



L'ESSENCCIÉL

Newsletter juridique et patronale de l'ACC

SOMMAIRE

Actualités / page 1

- *Maribel : augmentation du plafond de la subvention*
- *PCMN Culture*
- *SICE : Délai au 30 avril 2024*
- *Chiffres Utiles*
- *Frais de mission*
- *Augmentation RMMMG*
- *Indexation salaires*
- *IAA*
- *Justification éco-chèques*
- *Modification DESC*
- *DE : valeur du point*
- *Prime reprise au travail*
- *Délai de préavis*
- *Force majeure médicale*
- *Tremplin 24 mois +*
- *Reprobel*
- *Marchés publics : Nouveaux montants*
- *Marchés publics : Trois nouvelles mesures*
- *TVA*

Dossier / page 12

- *La réforme du décret des Centres culturels*

FAQ / page 19

- *Registre UBO*

Ressources / page 21



Maribel : augmentation du plafond de la subvention

Bonne nouvelle, le plafond de la subvention Maribel augmente de **16%** ! Le montant du plafond annuel de la subvention s'élève donc à **50.850 euros par ETP** en 2024 (il était à 43.837 € en 2023). Cette augmentation est applicable à partir du 1er janvier 2024 : vous aviez déjà reçu l'avance du premier trimestre de cette année.

Par conséquent, vous recevrez en avril des montants supplémentaires liés à cette augmentation.

Plan Comptable Minimum Normalisé (PCMN) Culture

Dans [une communication du 25 janvier 2024](#), la Direction des Centres culturels rappelle l'importance du PCMN culture dans la communication obligatoire de la comptabilité.

De plus, il est demandé d'y ajouter des détails pour certains comptes spécifiques :

- Subsidés en capital (15) : répartir les subsidés par pouvoir subsidiant
- Autres rétributions de tiers & indemnités (619) : distinguer les indemnités pour activités de volontariat, les petites indemnités d'artistes, les chèques ALE, les rétributions de tiers & prestations.
- Rémunérations, charges sociales et pensions (62) : répartir les rémunérations par type d'emploi
- Subsidés d'exploitation (733) : répartir les subsidés par pouvoir subsidiant
- Produits des refacturations de charges (743)
- Recettes de redistributions (744)
- Charges et produits non récurrents (66 et 76)

Ils rappellent également l'obligation liée aux Centres culturels de tenir une **comptabilité en partie double**.

Vous pouvez retrouver les modèles et informations en suivant le lien repris en début d'article.

SICE – Délai au 30 avril 2024

En votre qualité d'opérateur émergeant au Décret Emploi et en application du [décret Cadastre Emploi du 19 octobre 2007](#), vous avez dû recevoir un courrier de la Direction de l'Emploi Non Marchand vous invitant à compléter la liste de votre personnel sur [l'application SICE](#). Les données doivent être complétées **pour le 30 avril 2024 au plus tard**.

Pour rappel, cet encodage concerne à la fois les données du contrat et la fiche d'affectation des **travailleurs.euse.s occupé.e.s en 2023**.

N'oubliez pas de **confirmer** l'encodage après avoir vérifié que vos données soient correctes pour que votre encodage soit valablement réalisé.

Attention :

La mise à jour de la liste du personnel pour **le 30 avril 2024** est extrêmement importante pour la récolte de justification des subventions (début août), les régimes de travail et les données salariales de vos travailleur.euses ne seront disponibles dans SICE que si vous avez respecté cette date.

Vous retrouverez notamment un [didacticiel](#) ainsi qu'une [FAQ](#). Si vous n'y trouvez pas la réponse à

vos questions, vous pouvez consulter [le Helpdesk](#) de la Direction de l'Emploi Non Marchand.

Chiffres Utiles & Augmentation prix carte train

La liste des chiffres utiles, disponible via [ce lien](#), a été actualisée depuis notre mail du 17 janvier dernier. En effet, d'autres chiffres sont désormais connus, à savoir :

- **Les frais de publications** des actes des personnes morales **dans le MB** changent à partir du 1er mars 2024 :
 - Constitution sur papier :
192,60 € + 21% TVA => 233,05 €
 - Constitution par voie électronique :
139,10 € + 21% TVA => 168,31 €
 - Modification sur papier ou par voie électronique :
130,50 € + 21% TVA => 157,91 €
- La **SNCB augmente le prix des abonnements de train** (mensuel, trimestriel, annuel, mi-temps et flex abonnement) de 5,9 %. L'intervention de l'employeur reste inchangée en application de la CCT 19nonies du 23 avril 2019. Cependant, les employeurs devront augmenter leur intervention s'ils appliquent dans leurs règles internes le

système du tiers-payant (en prenant en charge un pourcentage (80 %) du prix « réel » des cartes trains).

- 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. Pour plus d'informations, vous pouvez vous rendre [ici](#).

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

*Pour rappel, 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. Les montants que vous appliquez ne peuvent cependant **jamais** être **inférieurs** aux **montants minimums** prévus par la CCT sectorielle.*

Le montant des frais de mission pour le **personnel de l'état (AR du 13 juillet 2017)** pour la période du 2e trimestre est désormais officiellement connu. Le montant descend de 0,4269 €/km à 0,4265 €/km. Cependant, apportons directement une **importante précision** : même si vous prévoyez dans votre

règlement de travail de vous référer à cet AR du 13 juillet 2017 (en lieu et place de la CCT sectorielle) dès lors que ce montant est **inférieur** au montant **minimum prévu par la CCT sectorielle**, **vous ne pouvez pas appliquer** ce montant pour ce trimestre, ni même celui du trimestre précédent.

Ce montant peut cependant vous être **utile** pour l'indemnisation des frais de déplacement des **volontaires**. Ceux-ci sont généralement fixés sur base des montants applicables pour les agents de l'état, cette adaptation peut donc avoir une incidence.

