, comme c'était le cas pour les dernières, reportées à cause du Coronavirus*). Elles ont pour objet de désigner, ou de renouveler, les représentant·e·s des travailleurs au sein des organes de participations des entreprises, à savoir le **Conseil d'Entreprise** (**CE**) et le **Comité pour la Prévention et la Protection au Travail** (**CPPT**).

À noter, pour les CC concernés, qu'il est important de se connecter à l'application Web développée par le SPF Emploi, avant le début de la procédure préélectorale en décembre. L'application sera déjà utilisée lors cette première phase de procédure préélectorale.

Pour qui ? Quels sont les seuils ?

Vous n'êtes pas tous concernés par cette obligation, loin s'en faut ! En effet, cela ne concerne que les associations et entreprises qui occupent un certain seuil de travailleur·euse·s, et ces seuils sont élevés pour notre secteur.

En effet, un **CE** ne doit être institué que dans les associations et entreprises qui occupent habituellement en moyenne au moins **100 travailleur·euse·s**. Quant au **CPPT**, il doit être institué dans les associations et entreprises occupant habituellement en moyenne au moins **50 travailleur·euse·s**.

Boîte à outils !

*Vous trouverez toutes les informations utiles concernant cette procédure dans la **brochure** réalisée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale via ce lien. Vous trouvez également ici une vidéo réalisée par le SPF.*

*Les délégations syndicales ne sont pas concernées par ces élections sociales. Si vous souhaitez vous replonger dans **le statut de la délégation syndicale** applicable en CP 329.02, vous trouverez via ce lien une note de la CESSoC.*

Le calcul de l'effectif du personnel tient compte d'une moyenne.
Pour le calcul, on pense instinctivement aux travailleur·eue·s à temps pleins ou temps partiels. **Il faut y inclure** : les personnes liées par un contrat d'apprentissage ainsi que les personnes, sans contrat de travail, placées dans l'entreprise par un organisme régional de placement (FOREm, Actiris). Les travailleur·euse·s intérimaires, occupé·e·s pendant le deuxième trimestre 2023 seront inclus·es de manière proportionnelle, à condition qu'ils·elles ne remplacent pas un·e travailleur·se permanent·e dont l'exécution du contrat de travail est temporairement suspendue.

Sont exclu·e·s : les travailleur·se·s lié·e·s par un contrat de remplacement. Les intérimaires engagé·e·s pour remplacer un·e travailleur·se malade ou en congé ne doivent pas non plus entrer dans ce calcul.

Les dates sont trompeuses, la période de la Procédure électorale démarre bien avant !

Le jour des élections est **précédé d'une période électorale stricte de 150 jours** au cours de laquelle les entreprises concernées ont des impératifs à respecter en termes d'actions et de délais. À savoir, ils doivent échanger des informations obligatoires avec leurs travailleur·se·s, les syndicats et le SPF Emploi, ainsi qu'accomplir certaines formalités. Vous pouvez retrouver ici un modèle de **calendrier électoral** développé par le SPF Emploi. Cette période démarre dès le **15 décembre** de cette année, pour ceux qui choisissent le 13 mai 2024 comme date d'élection (et au plus tard le **28 décembre 2023**).

Période occulte : attention au licenciement

Les candidat·e·s aux élections sociales (et non simplement les élu·e·s qui bénéficient également d'une protection) bénéficient (également) d'une protection particulière contre le licenciement.
En ce qui concerne tou·te·s les candidat·e·s (élu·e·s ou non), cette période court durant la période dite occulte de 65 jours.

Informations complémentaires de l'UNISOC :

Pour aider les entreprises du secteur à profit social à se préparer, l'Unisoc suit le dossier et publie des actualités pour expliquer les différentes étapes de la procédure des élections sociales. Vous pouvez les retrouver sur la page thématique en suivant ce lien.

RESSOURCES

FONDS 4S | Analyse Risques Psychosociaux : Questionnaire

Les partenaires de différents fonds de formation au sein du secteur non marchand ont élaboré une méthode par questionnaire permettant d'analyser les risques psychosociaux au sein de votre ASBL. Ce questionnaire permet d'évaluer les risques psychosociaux tout en tenant compte des besoins spécifiques de votre organisation. Un accompagnement collectif peut être demandé pour vous guider dans la mise en place de cette démarche et identifier les mesures à mettre en place. Cette démarche est prise en charge financièrement par le Fonds et n'a pas d'impact sur le « budget maximum autorisé » de votre ASBL. Vous devez introduire une demande auprès de l'APEF pour avoir accès à ce questionnaire. Plus d'infos via ce lien.

CESSoC : AG et registre des membres

La CESSoC a développé des modèles et fiches pratiques concernant les Assemblées Générales (convocation, procuration et procès-verbal), et concernant le registre des membres. Vous les retrouverez ici.

Catalogue Form'Action - 2024

Ce catalogue de formations propose plus de **400 formations accessibles sans frais** aux ASBL de la CP 329.02 (et 329.03). Vous retrouverez des formations réparties dans 5 domaines différents : la santé et la sécurité au travail ; les relations internes aux équipes de travail ; les outils de gestion pour les organisations ; les relations avec le public bénéficiaire et les méthodes/outils d'intervention et d'animation. Des séances d'infos sont également organisées en décembre 2023 et janvier 2024 pour répondre à toutes vos questions. Infos

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

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 **novembre 2023.** Les dispositions mises à jour dans cette dernière version ont été listées en page 2 de ce mode d'emploi.
Cette mise à jour tient compte, à partir du 1er janvier 2024, de la réforme de vacances annuelles et de la nouvelle CCT frais de mission signée en SCP 329.02.