[Pour rappel](#), depuis le 1er janvier 2024, une nouvelle CCT sectorielle du 20 novembre 2023 s'applique pour la sCP 329.02. Celle-ci prévoit le **montant minimum** qui doit être remboursé aux travailleur.euses pour leurs frais de déplacements professionnels avec leur véhicule personnel. Ce montant est indexé annuellement au mois de juillet. Il s'élève actuellement à **0,4280 €/km**.

Augmentation du RMMMGM & bonus à l'emploi fiscal

Les partenaires sociaux du CNT se sont accordés pour augmenter le montant du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMGM : CCT n° 43).

Aussi, **à partir du 1er avril 2024**, le RMMMGM augmente de 35,70 € brut par mois et passe de 1.994,18 € à **2.029,88 €**.

Toujours, dans le cadre de l'accord du CNT, le bonus à l'emploi fiscal est également augmenté. Cela permet aux personnes touchant un « très bas salaire » de toucher un peu plus de salaire net.

Un mécanisme de compensation pour cette augmentation est par ailleurs prévu pour les employeurs. Vous trouverez plus d'informations [ici](#).

Enfin, on peut noter que le plafond salarial pour la réduction groupe-cible artiste est également adapté. Celui-ci est lié à l'augmentation du RMMMGM.

Prévisions d'indexation des salaires : actualisation

Les prévisions ont encore évolué depuis notre dernière publication. Selon les prévisions mensuelles du [Bureau fédéral du Plan](#), un seul **indice pivot** devrait être dépassé **en 2024**.

L'indice pivot serait atteint en avril (au lieu de mars) 2024, ce qui conduirait à une nouvelle **indexation de 2%** du revenu minimum en mai

2024 et des **salaires en juin 2024**.

Enfin, l'indice pivot ultérieur serait atteint en février 2025 (au lieu de septembre 2024), ce qui conduirait à une nouvelle **indexation de 2%** du revenu minimum en mars 2025 et des **salaires en avril 2025** (au lieu de novembre 2024).

Il n'y aurait donc qu'**une seule indexation en 2024**, au lieu de deux comme annoncé précédemment.

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.

Indemnités des Arts en Amateurs (IAA) : suppression du plancher minimum

Nous abordions de long en large dans [la précédente publication](#) la réforme des RPI vers les Indemnités des Arts en Amateurs.

En plus de réformer le plafond maximum (le montant indexé pour 2024 s'élève à 77,22 € par jour), un plancher minimum de défraiement avait été introduit.

Un [Arrêté royal](#) est venu apporter des

modifications à la réforme des travailleur.euses des arts et aux IAA. Parmi ces modifications, il vient supprimer le seuil minimal (qui était établi à 45 € par jour) pour les IAA.

Justification des éco-chèques octroyés dans le cadre de l'ANM

[Vous vous souviendrez qu'en fin d'année 2022](#), les partenaires sociaux de sCP 329.02 ont conclu une convention collective de travail (CCT) qui prévoyait l'octroi exceptionnel d'éco-chèques aux travailleur.euses du secteur. Cette CCT visait à liquider les moyens dévolus à l'accord non-marchand pour 2022.

À cet effet, l'administration avait versé aux Centres culturels une subvention fin décembre 2022. Il revenait aux associations de procéder au calcul du montant des éco-chèques pour leurs travailleur.euses et de commander les chèques. Ceux-ci devaient être octroyés aux travailleur.euses pour le 31 mars 2023.

Nous revenons vers vous concernant la justification de ces montants. Celle-ci doit être réalisée via les documents comptables du dossier justificatif à remettre à l'administration au 30 juin (si vous les avez octroyés en 2023, il conviendra donc de les justifier cette année). La

facture d'achat des éco-chèques servant de preuve. Ils ne doivent donc pas être justifiés via le SICE.

Modifications du décret sur l'emploi socioculturel (DESC) : Globalisation & co.

Autre décret qui a tout récemment connu des modifications : Le [décret sur l'emploi socioculturel](#) (ci-après le DESC) et son [arrêté d'exécution](#). Comme vous le savez sans doute déjà, le DESC traite de la subvention emploi pour la plupart des secteurs socioculturels en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Les modifications apportées portent sur les points suivants :

1. L'intégration du principe dit de « la globalisation » ;
2. La prise en compte des frais de télétravail et des titres-repas comme dépenses admissibles ;
3. L'augmentation de la subvention supplémentaire.

JUSTIFICATION DE LA SUBVENTION DU PERMANENT : APPLICATION DU PRINCIPE DE LA GLOBALISATION

Vous vous souviendrez peut-être que le principe

de globalisation avait été mis en place par des mesures exceptionnelles durant la période COVID. Ce principe est désormais **inscrit et encadré dans la législation**.

Comme vous le savez, en principe, en cas d'occupation incomplète de **l'emploi « permanent »**, le montant éligible de la **subvention de base** (10 points) est réduit proportionnellement au taux d'occupation.

Désormais, le décret prévoit que pour autant que la durée d'occupation de l'emploi « permanent » corresponde à **au moins 26 semaines**, le solde du montant éligible peut être justifié par des charges admissibles se rapportant à d'autres travailleurs (en l'occurrence les travailleurs donnant lieu à une subvention supplémentaire). C'est ce qu'on appelle le principe de **globalisation**.

Cela permet donc, en cas, par exemple, de **vacances du poste** dû à un changement de poste de permanent durant l'année, de conserver la subvention de base à 10 points. Et ce, pour autant que :

- le poste de permanent ait été occupé au moins **26 semaines** ;
- la subvention de base puisse **être justifiée par des dépenses liées à l'emploi**

d'autres travailleurs.euses.

Si l'occupation devait, pas contre, être inférieure à 26 semaines, dans ce cas, les 10 points de la subvention de base seraient réduits proportionnellement.

Exemple : Si le poste de permanent est occupé durant 13 semaines sur une année, la subvention de base sera ramenée à 2,5 points.

Notons que les **4,75 points de la subvention complémentaire** de l'emploi permanent ne sont, quant à eux, **pas proratisés** au regard de l'occupation. Il en va de même pour la **subvention supplémentaire** (subvention accordée aux travailleurs.euses prise en compte dans le cadastre SICE).

Dès lors que ce système de globalisation est inscrit dans le décret, les mécanismes appelés « suppléance » et « droit de tirage » sont supprimés.

Ces modifications ne devraient cependant pas avoir d'impact dans le système d'encodage SICE.

Nous sommes encore en attente de précisions techniques de l'administration. Nous ne

manquerons pas de revenir vers vous.

PRISE EN COMPTE DES FRAIS DE TELETRAVAIL ET DES TITRES-REPAS COMME CHARGES ADMISSIBLES

Parmi la liste des dépenses admissibles pour justifier la subvention emploi, deux nouvelles dépenses ont été ajoutées. Il s'agit :

- des **indemnités forfaitaires de télétravail** octroyées par l'employeur dans le respect des plafonds et conditions fixés par le SPF Finances et l'ONSS ;
- de l'intervention de l'employeur pour les **titres-repas** effectivement octroyés dans le respect des conditions prévues par la loi.

AUGMENTATION DE LA SUBVENTION SUPPLEMENTAIRE

La subvention supplémentaire a par ailleurs été augmentée. À partir du **1er janvier 2024**, l'association bénéficie de **2,0627 points** (contre 1,9354 point en 2023) au titre de **subvention supplémentaire** pour les emplois pris en compte dans le cadastre SICE.

Cela vise à s'aligner sur les nouveaux barèmes en vigueur suite à la mise en œuvre des accords

non-marchand 22-25 pour les années 2023 et suivantes.

Pour plus d'informations sur cette actualité, vous pouvez également consulter [la news](#) de la CESSoC. C'est un dossier sur lequel l'équipe de la CESSoC et ses fédérations se sont impliquées. N'hésitez pas à prendre la peine de la lire, les choses sont présentées d'une autre manière.

Décret Emploi : valeur du point 2024

La valeur du point du décret sur l'emploi socioculturel en Fédération Wallonie-Bruxelles est indexée de 2,9 % en 2024 (elle avait été indexée de 7% en 2023).

Les différentes valeurs indexées et utilisées pour le versement de la subvention sont :

- Valeur du point : 3.946,225 €
- Subvention "permanent" (10 points subvention de base + 4,75 points subvention complémentaire) : 58.206,75€
- Subvention supplémentaire à l'emploi (2,0627 points) : 8.139,87 €¹

¹ La valeur de la subvention supplémentaire correspond à 2,0627 multipliés par la valeur d'un point (cela intègre le supplément lié à l'augmentation des barèmes de 97,14 % à

- Forfait secrétariat social : 226,18 €

Pour rappel, pour les Centres culturels, une part sectorielle de 14.808 € doit être déduite de la subvention « permanent ».

Prime reprise du travail : augmentation

C'est une actualité que nous évoquons dans notre précédente publication.

Depuis le 1^{er} avril 2023, **une prime** peut être octroyée **à l'employeur** auprès duquel une personne, en invalidité, reprend le travail de manière adaptée. C'est-à-dire une personne en **incapacité** de travail depuis **minimum 1 an**. La reprise du travail doit être **autorisée par le médecin-conseil de la mutuelle**. La prime peut être demandée pour une **période de reprise du travail d'au minimum 3 mois** par la personne.

Cette prime est valable tant pour les personnes **déjà sous contrat de travail** que les nouvelles personnes **embauchées**.

Jusqu'au 31 décembre 2023, le montant de la prime était de 1.000 euros. Une [loi](#) est venue augmenter à **1.725 euros** le montant, pour les

98,64 % depuis le 1^{er} juillet 2023).

autorisations et les reprises, qui commencent à partir du **1er janvier 2024**.

Vous pouvez retrouver plus d'informations sur cette prime et sur ses conditions dans [notre précédente publication](#).

Exception au délai de préavis de certains employés – Loi de rectification

Nous l'avons déjà évoqué précédemment ([EssenCCiel N°2](#)), depuis le 28 octobre 2023, la durée maximale du **préavis**, en cas de résiliation du contrat par le travailleur.euse, c'est-à-dire en cas de **démission**, ne dépassera plus **13 semaines**. Cela concerne aussi les personnes entrées en service avant le 1^{er} janvier 2014.

Par ailleurs, une modification a été adoptée concernant les délais de préavis des travailleurs.euses qui **démisionnent** et dont le contrat a commencé **avant le 1^{er} janvier 2014**.

Depuis le 28 octobre 2023, le calcul du délai de préavis pour ces travailleurs.euses a été **simplifié**. En effet, depuis cette date, le travailleur.euse qui démissionne, ne devra plus calculer son préavis selon la règle en deux phases

(mécanisme du cliquet)².

Désormais, on abandonne ce système de cliquet et le préavis de ces travailleurs.euses est calculé pour l'ensemble de leur ancienneté uniquement selon les « nouvelles » règles introduites par la loi sur le statut unique et qui sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2014 (il s'agit des règles prévues par l'article 37/2 de la [loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail](#)).

Cela n'a **pas d'incidence** sur la durée des préavis en cas de **licenciement**³.

Ces modifications avaient en outre amené la suppression de l'application d'un délai de préavis différent en cas de **licenciement** d'un.e **employé.e dit « supérieur.e »** (c'est-à-dire touchant + de 32.254 € au 31/12/2013) qui serait en poste avant le 1^{er} janvier 2014. Une loi de

² Pour rappel, ce mécanisme prévoyait deux étapes de calculs :

Une première étape concernait l'ancienneté acquise jusqu'au 31 décembre 2013 pour laquelle il fallait appliquer les règles relatives aux préavis applicables avant 2014 ; Dans une deuxième étape, on déterminait le délai de préavis en tenant compte de l'ancienneté acquise depuis le 1^{er} janvier 2014, en se référant cette fois aux règles de préavis qui s'appliquent depuis le 1^{er} janvier 2014.

³ Pensez à adapter votre Règlement de travail si besoin. En matière de préavis, l'indication soit, de la durée des délais, soit des références aux dispositions (légales ou réglementaires), doit y figurer.

rectification est cependant venue **rétablir le délai de préavis plus élevé** pour ces travailleurs.euses en cas de licenciement pour l'ancienneté acquise jusqu'au 31 décembre 2013.

Par ailleurs, cette loi est venue apporter la précision suivante : pour ces travailleurs.euse, s'il existe une **clause de préavis** valable à la date du 31/12/2013, c'est le délai prévu par cette clause qu'il conviendra d'appliquer pour le calcul de la partie du préavis d'avant 2014.

Force majeure médicale invoquée par l'employeur – Nouvelles obligations : Fonds retour au travail

REGIME ANTERIEUR

Auparavant, si vous invoquiez la procédure de [force majeure médicale](#)⁴ en tant qu'employeur afin de mettre fin au contrat d'un travailleur.euse, il était obligatoire de proposer au travailleur.euse une offre de reclassement professionnel (= outplacement).

NOUVEAU REGIME

À partir du **1er avril 2024**, lorsque l'employeur

⁴ La procédure de force majeure médicale avait été réformée fin 2022. Vous pouvez retrouver [ici](#) des informations sur ce régime si vous le souhaitez.

invoque **unilatéralement** une **fin** de contrat pour force majeure médicale, il n'y a plus d'obligation **de cette procédure spécifique d'outplacement**⁵.

Une nouvelle mesure vient cependant remplacer le régime antérieur : désormais, l'employeur devra **verser une contribution** au [Fonds retour au travail](#).

Pour ce faire, en tant qu'employeur, vous devez dans les **45 jours** qui suivent la rupture du contrat :

- **Notifier** à l'**INAMI** certaines données relatives à l'employeur et au travailleur.euse. Cette déclaration doit se faire via un [formulaire électronique ou papier](#) réalisé par l'INAMI. Pour plus d'informations sur la notification, vous pouvez vous rendre sur [le site de l'INAMI](#) ;
- **Verser la contribution** au Fonds retour au travail. À cet effet, vous recevrez un **avis de paiement de 1.800 €** pour le Fonds Retour au Travail après la notification à l'INAMI.

Cette obligation ne s'applique donc pas si c'est le travailleur.euse qui invoque la force majeure

⁵ L'[Arrêté royal Fonds du retour au travail](#) met en œuvre la loi du 26 décembre 2022.

médicale pour mettre fin au contrat de travail. Elle ne s'applique pas non plus si l'employeur et le travailleur.euse mettent conjointement fin au contrat pour force majeure médicale.

Cette réforme ne signifie toutefois pas la fin de tout le régime de l'outplacement. Le régime classique reste d'application. Cette réforme signe le glas de l'outplacement spécifique en cas de force majeure médicale.

Région wallonne : Tremplin 24 mois + nouvelles possibilités ouvertes

La possibilité d'effectuer une demande de prime Tremplin 24 mois + avait été suspendue. Il est de nouveau possible d'introduire une demande en vue d'**engager un.e demandeur.deuse d'emploi de longue durée !**

Pour rappel, la mesure Tremplin 24 mois + consiste en une prime de 1.000 euros par mois, pour un ETP, dont vous pouvez bénéficier en tant qu'employeur en engageant une personne, demandeuse d'emploi de longue durée (24 mois minimum). Celle-ci peut être accordée pour une période de 24 mois maximum.

Pour prendre connaissance des conditions applicables et pour introduire une demande,

rendez-vous, [ici](#), sur le site du FOREM.

Reprobel – Délai au 30 avril 2024

Reprobel est la société de gestion chargée de récolter les droits d'auteurs pour les copies, les 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.

CONVENTION REPROBEL - TARIF PREFERENTIEL

La CESSoc et Reprobel ont conclu une convention pour le secteur socioculturel et sportif qui permettra aux associations affiliées aux fédérations membres de la CESSoc de bénéficier d'un **tarif préférentiel** pour le paiement des droits de reprographie. Elle porte sur les années 2023 à 2025.

La convention permet aux associations membres des fédérations affiliées à la CESSoc qui le souhaitent de recourir au tarif forfaitaire décrit ci-dessous plutôt qu'au tarif "à la pièce" qui impose de recourir à des comptages fastidieux. Le choix de la tarification forfaitaire est facultatif

; l'association qui souhaite déclarer le nombre réel de copies et d'impressions protégées reste libre de procéder ainsi.

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

Ce forfait est fixé pour la déclaration 2023 (à effectuer en 2024) à 13 € HTVA (6%) par ETP.

Si vous souhaitez adhérer à la convention-cadre et utiliser le tarif préférentiel négocié par la CESSoc, vous devez encoder le **code promotionnel** suivant : **CES2023** lors de la déclaration.

IZILI : NOUVELLE PLATEFORME REPROBEL - DECLARATION AVANT LE 30 AVRIL 2024

Pour ce faire, vous avez dû recevoir (ou recevrez bientôt) une demande de paiement des droits de reprographie pour l'année 2023 par mail de la

part de Reprobel. Vous êtes dès alors invités à transmettre votre déclaration via la nouvelle plateforme électronique de Reprobel : [lzili](#).

Cette déclaration doit être effectuée **avant le 30 avril 2024**.

Si vous ne faites pas ou peu de reproduction, vous devez tout de même vous connecter sur le portail développé par 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 les droits de reprographies et sur Reprobel, consultez [l'article](#) réalisé par la CESSoc et la [FAQ](#).

Marchés publics nouveaux montants

Tous les deux ans, les seuils de publicité européens sont révisés. La Commission européenne a communiqué aux États membres ses règlements d'exécution fixant ces nouveaux seuils qui sont applicables aux marchés publics et aux concessions à compter du 1^{er} janvier 2024.

Par ailleurs, en Belgique, le seuil relatif au recours à la procédure négociée sans publication

préalable est aligné sur le seuil de publicité européenne pour les marchés de fournitures et de services. Il est donc aussi adapté tous les deux ans.

Ces nouveaux seuils s'appliquent pour les marchés publics et concessions qui sont lancés à compter du 1^{er} janvier 2024. Ils sont valables jusqu'au 31 décembre 2025.

Vous retrouverez ces nouveaux seuils via [ce lien](#).

Marchés publics – Trois nouvelles mesures

On en parlait dans [notre précédente publication](#), des modifications ont eu lieu récemment sur les règles relatives aux marchés publics, et les changements continuent avec la [loi du 22 décembre 2023](#), publiée début janvier, qui met en place trois nouvelles mesures.

COMMUNICATION SUR LA « PLACE » DE CHAQUE SOUMISSIONNAIRE INDIVIDUELLEMENT

Lors de certains marchés passés en **procédures**

ouvertes ou restreintes⁶, les adjudicateurs auront l'obligation de communiquer **individuellement** à chaque soumissionnaire ayant déposé une offre quelle place il occupe. Cette place dans le classement établi après l'ouverture des offres est communiquée de **manière séparée** pour chacun des soumissionnaires.⁷ Cette obligation sera applicable à partir du **1er juin 2024**.

Pour aider à remplir cette obligation, les adjudicateurs seront invités à le faire, via la plateforme dédiée aux marchés publics e-procurement. **La fonction y sera intégrée**. On souhaite vous rappeler que hormis pour les Marchés publics de faibles montants (moins de 30.000 euros HTVA), l'utilisation de cette plateforme digitale est obligatoire.

MAQUETTES, DESSINS, ETC. : OCTROI D'UNE INDEMNITE POUR LES CANDIDATS NON RETENUS

Lorsqu'un adjudicateur lance un marché public, il

⁶ Cette obligation concerne les marchés inférieurs aux seuils européens.

⁷ Nous attirons votre attention sur le fait qu'il n'est cependant pas question de communiquer le classement intégral aux soumissionnaires (ni même les noms des différents soumissionnaires ou des différentes offres).

se peut qu'il exige, dans les documents, que les offres qui seront remises soient accompagnées : **d'échantillons, de maquettes, de prototypes, de dessins ou de toute autre conception graphique dans les domaines des arts plastiques, des arts musicaux, des arts cinématographiques ou des arts du spectacle.**

Depuis le **1^{er} février 2024**, suivant la procédure auquel l'adjudicateur recourt, une **obligation** de prévoir **une indemnité** pour les candidats qui ne seront pas retenus deviendra obligatoire. Le montant de l'indemnité et la date de paiement devront être indiqués dans les documents relatifs au marché⁸. La date de paiement ne peut être postérieure au 30^e jour suivant la date de la conclusion du marché et doit être comprise dans un délai de six mois à partir du jour de la décision d'attribution ou de non-attribution du marché. Cette obligation devient le principe général.

Il n'y a néanmoins **pas d'obligation** lorsque le pouvoir adjudicateur recourt à une **procédure ouverte** ou à une procédure négociée directe avec publication préalable (**PNADP**).

⁸ L'adjudicateur peut ne prévoir aucune indemnité de soumission (ou prévoir une indemnité réduite) pour les soumissionnaires qui remettent une offre substantiellement irrégulière ou inacceptable. Veuillez à l'indiquer si c'est le cas dans les documents.

Cette obligation n'est également **pas d'application** en cas de **marché public de faible montant (marché de moins de 30.000 euros HTVA)**.

LES AVANCES

On rappellera tout d'abord le **principe général** suivant lequel les versements d'avances sont **interdits**. Au cours des dernières années, la législation a cependant évolué et a créé des situations dans lesquelles elles sont autorisées (moyennant le respect des dispositions légales en la matière).

La législation a tellement évolué que, depuis le **1^{er} janvier 2024**, elle prévoit même que **pour certains marchés publics**, le paiement d'avances est devenu **obligatoire**.

C'est devenu obligatoire dans les situations suivantes :

1. Dans **certaines hypothèses** de marchés publics en procédures négociées sans publication préalable (**PNSPP**). Par ailleurs, même dans ces cas, la loi prévoit des exceptions ;
2. Si l'adjudicataire (c'est-à-dire le

soumissionnaire retenu) est une **PME**⁹, et ce **dans n'importe** quel type de **procédures (hormis** la procédure négociée sans publication préalable (**PNSPP**) ou la procédure négociée sans mise en concurrence préalable).

En tant que Centres culturels, si vous lancez un marché public en tant qu'adjudicateur, renseignez-vous au préalable.

En cas de marchés publics de faibles montants, vous n'êtes contraints ni par le principe général ni par l'introduction de cette obligation.

Pour plus d'infos sur les conditions, les modalités et les montants, nous vous renvoyons vers la fiche sur [les avances](#) réalisée par la plateforme "marchés publics" de la RW.

Vous retrouverez une brève note du SPW [ici](#) sur ces trois nouveautés.

⁹ La loi entend par "P.M.E." des entreprises qui occupent moins de 250 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 43 millions d'euros.

TVA – assujetti mixte – nouvelles obligations

Nous en parlions l'an dernier [ici](#), des changements concernant les formalités auxquelles sont soumis [les assujettis mixtes à la TVA](#) sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2023.

Plus particulièrement, pour ceux qui choisissent d'exercer leur droit à la **déduction selon l'affectation réelle**. En effet, depuis l'an dernier, si vous souhaitez appliquer cette méthode de déduction, vous devez le notifier au bureau compétent au préalable.

Depuis le **1^{er} janvier 2024**, cette obligation de notification est **étendue** à d'autres **assujettis mixtes à la TVA**. Elle s'applique désormais également à ceux qui ont fait le choix de la **déduction sur base du prorata général**.

De plus, tant pour ceux qui utilisent la déduction selon l'affectation réelle que pour ceux qui utilisent la déduction au prorata général, à partir de **2024**, une **nouvelle obligation de communication annuelle d'informations** est ajoutée. Le contenu de celles-ci dépend du système que vous appliquez.

Les délais dans lesquels vous devez vous

acquitter de ces obligations dépendent du fait que vos déclarations soient mensuelles ou trimestrielles, mais également du système (déduction affectation réelle/déduction prorata général) dans lequel vous vous trouviez l'année précédente. Aussi, nous vous invitons à être attentif à ces nouvelles obligations et à prendre **contact avec votre comptable**.

Cette actualité, et ce rappel ne vous concernent sans doute pas tous. En effet, vous n'êtes pas tous assujettis à la TVA. D'autres utilisent également d'autres régimes, par exemple le régime de la franchise.

Pour plus d'information, nous vous invitons à consulter le site du SPF Finances [ici](#). Vous y trouverez pour une information générale ainsi qu'une actualité sur la tolérance qui sera appliquée en 2024.

DOSSIER

Décret des Centres culturels : Ajustements techniques

Le 20 mars 2024, le projet de décret modifiant le décret relatif aux Centres culturels a été adopté par le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Il a été suivi de peu par l'adoption, le 5 avril 2024, d'un arrêté venant modifier l'arrêté d'exécution. Ces modifications sont d'ordre technique : elles sont le résultat d'un travail de concertation entre le cabinet de la ministre de la Culture, l'administration et le secteur des Centres culturels via les fédérations de l'ASTRAC et de l'ACC.

Le texte du [Décret modificatif](#) a été publié au Moniteur Belge, ce qui n'est pas encore le cas de l'arrêté. Aussi, pour ce dernier, nous nous en référons donc au projet d'arrêté adopté.

Une évaluation du décret plus approfondie est prévue en 2027.

1. Modifications du décret des Centres culturels

Quels sont les changements apportés par ce décret ? Quels sont les impacts pour les Centres culturels ?

- ***Délais de traitement des demandes de reconnaissance et de reconduction de reconnaissance***

Dans le souci de **réduire les délais de traitement** des demandes de reconnaissance et/ou de leur reconduction, les modifications suivantes sont apportées :

- Dans le cadre de demandes de reconnaissance d'une action culturelle spécialisée, la commission de l'action territoriale et les commissions sectorielles remettent **leur avis de manière simultanée et non plus consécutivement** (cela modifie les articles 36 et 37 du décret de 2013) ;
- Le délai dans lequel le gouvernement doit se prononcer sur la décision de demande de reconnaissance après réception des avis passe de **90 à 60 jours** (cela vient modifier l'article 38 du décret) ;
- La possibilité de déposer un **rapport complémentaire** après la tenue de la réunion de concertation portant sur le contenu du rapport général

d'autoévaluation est **supprimée** (modification de l'article 83 du décret).

La durée d'instruction des demandes de reconduction de reconnaissance est ainsi raccourcie et passe d'une **période de 18 mois** à une **période d'environ 1 an**.

- ***Date de dépôt des demandes de reconduction de reconnaissance et du rapport général d'autoévaluation :***

Au vu de la réduction des délais de traitement, la date limite du dépôt d'une **demande de reconduction** de reconnaissance passe du 30 juin au **15 décembre** de la 4^e année du contrat-programme. Ce nouveau délai est déjà applicable pour cette année, mais vous avez la possibilité de le déposer plus tôt si vous le souhaitez. En parallèle, le **rapport général d'autoévaluation** pourra également être rendu jusqu'au **15 décembre**, et ce, conjointement à la demande de reconduction de reconnaissance du Centre culturel.

- ***Période probatoire - allongement de la durée et plafonds des subventions distincts :***

La durée de la période probatoire **pass**e de 1 an renouvelable une fois à **une seule** période de **2 ans**.

Le décret vient également mettre en place **deux plafonds de subventions distincts** durant cette période probatoire. Désormais, il **distingue** d'une part le cas d'une première reconnaissance et d'autre part, celui d'une reconduction de reconnaissance :

- Dans le cadre d'une **première reconnaissance** : la subvention est plafonnée durant la période probatoire à la subvention prévue pour l'action culturelle générale (100.000 € à indexer) ;
- Dans le cadre d'une **reconduction de reconnaissance** : la subvention est plafonnée durant la période probatoire à la subvention reçue par le Centre culturel l'année qui précède la reconduction.

- **La fonction de direction - terminologie inclusive et assouplissement dans le cadre de travail des directions :**

La **terminologie** est actualisée pour permettre plus de neutralité et d'inclusion.¹⁰ En effet, le décret utilise le terme épicène « direction » pour désigner la fonction et non plus « directeur », qui est un terme genré.

De plus, il est désormais inscrit dans le cadre décretaal que la fonction de direction peut être occupée par **plus d'une personne**.

Aussi, le décret prévoit que la direction du Centre culturel est exercée :

- Soit, par une seule personne sous contrat de travail à temps plein ;
- Soit, **conjointement** par plusieurs personnes sous contrat de travail à temps plein ou à temps partiel, à condition que **leur temps de travail cumulé représente au moins un équivalent temps plein**.

Enfin, la liste exemplative des expert.es pouvant être désigné.es comme membre du jury de sélection lors du recrutement d'une nouvelle direction **a été élargie** pour y prévoir les représentant.e.s d'organisations représentatives et les porteur.euse.s de projets de coopération.

- **Réduction de la « mise sectorielle » de la subvention emploi permanent non-marchand inscrite dans le décret :**

La réduction de la « mise sectorielle » (connue également sous l'appellation « part sectorielle » ou « points cachés ») obtenue en 2022 est désormais **inscrite dans le décret**.

Pour rappel : la mise sectorielle, c'est ce mécanisme selon lequel la subvention à l'emploi pour le poste de direction est en partie **include dans la subvention de fonctionnement** des CC. De ce fait, la somme que les Centres culturels reçoivent dans le cadre de la subvention emploi **est diminuée** de cette « part sectorielle ».

Depuis 2022, et suite à de longues négociations menées notamment par l'ACC avec les différentes parties prenantes, les Centres culturels reçoivent une subvention plus importante pour le poste de permanent dans le cadre du décret emploi non-marchand. En effet, la part sectorielle dont la subvention emploi est amputée a été réduite. Désormais, le décret précise que cette part sectorielle s'élève au maximum à 14.808 €¹¹. Cette inscription dans le

¹⁰ Outre le remplacement des termes directeur par direction, on peut également souligner l'utilisation de présidence plutôt que « président ».

¹¹ Ce montant est indexé annuellement.

décret vient donc **confirmer et assurer la permanence de cette réduction**. Cet acquis n'empêchera pas l'ACC de continuer à **revendiquer la suppression complète** et entière du mécanisme de part sectorielle pour l'avenir.

- **Modifications des contributions des collectivités publiques associées - Réunion de concertation :**

On compte trois modifications qui concernent cette réunion de concertation en cours de procédure de reconduction de reconnaissance :

- D'une part, le moment où doit se tenir cette réunion est clarifié. Elle doit se tenir lorsque la demande de reconduction de reconnaissance est déclarée recevable ;
- D'autre part, la composition de cette réunion est quelque peu revue. En effet, dorénavant, un membre du conseil d'orientation fera partie des personnes qui y sont invitées pour y représenter le Centre culturel ;
- Enfin, et comme déjà exposé ci-dessus, **il ne sera plus possible** à l'avenir **de déposer**, après la tenue de la réunion de concertation, **un rapport complémentaire** relatif aux adaptations apportées aux lignes directrices du projet d'action culturelle.

- **Le comité de gestion - parité des chambres :**

Si un comité de gestion est institué au sein de votre Centre culturel, une stricte **parité** entre les représentant.es issu.es de la chambre privée et de la chambre publique est désormais à prévoir au sein de ce comité.

Si ce n'est actuellement pas le cas, vous avez jusqu'au **1^{er} janvier 2025** pour mettre votre comité de gestion en conformité à cette nouvelle règle.

- **Le conseil d'orientation (CO) :**

La composition du CO est adaptée. Le CO est désormais composé comme suit :

- De membres effectifs, désignés par le CA sur proposition du personnel d'animation. Les membres effectifs sont issus du tissu social, associatif, économique, culturel ;
- De la direction et du personnel d'animation du Centre culturel, qui en sont membres consultatifs de droit ;
- Éventuellement, de membres consultatifs complémentaires désignés par le CA en son sein.

Les membres effectifs du CO ne peuvent donc pas être membres de l'équipe ou du CA du Centre culturel. Membres de l'équipe et du CA ne peuvent être que membres consultatifs. Et le nombre de membres consultatifs ne peut jamais être supérieur au nombre de membres effectifs.

La **fonction de présidence** au sein du CO **n'est désormais plus prévue par le décret** et la représentation du conseil d'orientation au sein de l'OA et de l'AG est adapté.

À l'avenir, un membre du conseil d'orientation siègera avec voix consultative non seulement au conseil d'administration, mais également à **l'assemblée générale** du Centre culturel.

Ce membre sera désigné par le conseil d'orientation, parmi ses membres effectifs, en fonction de l'ordre du jour de la réunion à laquelle il est amené à participer.

De la même manière que pour le conseil d'orientation, vous avez jusqu'au **1^{er} janvier 2025** pour mettre votre CO en conformité avec les règles exposées ci-dessus.

- **Organisations représentatives :**

Il est précisé que les organisations représentatives peuvent être membre d'un jury de sélection des futures directions.

- **Mise en place d'une évaluation quinquennale en 2027 :**

Ce décret propose donc des avancées, mais porte principalement sur des points plutôt techniques. D'ici 2027, une évaluation plus globale sera réalisée sur les impacts et effets du décret des Centres culturels.

Cette **évaluation** aura lieu **tous les 5 ans**, et ce, en plus d'un **rapport annuel d'exécution** réalisé par les services de la FWB.

2. Modification de l'arrêté d'exécution

- **Décompte annuel des contributions financières et sous forme de services des collectivités associées :**

Désormais, les collectivités associées seront tenues de communiquer un **décompte annuel** des contributions (financières et sous forme de services) accordées aux Centres culturels.

Ces décomptes seront transmis directement auprès du service des Centres culturels. Cette mesure s'applique à dater de la remise du rapport d'activités portant sur l'année 2024, soit au plus tard pour le 30 juin 2025.

- **Précisions sur les aides indirectes qui peuvent être comptabilisées :**

Des précisions sont apportées quant à la nature des **aides indirectes comptabilisables** :

- Pour être prises en compte, les contributions des collectivités associées doivent contribuer effectivement à améliorer les conditions de réalisation du projet d'action culturelle du Centre culturel.
- Les contributions valorisables sont :
 1. *Les subventions structurelles et récurrentes octroyées directement par la ou les collectivités publiques associées au Centre culturel ;*
 2. *Les dépenses structurelles et récurrentes au bénéfice des Centres culturels prises en charge par les collectivités publiques, dont les **amortissements d'investissements en travaux et équipements** (ce qui n'était pas précisé précédemment).*
 3. *Les services structurels et récurrents, fournis directement par la ou les collectivités publiques associées au bénéfice du Centre culturel, dont les **formations** mises en place par les collectivités associées à destination des équipes des Centres culturels (ce qui n'était pas prévu précédemment).*

- **Valorisation de manière exceptionnelle et ponctuelle de certaines contributions :**

Nous l'avons vu dans les modifications relatives au décret, si la ou les collectivités publiques associées devaient être contraintes de modifier la nature ou le montant de leurs contributions financières ou sous forme de services en cours de contrat-programme, une **réunion de concertation** doit être organisée

avec les différentes parties au contrat-programme.

En l'occurrence, si des **circonstances exceptionnelles** venaient à empêcher une collectivité associée de respecter l'intégralité des engagements inscrits dans le contrat-programme, la collectivité associée pourrait proposer, à titre accessoire, de valoriser les **contributions ponctuelles** suivantes :

1. Les subventions ponctuelles à des projets intégrés au programme du Centre culturel et co-construits avec ce dernier ;
2. La prise en charge de cachets artistiques pour des projets intégrés au programme du Centre culturel et co-construits avec ce dernier ;
3. La mise à disposition ponctuelle de locaux supplémentaires ;
4. Les services ponctuels.

L'administration précise qu'une communication spécifique a été adressée directement aux collectivités associées afin de leur communiquer ces informations.

3. Conclusions

Pensez à **adapter vos statuts** pour les mettre en conformité au regard de ces nouveautés. Comme déjà indiqué ci-dessus, le décret prévoit que les Centres culturels ont jusqu'au **1^{er} janvier 2025** pour mettre leur comité de gestion et leur conseil d'orientation en conformité avec les modifications apportées. Pensez-y pour préparer vos AG.

Si vous le souhaitez, le texte intégral du décret modificatif tel qu'adopté au parlement de la FWB est disponible [ici](#). Vous trouverez, via [ce lien](#), l'exposé des motifs du décret modificatif ainsi que les commentaires des articles.

Il n'existe pas encore à ce jour de version coordonnée officielle du décret des Centres culturels. Vous pourrez cependant trouver [ici](#) une version coordonnée officieuse réalisée par l'ACC. Pour une meilleure lisibilité des modifications, tous les changements apportés au décret apparaissent dans cette version.

Enfin, vous retrouverez [ici](#) la communication du service des Centres culturels.

FAQ : « UBO – Quelle est l'importance d'être en ordre? »

Si vous n'avez pas vu passer l'information, en ce début d'année, [près de 21.000 entités juridiques ont été radiées de la BCE](#). Ces entités juridiques, des sociétés et associations, ont été radiées en raison du non-respect de leurs obligations légales relatives au registre UBO. Cela a un impact sur leurs relations juridiques et sur leurs opérations. Ce qui est loin d'être anodin.

Ces décisions font échos à un durcissement de la législation opéré fin 2023. Le législateur tend toujours plus à lutter contre les personnes juridiques dormantes (dormantes du point de vue des obligations liées à UBO notamment). Outre celles qui sont déjà implantées, de nouvelles causes de radiations sont désormais prévues, à savoir notamment :

- L'omission de mettre à jour annuellement le registre ;
- Le non-respect de l'obligation de transmission d'informations au registre UBO dans les 60 jours suivant l'imposition d'une amende administrative.

Pensez donc à correctement enregistrer les personnes qui doivent être reprises dans le registre, les bénéficiaires effectifs. En matière de mise à jour, [on rappelait l'an passé](#) que vous deviez effectuer une confirmation annuelle, et ce même s'il ne devait pas y avoir eu de modifications au sein de vos bénéficiaires effectifs.

Il ne suffit pas que les personnes identifiées au sein de votre structure comme bénéficiaires effectifs soient bien indiquées dans le registre. Il faut également que les documents justificatifs soient à jour. Cela implique de vérifier votre [BCE](#) et vos publications au [Moniteur Belge](#) afin d'être certain que les informations soient correctement modifiées et mises à jour¹².

¹² Il est possible de lier automatiquement les publications au Moniteur Belge avec le registre UBO. Cela permet de ne pas devoir ajouter de documents probants si ces documents sont déjà disponibles au Moniteur Belge.

Boîte à outils !

Les représentants légaux d'une association peuvent désormais octroyer jusqu'à 5 [mandats UBO](#) afin de déléguer l'introduction des informations dans le registre.

Vous pouvez consulter le lien ci-dessus pour plus d'informations.

Aussi, n'attendez pas avant de mettre à jour le registre. En effet, il nous est revenu que les amendes ont commencé à être distribuées lorsque des informations sur le registre sont incorrectes ou manquantes¹³. Les amendes sont portées à minimum 250 euros et sont multipliées par le nombre de personnes qui ne sont pas ou pas correctement introduites.

Le délai pour introduire les modifications au registre UBO est d'un mois à dater de tout changement des informations relatives aux bénéficiaires effectifs.

¹³ En principe, un rappel est envoyé avant d'infliger une amende.

RESSOURCES

Recommandations du CNT concernant la prévention du burn-out

Le CNT présente six recommandations adressées aux entreprises concernant la prévention du burn-out. Ces recommandations peuvent être considérées comme de bonnes pratiques. Vous les trouverez [ici](#).

Check-list relative à la sécurité et au bien-être des travailleurs.euses se rendant au travail à vélo

Dans toutes les Régions, une importante évolution de l'utilisation du vélo, notamment dans le cadre des déplacements entre le domicile et le lieu de travail, est observée. Aussi, en février 2024, le Conseil national du Travail (CNT) et les Secrétariats du Conseil central de l'Economie (CCE) ont publié une check-list donnant un aperçu des obligations des employeurs en matière de sécurité et de bien-être des travailleurs.euses qui utilisent le vélo pour leurs trajets domicile-lieu de travail ou dans le cadre de l'exécution de leur travail. Vous trouverez cette check-list [ici](#).

Lettre d'information de l'Unisoc

Vous êtes certainement déjà tou.te.s abonné.es à certaines thématiques sur le site de la [CESSoC](#) et recevez de ce fait, les dernières actualités qui y sont liées. Mais connaissez-vous la lettre d'information de l'Unisoc ? L'Unisoc, c'est la fédération des employeurs du non-marchand sur l'ensemble de la Belgique. Ils publient régulièrement des actualités qui touchent aux employeurs du non-marchand et organisent des sessions d'informations et des formations. Vous retrouverez celles-ci sur [leur site](#). N'hésitez pas à également vous inscrire à leur [lettre d'information](#) pour les recevoir directement dans vos boîtes mail.

Rejoignez la base de données du Fonds Maribel 329.02

Si votre association ne bénéficie pas encore de poste Maribel, mais que vous souhaitez recevoir les informations qui concernent le Fonds Maribel 329.02 – notamment, les informations relatives aux appels à candidatures – vous êtes invités à vous inscrire à la base de données du Fonds. Plus d'informations [ici](#).

